

厚生労働省 令和6年度老人保健健康増進等事業  
「介護の入門的研修から入職までの一体的支援モデル構築に関する  
調査研究事業」

報告書

令和7年3月

PwCコンサルティング合同会社



## 要旨

### 事業の背景と目的

高齢化が進み介護ニーズが高まる中、介護人材確保は喫緊かつ将来にわたる課題である。令和5年度補正予算では、都道府県での介護分野への参入促進を加速するための取組として、介護に関する入門的研修、職場体験、マッチング等を組み合わせ、研修の受講から入職までつなげる一体的支援を強化した「介護の入門的研修から入職までの一体的支援モデル事業」が計上された。国は今後このモデル事業を横展開し、より多くの自治体において介護の入門的研修から入職までの一体的支援が行われることを目指している。

上記背景を踏まえ、本事業は自治体の介護人材確保対策に資することを目的に実施する。本調査研究において明らかにしたいリサーチクエスションは下記3点である。

- ① ターゲット：入門的研修の受講を勧める対象は誰か
- ② マイルストーン：研修受講から入職までの一連のプロセスの中で、候補者の就職意欲が高まるのはどのようなタイミングか
- ③ アクション：自治体は、各マイルストーンにおいて、何をすべきか

### 実施概要

#### 1. 実施内容

本事業では主として5つの活動を実施した。①モデル自治体が一体的支援の進捗や取組を進める上での悩み事を互いに共有する「自治体情報交換会」の開催、②モデル事業採択自治体が円滑にモデル事業を推進する「モデル事業の伴走支援」、③各自治体の一体的支援の詳細や戦略について調査する「自治体・事業所・入職（候補）者等ヒアリング」、④モデル自治体の取組をまとめた「事例集」の作成、⑤本事業報告書の作成、の5つである。

#### 2. 本事業の成果と今後の展望

上記活動①～③によって得た情報を基に考察を行い、冒頭に掲げた3点のリサーチクエスションへの解を導いた。

①ターゲット：入門的研修を進める対象は自治体の戦略によって異なり、アプローチする対象を絞り込むにあたっては、主に「就労意欲」「年代」「希望する就業形態」の3つの観点 が用いられていることが分かった。

②マイルストーン：研修参加者の介護事業所への入職意欲が高まるのは、「不安が解消される時」であった。自治体が行う面談等でのフォローに加え、研修内で現場経験がある講師の話聞くことや、職場体験で実際の介護事業所の雰囲気や業務内容を知ること、参加者同士の交流が「自分に介護の仕事が務まるか」等の不安の払拭に役立つと分かった。

③アクション：一体的支援のフローのうち、入職意欲の高低に特に影響を与えるのは、「広報」「入門的研修・職場体験の企画と実施」「入職に向けたフォローアップ」「マッチング」であり、自治体が介入することが効果的であると分かった。

また、本事業では入門的研修や職場体験といった従来からある入職支援の取組を「一体的に」実施することの意義を問い、人材確保に繋げるための要点を探究した。調査の結果、入門的研修を通じて介護職への興味関心が高まった参加者に対してシームレスに職場体験やマッチングの機会提供をすることは、参加者の就労意欲の醸成に寄与することが明らかに

なった。自治体や介護事業所、福祉人材センター等が協力して一体的支援を行うことで、地域の関係者が介護人材不足解消に向けた課題意識を改めて共有することができ、連携を強める機会となったとも推察される。

今後に向けた展望として挙げられるのは「再現」と「普及」である。モデル事業に取り組んだ自治体が、今後も同じ取組を独力で続けるため、財源のめどや担当者の配置等の仕組みを整えることが望まれる。加えて、モデル事業を経て獲得されたノウハウが他地域に普及されるよう、本調査研究事業においてモデル事例をまとめて作成した『自治体向け 介護人材採用に向けた事例集～介護の入門的研修から入職までの一体的支援（入門的研修・職場体験・マッチング等）モデル～』事例集』等も活用しながら、情報共有・普及の場を設けていくことが期待される。

# 目次

---

要旨	i
<b>I. 本事業の概要</b>	<b>1</b>
1. 本事業の背景・目的	1
(1) 事業の背景	1
(2) 事業の目的	1
2. 本事業の概要	2
(1) 自治体情報交換会	2
(2) モデル事業の伴走支援	2
(3) 自治体・事業所・入職（候補）者等ヒアリング	3
(4) 事例集の作成	5
<b>II. モデル事業の実施概要・結果</b>	<b>6</b>
1. 実施スケジュール	6
2. 実施体制	7
3. ターゲット設定	10
4. 広報	12
5. 入門的研修の企画・実施	15
6. 職場体験の企画・実施	18
7. 就職に向けたフォローアップ	22
8. マッチング	23
<b>III. 考察</b>	<b>27</b>
1. ターゲット：入門的研修の受講を勧める対象	27
2. マイルストーン：参加者の入職意欲が高まるタイミング	29
3. アクション：自治体が講じること	30
<b>IV. まとめ</b>	<b>33</b>
1. 本事業の成果	33
2. 今後に向けた展望	33
<b>付属資料 1. ヒアリング録</b>	<b>37</b>
長野県塩尻市	37

長野県塩尻市（入門的研修受講者）	47
長野県駒ヶ根市	51
長野県駒ヶ根市（事業所担当者）	58
岡山県	62
岡山県（入門的研修受講者）	71
社会福祉法人美咲会	74
静岡県牧之原市	79
富山短期大学	87
滋賀県	94
滋賀県（事業所担当者）	102
長野県	104
<b>付属資料 2. 基礎項目ヒアリングシート</b>	<b>110</b>
01 長野県	110
02 長野県塩尻市	113
03 長野県駒ヶ根市	116
04 静岡県牧之原市	119
05 滋賀県	122
06 岡山県	125
<b>付属資料 3. 入門的研修・職場体験チラシ</b>	<b>129</b>
01 長野県	129
02 長野県塩尻市	130
03 長野県駒ヶ根市	131
04 静岡県牧之原市	132
05 滋賀県	134
06 岡山県	135
<b>付属資料 4. 入門的研修・職場体験アンケート項目</b>	<b>136</b>
01 長野県	136
02 長野県塩尻市	138
03 長野県駒ヶ根市	140

04 静岡県牧之原市	142
05 滋賀県	143
06 岡山県	144
<b>別冊. 事例集</b>	<b>146</b>

## I. 本事業の概要

---

### 1. 本事業の背景・目的

#### (1) 事業の背景

高齢化が進み介護ニーズが高まる中、介護人材確保は喫緊かつ将来にわたる課題であり、介護分野への参入促進は極めて重要となっている。厚生労働省が発表した「第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」によると、令和8年度には約240万人（令和4年度比+25万人）の介護職員が必要と推計されているが、介護関係職種の有効求人倍率<sup>1</sup>は令和5年度で4.07倍と、全職業の1.17倍と比較し高い水準にある。

このような状況を踏まえ、介護未経験者の参入きっかけを作るとともに、参入障壁となっている介護分野で働く際の様々な不安を払拭することを目的とした「介護に関する入門的研修」が実施されている。令和5年度補正予算では、都道府県での介護分野への参入促進を加速するための取組として、介護に関する入門的研修、職場体験、マッチング等を組み合わせ、研修の受講から入職までつなげる一体的支援を強化した「介護の入門的研修から入職までの一体的支援モデル事業」が計上された。国は今後このモデル事業を横展開し、より多くの自治体において介護の入門的研修から入職までの一体的支援が行われることを目指している。

本調査研究事業では、全国から公募で選定された6つのモデル自治体間のノウハウ共有を進めながら、一体的支援におけるゴールやマイルストーンの設定、具体的なアクションやその振り返りの在り方について取りまとめる。また、他の自治体が再現可能なようにプロセスや成果を可視化する。

#### (2) 事業の目的

上記の背景を踏まえ、本事業は自治体の介護人材確保対策に資することを目的に実施する。具体的には、定例会議の運営や個別のヒアリングを通じ、モデル事業実施状況の把握、効果測定、課題整理、好事例の収集等を行う。また、自治体が入門的研修やその後のフォローアップをどのように行い入職候補者を介護の現場に導いているかについて整理し、取組を事例集としてまとめる。

本調査研究において明らかにしたい問いは下記3点である。

- ④ ターゲット：入門的研修の受講を勧める対象は誰か
- ⑤ マイルストーン：研修受講から入職までの一連のプロセスの中で、候補者の就職意欲が高まるのはどのようなタイミングか

---

<sup>1</sup> 厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」



⑥ アクション：自治体は、各マイルストーンにおいて、何をすべきか

## 2. 本事業の概要

本事業は、主に（１）自治体情報交換会、（２）モデル事業の伴走支援、（３）自治体・事業所・入職（候補）者等ヒアリング、（４）事例集の作成、（５）事業報告書の作成の５つの小事業により構成される。以下で（１）～（４）の概要について述べる。

### （１）自治体情報交換会

モデル自治体として、全国から長野県、長野県塩尻市、長野県駒ヶ根市、静岡県牧之原市、滋賀県、岡山県が公募で選定された。採択された自治体が一体的支援の進捗や取組を進める上での悩み事を互いに共有する場として自治体情報交換会を設け、年３回開催した。開催日時および主な議題は、以下のとおり。

表 1 自治体情報交換会の開催日時・主な議題

回	開催日時	主な議題
第 1 回	令和 6 年 9 月 30 日（月） 14:00～16:00	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 本調査研究事業の概要</li><li>・ 各自治体における介護人材確保の取組・モデル事業の現況報告</li><li>・ モデル事業の実施にあたっての悩み共有</li><li>・ 自治体・事業所・入職（候補）者等ヒアリング調査設計のご相談</li><li>・ 事例集構成に関するご相談</li></ul>
第 2 回	令和 6 年 12 月 19 日（木） 9:30～11:30	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 自治体・事業所・入職（候補）者等ヒアリング中間報告</li><li>・ 各自治体におけるモデル事業の進捗報告</li><li>・ 社会福祉法人美咲会の入門的研修に関する事例紹介・質疑応答</li></ul>
第 3 回	令和 7 年 2 月 7 日（金） 10:00～12:00	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 自治体・事業所・入職（候補）者等ヒアリング最終報告</li><li>・ 各自治体におけるモデル事業の進捗報告</li><li>・ 富山短期大学が実施する入門的研修に関する事例紹介・質疑応答</li><li>・ 事例集に関する報告</li><li>・ 事業報告書 章立ての共有</li></ul>

### （２）モデル事業の伴走支援

モデル事業採択自治体が円滑にモデル事業を推進できるよう、状況伺いや支援・提案を行った。具体的には、事業開始時に 6 自治体と個別にミーティングを行い、これまでの介護人材確保に係る取組やモデル事業への参加経緯、事業を実施する上での期待や懸念事項等の

状況確認を行った。その他、自治体等へのヒアリングを行う際に、モデル事業の実施状況の状況確認を行ったことに加え、一部の自治体について参加者アンケート項目への助言を行った。

### （３）自治体・事業所・入職（候補）者等ヒアリング

介護職に入職する人の確保のために、入門的研修・職場体験以外の活動も含め、各自治体がどのような活動に取り組んでいるかを詳細に聞き取るためのヒアリングを実施した。ヒアリング実施概要およびヒアリング対象は表 2、表 3のとおり。また、入門的研修の参加費や募集人数等の基礎情報は、付属資料 2 の「基礎項目ヒアリングシート」を用いてヒアリング実施前に紙面での提出を依頼した。

表 2 ヒアリング実施概要

1. 調査対象
・ モデル事業採択自治体 6 か所（長野県、長野県塩尻市、長野県駒ヶ根市、静岡県牧之原市、滋賀県、岡山県）の自治体職員・委託事業者・介護事業所職員・入職者・入職候補者等 ※各自治体の体制に応じてヒアリング参加者を調整した。
・ 社会福祉法人美咲会（入門的研修に取り組む地域として調査）
・ 富山短期大学（入門的研修に取り組む地域として調査）
2. 調査期間
令和 6 年 10 月～令和 7 年 1 月
3. 調査方法
オンライン、または調査員（事務局）訪問による対面ヒアリング
4. 主な調査項目
・ 【事業体制】事業の関係機関、モデル事業への協力事業所の見つけ方 等
・ 【事業設計・ターゲット検討】主なターゲットとして想定する年代や職種 等
・ 【周知・広報】最も集客に繋がっていると考えられる広報手段、広報時の PR 文言 等
・ 【入門的研修】入門的研修の企画の工夫、研修受講による受講者の意識変容 等
・ 【職場体験】職場体験の企画の工夫、職場体験による受講者の意識変容 等
・ 【参加者へのフォローアップ】入門的研修・職場体験後のフォローアップ内容 等

表 3 ヒアリング対象（実施日順）

自治体名	対象機関	実施日	事務局による 入門的研修の見学
塩尻市	<ul style="list-style-type: none"> <li>塩尻市 健康福祉部 介護保険課</li> <li>県福祉人材センター</li> <li>委託事業者 （介護福祉士養成施設（養成校））</li> <li>介護事業所（特別養護老人ホーム）</li> <li>入門的研修受講者</li> </ul>	令和 6 年 10月28日（水） 10:00～12:00 13:30～14:30	-
駒ヶ根市	<ul style="list-style-type: none"> <li>駒ヶ根市 地域保健課</li> <li>介護事業所</li> </ul>	令和 6 年 11月 1 日（金） 9:00～11:00 11:30～12:00	-
岡山県	<ul style="list-style-type: none"> <li>岡山県 子ども・福祉部 地域福祉課</li> <li>県福祉人材センター</li> <li>公益財団法人介護労働安定センター岡山支部</li> <li>岡山労働局 職業安定部</li> </ul>	令和 6 年 11月15日（金） 10:00～12:00	○
	<ul style="list-style-type: none"> <li>入門的研修受講者</li> </ul>	令和 7 年 1 月14日（火） 13:00～13:30	-
社会福祉 法人美咲会 （埼玉県三芳町）	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会福祉法人美咲会</li> <li>一般社団法人Kaigo福祉Lab</li> </ul>	令和 6 年 11月19日（火） 10:30～11:30	-
牧之原市	<ul style="list-style-type: none"> <li>牧之原市 長寿介護課</li> <li>委託事業者（人材派遣会社）</li> </ul>	令和 6 年 12月13日（金） 10:30～12:30	○
富山短期大学 （富山県）	<ul style="list-style-type: none"> <li>富山短期大学</li> <li>富山県 厚生部 厚生企画課</li> </ul>	令和 6 年 12月23日（月） 10:00～11:00	-
滋賀県	<ul style="list-style-type: none"> <li>滋賀県 健康医療福祉部 医療福祉推進課</li> <li>県介護・福祉人材センター</li> <li>委託事業者（人材派遣会社）</li> <li>委託事業者（講師派遣事業者）</li> </ul>	令和 7 年 1 月17日（金） 12:30～14:30	○
	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護事業所（特別養護老人ホーム）</li> </ul>	令和 7 年 1 月31日（金） 11:00～11:30	-
長野県	<ul style="list-style-type: none"> <li>長野県 健康福祉部 介護支援課</li> <li>委託事業者（人材派遣会社）</li> </ul>	令和 7 年 1 月29日（水） 10:00～12:00	-

#### (4) 事例集の作成

モデル6自治体の取組を事例集としてまとめ、入門的研修から入職までの一体的支援を実践する自治体職員にとって、研修、職場体験、マッチング等の企画・運営のヒントとなる情報を掲載した。読み手としては介護人材確保に携わる自治体職員を想定している。

各モデル自治体の事例について、「体制」「事業設計」「周知・広報」「入門的研修・職場体験（職場見学）」「参加者へのフォローアップ」「マッチング」の6つの段階に分けて整理し、自治体の意図や工夫をポイントとして記載した。

事例集内のコラムでは、研修受講者の声や、モデル自治体以外の入門的研修に関連する実践事例など、今後事業を実施する上で参考となる情報を記載した。加えて、参考資料として入門的研修・職場体験参加者アンケートの例を掲載した。

事例集の目次は次ページのとおり。事例集は別冊にて作成したため、別冊「自治体向け介護人材採用に向けた事例集～介護の入門的研修から入職までの一体的支援（入門的研修・職場体験・マッチング等）モデル～」をご参照されたい。

表 4 事例集 目次

○はじめに
(1) 介護に関する入門的研修について
(2) 介護の入門的研修から入職までの一体的支援モデル事業について
(3) 本事例集の概要
○事例紹介
(1) モデル事業スケジュールの概要（7月～3月）
(2) モデル事業実施体制の概要
(3) モデル自治体一覧ガイドMAP
01 長野県
02 長野県塩尻市
03 長野県駒ヶ根市
04 静岡県牧之原市
05 滋賀県
06 岡山県
○コラム
コラム① 研修受講者インタビュー（1）
コラム② 研修受講者インタビュー（2）
コラム③ 入門的研修のテキスト・教材
コラム④ 地域の介護関係者と一緒に取り組む入門的研修 ～美咲会の例～
コラム⑤ 研修受講を促す地域の土壌作りと一体的支援 ～富山短期大学の例～
○参考資料
入門的研修・職場体験 参加者アンケート例

## Ⅱ. モデル事業の実施概要・結果

本章では、各自治体から回収した基礎情報および自治体ごとに実施したヒアリングをもとに、モデル事業の実施概要・結果を「実施スケジュール」「実施体制」「ターゲット設定」「広報」「入門的研修の企画・実施」「職場体験の企画・実施」「就職に向けたフォローアップ」「マッチング」の8つに分けて紹介する。

### 1. 実施スケジュール

モデル事業の実施スケジュールは下記のとおり。

入門的研修の実施時期は自治体によって異なり、8月から2月にかけて開催された。時期を分けて複数回入門的研修を開催した自治体もあった。職場体験は、入門的研修のカリキュラムの一部として又は入門的研修後に別途調整をして行われた。広報期間は、最短約1か月から最長6か月と差があった。公募型プロポーザル方式を用いた自治体では、委託事業者の決定に時間を要し、事業の開始が10月以降になる傾向にあった。

図 1 モデル事業の実施スケジュール（7～3月）

自治体	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
長野県				事業者の決定	広報 チラシ等		入門的研修・職場体験 マッチング・定着支援 職場体験後に求職者と面接し、職場体験をした事業所での就労の意思を確認。	介護職員 初任者研修	
塩尻市 (長野県)	広報 市広報、市HP、 市で開催するシ ニア向け講座で の紹介等	入門的研修 6時間×1日	職場体験 県福祉人材センターと連携し、希望者には1日職場体験を実施 マッチング 県福祉人材センターにつなぎ、事業所との見学調整や、面談に 向けた参加者の就職希望条件の伝達等を実施				広報 (1回目と 同様)	入門的研修 6.5時間×1日 (うち1時間は 職場見学)	職場体験 (1回目と同様) マッチング (1回目と同様)
駒ヶ根市 (長野県)	広報 市広報、LINE LINE公式アカ ウント開設	入門的研修 ・全3日間で実施 ・1日目は集合研修、2日目・3日 目は希望する介護事業所で受講 ・2日目・3日目に個別面談実施	職場体験・初任者研修 LINE等から予約可能 マッチング・定着支援 LINEによる1:1チャット		広報 市広報、 LINE、 地域情報誌		入門的研修 (1回目と同様) 土曜日コース開設	職場体験 LINE等から予約可能 マッチング・定着支援 LINEによる1:1チャット	
牧之原市 (静岡県)	広報 市広報、新聞折込チラシ、市HP、LINE、回覧板 協力介護 サービス事 業所の決定 ※5月	協力介護サービス 事業所への個別説 明(機能分化)		求人票の 提出	入門的研修・職場体験 ・全5日間で実施。 (1日目は説明会) ・希望者には職場体験の相談が可能		マッチング ・就労意欲のある受講者に ヒアリングを実施。 ・研修後、介護サービス事業 所の見学・面接を実施		
滋賀県			事業者の決定		広報・申込者へのヒアリング 新聞折込み チラシ、フリーペーパー等	入門的研修・ 職場体験 研修最終日等に 職場体験を 実施する想定	マッチング(・定着支援) ・人材センターが、マッチング支 援(希望により職場体験・見学 等を実施) ・入職後、人材センターが就職先 事業所にヒアリング・定着支援 事業の案内をする		
岡山県	広報 自治体広報誌、 新聞、ポスター やチラシの配布	入門的研修(計4回)・職場体験 ・3会場に分けて4回実施、内1セットは土曜日コース ・全8日間のカリキュラム ・7日目に職場体験を実施					マッチング・定着支援 ・職場体験の約1週間後に求人を出している事業所が 説明会を実施 ・研修終了後、1か月後・3か月後に受講者にヒアリング 就職希望があれば県福祉人材センター等につなぐ		

## 2. 実施体制

広報の実施主体は①市が実施主体となり広報誌や公式LINE等で広報を行う、②委託事業者が実施主体となって新聞折り込みチラシ等を実施する、③両者が分業して広報活動を実施する、の3つのパターンに大別された。

入門的研修は委託事業者が実施する自治体が多いが、市が実施主体になる場合も見られた。職場体験は委託事業者が実施する自治体が多かった。介護職の業務を体験する職場体験に加えて、介護事業所の雰囲気などを知るための職場見学を実施した自治体もあった。

マッチングは①委託事業者が実施する、②県福祉人材センターが中心となって実施する、③自治体が無料職業紹介事業を活用する、の3つのパターンに分かれていた。

表 5 モデル事業の実施体制

自治体	広報	入門的研修の実施	職場体験の実施	マッチング・定着支援
<b>長野県</b> (委託先:人材派遣会社)	県福祉人材センター、職業安定所でチラシ配布。	委託事業者が入門的研修・職場体験・就職ガイダンスを必ず受講できるカリキュラムを設定。	委託事業者が体験先を選定。	委託事業者が個別面談・電話で受講者にヒアリング。
<b>塩尻市(長野県)</b> (委託先:介護福祉士養成施設)	市が広報主体となり、市広報・市HPへの掲載、市主催シニア向け講座での紹介等を実施。	委託事業者が実施。委託先は市内にある介護福祉士を養成する学校。ベッドメイキングなどの実習も可能。運営母体が複数の介護事業所を経営しているため、以前より市と交流があった。	研修中に、職場見学と介護補助員として働く人の話を聴く機会を確保。1日体験の希望があった場合は、県福祉人材センターの通常業務に繋げる。市担当者が日程調整や面談立ち合いを実施。	県福祉人材センターの通常業務につなげるため、市担当者が希望者と県福祉人材センターの日程調整や面談に立ち会う。その後マッチング状況や課題を情報共有する。
<b>駒ヶ根市(長野県)</b> (委託先:市内9介護事業所)	市が、研修・職場体験を申込みするLINE公式アカウントを開設。職場体験受け入れ事業所が、職場の雰囲気等を伝える動画作成に協力。	市が実施主体となり、介護事業所と協力して開催。複数会場での研修環境を均一にするため、福祉用具業者の協力も得る。	市担当者が社会福祉法人等を訪問し、事業所に研修・職場体験の受け入れを交渉。別途、初任者研修も実施。	市が県労働局に無料職業紹介事業を届け出。市内の求人情報を取得し、LINEも活用しながら研修受講者に情報提供・個別面談を実施。
<b>牧之原市(静岡県)</b> (委託先:人材派遣会社)	市(市広報誌、市HP・LINE等)と委託事業者(新聞折込チラシ)が分業して広報活動を実施。	委託事業者が入門的研修のカリキュラムを設定。全5日間で実施。(1日目は説明会)	委託事業者が実施。就労希望者が介護サービス事業所を訪問し、職場環境を把握。	市が就労先として協力介護サービス事業所(R6:8か所)を選定。委託事業者が就労意欲のある受講者に個別面談等を行うことにより、ヒアリングを実施してマッチング。
	広報・研修・職場体験・マッチングを委託先が一体的に実施。			
<b>滋賀県</b> (委託先:人材派遣会社)	委託事業者が新聞折り込みチラシ、フリーペーパー等を活用。	別事業者が実施。2つの会場で、3日間の対面形式により実施。現場事例等を掲載した実演研修やテキストを使用。	委託事業者が県介護・福祉人材センターと連携して体験先の施設を受講者に提案する見込み。	来年度以降に再現できるよう、マッチングは県介護・福祉人材センターに依頼。入職後、県介護・福祉人材センターが就職先に入職者の状況ヒアリングを行い、定着支援する。
<b>岡山県</b> (委託先:介護労働安定センター)	県福祉人材センター、職業安定所でチラシ配布。	委託事業者が入門的研修・職場体験・就職ガイダンスを必ず受講できるカリキュラムを設定。	委託事業者が体験先を選定。県福祉人材センター、労働局の協力も得て介護事業所を開拓する。	委託事業者が個別面談・電話で受講者にヒアリング。県福祉人材センター、職業安定所へ繋ぐ。
	委託事業者は県、県福祉人材センター、労働局との会議体を構築。事業計画の策定から効果の検証まで一貫して取り組む。			
	本事業を一体的に支援する「サポーター」を2名配置。			

実施体制についてのヒアリング結果は以下のとおり。

委託方法は、プロポーザル方式と随意契約の2つに分かれた。委託先としては人材派遣会社が半数を占めた他、介護福祉士養成施設や公益財団法人介護労働安定センターへ委託するケースや、日頃からの接点を生かして複数の社会福祉法人や介護事業所に委託するケースも見られた。

一体的支援の中で介護事業所が果たす役割としては「入門的研修受講者の採用」「研修講師の派遣」「入門的研修の会場提供」「職場体験の受け入れ」などがあつた。市町村では普段の業務で自治体内の事業所と接点を持ちやすいため、距離の近さを生かしてモデル事業への協力を得ていた。

表 6 ヒアリング結果（実施体制）

自治体	ヒアリング結果
長野県	<p>&lt;自治体担当者数&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2名</li> </ul> <p>&lt;委託内容&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ プロポーザル方式によって、人材派遣会社に入門的研修からマッチングまで委託した。一体的支援の入口から出口まで一括して担うため、入職に向けた支援に関して知見が蓄積されるメリットがある。（県）</li> </ul> <p>&lt;事業所との連携&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 県内の介護事業所に職場体験の受け入れと研修受講者の採用を打診し、人材派遣会社が受託している別事業（信州介護人材誘致・定着事業）で取引している56か所から、107件の求人情報を獲得した。加えて、長野県から県内の訪問介護事業所約450か所が掲載されたリストを受領し、そのすべてに直接電話をして事業への協力を依頼した。結果として、前述の56か所の事業所に加えて、40か所の事業所から求人情報を得ることができた。また、68か所の事業所からは「検討する」という回答があった。（委託事業者（人材派遣会社））</li> </ul>
塩尻市	<p>&lt;自治体担当者数&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 3名</li> </ul> <p>&lt;委託内容&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 委託先とは随意契約。入門的研修を委託したのは市内の介護福祉士養成施設。教師の質が担保できることに加え、講座内の体験項目であるベッドメイキング等の実習場所もあるため依頼を決めた。（市）</li> </ul> <p>&lt;事業所との連携&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 令和7年2月の職場見学の受け入れ先である介護事業所とはこれまでも定期的に情報交換を行っていた。当該介護事業所では、既に無資格の人を介護補助員として採用しており、研修参加者にとって参考になる話を聞けるのではないかと考えた。加えて、1日の研修プログラムの中で、研修会場から移動して職場見学を行うことを踏まえ、入門的研修実施場所との距離の近さも考慮して選定した。（市）</li> </ul>
駒ヶ根市	<p>&lt;自治体担当者数&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 3名（うち、理学療法士〔出向者〕1名）</li> </ul> <p>&lt;委託内容&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 市では以前より在宅医療・介護連携推進事業を担当しており、医療機関や介護事業所と連携していた。近隣8市町村で構成する医師会の事務局は別市町村にあり、市内には医療と介護の連携等を支援する事務局が存在しなかった。そのため、地域の医療機関や介護事業所等の連携を支援する事務局の機能を介護支援係が担っていた。日頃からこのような接点があり、関係づくりができていたことが、今回のように事業所を巻き込む形のカリキュラムを実現できた要因かもしれない。（市）</li> <li>・ 委託先は市内の介護事業所9か所。（うち、1事業所は職場体験のみの委託）（市）</li> </ul> <p>&lt;事業所との連携&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場体験の場として、市内の約3分の1の事業所数にあたる事業所から協</li> </ul>

自治体	ヒアリング結果
	<p>力を得た。うち8か所は入門的研修の開催場所ともなった。「事業者単独で人材確保を進めるには限界がある。地域全体で介護人材を養成し、増やすことを目標にしましょう」と伝えて説得した。（市）</p>
牧之原市	<p>&lt;自治体担当者数&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2名</li> </ul> <p>&lt;委託内容&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 随意契約で人材派遣会社に、広報や入門的研修の実施、職場体験、マッチング等の幅広い業務を委託。（市）</li> </ul> <p>&lt;事業所との連携&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 入門的研修の実施にあたり、市とともに事業に取り組む協力介護サービス事業所を毎年市のメールで公募。令和6年度は8か所と連携。本事業に関する認知度が高いため、協力してくれる事業所を見つけやすい。（市）</li> </ul>
滋賀県	<p>&lt;自治体担当者数&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2名</li> </ul> <p>&lt;委託&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ これまでの入門的研修は、県介護・福祉人材センターに委託していた。今年度のモデル事業で、初めて公募型プロポーザル方式をとった。委託事業者は入門的研修の実施にあたって講師派遣を専門事業者に依頼し、委託事業者が職場体験先となる事業所を調整している。（県）</li> </ul> <p>&lt;事業所との連携&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 指定の協力事業所のみが補助の対象となっており、求職者が協力事業者以外に関心を持っている場合は県介護・福祉人材センターが個別に職場体験を仲介している。協力事業所には、滋賀県から職場体験についての説明をしている。（県）</li> <li>・ 研修参加者が自由に職場体験をしたい事業所を選べるようにしている。県内の職場体験受け入れ登録事業所が対象となる。（県介護・福祉人材センター）</li> <li>・ 県介護・福祉人材センターが日頃から事業所と関係性を築いてくれたため、職場体験の受け入れ依頼等のコミュニケーションがしやすかった。一方、本事業について、一部の事業所には伝わっておらず、日頃県介護・福祉人材センターが担っている内容を民間企業が担うことに対して、混乱されるケースも見受けられた。（委託事業者（人材派遣会社））</li> </ul>
岡山県	<p>&lt;自治体担当者数&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1名</li> <li>・ 福祉・介護人材確保に携わる機関・団体を構成員とする協議会を設置。（県）</li> <li>・ 岡山県、介護労働安定センター、県福祉人材センター、岡山労働局の4者からなる会議体は、モデル事業開始前に1回会議を行った。事業開始後も、年間を通して連携。（委託事業者（介護労働安定センター））</li> </ul> <p>&lt;委託内容&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域性への理解がある事業者に委託したいと考え、公募時の要件に「岡山県に本店・支店があること」と記載。また、入札参加者資格名簿に掲載されており、格付け区分がAランクに区分指定されている事業者に限定。（県）</li> </ul>



自治体	ヒアリング結果
	<p>&lt;事業所との連携&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>モデル事業開始前から実施している様々な事業や講習を通じて、事業所とは信頼関係を築いていた。職場体験の受け入れが可能な事業所を把握していたため、感染症が発生した事業所以外からは受け入れの了解をいただいた。（委託事業者（介護労働安定センター））</li> <li>職場体験の受け入れ定員は各事業所2～3名のため、介護労働安定センターに複数の事業所を確保いただいた。（県）</li> </ul>

### 3. ターゲット設定

ターゲット設定に関するヒアリング結果は以下のとおり。

主要ターゲットについて、年齢の観点では、①全世代、②60～70代（シニア層）、③30～50代（子育て中・子育てがひと段落した人、転職希望者等）の3つに大別された。

就労意欲の観点からは、入門的研修の参加者を就労意欲の高い者に限定する自治体と、就労意欲の高低に関わらず広く受け入れる自治体に分かれた。前者はマッチング率を高めることに重点を置いており、後者は研修申込のハードルを下げ、より多くの人に介護の仕事との接点をもってもらうことを主な狙いとしていた。

モデル事業の参加者に従事してほしい業務内容としては、①身体介護業務、②周辺業務、③明確な指定なしの3パターンがあった。

なお、モデル事業の実施にあたり、人材確保の重点エリアを明確に定めていたのは1自治体のみであった。

表 7 ヒアリング結果（ターゲット設定）

自治体	ヒアリング結果
長野県	<p>&lt;ターゲット層&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>年代に捕らわれず全世代に対して訴求。</li> <li>訪問介護員の採用を目的とした。サービス利用者の自宅を訪問して掃除や料理、入浴介助を行う業務であり、応募条件で性別の指定はしていない。（委託事業者（人材派遣会社））</li> </ul> <p>&lt;人材確保の重点エリア&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>県として偏りなく支援できるようにするため重点エリアは設けていない。（県）</li> </ul>
塩尻市	<p>&lt;ターゲット層&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>シニア層及び子育て中の人を主なターゲット層として想定した。就職の形態として介護補助員を想定しているため、働き盛りの世代より、定年退職を迎えて地域に貢献したい人が多いと思われるシニア層や、子育て中で何らか仕事を再開したい人をターゲットとする人が、入門的研修を入職のきっかけにしてもらいやすいのではないかと考えた。（市）</li> <li>介護職はシニア層や子育て中の人にとって人生経験が生かされる場であ</li> </ul>

自治体	ヒアリング結果
	<p>る。その第一歩として介護補助員養成講座を受講し知識を得て介護への考え方が良い方向に変わってほしい。（介護福祉士養成施設）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子供が保育園等で手を離れるタイミングで働き始める人が多いと考えたため子育て中の人をターゲットにしたが、申し込みはなかった。（市）</li> </ul> <p>&lt;人材確保の重点エリア&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 入門的研修の受講対象は市内在住者とした。ただ、図書館のチラシを見た他市の人が塩尻市への就職を希望し、受講を受け入れたケースが1件ある。入門的研修受講後傾聴ボランティアとして活躍している。受講対象は「市民もしくは市内事業所に就職希望の人」としてもよいかもしれない。（市）</li> </ul>
駒ヶ根市	<p>&lt;ターゲット層&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 16歳以上の市民又は市内の介護事業所で働く無資格就業者（市外の人含む）を対象に実施。介護事業所への就労を見据えた主要ターゲットとしては、子育てが一段落した層（40代以降）を想定。介護資格にいくつかの段階を設け、入門的研修をステップアップの一步目と位置付けて市民の認知を高めることで、介護職に関心のある人を入門的研修に呼び込めると考えた。ただ、市報で広報する際には、就労希望者だけでなく家族介護に不安のある人も参加可能とした。（市）</li> </ul> <p>&lt;人材確保の重点エリア&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 市内で重点エリアは設定していない。（市）</li> </ul>
牧之原市	<p>&lt;ターゲット層&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 令和元年度の事業開始時から「高齢者の社会参加」と「介護予防」を目的としており、ターゲットは一貫して65歳以上に設定している。牧之原市の高齢化率は3割を超えており、介護助手など、重労働ではない周辺業務への高齢者自身の就労ニーズが高いと感じていた。高齢者の雇用として、最後の受け皿になっているような印象がある。（市）</li> </ul> <p>&lt;人材確保の重点エリア&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 市内での重点エリアは設定していない。協力介護サービス事業所である8つの事業所について、地域の偏りはない。（市）</li> </ul>
滋賀県	<p>&lt;ターゲット層&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ モデル事業を公募した時点では、元気高齢者、子育て終わりの層、第二新卒者、転職者をターゲットとして想定していた。委託先と検討した結果、研修に人を集めなければいけないことを考慮し、ターゲットを絞らない方針に変更した。今回の事業は、チラシやHPにも就業までを見越したプログラムのひとつとして入門的研修を行ったため、原則として「就業希望の人」を募集対象者とした。（県）</li> <li>・ 広報においては、主に60代以上の元気高齢者をターゲット層とした。（委託事業者（人材派遣会社））</li> </ul> <p>&lt;人材確保の重点エリア&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 草津・彦根の2か所に県介護・福祉人材センターの拠点を設けている。（県）</li> </ul>
岡山県	<p>&lt;ターゲット層&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就労意欲のある人（メインは30代から50代）。転職希望者、子育てが一段落した主婦層、就労希望の高校・専門学校生に届くようにした。</li> <li>・ 県の入門的研修では、周辺業務ではなく専門性の高い業務に就く可能性の</li> </ul>

自治体	ヒアリング結果
	<p>ある人を集めたいと考えた。介護助手は「介護職の負担を軽減する」仕事だが助手からキャリアアップして介護福祉士になるという事例はあまり聞かない。そのため、今回は敢えて介護助手としての就職希望者は研修の対象外にした。シニア層も60代が限界と考えている。（県）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>令和5年度は「介護に興味がある人」という広い募集をしたので、定員を超える受講希望者がいたが、受講後に実際に介護職として就職した人は少なかった。（県）</li> <li>県は就労意欲のある人を求めているため、入門的研修応募時のアンケートで「就業希望」「検討中」の回答でないと受講ができない仕組みにしている。そのため、アンケートでは「就業希望」と回答する者が多いが、実際には就労意欲が必ずしも高くない。（県）</li> <li>入門的研修には若年層が集まりづらいと聞き、転職志望者が参加しやすくなるため土曜日コースを設定したが若年層はほぼ集まらなかった。（委託事業者（介護労働安定センター））</li> </ul> <p>&lt;人材確保の重点エリア&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>県北エリアは特に介護人材が不足しているため、仕様書で研修を県北エリアで1回開催するよう記載した。県内で独自に入門的研修を実施している市町村は存在しない。（県）</li> <li>県北エリアの津山会場では広報に特に力を入れた。近隣市町村からの応募も想定していたが、高齢者が多い地域のため、なかなか参加者が集まらなかった。（委託事業者（介護労働安定センター））</li> </ul>

#### 4. 広報

広報戦略に関するヒアリング結果は以下のとおり。

広報手段として、広報誌と地域情報誌・タウン誌がもっとも多く、続いて新聞が多かったが、テレビCMやLINE、人材派遣会社の登録者へのダイレクトメッセージ、チラシ配布、回覧板と手段は多岐にわたっていた。広報期間は、自治体によって最短約1か月から最長約6か月と差があった。「シニア大歓迎」や「家族介護に不安のある人も参加可能」など、対象者を分かりやすく示すPR文言が用いられていた。

表 8 ヒアリング結果（広報戦略）

自治体	ヒアリング結果
長野県	<p>&lt;広報手段&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>テレビCM、WEB広告（Google、Facebook、LINE）、新聞、ハローワークや市役所等でのチラシ配布、新聞折り込みチラシで広報。（県）</li> <li>令和6年10月～令和7年1年半ばまで民間4局で15秒のスポットCMを放映。テレビCMがきっかけで研修に応募した人が多かった。テレビからウェブへのアクセス・応募につながられるため、短期的な訴求効果大きい。その他紙媒体（チラシ）でも周知を行った。ハローワークや市役所等でのチラシ配布に加え、月1回の折り込みチラシも配布した。（委託事業者（人材派遣会社））</li> </ul>

自治体	ヒアリング結果
	<p>＜PR文言＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>無料で資格を取得できること、隙間時間で働けること、元気であれば何歳でも働けることを押し出した。（委託事業者（人材派遣会社））</li> </ul>
塩尻市	<p>＜広報手段＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>市広報・市ホームページ、地元新聞、市主催シニア向けの講座内での周知を実施。乳幼児健診に来庁する家族へのチラシ配布、各支所・図書館にチラシ配置も行う。（市）</li> <li>市主催シニア向け講座で、令和6年5月に介護保険制度を塩尻市が説明した際に入門的研修を案内した。加えて、令和6年8月の募集段階で講座受講者にチラシを配ったことで、2名の研修参加につながった。（市）</li> </ul> <p>＜PR文言＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>養成校から「シニア世代大歓迎」という文言を載せると集客効果があるという話を聞いたので、チラシや地元新聞等に載せたのが良かった。（市）</li> </ul>
駒ヶ根市	<p>＜広報手段＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>市広報を全戸配布。令和6年12月には地域の情報誌に介護資格のステップアップに関する特集記事を掲載。（市）</li> <li>市は公式LINEアカウントを持っており、市の広報担当が管理運用を行っていた。ベースとなる画面構成は市の担当で作成し、予約・キャンセルなどをLINEで完結できるようにした。予約は電話でも受け付けているが、電話で受け付けた内容は市役所でLINEに登録し一元管理した。（市）</li> </ul> <p>＜PR文言＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「介護の問題は地域で解決」「家族介護に不安のある人も参加可能」とPR。（市）</li> </ul>
牧之原市	<p>＜広報手段＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>市ホームページ、メール、LINE、広報冊子、市民への回覧板、お店へのポスター掲載、受託者のホームページ（市）</li> <li>6月中旬～11月末にかけて、市報掲載（6月）、新聞折り込みチラシ配布（9月）、LINEで情報発信（10月）、回覧板（11月）と段階的に広報を実施。一度見ただけで心が動く人もいれば何度かアプローチして意欲が湧く人もいる。（委託事業者（人材派遣会社））</li> <li>令和6年度の参加きっかけはLINE（5名）、市広報（2名）、回覧板（2名）（市）</li> <li>市のLINEは市民がよく見ており信頼度が高い。広報では「介護」らしさを出すと忌避感を抱く人も多いためあまり介護感が出ないようにした。65歳以上をターゲットとすると紙媒体のほうが母集団にリーチしやすいと考えていたがLINEの効果は思っていたより高かった。（委託事業者（人材派遣会社））</li> </ul> <p>＜PR文言＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>媒体ごとに募集の写真や文言を変えた。LINEで文字量が多い文面を送っても見てもらえない。募集時のメッセージとして「ぷちアルバイトしませんか」「ダブルワーク歓迎」といった文言を盛り込んだ。（市）</li> <li>過年度の入門的研修参加者へのヒアリングを実施し、参加者が研修に応募したきっかけとなった「ぷちアルバイト」という文言をメッセージに含め</li> </ul>

自治体	ヒアリング結果
	<p>た。（市）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>就労意欲のある15名が集まった要因として募集期間が長かったことが挙げられる。広報期間が長いと状況を見ながら広報手段を追加したり、文言を変更したりできた。（委託事業者（人材派遣会社））</li> </ul>
滋賀県	<p>&lt;広報手段&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ホームページ(専用ページ作成、県ホームページにリンク)、新聞折り込み、地方の情報誌、メール(委託先が派遣会社であるため登録者宛てにメール)、LINE（県）</li> <li>最も集客につながったのは、委託事業者のサービス登録者への連絡。ターゲットの年齢層が高いため、新聞の折り込みチラシも効果があった。大手求人サイトは若年層の集客に強いが、就労に結びつきにくい。SNSでの発信を戦略的に行うためには、知見のある人や会社へ依頼をする必要があるため、時間がかかってしまうと考えた。広報開始から1か月以内に集客する必要があったため、SNSではなく紙媒体を中心に活用した。（委託事業者（人材派遣会社））</li> <li>自社のサービス登録者に連絡をする際、介護職以外の仕事を検討されている人へ向けても、介護職のメリットを説明し、当事業の参加を促した。（委託事業者（人材派遣会社））</li> </ul> <p>&lt;PR文言&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>介護職に就く人は、誰かの役に立ちたいと思っている人が多い。誰かの役に立てるというメッセージを出すことで、何かサポートがしたいと考えている人にアプローチでき、応募が増えたのではないかと考える。また、年齢を重ねてもキャリアを形成できることや日数・時間を限定したフレキシブルな働き方が実現しやすいことなど条件面のメリットもPRしていた。（委託事業者（人材派遣会社））</li> </ul>
岡山県	<p>&lt;広報手段&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>会場となった市の広報紙、タウン誌、県内の新聞社で周知。スーパーでのポスター掲示、職員によるチラシ投函も実施。（委託事業者（介護労働安定センター））（県）</li> <li>会場となった津山市・総社市には後援を得た上で市の広報誌にも掲載。岡山全域への広告として、岡山県内で最大手の新聞社に掲載を依頼した。津山市のハローワークではLINEでの広報を実施し、津山会場では若い人1人（40代）が参加した。職員2名でチラシ投函もした。ポスターの掲示を地元スーパーにも依頼したが、効果はあまりなかった。（委託事業者（介護労働安定センター））</li> <li>広報で一番有効だったのが新聞に折り込まれるフリーペーパー。県内で有名なタウン誌で読者も多いが、読者は県南地域に限定している。県北地域では、チラシ投函を委託できる地元企業もほとんどなかった。家同士の距離が遠いところも多く、投函の負荷が高いため諦めざるを得なかった。（委託事業者（介護労働安定センター））</li> </ul> <p>&lt;PR文言&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>父親の介護をしていた時期に、入門的研修の新聞広告が目に入り参加しようと思った。参加費が無料であることも参加のきっかけとなった。（入門的研修受講者）</li> </ul>

## 5. 入門的研修の企画・実施

入門的研修の開催日数について、基礎講座のみを実施する場合は1日、入門講座まで実施する場合は3～4日とする場合が多かった。一部の自治体では、「介護現場の接遇マナー」といった独自の内容や丸1日の職場体験を組み込みつつ方までに研修が終了するように設計したため、8日間での開催となった。現在仕事に就いている人の研修への参加を促進するために、土曜日に開講するコースを設置した自治体もあった。

研修を受講したきっかけとしては、入門的研修で学べる内容が基礎的であることや期間が短く参加しやすいことなどから、「家族の介護のための勉強」や「自己研鑽」を動機としている人が多かった。ある自治体の実施したアンケート<sup>2</sup>では、研修に参加したきっかけとして、回答者17名中、「親族の介護に生かしたい」と回答した人が7名、「知識を身につけたい」「基本を勉強したい」といった自己研鑽を参加動機として回答した人が2名だった。また、他の自治体の実施したアンケート<sup>3</sup>では、回答者22名中、「介護を知りたい」と回答した人が17名だった。

表 9 入門的研修の実施概要・実施結果

自治体	開催時期	開催日数・時間	参加費	募集人数	参加人数
長野県	令和6年12月～ 令和7年2月	各1日 (基礎講座のみ実施し、初任者研修は別途実施)	無料	13名	4名
塩尻市	1回目： 令和6年8月 2回目： 令和7年2月	各1日 (2回目は職場見学も含めて実施)	無料	各回10名	1回目：8名 2回目：9名
駒ヶ根市	1回目： 令和6年8・9月 2回目： 令和7年1月	各3日 ※非連日開催 ※2、3日目は参加者が日時を選択可能 ※2回目は、平日開催コースと土曜日開催コースを設置	ボランティア活動保険 保険料180円	1日目： 各日定員20名 2・3日目： 各日4名(一部8名)	1回目：21名 2回目：10名
牧之原市	令和6年12月	4日 ※非連日開催	無料	15名	15名
滋賀県	令和7年1月	3日(2会場で実施) ※連日開催	無料	各会場20名	会場①：13名 会場②：9名
岡山県	令和6年8月 ～令和6年12月	8日(7日目は職場体験) (3会場4コースで実施) ※非連日開催 ※うち1会場は平日開催コースと土曜日開催コースを設置	無料	各会場20名程度	会場①：2名 会場②：8名 会場③：31名 (うち平日コース13名、土曜日コース18名)

<sup>2</sup> 長野県塩尻市が実施した入門的研修の参加者向けアンケートを参考とした(回答者：令和6年8月8名、令和7年2月9名)

<sup>3</sup> 長野県駒ヶ根市が実施した入門的研修の参加者向けアンケート(回答者：令和6年8・9月15名、令和7年1月7名)

入門的研修の実施・企画に関するヒアリング結果は以下のとおり。

参加のハードルを下げるための工夫として「実施日数・時間を短く設定する」「参加費用を無料とする」「参加日程・会場について複数の選択肢を用意する」「QRコードやLINEでの申込を受け付ける」などが見られた。

研修カリキュラムについては、参加者同士の交流を促すためにグループワークや実技の時間を設けたり、介護の仕事の魅力を伝える時間を設けたりするなど、各自治体がそれぞれの実情や意図に応じて創意工夫をこらしていた。また、参加者の介護の仕事への理解が深まるよう、実際に介護の現場で働いた経験がある人に研修講師を依頼している自治体が多かった。

表 10 ヒアリング結果（入門的研修の企画・実施）

自治体	ヒアリング結果
長野県	<p>&lt;研修日程・時間等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>入門的研修はファーストステップとして短時間で受講できるように設計した。効果的な実施方法となるよう、参加者一人一人個別に研修日程を調整した。（委託事業者（人材派遣会社））</li> </ul>
塩尻市	<p>&lt;研修日程・時間等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事業を開始した令和3年度から令和5年度まで、3日間で基礎講座と入門講座を実施していたが、参加者から3日間の参加が難しいという意見があったため、令和6年度のモデル事業では基礎講座に絞り1日開催とした。（市）</li> <li>受講料は無料。令和5年度までは修了書の発行代として参加費1,000円を徴収。今年は開催日数を3日から1日に短縮し1,000円は参加者への負担と考え、裾野拡大のねらいも込めて無料にした。（市）</li> <li>無料かつ、受講日数が1日であることは気軽に受けられるインセンティブになった。連続した3日間の講習であつたら参加しなかったと思う。飛び日数であれば2日間が限度。自分は違うことにも取り組んでいるので、なかなか時間が取れない。（入門的研修受講者）</li> <li>2月研修の申込の際、年始は祝日等の関係で年度初めが遅かったため、電話受付にした場合申し込むまでに意欲が半減するのではと考え、QRコードで元日から申し込めるようにし、1人は元日に申し込んでいた。（県）</li> </ul> <p>&lt;研修カリキュラム&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>令和6年8月の研修は8時45分から16時まで開催。13時からの演習時間で、ベッドメイキングと車いすの実技体験を行った。令和7年2月の研修では15時から1時間の職場体験を実施。職場見学先への移動時間も加味し、実技をベッドメイキングに絞って時間調整している。（市）</li> <li>塩尻市では介護人材確保対策の業務を担当する職員が順番で入門的研修を受講するようになっていた。（入門的研修受講者）</li> </ul>
駒ヶ根市	<p>&lt;研修日程・時間等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>3日間に絞り、受講日と場所を選択できるようにしたことは参加者からの評価が高かった。3日間の開催の内、1日目を市と社会福祉協議会の職員で行い、2・3日目の研修を事業所で実施している。介護事業所を研修場</li> </ul>

自治体	ヒアリング結果
	<p>所とすることで、職場の雰囲気や、働く介護職員を知ることができ、職場体験や就労への関心が高まるのではないかと考えた。（市）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>参加特典として市内のみで使える独自のポイントを付与した。社会福祉協議会等の地域の活動への参加を意識し、ポイントの付与は社協で行い、市内で使える仕組みにした。（市）</li> </ul> <p>&lt;研修カリキュラム&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>研修では事業所で働く介護職員を見られるように、基本的な介護の方法等は現場で行うこととし、座学は社協の集会室で行った。基本のカリキュラムを押さえつつ、施設ごとの資源を使いながら創意工夫をこらせるようにした。テキストを基本としつつも、「駒ヶ根市の状況」「介護の相談窓口」「駒ヶ根市で受けられるサービス」のように「わが町」のことを知ってもらう説明をしている。（市）</li> <li>市から事業者に、介護福祉士の資格を持った人に講師役を依頼し、無資格との違いや仕事のやりがいを伝えてほしいとリクエストした。講師として、将来の指導層になる主任やリーダークラスの人を出してもらうようにした。介護職として働く中で、ただ役職が上がるだけではなく、他人に教えることや地域とのつながりを持つことにも意義があると考えている。事業者側は、最初は入門的研修への協力を負担に感じていたようだが、実際にやってみると施設にとっても良い経験になったとの感想があった。（市）</li> </ul>
牧之原市	<p>&lt;研修日程・時間等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>途中で辞退者が出ることを予防するため、研修の趣旨や目的を必ず研修前に説明。研修に参加するスケジュール日程と実際に働く場合のスケジュールは近い方が良くと考え、週に2回程度の開催とした。（委託事業者（人材派遣会社））</li> </ul> <p>&lt;研修カリキュラム&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>講義形式で研修を行う中で参加者から質問を受ける時間を設けた。講師は現場での本業を持ちながら、副業として講師を行っている者が多いため、現場のリアルを伝えられた。（委託事業者（人材派遣会社））</li> </ul>
滋賀県	<p>&lt;研修日程・時間等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>カリキュラム設計を検討し、21時間を3日に凝縮する短期集中型にした。1日あたりの研修時間を増やすことによる参加者の負担増加を懸念していたが、日程を減らすことで、申込のハードルが下がることを狙った。（委託事業者（人材派遣会社））</li> <li>講師派遣事業者から「対面形式で開催した方が参加者の満足度向上につながるのでは」との提案を受け、対面形式を採用した。結果的には、申込人数と比べて実際の参加者が10名ほど減ってしまい、残念である。オンライン形式での実施もできていれば、より気軽に参加できるようになり、離脱を防げたかもしれない。（県）</li> </ul> <p>&lt;研修カリキュラム&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>介護施設や介護職に対するイメージを共有するグループワークを実施した。参加者同士でマイナスの意見、プラスの意見どちらも出し、自分自身の言葉で現場の様子や取組を話す時間を設けた。また、講師は介護職として働いた経験がある人物であるため、ぜひ参加者に現場の様子や業務内容等の体験談を話してほしいと依頼した。（委託事業者（講師派遣事業者））</li> </ul>



自治体	ヒアリング結果
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 今まで県内で行われてきた入門的研修では募集対象者を「就職希望者」とはしていない。在宅介護のために学ぶ人が9割で、その中で職場体験を希望する人が若干いる今の建付けは、入職者を増やす手段としての研修にはなっていない。入門的研修を受けるだけでは、就職の意欲は高まりきらないようにも感じていた。そのため、今回の事業では、入門的研修と職場体験をセットとしてプログラムに組み込み、就業意欲のある人を集客できるようにした。（県）</li> </ul>
岡山県	<p>＜研修日程・時間等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研修実施日程を数日置きとした。7日間のカリキュラムで部分的な参加は認めていない。カリキュラムを欠席した場合、別会場で参加することで補講を受けられるようにしている。（委託事業者（介護労働安定センター））</li> <li>・ 現職は水曜休みであり開催日に予定が空いていたことに加え、研修日程が飛び石開催であったため勤務調整がしやすかった。仮に連日開催であれば参加のハードルが高かったかもしれない。（入門的研修受講者）</li> <li>・ 女性の受講者が多いことを想定し、家事の時間を確保できるよう夕方までに終わるように設計することで参加のハードルを下げた。1日あたりの研修時間を短くした分、計7日間の開催とした。（委託事業者（介護労働安定センター））</li> </ul> <p>＜研修カリキュラム＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「介護現場の理解」「介護現場の接遇マナー」など入門的研修の必須講義ではない内容もカリキュラムに入れている。参加者同士の交流を促進することは重要であるため、クラスの雰囲気づくりの意味合いも兼ねて接遇マナーの時間を設けた。（委託事業者（介護労働安定センター））</li> <li>・ 研修内の「介護現場の理解」というプログラムで40代の途中から介護現場に携わり現在は施設長の実体験を聞き、自分も介護職に就こうと思うきっかけになった。研修自体が自分の人生の中で貴重な機会であり、実体験を聞くことで働くイメージを持つことができた。（入門的研修受講者）</li> <li>・ 入門的研修の意義は、仕事への理解が深まるとともに適性が分かること。国家資格を取るまでのハードルが高い。年代ごとに介護職としてのキャリアパスのロールモデルを提示できると良い。（県福祉人材センター）</li> </ul>

## 6. 職場体験の企画・実施

多くの自治体ではモデル事業の一環として職場体験への参加を必須にしていた。入門的研修のカリキュラムの一部として実施するケースと、入門的研修後に別途調整するケースがあった。1日で完結する場合が多かったが、職場でのOJTとして職場体験を約3か月間実施する自治体もあった。職場体験先の候補となる介護事業所は委託事業者または自治体を選定し、各参加者の希望に合わせて決定した。

表 11 職場体験の概要

自治体	参加方法	所要時間	職場体験先候補の選定者
長野県	必須	約 3 か月 (OJT)	委託事業者が選定
塩尻市	職場見学は必須 (研修カリキュラムに組み込み) 職場体験は希望制	1 時間 ※職場見学として実施	自治体が選定
駒ヶ根市	必須	約 3 時間	自治体が選定
牧之原市	希望制	個別に調整	自治体が選定
滋賀県	必須	3 時間	委託事業者が選定 ※モデル事業とは別途実施していた職場体験事業の協力事業所の中から選定
岡山県	必須 (研修カリキュラムに組み込み)	5 時間	委託事業者が選定

職場体験の企画・実施についてのヒアリング結果は以下のとおり。

自治体から受け入れ先となる事業所へ「食事など事故が起こりやすい業務は避けてほしい」「事業所の特色が伝わるような内容にしてほしい」などの要望を伝えることで、参加者が安心して参加することができ、魅力を感じられるような環境作りをする例が見られた。

また、職場体験先の候補となる事業所を選定するにあたり、参加者に好印象を持ってもらえるか、職場体験の際に事業所のベテラン職員が同行できるかなど、一定の条件を設定している自治体もあった。

表 12 ヒアリング結果（職場体験の企画・実施）

自治体	ヒアリング結果
長野県	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修前の事業説明会当日にマッチング、面接を実施し職場体験する施設を決定し、入門的研修を受講し始める段階で、受け入れ先となる介護事業所を決定している。（委託事業者（人材派遣会社））</li> <li>職場体験（職場でのOJT）及び初任者研修の実習時には事業所の先輩職員がマンツーマンで同行する。事前に介護事業所に本事業のスキームを説明し、ベテラン職員による同行を依頼した。同行に人員を割くことについてネガティブな反応はなかった。マンツーマンの指導に対して理解いただけるかを重視して事業者を紹介した。（委託事業者（人材派遣会社））</li> </ul>
塩尻市	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和 6 年 8 月の入門的研修時点で準備していた 1 日の職場体験は、県福祉人材センターが実施している「福祉の職場体験事業」のメニューに乗せる形としていたが、市で直接実施しないため、職場体験を希望してから体験の実施に至るまでに約 1 か月の調整期間がかかることから、利用につながらなかった。（市）</li> <li>令和 7 年 2 月の入門的研修では介護事業所にて職場見学を実施。市が研修参加者を職場体験場所の介護事業所まで車で送迎する。実際の介護現場で、</li> </ul>

自治体	ヒアリング結果
	<p>職員の体験などを聞いてもらう。参加者がさらに1日体験を希望する場合「福祉の職場体験事業」に参加するよう紹介したが、利用者はいなかった。（市）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場見学の内容は①業務内容や働く職場の紹介、②職員の入職経緯・入職後の体験談（令和5年に新聞の折り込み広告で入職につながった60代の職員2名程度が発表）、③質疑応答（介護事業所）</li> </ul>
駒ヶ根市	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 市は職場体験に参加希望者の目的に応じてオーダーメイドで実施している。ニーズに合わせながら体験プログラムを実施している。オーダーメイドのため、調整のリードタイムが短い。各介護事業所には自分の施設で取り組んでいること、心掛けていることなど「事業所のカラー」を参加者にアピールしてほしいと依頼した。対象者が実際に希望時間帯の中でできる業務を体験してもらった。（市）</li> <li>・ 令和6年8・9月の研修では研修時に職場体験の受付が間に合わず希望を受けるだけになったが、令和7年1月の研修では研修後すぐに職場体験を受付できるようにした。（市）</li> </ul>
牧之原市	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就職するにあたって悩みがある人には職場見学を案内している。見学希望者は研修参加者の半数程度。見学をすることによって「ここなら働ける」と決心できる人が多い。（委託事業者（人材派遣会社））</li> </ul>
滋賀県	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研修の受講を開始した時点で、各参加者の職場体験先が決定しているように進めている。早い人だと入門的研修を受講修了した翌週から職場体験をしている。体験の内容の指定はせず、各事業所にお任せしているが、食事など事故が起こりやすい業務は避けるように依頼した。（委託事業者（人材派遣会社））</li> <li>・ 体験を3時間に設定したが、実務への理解が深まったかは分からず、食事や入浴の時間と被らないので介護職について理解しづらいかもしれないと心配する事業所もあった。表面的な情報だけ知っていても、入職後にギャップが生じる懸念がある。施設長と連絡が付きにくいなど、調整に苦労することもあった。（委託事業者（人材派遣会社））</li> <li>・ 入門的研修の受講者は実務体験ではなく見学を希望する人が多い印象。体験を希望の場合は、1日を通して行うのがよいと思う。事業者として「この業務を体験してほしい」というニーズは特にはない。（介護事業所）</li> </ul>
岡山県	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場体験先は特別養護老人ホームが主となる。一部参加者はデイサービスの施設で職場体験をすることもある。20人の受講者がいる場合、6・7か所の事業所に分散して参加する。職場体験の受け入れをしている事業者には、9時から15時までのカリキュラムの中で各々に工夫をこらした職場体験を実施してもらった。（委託事業者（介護労働安定センター））</li> <li>・ 入門的研修の講義内では介護技術を学ぶ時間が2日間に限られているため、研修内で技術を完璧に身に付けるのは難しい。職場体験では可能な範囲で介助に参加いただいた。（委託事業者（介護労働安定センター））</li> <li>・ 参加者が介護現場への明るいイメージを持つような事業所を選定するように心掛けていた。（委託事業者（介護労働安定センター））</li> <li>・ 受入事業所によっては、見学だけになっていたことが課題。せっかく職場を訪問しても、一日中立って見るだけなので退屈だったという感想もあった。逆に利用者と関わる機会を多く設けた事業所は受講者の反応が良く、</li> </ul>

自治体	ヒアリング結果
	就業意欲も高まっていた。（県）

入門的研修・職場体験参加後の参加者の意識変容についてのヒアリング結果は以下のとおり。「介護に対する理解が深まった」「就労意欲が向上した」などのポジティブな感想が多く集まった。実際の介護の仕事の現場を見たり、参加者同士で交流することで、介護職に就くことへの前向きな気持ちが醸成されていることが分かる。

表 13 ヒアリング結果（研修・職場体験参加後の意識変容）

自治体	ヒアリング結果
長野県	・ 介護の知識を習得することで、資格取得に対する意欲が高まる。（委託事業者（人材派遣会社））
塩尻市	・ ベッドメイキングや、パジャマへの着替え、車いす利用にあたる補助などの学びが楽しかった。自分の中でスキルアップできるのを感じた。入門的研修で学んだことを自宅で実践した。（入門的研修受講者） ・ 講座受講後のアンケートでは、受講により介護に興味を持てたという感想を述べる人が多い。（市）
駒ヶ根市	・ 介護の仕事に関する教育を一切受けたことがない人も多く、基本的なところから学んで勉強になったとのことだった。（介護事業所）
牧之原市	・ 「介護が怖いと感じたものの、就労意欲がわいた」と回答した参加者がいた。入門的研修の受講を通じ、改めて介護の現場で働く覚悟が決まったようだった。（市）
滋賀県	・ 序盤は研修に対する不安の声が多かったが、仲間と一緒に学ぶことで、徐々にポジティブな意見が多くなった。（委託事業者（人材派遣会社）） ・ 職場体験後に行ったアンケート調査では、回答者の約77%が「介護のイメージが変わった」と回答された。「環境が日々改善されている」「幅広い業務がある」という気づきや「明るいイメージが変わった」というポジティブな声が多く聞かれた。一方、一部、「責任が重く、大変なイメージが変わった」という声もあった。（委託事業者（人材派遣会社）） ・ 受講者からは特別養護老人ホームに対するイメージが変わったという声があった。設備が整っており、思ったより身体的な負担が少ないなど、利用者が生活する環境が家庭に近い状況だと感じた人が多い。（介護事業所）
岡山県	・ 研修を担当する事業所の施設長から、介護職についてや介護現場での働き方、現場で求められる人物像、給与について説明いただくことで、受講者の意識が前向きに変わった。いずれの科目の先生にも働き甲斐や魅力を伝えてほしいと依頼。（委託事業者（介護労働安定センター）） ・ 職場体験などを通じて受講者の意識は変化する。よく聞かれるのは「思っていたような暗い場所ではなかった」という声。実際に職場を見た後、就職しても良いという気持ちになった参加者もいる。（委託事業者（介護労働安定センター）） ・ 普段は事業所の中を見ることがないため実際に見学することで理解が深まり、介護への関心が持てるようになる。参加者からは「介護現場は暗いと

自治体	ヒアリング結果
	<p>思っていたが、入所者の目線一つでも“これが食べたいのだな”というコミュニケーションを取れたことが良かった」などという感想が挙げられていた。（委託事業者（介護労働安定センター））</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 入門的研修受講後、介護職へのモチベーションは徐々に上がっていった。特に職場体験が印象深く残っている。ショートステイを受け入れる事業所で実習を行った。研修担当者が腰痛で動けなくなったため、急きょ介護の手伝いをする事になり、食事の準備や散歩の補助を行った。驚きはしたものの、作業自体に抵抗はなく、実務を行うことができた。（入門的研修受講者）</li> </ul>

## 7. 就職に向けたフォローアップ

就職に向けたフォローアップのヒアリング結果は以下のとおり。

委託事業者や福祉人材センターが研修期間中や研修終了後に面談・ヒアリングを実施し、参加者の就労意向や介護の仕事への気持ちなどの聞き取りを行った。入職者からは「自分に介護の仕事が務まるのか」や「入職後、事前に聞いていた内容と異なる仕事をする事になる可能性があるのではないか」といった不安が聞かれた。

入職検討中の参加者の不安を払拭するため、LINEでの細やかな個別相談を受け付けたり、参加者と面識のある人物が面談に同席したり等の工夫をこらす自治体もあった。

表 14 ヒアリング結果（就職に向けたフォローアップの内容）

自治体	ヒアリング結果
長野県	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場体験（職場でのOJT）実習期間中は委託事業者が定期的に面談を実施。（委託事業者（人材派遣会社））</li> </ul>
塩尻市	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研修当日に受講者に就職支援希望のアンケートを取り、就職希望のある人には翌週に県福祉人材センターと面接できるよう日程調整する。面接には塩尻市も同席し、県福祉人材センターが受講者の就職希望を聞いて条件にあった場所を探す。（市）</li> <li>・ 面談に立ち会った市職員が、入門的研修時に午後のベッドメイキングをペアで実施した職員でもあったので面識もあり面談時の安心につながった。（入門的研修受講者）</li> </ul>
駒ヶ根市	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 入門的研修の2日目、3日目には、市の職員が介護事業所に出向き受講者との個別面談を実施。今回就職につながった人は、個別面談の際に「私にも介護の仕事ができるだろうか」と不安を吐露していたが、市の担当職員が「できますよ」と動機づけをした。「介護資格のステップアップ」について詳しい話が聞きたい受講者に対しては、研修修了後別日に個別面談を設けて説明を行った。入門的研修修了後も職場体験の申込受付や問い合わせ対応等で、LINEによるやり取りが継続できる仕組みを作った。（市）</li> </ul>
牧之原市	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 入門的研修の初日に実施した就職意欲に関するアンケートを踏まえ、3日目にマッチング支援員がヒアリング。求人票のような位置づけで、勤務日数や業務時間、興味のある業務内容など、事業所を絞り込むヒアリングを</li> </ul>

自治体	ヒアリング結果
	<p>実施している。就労に悩んでいる人には、悩みの理由を聞き不安を解消する。（委託事業者（人材派遣会社））</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 利用者が体調を崩したときの責任の重さや、「介護サポーター」として就労したのに身体介護をやらされるのではないかという不安を抱く人がいる。マッチング支援員は「不安に思っているところに対応してくれる事業所を紹介するので安心してほしい」と回答している。（市）</li> </ul>
滋賀県	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場体験先にて就業を希望される人について、県介護・福祉人材センターに繋ぐ流れとなっている。職場体験後、参加者へ電話での状況のヒアリングを行い、県介護・福祉人材センターへの登録を促している。（委託事業者（人材派遣会社））</li> <li>・ 県介護・福祉人材センターが入職希望者に対してマッチングを支援している。（県介護・福祉人材センター）</li> </ul>
岡山県	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 入門的研修後の参加者フォローアップのツールは電話とメール。7日間の短い講習で講習日も飛び飛びであるため、一人一人を知るために、入門的研修期間中に必ず個別面談を実施。（委託事業者（介護労働安定センター））</li> <li>・ 求職者とのコミュニケーション手段として、電話が有効だと考える。メールをするのは就職先決定前の最終確認のタイミング等に限られる。もともと顔合わせが出来ているので、特に電話でのコミュニケーションに苦勞していない。（県福祉人材センター）</li> <li>・ 就職に向けた相談として、県福祉人材センター職員と定期的に連絡を取り合った。最終的に介護福祉士の資格を取得したいという話をしたところ、職場で働きながら資格を取得するよりも、学校に通い資格を取得した上で就職した方が良い職場に就職できるのではないかという助言をもらった。（入門的研修受講者）</li> </ul>

## 8. マッチング

令和7年2月末時点での研修参加者の就職人数および就職者の雇用形態・職種は以下のとおり。自治体によって研修参加者数には差が見られたものの、就職者数はいずれの自治体でも数名程度に収束していた。また、身体介護業務であるか周辺業務であるかに拘わらず、パートタイムでの就職が多かった。

表 15 就職人数および就職者の雇用形態・職種（令和7年2月末時点）

自治体	研修参加者数	就職希望者数	実際の就職者数	就職者の雇用形態	職種・業務内容
長野県	4名	4名	4名	パートタイム	介護職員
塩尻市	17名	10名	3名	パートタイム：2名 ボランティア：1名	介護補助員：1名 掃除・朝食配膳見守り：1名 傾聴ボランティア：1名

自治体	研修参加者数	就職希望者数	実際の就職者数	就職者の雇用形態	職種・業務内容
駒ヶ根市	31名	2名	2名	パートタイム	介護職員
牧之原市	15名	13名	5名	パートタイム	周辺業務：4名 身体介護業務：1名
滋賀県	22名	16名	1名	パートタイム	介護職員
岡山県	41名	27名 ※「検討中」を含む	3名	パートタイム：1名 短時間勤務：1名 派遣：1名	介護職員

マッチングに関するヒアリング結果は以下のとおり。マッチング担当者が面談や電話によって研修参加者のニーズを聞き取り、事業所側の求人情報と照らし合わせてマッチングを行った。参加者へのニーズ聞き取りは、「雇用形態」「働ける日数・時間」「働き始めたい時期」「通勤可能な場所」等の観点から行われた。事業所が求める人物としては、コミュニケーション能力や人柄の良さを求める声が複数挙げられていた。車がないと通えない場所であるため就職が難しいなど、通勤のための交通手段の制限がネックになりマッチングに苦慮するケースもあった。

表 16 ヒアリング結果（マッチング）

自治体	ヒアリング結果
長野県	<p>&lt;マッチング内容&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>参加の意思があることが確認できた後、一対一でカウンセリングし、受講スケジュールの調整を行った。入職者の定着を重視しているため、最低1時間はカウンセリングを行い、長く介護業界に従事できるかを確認している。（委託事業者（人材派遣会社））</li> <li>丁寧なカウンセリングによる、一人一人に合わせたマッチングにより定着につながっている。採用側となる介護事業所については、職場体験（職場でのOJT）期間中にマンツーマン指導を履行できることを条件とした。求人の条件や受講者が通勤できる距離をすり合わせるなど、介護事業所側とも連携をとっている。（委託事業者（人材派遣会社））</li> </ul> <p>&lt;受講者のニーズ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>家事の隙間時間で働きたい人もいれば、フルタイムで働きたい人もいる。共通点は、定年に縛られず長く働きたいと考えている点。（委託事業者（人材派遣会社））</li> </ul> <p>&lt;事業所のニーズ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事業者が求める人物像としては、「コミュニケーションがとれる」「思いやりがある」「笑顔で明るい」人が挙がる。運転免許を持っていない人は入職が難しい。（委託事業者（人材派遣会社））</li> </ul>
塩尻市	<p>&lt;マッチング内容&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>研修受講者が希望する通勤場所や、事業所側の予定、求職状況を確認し、見学日を決めて同行訪問する。（県福祉人材センター）</li> </ul> <p>&lt;受講者のニーズ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>通勤場所によっては運転免許がないと就職が難しい場合もある。県福祉人</li> </ul>

自治体	ヒアリング結果
	<p>材センターの登録有効期間は3か月で継続可能。面談、紹介から就職するまでの所要期間は、すぐに採用につながる場合と、難しい場合など様々。（県福祉人材センター）</p> <p>&lt;事業所のニーズ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>働き手として年齢層は特段限定していない。（介護事業所）</li> <li>運転や介護以外の間接的介助以外では、細かな業務切り分けはしていない。介護職は業務単位ではなく時間単位で作業する環境のため、業務を切り分けすぎると勤務が続かない印象を持つ。（介護事業所）</li> <li>介護事業所が多数参加する連絡会議において、市から介護補助員養成講座を周知し、講座修了者の積極的な採用を依頼。（市）</li> </ul>
駒ヶ根市	<p>&lt;マッチングの内容&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>入職者と市で個人面談を実施。事業所側がフルタイムを希望するのは当然だが、最初はパート勤務や周辺業務からでも始められると良いのではないかと考えている。施設側のニーズを踏まえると、もう少し若い層も対象にする方が就職に繋がるようにも思う。ダブルワークを含む柔軟な働き方を受け入れ、無資格から徐々にステップアップができるとよいと考える。（市）</li> </ul> <p>&lt;受講者のニーズ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>入門的研修後に当施設へ入職した人は、職場体験の前から就職意欲があった。ただ、ダブルワークを希望していたため、入門的研修を受講しても、自分の都合を踏まえて週に数日のみの勤務でも受け入れてくれる事業所があるかどうか不安に感じていた。通常の就職活動だと自己都合なので確認しづらい「自分の働きたい時間に働けるか」という点について、市が主体だからこそLINEで相談することができ、マッチングに結び付いたと考えている。（介護事業所）</li> </ul> <p>&lt;事業所のニーズ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事業所としては、長く働いてもらえる人に入職してほしい。介護の仕事に対する意欲の高さがあり、人柄が良い人。柔らかい雰囲気、コミュニケーションを取っていても相手に嫌な感情を抱かせない人が向いていると考える。（介護事業所）</li> </ul>
牧之原市	<p>&lt;マッチング内容&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>介護サポーター育成事業に関して6年以上の活動実績がある、ノウハウを持ったマッチング支援専属のスタッフがサポートしている。マッチング支援員によるサポートは、就職後も継続し、年度をまたぐ場合も相談を受け付けている。支援員には家族のように気軽に相談できる人を選んでいる。また、電話でも相談を受け付けている。（委託事業者（人材派遣会社））</li> </ul> <p>&lt;受講者のニーズ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>親の介護をきっかけに介護の仕事に関心を持った人や、仕事が一区切りついた人などがいた。過去に介護職として働いた経験があり、ブランクを経て介護助手として就労を希望する人も3名いた。（委託事業者（人材派遣会社））</li> </ul> <p>&lt;事業所のニーズ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>初任者研修を受けた人や若い人を採用したいという声もあった。パートナー事業所には、掃除や送迎業務を担う人材にニーズを感じているか説明会等で確認したうえで協力していただいている。（市）</li> </ul>



自治体	ヒアリング結果
滋賀県	<p>＜マッチング内容＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 県内の介護事業所にヒアリングし求人状況を確認。入門的研修受講者の勤務条件について交渉をする際には、身体介護の有無を基準に、介護職未経験者でもできる仕事と、資格がないとできない仕事の仕分けを行っている。未経験者も就業しやすいよう勤務条件を事業所とすり合わせている。（委託事業者（人材派遣会社））</li> <li>・ 職場体験先は県介護・福祉人材センターから提供のあった「職場体験先リスト（該当の介護施設名・住所・担当者・メールアドレス）」に基づき設定・体験実施を行うことになった。職場体験を受け入れている事業所の求人内容については、共有がなく把握できていないことが課題。（委託事業者（人材派遣会社））</li> </ul> <p>＜受講者のニーズ＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 今資格を取得しておいて、実際に就職するのは定年になってからという人が多数いる。事務職から介護職への転入を希望する人もいた。キャリアへの頭打ち感を感じている40代から50代の事務職の人や、就業時間に制限のある人が多くいた。（委託事業者（人材派遣会社））</li> </ul> <p>＜事業所のニーズ＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 身体介護を担う即戦力を求めているなど、要望が高い事業所もある。（委託事業者（人材派遣会社））</li> </ul>
岡山県	<p>＜マッチング内容＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場体験を実施するにあたって、参加者の希望を募った後で施設とマッチングを進めたが、交通手段の確保が難しい参加者が多くいた。公共交通機関では行けない立地の施設が多いため、自転車移動となる受講者が通える範囲で施設を探すのは大変だった。年配の人や障害を持つ人の受け入れが可能な事業所を探すのは難しい。（委託事業者（介護労働安定センター））</li> </ul> <p>＜受講者のニーズ＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 働きながら入門的研修を受講している人の中には今の仕事を辞めてまで介護職に就こうとする人は少ない。次の転職のタイミングで、介護職が検討対象に入るかもしれない。（委託事業者（介護労働安定センター））</li> <li>・ 介護職は正社員でなくても働けるため、自身が希望する就職条件に合う職場を探していければよい。（委託事業者（介護労働安定センター））</li> </ul> <p>＜事業所のニーズ＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業所が年配で短時間勤務の人を求めていることもある。今回の事業では就職形態として「介護アシスタント」を対象から外したが、入門的研修の参加者層を考えると、アシスタントを含めてもマッチングするのではないかと思う。（委託事業者（介護労働安定センター））</li> </ul>

### Ⅲ. 考察

ここまで、入門的研修の実施からマッチングまでの一体的支援モデル事業の実施結果と、事業に関わった多様なステークホルダーの考えを洗い出した。

本章では、これらを踏まえ、(1)本事業で設定したリサーチクエストに対する解を導き、(2)入門的研修から職場体験やその後のフォローアップを一体的に行うことの意義や利点を明らかにする。

表 17 リサーチクエスト（再掲）

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>① ターゲット：入門的研修の受講を勧める対象は誰か</li><li>② マイルストーン：研修受講から入職までの一連のプロセスの中で、参加者の就職意欲が高まるのはどのようなタイミングか</li><li>③ アクション：自治体は、各マイルストーンにおいて、何をすべきか</li></ul> |
|--|

#### 1. ターゲット：入門的研修の受講を勧める対象

本モデル事業を通じて得られた示唆は、入門的研修を勧める対象は一通りではないということである。これは、自治体によってそれぞれ異なるターゲットを設定していたことによる。逆に言えば、基本戦略さえまとまっていれば、地域として集めたい人材に一定程度アプローチできるともいえる。

過去に入門的研修に取り組んだ経験がある自治体は、取組の中で感じていた悩みを解消することを目指してモデル事業に参加した。介護人材の不足はいずれの自治体でも喫緊の課題であり、入門的研修を通じて介護人材を確保するための試行が重ねられていた。各自治体はこれまでの取組の中で「介護人材確保において入門的研修が担う役割」や「どのような層にアプローチするか」といった基本戦略の仮説をもっており、モデル事業は、その仮説を実証する場となった。

自治体の悩みとして特に多く聞かれたのは、「ターゲットの設定」と「マッチング」に関するものである。複数の自治体において「研修の参加人数は一定数いるものの、就職に結びつかない」という状況が発生しており、モデル事業での検証事項として「参加者を就職意欲のある人に限定するか」「支援の一環として職場体験を取り入れることで、参加者にどのような意識・行動変容を起こすことができるか」「マッチングに向けて、どのように介護事業所と調整・協力を行うか」などが挙げられた。

なお、一般的に、採用活動は各事業所で実施するものである。自治体が包括的に推進する理由として、あるモデル自治体から「各事業所が独力で介護人材を確保することには限界があり、自治体が介護事業者と一緒に介護人材の確保に取り組む姿勢を見せる必要性を感じた」という声が聞かれた。

アプローチする対象を絞り込むにあたっては、主に「就労意欲」「年代」「希望する就業形態」の3つの観点が用いられていた。「就労意欲」「年代」「希望する就業形態」の3つの観点について、モデル自治体の傾向を振り返る。

## ① 就労意欲

就労意欲については、間口を広げ多くの人にまずは入門的研修を受けてもらいたいという自治体と、確実に入職を目指す人に絞りたいという自治体に大別された。

前者で描ける「入職までの理想のステップ」は、ほかの受講者と共に入門的研修を受ける過程で介護職への興味関心が高まり、就労意欲が醸成されることである。入口の段階で対象者を狭めないことは、一つの有効な戦略といえる。実際に、今回のモデル事業の中でも「参加者同士での会話を通じて就職しようという気持ち生まれ、就職を決意した。最初から自治体が就職を前提とした研修募集をしていたら、参加していなかったと思う。」という参加者が存在した。令和5年度にPwCコンサルティング合同会社が実施したアンケート調査<sup>4</sup>では、「介護の仕事に関する良いイメージの形成に影響を与えたものとしては、学生・保護者・介護職のいずれでも『実際に介護の現場で働いている・働いていた人からの話』がもっとも多い。」とされている。気軽に介護の仕事に触れる機会を市民へ提供し、入職に繋がる可能性を生むことは、入門的研修の一つの意義だといえる。また、参加者本人が入職を選択しなかった場合でも、入門的研修や職場体験を通じて介護の仕事へのイメージが向上することで、自身の子どもなどが介護職に就きたいと言った際に前向きな反応を示すようになる可能性もある。

後者の戦略を選択する自治体は、理由としてマッチングや就労意欲の醸成に係る時間が短縮できる点や、実際の入職者の見通しを立てやすくする点を挙げた。ただし、募集時点で本人の覚悟を問うことになるため、特に人口の少ない地域などで参加者を確保するハードルは上がる。「入職に繋げるための工夫」として、事業受託者に人材サービス会社を採択してサービス登録者にアプローチする例や、入門的研修後の初任者研修の受講を必須にするという例が見られた。

## ② 年代

ターゲットとして、主に60代以降のシニア層を見据えている自治体が多かった。シニア層をターゲットにしている理由として、定年後、仕事探しをするタイミングで入門的研修を入職のきっかけとしてもらいやすいことや地域への貢献意欲が高いこと等がある。一方で、ターゲットを性別で絞った自治体はなかった。実際、本事業における入門的研修の参加者を見ると、シニア層に限定せず広い年代の参加を受け付けた自治体においても、中心

---

<sup>4</sup> 令和5年度「介護のしごと魅力発信等事業の評価分析に関する調査研究事業」（厚生労働省 老人保健健康増進等事業）報告書より引用

となる年齢層は、50～60代であると分かる。背景に、50～60代は親の介護を考え始める時期であるため、当事者意識が芽生えやすく、実用的な受講動機が働くことがあると推察される。

高齢化率が高い地域では、介護助手のように、介護の周辺業務を担う比較的身体的な負担が少ない職種への高齢者自身の就労ニーズが高い。そのため、高齢者の社会参加や介護予防の文脈で入門的研修を活用した自治体もあった。このことから、入門的研修は単に人材確保の点からだけでなく、地域社会における高齢者福祉の点でも意義があると考えられる。

介護事業所のニーズとして、「長く働いてもらえる人に入職してほしい」「若い人を採用したい」という声の一部にあったものの、「介護の仕事への意欲があり、思いやりがある人であれば年齢層は問わない」という事業所も複数存在した。自治体や委託事業者が、年配で短時間勤務の人や、高齢者でも活躍できるような掃除や送迎業務を担う人材を求めている事業所を事前に把握してマッチングすることが肝要となる。

シニア層に加え、子育てが一段落した方など、「現在仕事に就いていないが、仕事に就きたいと思っている人」は比較的自由に時間を使って仕事を探すことができ、入門的研修を受講する時間も確保しやすいと想定されるため、今後入門的研修への参加が期待される。

### ③ 希望する就業形態

モデル事業では、周辺業務であるか身体介護業務であるかに拘わらず、パートタイムでの就職が多かった。特に入門的研修の中心層となる50～60代の女性では、すでに一定の世帯収入があるため、得られる賃金の多寡を重視せず、家事や地域での活動を大切にしながら介護の仕事に就こうとする例が見られた。この傾向を踏まえると、一体的支援の中で事業所と採用に向けた事前調整をする場合は、パートタイムでの勤務になる可能性が高いことを視野に入れた条件のすり合わせが必要になると考えられる。

## 2. マイルストーン：参加者の入職意欲が高まるタイミング

参加者の介護事業所への入職意欲が高まるのは、「不安が解消されるとき」である。

まず、参加者の不安として多くみられたのは「自分に介護の仕事が務まるか」というものだった。研修を受講することで、身体介護の基本がわかり、自分が挑戦できる仕事であると自信を深めることができる。研修内で介護職としての現場経験がある講師から仕事のやりがいや聞くことも、意欲を高めることに役立った。また、研修や職場体験において参加者同士で会話することで不安が解消され、介護の仕事に就くことへの前向きな気持ちが醸成されることもある。

次に心理的負担感が生まれるのは、入職に向けた具体的な話をするときである。希望する勤務条件を受け入れる事業所があるか否か、業務内容が事前に聞いていたとおりかという懸念を抱く参加者もいる。いずれも入職希望者の立場で交渉するのは難しい点である。そこ

に一体的支援の実施者が介入することで、入職に向けた心の準備が整うとみられる。実際に「入職に向けたフォローアップ」での面談等で不安感を払拭し就労意欲が湧いたという声があった。

### 3. アクション：自治体が講じること

前項で、入門的研修の参加者が抱く不安を解消することで入職意欲が高まると述べた。これを踏まえ、各自治体は支援フローのいくつかの節目で介入することが効果的と考えられる。

調査結果でも整理したとおり、支援フローは6つに区分できる。具体的には「ターゲット設定」「体制構築」「広報」「入門的研修・職場体験の企画と実施」「入職に向けたフォローアップ」「マッチング」である。

このうち、入職意欲の高低に特に影響を与えるのは、支援フローの後半にある「広報」「入門的研修・職場体験の企画と実施」「入職に向けたフォローアップ」「マッチング」である。

#### ① 広報

広報活動において検討すべき事項は「広報期間」と「訴求メッセージ」である。

まず広報期間について、期間の長短は入門的研修の参加者数に直結する。特に人口の少ない地域では域内の潜在候補者数自体が少なく、短期間で数十人を集めるのは難しい。

また、気軽に受講できる点が入門的研修の魅力ではあるが、それでも受講日数は数日にわたることが多い。参加を検討している人が研修受講予定日に合わせて自分自身の予定を調整することも踏まえると、どれだけ短くても1か月以上は広報期間に充てることが望ましい。

その上で、ターゲットに合わせて「スポットワーク」の一つとして募集するか、「フルタイム就労」や「国家資格の取れる仕事の第一歩」として訴求するか、各自治体の基本方針に沿って訴求メッセージを練る必要がある。多くの自治体が想定するターゲットが中高年層であることも考慮し、「シニア歓迎」といった文言を加え、情報の受け取り手が「自分が対象なのだ」と意識づけることが重要と考えられる。

なお、自治体を実施する事業である点を生かし、チラシや記事広告出稿など一般的な広告媒体に加え、「自治体公式LINE」「市・県広報」など民間事業者の参入余地がない媒体を活用するのも有効である。事業の信頼性を高め、入職者の心理的負担感を軽減することが期待される。

#### ② 入門的研修・職場体験の企画と実施

特に入職意欲が高くない状態の人を含めて数十名の参加者を確保するためには、参加の

インセンティブを与えることが重要である。受講費の設定においては無料や低額に設定した自治体が多く、実際に受講者からも「無料なので参加した」という声が聞かれた。

前述した「不安感の払拭」という観点では、研修プログラムの中にベッドメイキングや車いすへの移乗等の実技を組み込んだり、介護職として働く上での心構えを伝えたりするといった追加的な情報提供をしている自治体も見られた。拘束時間の長さとトレードオフになるものの、研修受講者の反応が総じて良かったことからすると、事業に協力できる事業者が見つければ、研修への組み込みを検討する意義はある。研修プログラムの中に実技を組み込むことは、入職意欲の高まりの鍵となる「参加者同士の交流の促進」にもつながる。参加者交流促進のための工夫として、他にも各研修会場の定員を少人数にしたり、ロールプレイの時間を設けたりといった工夫をする自治体もあり、参加者から好評を得た。職場体験も同様で、具体的な就労のイメージをつけるとともに、「未来の同僚」にも会える点は意義深い。これは、受け入れ側である事業所にとっても候補者を見る機会が生まれる点でメリットになる。一体的支援の一環として入門的研修のカリキュラムに職場体験を盛り込むことには、研修受講後の入職意欲が高いタイミングで更なる働きかけができるという利点がある。

意欲とは別に、物理的な参加のしやすさを踏まえると、求められた要素を何日間に分けて学ぶかというカリキュラム設定も参加ハードルの高低を左右する。モデル自治体の多くは複数日開催であったが、曜日を固定し数週間にわたって開催するパターン、連続日数とするパターンに分かれていた。また同じ内容を平日と休日で開催し、参加者が自由に受講日を選択できるようにすると、欠席や途中離脱の回避につながると見られる。

### ③ 入職に向けたフォローアップ

フォローアップにあたっては、情報提供など「伝える」ばかりではなく、参加者の意向や気持ちなどを「聞く」ことが有効である。受講者一人一人の事情が異なることを踏まえると、フォローの仕方も一人一人異なる。その戦術を検討するためにも、アンケートや面談を受講開始時点や途中段階で実施することが望ましい。特にアンケートにおいて、就職に向けて自治体による支援を積極的に求めるか否かを一括して把握すると業務の効率化にも資する。個別面談は情報提供の機会のみならず、参加者の気持ちを受け止めるなどより細やかなケアの場となる。両方を組み合わせる場合、自治体もある程度の優先順位をつけながら支援業務を進められる。また、LINEを活用したフォローアップを行う自治体もあった。電話による対応は自治体の業務時間内に限られるため、電話対応に加えてLINEを通じた職場体験の申込や問い合わせの受付、就職に向けた相談などが可能な仕組みを作ることによって、参加者が好きなタイミングで気軽に連絡することができるようになる。率直で手軽な悩み相談の場を設け、参加者の不安な気持ちの解消に努めることは、入職への前向きな気持ちの醸成に寄与する。

なお、一部の自治体では、参加者の取り組み姿勢や講座の進め方を把握するため、自治体職員が研修日程の一部を傍聴する例もあった。書面や個別の会話では得られない情報が

得られるため、実施体制によっては対応を検討しうる事項である。

#### ④ マッチング

マッチングはもっとも重要な介入ポイントである。入職した参加者がその職場に「定着」するために、自治体は事業者との調整に注力することが望ましい。

マッチング成功のためにとるべき具体的なアクションは、事業開始時点から存在する。

雇用する立場の事業所に対しては、事業開始時点で丁寧に説明することが望ましい。これは、入職者の業務内容や役割期待のすり合わせを行うことで、認識の齟齬を避けられるためである。

加えて、事業所のどのような立場の職員と認識を合わせるかにもポイントがある。事業所の施設長や管理職だけでなく、現場で入職者と直接コミュニケーションする機会が多い一般職員やリーダークラスの職員とも入門的研修の目的を共有することで、働き始めてからミスマッチが生じるリスクを低減できる。特に、身体介護と周辺業務のいずれを想定して採用したいかという点は研修目的とも整合する重要な要素であるため、事業所の要望も理解しつつ、自治体として戦略上重きをおいているのがどのような人材か、丁寧に説明することが期待される。

同じことは参加者に対しても言える。参加者が業務のイメージを早い段階から持ち、研修と業務とのつながりを理解できるようにするために、応募者が多い地域を中心に事前説明会を開催することも一案である。入職前には前述した個別面談の場で就業意欲の強さや働き方を尋ねることが求められる。

なお、これらの支援策を円滑に進めるため、事業に携わる関係者の役割を明確にしておく必要がある。事業の中核業務を民間事業者に委託している自治体が多いが、研修参加者数や事業予算によっては自治体職員が中核業務を担う可能性もある。一体的支援事業での業務が通常業務に上乗せされると当然負荷がかかるため、対応件数の見通しを持ちながら分担することが期待される。

以上がリサーチクエスションに対し、本事業から導出された解である。

Ⅱ章の調査結果でも言及されていたとおり、入門的研修の受講者のうち一定数は自己研鑽や家族介護を受講動機としている。しかし、たとえ介護職への就職意欲が低くとも、研修を修了した者は、知識・技術の両面では事業所にとって働き手として期待される存在である。期待する人材を高い確度で採用するためには、一人でも多くの入門的研修受講者が、採用面接に進むことが重要である。介護事業所が単独で取り組むには限界もあり、自治体がこの役割を担う意義は深い。地域ぐるみの採用活動ととらえると、採用戦略や候補者の動機付け、関係者調整のハブになるのはやはり自治体だといえる。

## IV. まとめ

---

本章では、本事業の成果と今後に向けた展望について触れる。

### 1. 本事業の成果

本調査研究は、自治体の協力を得て、入門的研修や職場体験といった従来からある入職支援の取組を「一体的に」実施することの意義を問い、実際に人材確保に繋げるための要点を探求した。調査の結果、入門的研修を通じて介護職への興味関心が高まった参加者に対してシームレスに職場体験やマッチングの機会提供をすることは、参加者の就労意欲の醸成に寄与すると分かった。入門的研修だけでは就労意欲が高まりきらなかった参加者の中には、職場体験や個別面談等のフォローアップを通じて不安が払拭され、就労への前向きな気持ちを抱くようになった者がいたことに、一体的支援の意義がうかがわれる。また、自治体や介護事業所、福祉人材センター等が協力して一体的支援を行うことで、地域の関係者が介護人材不足解消に向けた課題意識を改めて共有することができ、連携を強める機会となったと推察される。調査の過程では、研修受講者にもヒアリングを重ね、研修参加から入職までの心の変化や気づきを本人の言葉で表現してもらった。

本研究の価値は定性情報を含めて事実ベースで事業の経過をたどれた点にある。事業推進の要点を整理するとともに、自治体が主導し地域での人材確保に取り組む意義・手ごたえを明らかにすることができた。モデル事業自体は単年度で完結するものではあるが、国の支援を受けながら各県市がそれぞれの地域にとって最善な形を探れたこと、その記録を残せた点が一つの成果といえる。

### 2. 今後に向けた展望

前述のとおり、本事業は単年度で完結するものではあるが、介護人材確保に向けた新たな取り組みを各地で構築・模索することができた。その中で、今後に向けた展望として挙げられるのは「再現」と「普及」である。

まずはモデル事業に取り組んだ自治体が、今後も同じ取り組みを独力で続ける点である。財源のめどや担当者の配置に始まり、令和6年度のモデル事業を再現できると、介護人材確保に向けた仕組みが整えられる。すでに一部自治体においてはモデル事業実施前から試行錯誤を続けており、本事業で弾みをつけて支援体制・フローを洗練させていくことが期待される。

もう一点は、そうしたノウハウを他地域にも普及したり、他地域においても実践したりする機会が生まれることである。こうした機会は介護人材不足に悩む他の地域にとって強いニーズがあると考えられる。今回のモデル事業では、自治体規模やターゲット選定、手法等、地域によって様々なモデル事例として実践することができた。今後、本調査研究事業においてモデル事例をまとめ作成した『自治体向け 介護人材採用に向けた事例集～介護の入門的研修から入職までの一体的支援（入門的研修・職場体験・マッチング等）』を



デル〜』事例集」等も活用しながら、モデル事業の参加自治体も含め、PDCAサイクルの一環で互いに情報共有をする場等があると、単発・限定的な取り組みに閉じず、他地域にもノウハウ等が広がり、国内全体の介護分野の参入促進につながると予想される。国が行っている介護人材確保対策に資する他の取組等、つながる機会をうまく活用しながら公知のノウハウを増やしてゆくことが望まれる。



## 付属資料

## 付属資料 1. ヒアリング録

### 長野県塩尻市

ヒアリング日時	令和 6 年 10 月 28 日（水）10:00～12:00
ヒアリング場所	塩尻市 保健福祉センター
ヒアリング対象者	塩尻市 健康福祉部 介護保険課 課長補佐兼介護保険係長（1 名） 社会福祉法人 長野県社会福祉協議会 福祉人材センター キャリア支援専門員（1 名） 介護福祉士養成施設 教務主任（1 名） 介護事業所 施設長 ※特別養護老人ホーム（1 名）

#### 1. 体制・財源確保

##### (1) モデル事業に協力いただける事業所の見つけ方

（塩尻市）

令和 7 年 2 月の職場見学の受け入れ先である介護事業所とはこれまでも定期的に情報交換を行っていた。介護事業所では、既に無資格の方を介護補助員として採用しており、研修受講者にとって参考になる話を聞けるのではないかと考えた。加えて、1 日の研修プログラムの中で、研修会場から移動して職場体験することを踏まえ、入門的研修実施場所との距離の近さも考慮して選定した。

令和 6 年 8 月の入門的研修時点で準備していた 1 日の職場体験は、県福祉人材センターが実施している「福祉の職場体験事業」のメニューに乘せる形としていたが、市で直接実施しないため、職場体験を希望してから体験の実施に至るまでに約 1 か月の調整期間がかかることから、利用につながらなかった。

#### 2. 事業設計・ターゲット検討

##### (1) 自治体内での人材確保の重点エリアの設定有無

（塩尻市）

市内で更に細分化するメリットはないため、特段設定していない。

##### (2) 主なターゲットとして想定する年代や職種

（塩尻市）

シニア層及び子育て中の人を主なターゲット層として想定している。就職の形態として介護補助員を想定しているため、働き盛りの世代より、定年退職を迎えて地域に貢献したい人が多いと思われるシニア層や、子育て中で何らか仕事を再開したい人をターゲットとする方が、入門的研修を入職のきっかけにしてもらいやすいのではないかと考えた。

### (3) 介護職に魅力を感じてもらいやすい層／介護職に入ってきてやすい層の特徴

(県福祉人材センター)

ハローワークから「県福祉人材センターでは丁寧な人材紹介をしている」と紹介されて県福祉人材センターに相談に来る人もおり、中には、全く福祉や介護の経験・資格のない人からの相談もある。自衛隊を50歳で退任になった人が、福祉への思いが強く10年ほど前から介護職(実務者研修)の資格を取っている人や、ご自身も障害を持っている人など様々である。ご家族に障害を持つ人がいることや、ご家族を看取った経験を持つことを理由に介護の仕事をやってみたいという人も多い。

(介護福祉士養成施設)

「人のために何かをしたい」という学生が介護職に興味を持つことが多い。その中で資格取得希望者が専門学校に入学する。数は少ないが本校に入学する社会人学生は、人生経験が生かされることにやりがいを感じているのではないかと考えている。

入門的研修の受講者にも、介護の奥深さや面白さに興味をもってもらえると思う。介護福祉士養成施設(以下、「養成校」という。)として、介護補助員という仕事がいかに大切かを感じてもらえるようにしている。若い世代より主婦層や定年を迎えた人のほうがやりがいなどに対する気持ちを持ちやすいため、介護職に気持ちが向くような講義や演習の準備をしている。

また、勤務時間や仕事内容を選択でき、柔軟な働き方に対応できる点が介護職の魅力の一つである。子育て中などの若い人については、段階的に上級資格を取得してもらいたいと考えている。

介護職はシニア層や子育て中の人にとって人生経験が生かされる場である。その第一歩として介護補助員養成講座を受講し知識を得て介護への考え方が良い方向に変わってほしいと考えている。

### (4) 事業所が求める人材

(介護事業所)

働き手として、年齢層は特段限定していない。令和5年4月に介護補助員を募集したところ、60代の人3名の雇用につながった。3名には地域貢献への意欲の高さや福祉施設での就労希望などに共通点が見られた。この年代の方々が継続して就職を希望するようであれば、今後、スムーズに受け入れられるように入職につながるプロセスを準備した方がよいと考えた。

「何時間働かなければ採用しない」という制約はなく、入職者に合わせた勤務日数・勤務時間を提示している。前述の3名は、勤務時間は8:30～13:00、週2～4日で就労している。長野県内にあるグループ施設では80代前後で週1日、1日1時間ほど働く人が5～6名いる。

パートタイムからフルタイムへ移行するケースはあまり存在しないが、我々の施設

では、介護補助職から介護職に興味を示されている人が1名いる。

### 3. 事業委託者選定

#### (1) 委託先の選定方法

(塩尻市)

委託先とは随意契約をした。入門的研修を委託しているのは市内の養成校。教師の質が担保できることに加え、講座内の体験項目であるベッドメイキング等の実習場所もあるため依頼を決めた。

(介護福祉士養成施設)

本校は市内の唯一の養成校であり、様々な介護に関する研修が可能な環境であり、専門的教育を行える教員を揃えている。そのため、市から依頼を受けた際にも対応可能だと考えた。

#### (2) 事業者への委託業務

(塩尻市)

養成校に入門的研修の実施を委託している。

### 4. 周知・広報

#### (1) 最も集客に繋がっていると考えられる広報手段

(塩尻市)

一番効果があったのは市の広報。市報掲載に入門的研修の案内を載せた約2週間後に、地元新聞に掲載をした。地元新聞の情報をきっかけに入門的研修に参加された人が1～2名いた。

#### (2) 入門的研修・職場体験の参加者を集めるために工夫したこと

(塩尻市)

ロマン大学（市主催シニア向け講座）において、令和6年5月に介護保険制度を塩尻市が説明した際に入門的研修を案内した。加えて、令和6年8月の募集段階でロマン大学の受講者にチラシを配ったことで、2名の研修参加につながった。研修案内は毎年行っているが、令和6年の反応は良かった。例年から変えた内容はない。シニア世代大歓迎という文言を載せると反応がいいという話を聞いたので、今回もチラシや地元新聞等に掲載しているのが良かったのかもしれない。

入門的研修の受講対象は市内在住者としている。ただ、図書館のチラシを見た他市の人が塩尻市への就職を希望し、受講を受け入れたケースが1件ある。その人は入門的研修受講後、傾聴ボランティアとして活躍している。受講対象は「市民もしくは市内事業所に就職希望の人」としてもよいかもしれない。

(3) ターゲットに対してどのような文言で入門的研修・職場体験を PR していたか  
(塩尻市)

養成校から「シニア世代大歓迎」とすると集客効果があると聞き、マスコミの告知記事には「シニア世代・子育て世代大歓迎」という文言を載せた。同一の文言は令和5年度以前も記載している。

## 5. 入門的研修

### (1) 入門的研修の企画内容

(塩尻市)

令和6年8月の研修は8:45～16:00開催。13時からの実習時間で、ベッドメイキングと車いすの実技体験を行った。令和7年2月の研修では15時から約1時間の職場見学を予定している。職場見学先への移動時間も加味し、実技をベッドメイキングに絞って時間調整している。

### (2) 入門的研修から入職までに要する時間

(塩尻市)

研修当日に受講者に就職支援希望のアンケートを取り、翌週に県福祉人材センターと面接できるよう日程調整する。面接には塩尻市も同席し、県福祉人材センターが受講者の就職希望を聞いて条件にあった場所を探す。令和6年8月の受講者の中で実際に就職に結びついた2名のうち、1名は同年9月8日に面接し、同月28日には掃除業務に就職した。もう1名は9月9日に見学に行き、同月25日に就職した。県福祉人材センターの対応は早く、面談から1～2か月程度で就職につながることもある。

(県福祉人材センター)

研修受講者が希望する通勤場所や、事業所側の予定、求職状況を確認し、見学日を決めて同行訪問する。令和6年8月5日の入門的研修受講者8名のうち6名の面接を行った。県福祉人材センターへの登録にも時間を要するため、日程調整に1か月程かかる。

一般論として、非常勤職員と正規職員のどちらで入職するかによりリードタイムが異なる。非常勤職の場合、事業所によっては来週から働いてほしいと言うところもある。就職を希望しているものの、県福祉人材センターが電話をかけても出ないなど反応が鈍い人は一定数いる。事業所に迷惑をかけるわけにはいけないため、連絡が取れない人は紹介しづらい。また、通勤場所によっては運転免許がないと就職が難しい場合もある。県福祉人材センターの登録有効期間は3か月で継続可能である。面談、紹介から就職するまでの所要期間は、すぐに採用につながる場合と、難しい人など様々である。

### (3) 入門的研修・職場体験受講者の就職状況

(塩尻市)

8月の入門的研修受講者の内2人が、パートタイムの介護補助員として就職した。1人が掃除、もう1人が朝食の配膳・見守り業務を行っている。

### (4) 入門的研修の企画内容に関する工夫

(塩尻市)

これまで3日間で基礎講座と入門講座を実施していたが、参加者から3日間の参加が難しいという意見があったため、令和6年度のモデル事業では基礎講座に絞り1日開催とした。

令和5年までは修了書の発行代として参加費1,000円を徴収していた。令和6年は開催日数を3日から1日に短縮したこともあり、1,000円は参加者への負担だと考え、裾野拡大のねらいも込めて無料にした。

### (5) 研修受講を通してみられる受講者の意識変容

(塩尻市)

講座受講後のアンケートでは、受講により介護に興味を持てたという感想を述べる人が多い。

## 6. 職場体験

### (1) 職場体験の企画内容に関する工夫

(塩尻市)

市が研修参加者を職場体験場所の介護事業所まで車で送迎する。実際の介護現場で、職員の体験などを聞いてもらう予定。

(介護事業所)

職場体験の内容としては①業務内容や働く職場の紹介、②職員の入職経緯・入職後の体験談（令和5年に新聞の折り込み広告で入職につながった60代の職員2名程度が発表。入門的講座は受講していない。）、③質疑応答の時間を想定している。

これまでも採用面接前後に入職者の希望に合わせ職場体験を実施している。ハローワーク経由で中途採用される人は、県福祉人材センターを経由しないで事業所と直接やり取りする人もいる。

### (2) 職場体験を通してみられる受講者の意識変容

(塩尻市)

受講者から「介護現場を見たことがないと就職に不安を持つ」という声を聞いているため、職場見学をすることで働く敷居を下げることを期待している。



(介護事業所)

令和 7 年 2 月 17 日の職場体験で体験談を発表する予定の職員 2 名は、介護事業所で約 1 年半勤務している。現状辞める予定はないと聞いているので、貴重な実体験を伝えられるのではないかと。

## 7. 入職に向けた一体的支援の一環として行っている入門的研修・職場体験以外の取組

### (1) 入門的研修・職場体験以外に実施している取組はあるか

(塩尻市)

入門的研修後に、より上級の研修等を行っていない。

(介護福祉士養成施設)

介護職は就職するにあたり、段階的に資格を取得できる制度を知らない人が「介護職は大変」というイメージに引っ張られることがある。そのため、入門的研修の講義の中でモデル事業外の初任者研修取得への心理的ハードルを下げる努力をしている。

(県福祉人材センター)

県内の各ハローワークでキャリア支援専門員が「福祉ジョブセミナー」を実施している。私が担当するハローワーク岡谷では月 1 回、同じく大町では隔月 1 回の頻度で各回 2 時間半ほど開催し、福祉全般や介護の現場の話等を行っており、全く経験のない人も受講されている。興味を持つ人はいても、雇用保険受給の求職活動を 1 回とする人などがおり、県福祉人材センターの登録から就職につながる人は少ないのが実態かと思う。

## 8. 参加者へのフォローアップ

### (1) 入門的研修・職場体験後のフォローアップの内容

(塩尻市)

入門的研修修了後に就職支援希望のアンケートを取る。就職希望のある人は時間を空けずに県福祉人材センターに連絡し、面接につないでいる。

(県福祉人材センター)

働く意思のある人には県福祉人材センターにデータ登録してもらう。その後、電話で就職候補について見学希望の有無を確認し、地理的・勤務日数条件を踏まえ、平均 2 か所ほど勤務先候補を示して同行訪問している。

令和 5 年の入門的研修を受講された、61 歳で保育士の資格を持つ人が、本格的に働きたいということだったので事業所の見学等の案内をした。介護の仕事に不安感があるためしっかり学んでから現場に入りたいという意思を持っていたため、初任者研修を 3 か月ほど受講され、資格を取ってから採用されて職場で働いている。

## 9. マッチング・就職

### (1) 事業所のニーズと参加者のニーズのミスマッチ解消のためにやっている工夫（事業所において業務を細かく分けて求人を出しているのか）

（県福祉人材センター）

業務の切り分け方として「運転手」や「清掃業」など是有り得るが、切り分けた形で求人が出されているかは状況次第。特殊な事例として、1週間かけて100床のベッドメイキング及び部屋清掃を行うという切り分けをした事業者があった。病院の医療事務を担われていた人に案内したが、病院の医療事務の継続を打診され1年先となった。また、栄養調理業務で管理栄養士の欠員が出たときなど、単発的に調理関係の業務が求人にだされることもある。夜勤をしてもよいという職員はいても、夜勤だけ担いたい人は少ない。また、オンコールは難しいという声もある。病院看護と福祉看護は内容が異なる。事業所によっては、看護職だけでは業務が成立せず、入浴介助などの介護業務が必要になるということも多い。介護・入浴もあるため看護だけしかできない人では務まらない。

（介護事業所）

運転や介護以外の間接的介助以外では、細かな業務切り分けはしていない。介護職は業務単位ではなく時間単位で作業する環境のため、業務を切り分けすぎると勤務が続かない印象を持つ。

（塩尻市）

以前、とある事業所から「市の入門的研修を受けた人を優先して採用したい」と言われたことがある。事業所連絡会の分科会では、事業所に対し、県福祉人材センターから打診があった際の積極的な採用を依頼している。

## 10. 介護職への入職希望者・入職非希望者の傾向

### (1) 介護職へのイメージとして多いもの

（県福祉人材センター）

就職相談会などでは「賃金に対して夜勤・排泄対応等の業務の大変さが見合っていない、収入面など含め自身には難しい」というイメージを持ち、介護職を敬遠する人がいる。

（介護福祉士養成施設）

シニア層や子育て中の人にとって介護職は人生経験が活かされ、また、時間や仕事内容を選択でき柔軟な働き方ができる職場である。

現在も「介護職」は3K（きつい・汚い・危険）のイメージを持っている人が多い。一方で若い世代でICT化が進んでいることを理解し、介護現場が変化している印象を持つ人もいる。全般的には大変さのイメージの方が優勢で、体力的・精神的にハードというイメージがついている。

## (2) 介護職に関心を持った理由・魅力を感じたきっかけ

(介護事業所)

新卒採用者は高校生、専門学校生、大学生という卒業区分に分かれる。面接時の会話や入職者の話として、「学校の授業で知って興味を持ち就職した」高校卒の人が数名、「高校を卒業後福祉系の学校に進学した後に就職した」人が1/3程度いた。「興味を持ち続けられるか」が就業を継続できるかにつながると考える。

(介護福祉士養成施設)

シニア世代は、若い人と比べて社会貢献したい、知識や人生経験を活かしたいという動機で介護福祉に興味を持つ人が多い印象である。そのため、シニア世代は、待遇面を最優先には考えていない。

若い学生は小学校・中学校の職場体験などを通じ「介護職の働く姿が格好良かった」と感じて介護福祉士を目指そうと考えた学生は、周囲の意見に左右されず意思をもって学校に来る印象がある。

## (3) 介護職のどのようなところに魅力を感じるか

(介護事業所)

どの職業でも同じだが、興味を持ち続けられるかが重要。介護職に限らず、入社して1年目は何度も辞めたいと思ったという話をよく耳にする。良い疲れと感じるのか、嫌な疲れと感じるのかは興味関心度合いによって異なる。

## (4) 介護職への就職の決め手

(県福祉人材センター)

対人援助の仕事なので、気づきや人の世話をしたいという気持ちを持つことが大切。「祖母が介護職をしていたので、自分もデイサービスセンターで働きたい」と言う人がいた。決め手は給与ではないということだった。

(介護事業所)

令和5年度に採用した3名は、元保育補助者、音楽教室の講師など対人援助業務が比較的得意と思われる人だった。

幼少の頃の福祉施設での経験は、採用面接時にもたびたび就職希望理由として挙がる。そのため、中学校や高校からボランティアの受入要請があれば積極的に応じたいと考えている。

「高齢者」とはどんな人かのイメージが全くついていない子どもが多い。職業選択の選択肢を増やす意味で、介護事業所内にある認定こども園と介護施設の接点を増やしていきたい。

#### (5) 介護職になることに関する周囲からの反応

(介護福祉士養成施設)

入学する際に保護者から反対される学生もいた。友達からも介護職は「大変ではないか」と言われたという話を聞くことがある。

反対する保護者は、高齢者施設での虐待や給与水準などの報道を見て「介護職は大変」というイメージが根強い。また、施設見学や学校見学を希望する人から、介護業界に関する待遇面や仕事内容についての質問があることもある。

#### (6) 介護職のデメリット

(県福祉人材センター)

本当に働きたい人にとっては賃金の高さが重要ではないか。介護現場の賃金は全体的に安い。昨今製造業の賃金が上がっており、人材が製造業に流れている。福祉職の求人倍率は3倍程度と高く、ハローワークも「福祉業界の求人が出ているのでどうか」と勧めているが、賃金に対しての業務の大変さから敬遠する人がいる。

夜勤や資格手当がつくと、年収で400万円ほどになる。ただ、入職後すぐは最低賃金に近い手取り16万円、夜勤を4回しても21万円程度と、40代50代の働き盛りの人の転職先としては考えづらいようだ。収入を上げるために資格取得の案内をしている。一方、介護助手になる人は、別に経済的な生活基盤があるなどして、体力的な面や健康などを考慮し、待遇を最優先としていないこともある。

#### (7) 他にどの業界への入職を検討しているか

(県福祉人材センター)

給与面で製造業等と比較されることがある。中途採用では看護職などの他業種と比較検討するケースもあった。

#### (8) 就職先の判断に迷うボトルネック

(塩尻市)

介護現場にふさわしい髪色などの自由度がネックとなり、就職に至らなかったケースが過去に2件ほどある。

(介護福祉士養成施設)

最近では外国人人材も入職しているため、タトゥーについては文化や宗教上の理由を考慮する必要も生じている。ただ、日本人の高齢者は抵抗感を持つことがある。職場によっては自由度が高い職場もあるが、介護業界全体としては比較的固い印象を持つ。

## 11. その他

### (1) 介護の仕事に関する魅力発信の必要性を感じるかどうか

(介護福祉士養成施設)

魅力発信の必要性を非常に感じる。学生たちには「介護職は『感謝・感動・感激』の3Kであり、キャリアアップできる職種であること」や「ICT化が進む中でも、人でないといけない仕事がある」ことを伝え、自分たちが現場を変えていくのだという意識を持てるようにしている。入門的研修の中でも、同様のメッセージを盛り込んでいる。このようなメッセージ発信を受け、学生は介護職を「未来がある職種」だと素直に感じているように見える。また、入門的研修の受講者からも、休憩時間の雑談で「もっと早くその話を知りたかった」という声や沢山の質問がある。

## 長野県塩尻市（入門的研修受講者）

ヒアリング日時	令和6年10月28日（月）13:30～14:30
ヒアリング場所	塩尻市 保健福祉センター
ヒアリング対象者	入門的研修受講者（60代女性）

### 1. 興味・関心

#### (1) 介護職になぜ関心をもったか

過去に家族介護に関わった経験がある。相模原市で塩尻市に住んでいた義母を迎え、看取りを含め8年間介護していた。義母が亡くなってから令和6年で9年経つ。

日中義母が家に1人になることがあったことをきっかけに、民生委員のお世話になり介護が始まった。義母はいくつか持病があり、介護を始めた頃はまだ軽度だったが、支援の必要性が徐々に高まった。義母の介護において、おむつの取り換え等はケアマネジャーに聞き、見様見真似で実施した。わからない事はケアマネジャーや介護の仕事に就いている友達に尋ね、入れ歯の触り方や介助の仕方を教えてもらった。加えて、介護施設での研修や社会福祉協議会（以下、「社協」という。）主催の講座を受講して、在宅介護の知識を補っていた。介護職への関心というより、介護技能への興味があった。

看取りを終えるまでは、介護の仕事に就くイメージは持っていなかった。義母が肺炎になった際の在宅療養のため、給食調理の仕事を辞めた。義母が亡くなった後も調理員には復職せず、民生委員の声がかかり委員を2期勤め、地域の交通安全活動や社協の理事としての活動を行った。民生委員の活動の中では登校をしる子どもにご飯を作り、コミュニティソーシャルワーカーと協力して対応した。これは、住んでいる地域の老人や児童について学ぶ良い機会になった。

令和5年9月に相模原市から夫の実家がある塩尻市へ夫と共に引っ越しをした。40年間留守にしていた塩尻市の様子を知りたいと思い社協の「しおりんお助け隊」の研修を受けた。お助け隊としての活動にも加わっている。

### 2. 理解・魅力

#### (1) 介護の仕事のイメージをどう考えていたか

以前に義母の介護をしていた経験や民生委員としての活動でお年寄りと接していた経験があるので、入職後にイメージのギャップはなかった。過去の家族介護の経験から、高齢者の方の顔を覗き込み、正面からコミュニケーションを取ることも慣れていった。

#### (2) 介護職の魅力についてどう考えているか

単純に「楽しい」とは言い切れない。ただ、高齢者の方から「ありがとう」と言われるのは楽しく、意思疎通ができるのが良い。また、入職先で、長く施設に入所している利用者の方が、自分が分からないことを教えてくれることに嬉しさを感じる。世話をする立場にはあるが、教えてもらっているような気持ちになり、自分が仲間として受け入れられている実感がある。入居者同士が助け合う姿を見て、人間の素晴らしさを感じられた。介護の仕事に向いているのは、明るい人ではないかと思う。誰とでも分け隔てなく話すことができ、相手によって視線を変えられる人。話すことには、相手の話を聞くことも含まれる。自分から話しかけに行くことも大事。

### 3. 比較・検討

#### (1) 介護業界・介護職の他に入職を検討した業界・職種

入門的研修受講前から何かしらの仕事には就きたいと考えており、社員食堂等調理関係の仕事に就くことを検討していた。幼稚園教諭の資格も持っている。インターネットでも職を探していたが週1～2日勤務という条件に合わず、調理師として働くことは難しいと判断した。一方、介護補助員は勤務日数が少なくても就職可能だと聞き、介護職員の補佐的な仕事なので、介護の資格がないけれど挑戦してみようと思った。

#### (2) 就職先の業界を検討する際に重視したポイント

県福祉人材センターの担当者との面談時には、希望条件として週1～2日程度の勤務であることを挙げた。勤務時間の条件は出しておらず、朝早くても良いと伝えていた。また、通勤時間20分以内の距離にある職場を希望した。仕事を探し始めた時点で、時給は意識していなかったが、施設と面談する際には意識した。お金は二の次という感覚。施設から労働条件通知書をいただいたときに時給が千円、通勤手当が多少出るということで良いなと思った。職場見学に行ったのは就職が決まった後。いきなり職場に行くのは不安だったので、10月の入職に先立ち、自ら希望して9月に就職先を見学した。数十分だけだとしても実際の器具の配置などを見ることで安心した。現場を見ると、実際に手すりが使われているかなどは視界に入る。物の配置も利用者目線で使い勝手が良いかどうかは気になる。職場見学では、在籍社員の雰囲気も参考にした。

決まるまでの段階で介護補助員の仕事をすることに不安はなかった。

#### (3) 介護業界への入職を躊躇ったことはあるか、その理由は何か

家族介護の経験があったため介護そのものに対する心理的なハードルは少なかったが、研修中にほかの受講者とコミュニケーションができ、研修後も色々な人との関わりがあったことで、徐々に気持ちが前に向いていった。「65歳からの就職なんて考えられない」と友人に言われたが、実際に入職してみると「まだまだいける」、「できるよな」と思った。

#### 4. 入門的研修

##### (1) 入門的研修を受けた理由

令和6年の8月に入門的研修へ参加したきっかけは、塩尻市が主催する市主催シニア向け講座（以下、「ロマン大学」という。）での案内。令和6年にロマン大学を受講しはじめ、介護保険制度に関する講義を受講した日に入門的研修の案内があった。受講料無料の1日で完了する研修であり、先着10名と聞き、その日のうちに受講の問い合わせをした。

入門的研修に申し込んだ時点では就職の意識はなく、介護の知識を勉強したいという気持ちで受けた。

無料かつ、受講日数が1日であることは気軽に受けられるインセンティブになった。連続した3日間の講習であったら参加しなかったと思う。飛び日数であれば2日間が限度。自分は違うことにも取り組んでいるので、なかなか時間が取れない。ロマン大学も受講していたので、予定を調整するのが1日ならできる。受講場所も自宅から遠くなく、持参物も昼食くらいだったので、始めるまでの準備が楽だった。

入門的研修では、午前に講習を受け、午後は実際に介護の体験をしながら学んだ。ベッドメイキングや、パジャマへの着替え、車いす利用にあたる補助などの学びが楽しかった。自分の中でスキルアップできるのを感じた。入門的研修で学んだことを自宅で実践した。午前中に実施していた講義部分は実際に義母の介護を通じて学んでいた知識が多かったが、復習することはできた。講義の内容も1日なので、「もう少し詳しく知りたいな」と思ったことも一部あった。講座を担当する介護福祉専門学校長の話がとても心に残った。経験が豊富だと思った。介護の現場は人手不足なのだと痛感した。最初から市が「絶対に就職に結びつける」という姿勢を見せてきていたら、入門的研修を受けていなかったと思う。

##### (2) 入門的研修受講後の心境変化

受講後のアンケートには「就職しない」に丸をつけていた、心境が変化したのは、参加者の一人に「講習を受けたのだから、就職するよね？」と言われたことがきっかけ。

##### (3) 入門的研修受講後に受けた、就職に向けたフォローアップの有無・内容

市から電話があり、県福祉人材センターの担当者との面談が8月末に調整された。面談には市職員も立ち会った。塩尻市では介護人材確保対策の業務を担当する職員が順番で入門的研修を受講するようになっていて、研修時に午後のベッドメイキングをペアで実施した職員でもあったので面識もあり面談時の安心につながった。

その後、県福祉人材センターの担当者が仕事を探してくれた。また、県福祉人材センターの担当者も自身と年齢が近かったため、面談時にはざくばらんに話げできた。



入職後、職場から初任者研修の受講も勧められたが、断った。自分のできる範囲で手伝えることを仕事にしたい。今の勤め先はデイサービスを運営しており、週1日の仕事を数回シフトに入れないかと誘われた。介護補助員のままで勤務日数を増やすという選択肢もあったが、そうしてしまうとワーク・ライフ・バランスが崩れていく感じがする。「楽しくできる」という時間数が今のシフトの範囲だった。

## 長野県駒ヶ根市

ヒアリング日時	令和6年11月1日（水） 9:00～11:00
ヒアリング場所	駒ヶ根市保健センター
ヒアリング対象者	駒ヶ根市 地域保健課 係長、主査（計2名）

### 1. 体制・財源確保

#### (1) 介護人材確保に関する体制

介護支援系の現在の体制は係長1名、主査1名、理学療法士（出向者）1名、介護支援専門員1名、請求事務等の会計年度任用職員2名の計6名。

モデル事業の業務は今までの担務に追加された形になっており、市職員の負担は高まった。介護支援系は、健康づくり・介護予防事業、地域包括支援センターの予防ケアマネジメント事務（請求事務対応）、在宅医療・介護連携推進事業の一部、医療・介護関係者が使う情報共有システムの事務局業務も担う。介護支援専門員1名は、市内の基幹病院内にて介護保険に関する相談や申請受付等を行うため、病院に出向いている。

#### (2) モデル事業開始前・終了後の類似事業の財源

これまで、初任者研修や実務者研修の受講費補助は行っていたが、利用人数は少なく、資格取得支援の効果はあまりなかった。受講費を補助するだけでなく、一つのパッケージとして「介護資格のステップアップ」を提供していきたいと考えた。

介護資格のステップアップとは、国家資格である「介護福祉士」の受験資格を得るための研修を積み上げるプログラムである。

入門的研修と職場体験、初任者研修を市が実施主体となり、市内の介護事業者と協力して開催し、実務者研修の受講へとつなげていく。研修プログラムと合わせて受講費補助等を紹介していくものである。一から取組内容を検討した。

事業立ち上げのためにモデル事業を活用した。来年度は、市の予算等を獲得して一体的支援を続けたい。

#### (3) モデル事業に協力いただける事業所の見つけ方

駒ヶ根市内には介護福祉士養成施設（以下、「養成校」という。）がない。全国的に見ても、養成校がある市町村の方が少ないと思っている。市が入門的研修の実施主体となる上で、①市が単独で実施する、②全ての業務を事業者へ委託する、③地域を巻き込んで一体となって進める、の3択だった。今後の持続性を考えると、③地域を巻き込んで進めるのが良いと思い、その前提で研修のあり方を考えた。

職場体験の場として、市内10か所の事業所から協力を得た。内8か所は入門的研修の開催場所ともなった。これは市内の約3分の1の事業所数にあたる。次年度の体

制は検討中。入門的研修への協力に手を挙げた8事業者も、最初から協力に前向きだったわけではない。社会福祉法人等を訪問して協力を依頼した当初は、懐疑的な意見もあった。市からは「事業者単独で人材確保を進めるには限界がある。地域全体で介護人材を養成し、増やすことを目標にしましょう」と伝えて説得した。

## 2. 事業設計・ターゲット検討

### (1) 都道府県と市町村との役割分担

県だからできる取組、市町村だからできる取組があると思っている。今回のモデル事業に、県内から2市が採択された。それぞれ地域の特性や資源を生かして取り組まれている。こうした「地域づくり」につながる取り組みができるのが市町村の強みだと思っている。ほかの市町村でも考えているところがあると思う。県には、地域医療介護総合確保基金等を活用した市町村支援を検討してもらえるとありがたい。

### (2) 主なターゲットとして想定している年代や職種

16歳以上の、資格取得や介護職への就労に関心のある層をターゲットにした。介護資格にいくつかの段階を設け、入門的研修をステップアップの一步目と位置付けて市民の認知を高めることで、介護職に関心のある人を入門的研修に呼び込めると考えている。ただ、市報で広報する際には、就労希望者だけでなく家族介護に不安のある人も参加可能としている。

### (3) 介護職に魅力を感じてもらいやすい層／介護職に入ってきてやすい層の特徴

初任者研修の参加者の声を踏まえ、就労へつながる年齢層として、主に40代以降をターゲットとしている。子育てが一段落した層を想定している。

## 3. 事業委託者選定

### (1) 委託事業者との連携方法・内容

介護支援係では以前より在宅医療・介護連携推進事業を担当しており、医療機関や介護事業所と連携していた。近隣8市町村で構成する医師会の事務局は別市町村にあり、市内には医療と介護の連携等を支援する事務局が存在しなかった。そのため、地域の医療機関や介護事業所等の連携を支援する事務局の機能を介護支援係が担っていた。日頃からこのような接点があり、関係づくりができていたことが、今回のように事業所を巻き込む形のカリキュラムを実現できた要因かもしれない。

令和6年第9期介護保険事業計画の1年目にあたる。市内の社会福祉法人等には地域貢献活動として人材育成に協力してほしいと依頼し、懇話会を複数回開催した。令和5年11月の国の補正予算(案)で今回のモデル事業があり、これまで考えてきた構想にマッチすると考え応募した。介護人材の養成・確保に保険者である市町村自身

も動く必要があると考えている。

懇話会で事業所の話を聞くと「一事業所が人材不足解消に取り組むことに限界を感じている」「事業所間で人材が動くのではなく、地域として介護人材を養成し、就労につなげる必要がある」といった意見があがった。介護人材不足は全国的に発生しており、介護イメージの悪さや、賃金が高くないことから、半ば事業所はあきらめムードだった。そのムードを打破するために、事業所や研修に参加する市民に納得していただく必要があると考えた。

市民には「人が足りないから介護についてほしい」と訴えるのではなく、介護資格のステップアップの構造と「働きながら国家試験の受験資格を得ることができること」を示すことが重要だと考えた。このメッセージ発信は、働くきっかけや働いた後のやりがいにつながると思っている。ステップアップの一步目として入門的研修を位置づけ、入門的研修の価値をつけようと考えた。モデル事業はフォローアップや入職までの一連の流れをカバーしている点が使いやすかった。

長野県とも調整し、入門的研修修了者は、次のステップである初任者研修を受講する際、受講カリキュラムの一部が免除になる仕組みを作った。入門的研修に参加した21名のうち、初任者研修に4名が参加した。入門的研修の価値は受講しやすいことにあると感じた。入門的研修を最初に設けることは、介護の参入促進として意味があると思っている。更なる価値を持たせるために、ステップアップや研修の開催方法を工夫する必要がある。

#### 4. 周知・広報

##### (1) 入門的研修・職場体験の参加者を集めるために工夫したこと

###### ■LINE 専用アカウント

市は公式 LINE アカウントを持っているが、市の広報担当が管理運用を行っていた。既存のアカウントに予約システムを追加し、研修受講者のフォローアップ等を行うことが難しかったため、独自の専用アカウントを持つ必要があった。既存の予約管理システムをカスタマイズすることで、コストを抑えた。

予約管理システムには、1つのアカウントから10ほどの事業所の予約管理ができる機能がある。ベースとなる画面構成は市の担当者で作成し、予約・キャンセルなどをLINEで完結できるようにした。

予約は電話でも受け付けているが、電話で受け付けた内容は市役所でLINEに登録し、一元管理している。

予約確認や連絡、フォローアップを行う際に電話だと業務時間内に出ない人が多い。LINEでのやり取りの方がスムーズであった。返信メッセージも自動生成されるものでなく、個別対応感を出すように工夫している。

LINEによる情報の管理、取扱、内部的なルールとして、予約申込時に利用規約を表

示し、個人情報の保存や取扱方法等について同意を得るようにしている。市での個人情報の取扱は、個人情報保護法に則っており、それ以外のルールは設けてはいない。事前に市の DX 担当職員等に相談し、利用者への利便性と安全性をどう考えるか比較衡量した。

LINE アカウントの運用にあたり、予約システムにアクセスできるのは地域保健課の担当職員のみとしている。

#### ■ポイント付与

入門的研修受講者には、市内のみで使える独自のポイント付与を行ったが、インセンティブとして効果はそこまでなかった。それよりも、40 代以降の市民が親の介護のことなどを心配して入門的研修を受講され、介護の相談先を知れたことや介護現場を見たり、介護職員の話を聞けたりしたことが良かったという意見が多かった。

## 5. 入門的研修

### (1) 入門的研修の企画内容

市民は外から事業所を見たことがあっても、施設内を見る機会はほとんどない。研修では事業所で働く介護職員が見られるように、座学は社会福祉協議会（以下、「社協」という。）の集会室で行い、基本的な介護の方法等は現場で行うこととした。基本のカリキュラムを押さえつつ、施設ごとの資源を使いながら創意工夫をこらせるようにした。

3 日間の開催の内、1 日目を市と社協の職員で行い、2・3 日目の研修を事業所で実施している。開催するにあたって、介護事業所には「基本的な介護の方法を学ぶための福祉用具の設置や撤去は福祉用具業者で行うので、講師と場所のみを提供してほしい」と依頼した。事業所での開催日を 2・3 日目のみとすることで事業所の受け入れハードルを下げた。

入門的研修を 3 日間に絞り、受講日と場所を選択できるようにしたことは参加者からの評価が高かった。予約システムや参加後のフォローアップは LINE を活用している。参加場所として多かったのは市役所や社協。ただ、個別面談で聞く限りは、日程を理由に研修受講場所を選んでいる人が多い印象だった。

### (2) 入門的研修・職場体験受講者の就職状況

令和 6 年 8 月末から 10 月にかけて入門的研修・職場体験を受け、就業につながったのは現時点で 1 名。パートタイム勤務で就職し、10 月末から勤務を開始した。他に、就労を目指して LINE でやり取りしている人が 1 名いる。

### (3) 入門的研修の企画内容に関する工夫

#### ■開催方法

入門的研修の1日目は市職員と社協の職員による講義にしている。テキストを基本としつつも、「駒ヶ根市の状況」「介護の相談窓口」「駒ヶ根市で受けられるサービス」のように「わが町」のことを知ってもらう説明をしている。

入門的研修の開催にあたっては、社協の協力も意識した。そのため、研修参加者へのポイント付与は、ボランティア等の相談・受付先となる社協にポイントを貰いに行く仕組みにした。地域福祉活動の拠点となる社協（ふれあいセンター）のことを知ってもらう機会にしたいと考えた。

2日目、3日目は、研修内容は同じテキストを使い、同じ教材にした上で、市内8か所の介護事業所で開催し、自分の受講したい日時や場所をLINEや電話で選択し受講できるようにした。介護事業所を研修場所とすることで、職場の雰囲気や、働く介護職員を知ることができ、職場体験や就労への関心が高まるのではないかと考えた。

令和6年8・9月に第1回の入門的研修を開催したが、約半数が2日目、3日目を別の場所で受講された。

実際の受講状況を見ると3日間連続で受講している人は1名のみ。開催場所も3日間別のところで受けている人が多かった。自分で3日間自由に選択できるやり方はよかったと思う。

#### ■参加者間のコミュニケーション

少人数の方が参加者同士が関係づくりをしやすと考え、2・3日目の各事業所の定員を4名としている。講師の負担も考えた。参加者にとっては講師と近い距離で教えてもらえたという満足感もある。

アンケートでも「参加者間で会話ができてよかった」という回答があった。研修中に「ダブルワークで介護の仕事をしている人もいる」と知ったことがきっかけで、介護未経験者が就労に繋がったケースがある。

#### ■テキスト

入門的研修のテキストをいくつか取り寄せ、写真が多い市販のものを使用した。市販テキストにはあまり含まれていない障害の理解等のコンテンツはオリジナルで作成した。

#### ■講師への依頼

講師は参加者が就職された場合に先輩になる存在。介護事業所の職員は自身の勤務時間帯に介護に従事することが精一杯で講師役に慣れていない人が多い。市から事業者に対し、介護福祉士の資格を持った人に講師役を依頼し、無資格との違いや仕事のやりがいを伝えてほしいとリクエストした。講師として、将来の指導層になる主任やリーダークラスの人を出してもらうようにした。介護職として働く中で、ただ役職が上がるだけではなく、他人に教えることや地域とのつながりを持つことにも意義があ

と考えている。事業者側は、最初は入門的研修への協力を負担に感じていたようだが、実際にやってみると施設にとっても良い経験になったとの感想があった。

#### (4) 研修受講を通してみられる受講者の意識変容

モデル事業における入門的研修のゴールは受講者に「参加して良かった」と思わせること、職場体験につなげること。結果として、入門的研修の受講者の8割が満足し、職場体験にも関心を持った。研修2・3日目に市役所職員が個人面談を実施する際に、個人に合った職場体験を用意して提案できればよかったが、準備が間に合わなかった。

入門的研修は令和6年8～9月だが、その後の職場体験の申込が10月中旬以降になってしまった。研修と職場体験の間があいてしまったとの反省を踏まえ、令和7年1月の入門的研修では、2・3日目の個人面談で職場体験を予約できるようにする。

### 6. 職場体験

#### (1) 職場体験の企画内容に関する工夫

ある参加者の場合、市から事業者にはダブルワーク希望者であることや将来は介護福祉士の資格を取ることに関心があることを伝えた。職場体験では、対象者が実際に希望時間帯の中でできる業務を体験してもらった。

### 7. 入職に向けた一体的支援の一環として行っている入門的研修・職場体験以外の取組

#### (1) 入門的研修・職場体験以外に実施している取組はあるか

駒ヶ根市では、令和6年度から、初任者研修を16日間で130時間、朝9時から夕方4時まで、1か月半の短期集中型形式で開催している。参加者と個別面談を実施したところ、子育て世代や子育てが一段落した30代から40代層では、研修参加の希望日時が平日・休日含めばらばらだった。また、施設ですでに働いている無資格就業者にとっては、介護福祉士になるためのステップアップとして初任者研修を活用したいものの、短期集中型では職場のシフトが組みづらいという意見があった。そのため、令和7年度は研修期間を1か月半から3か月に伸ばす予定。介護事業者との懇話会で提案し、了解が取れればそのように進めたいと考えている。

令和6年は初任者研修と実務者研修の日程が重なっていたので、次年度は入門的研修、初任者研修、実務者研修の開催日程が順番になるようにスケジュールリングしたい。

初任者研修の受講者5名のうち、1名は入門的研修の存在を知らなかった。その人は事業所で現在就労中の職員で、事業所内で周知されていない可能性もあるので、市民への働きかけだけでなく、事業所にも働きかける必要性を感じている。数年前の駒ヶ根市の調査によると、市内3社会福祉法人の直近3年間に入職した介護職員のうち約2割は無資格者であったことから、職員研修の意味でも入門的研修を案内したい。

**(2) 上記取組によってもたらされている効果**

入門的研修受講者は、初任者研修を受ける際、通学2日間・自宅学習1日が免除される。そのため、無資格の介護職員であっても初任者研修に参加しやすくなる。市からは、就労後、1年目に入門的研修、2年目に初任者研修、3年目に実務者研修を受けて国家試験を受験するという流れを示している。

**8. 参加者へのフォローアップ**

**(1) 入門的研修後のフォローアップの内容**

入門的研修の2日目、3日目には、市の職員が介護事業所に出向き受講者との個別面談を行っている。今回就職につながった人は、個別面談の際に「私にも介護の仕事ができるだろうか」と不安を吐露していたが、市の担当職員が「できますよ」と動機づけをした。

「介護資格のステップアップ」について、詳しい話が聞きたい受講者に対しては、入門的研修修了後、別日に個別面談を設けて説明を行った。

**(2) LINEでのやり取りの継続**

入門的研修修了後も職場体験の申込受付や問い合わせ対応等で、LINEによるやり取りが継続できる仕組みを作った。



## 長野県駒ヶ根市（事業所担当者）

ヒアリング日時	令和6年11月1日（金）11:30～12:00
ヒアリング場所	介護事業所
ヒアリング対象者	<p>介護事業所 副施設長（1名）  駒ヶ根市 地域保健課 係長（1名）</p> <p>※介護事業所は令和6年8月開催の駒ヶ根市入門的研修受講者1名の就職先。  ※駒ヶ根市はモデル事業に関する補助的な回答者として参加</p>

### 1. 介護職への興味・関心、介護職の魅力等（可能な範囲で）

#### (1) 介護職になぜ関心をもったか

（介護事業所）

入門的研修を経て当施設に就職した入職者は、親の介護や自分自身の今後について漠然とした不安を抱いていた際に偶然市報を読んで入門的研修を知り、良い機会だと思い参加したようだ。

#### (2) 介護の仕事のイメージをどう考えていたか

（介護事業所）

特別な教育を受けた人でないと介護職に就けないというイメージを持ち、「自分には無理だ」と思っている人が一定数いる。実際には経験がなくてもまず現場に入り、働く中で知見を積んで後から国家資格を取得できるが、それを知らない人がいる。

#### (3) 介護職の魅力についてどう考えているか

（介護事業所）

利用者の力になれる仕事は何物にも代えられない。対人援助職なので「ありがとう」と感謝され、人の役に立てる実感がある。最近入職された人は、自分の今後を考えて、長く働ける仕事として介護職を選んだようだ。「人に関わる仕事をしたい」と考えている人は一定数いる。令和6年、清掃業務の人員募集を出した。面談をしたところ、掃除業務だけでは惜しい人材だったので介護職になっていただいたところ、今も活躍されている。

#### (4) 介護職に魅力を感じるきっかけはなにか

（介護事業所）

自分自身は看護師として高齢者介護に関わった時、「人生の最期に関われる素敵な仕事」だと感じた。特別養護老人ホームは終末期まで見る施設なので、特に最期に関われる。

## 2. 入門的研修

### (1) 入門的研修を受けた理由

(介護事業所)

入門的研修を経て当施設に就職した入職者は、親の介護や自分自身の今後について漠然とした不安を抱いていた。そんな中、偶然に市報を読んで入門的研修を知り、ちょうど良い機会だと思い参加したようだ。

### (2) 入門的研修受講後の心境変化

(介護事業所)

これまでに介護の仕事に関する教育を一切受けたことがない人も多かった。基本的なところから学んで勉強になったとのことだった。参加者の受講動機として、親の介護がきっかけになっているケースもある。当施設への入職者は研修参加前から仕事をしていたため、自分の都合に合わせて働ける施設があるのか不安に思っていたようだった。

### (3) 入門的研修受講後の就職に向けたフォローアップの有無・内容

(介護事業所)

次のステップである初任者研修や、施設への就職にもつながりやすいような環境づくりをした。

(駒ヶ根市)

介護福祉士の国家試験の受験資格要件である実務経験年数は「時間」ではなく「日数」でカウントするため、数時間の勤務でも「1日」としてみなせる。1か月あたり15日働ければ、3年間で必要日数の540日を満たすことができる。

介護福祉士の受験資格取得を目指し、希望の就労条件を受け入れられる市内の事業所は少なく、介護事業所を含む数か所に限られた。

### (4) 入門的研修というスキームへの所感

(介護事業所)

介護職の入り口を体験できる有難い仕組みだと思う。どのような業務であっても、介護職の現実を見てもらうのが大事。施設を訪れて「空気」を感じてもらうことが入職の第一歩だと考えている。多くの駒ヶ根市民が市報を読むため、広報手段として有効だと思う。実際に当施設へ入職した人は、市報で入門的研修を見て応募されたようだ。入門的研修を導入したことは介護業界にとっても良いのではないかな。

(駒ヶ根市)

各施設では新人職員の教育をしているので、教育の一環としても入門的研修を活用できると良いと思う。市報や市の公式LINEで入門的研修を知った人もいる。

市に介護資格のステップアップに関する問い合わせの電話があり、仕組みについて説明したところ、問い合わせをした人は令和7年1月に入門的研修を受けることになった。

### 3. 職場体験

#### (1) 職場体験受講後の心境変化・フォローアップの内容

(介護事業所)

入門的研修後に当施設へ入職した人は、職場体験の前から就職意欲があった。ただ、ダブルワークを希望していたため、入門的研修を受講しても、自分の都合を踏まえて週に数日のみの勤務でも受け入れてくれる事業所があるかどうか不安に感じていた。このため駒ヶ根市から各候補施設に確認を取ったところ、現入職先が対応可能と回答した。受入れ可能の意思を示す事業所は2か所あったが、入職者と市で個人面談を実施したうえで、より雰囲気合う事業所を選んだ。通常の就職活動だと自己都合なので確認しづらい「自分の働きたい時間に働けるか」という点について、市が主体だからこそLINEで相談することができ、マッチングに結び付いたと考えている。

#### (2) 職場体験の企画内容に関する工夫

(駒ヶ根市)

市は職場体験を参加希望者の目的に応じてオーダーメイドで実施している。ニーズに合わせながら体験プログラムを実施している。オーダーメイドのため、調整のリードタイムが短い。

各介護事業所には自分の施設で取り組んでいること、心掛けていることなど「事業所のカラー」を参加者にアピールしてほしいとお願いしている。

### 4. 就職・転職

#### (1) 入門的研修経由で入職する人の特徴

(介護事業所)

入門的研修を受けているので、いくらか知識の土台ができており採用しやすい。入職後も、入門的研修の受講経験を問わず指導内容は同じだが、受講者の方が習得スピードは速いように思う。業務を覚える段階で向き不向きが現れる。

### 5. マッチング

#### (1) 事業所のニーズとのミスマッチは発生しなかったか

(介護事業所)

事業所としては、長く働いてもらえる人に入職してほしい。

(駒ヶ根市)

事業所側がフルタイムを希望するのは当然だが、最初はパート勤務や周辺業務からでも始められると良いのではないかと考えている。入門的研修のターゲットを 65 歳以上にしている自治体もあるが、施設側のニーズを踏まえると、もう少し若い層も対象にする方が就職に繋がるようにも思う。ダブルワークを含む柔軟な働き方を受け入れ、無資格から徐々にステップアップができるとよいと考える。

## (2) 介護の仕事に向いている人はどのような人だと感じるか

(介護事業所)

介護の仕事に対する意欲の高さがあり、人柄が良い人。面談をするとおよその人柄は分かる。柔らかい雰囲気、コミュニケーションを取っていても相手に嫌な感情を抱かせない方が向いていると考える。

## 岡山県

ヒアリング日時	令和6年11月15日（金）10:00～12:00
ヒアリング場所	岡山県庁分庁舎
ヒアリング対象者	岡山県子ども・福祉部 地域福祉課 主任（1名） 岡山県福祉人材センター 主査（1名） 公益財団法人介護労働安定センター岡山支部 介護労働コーディネーター（2名） 岡山労働局 職業安定部（2名）

### 1. 体制・財源確保

#### (1) 介護人材確保に関する福祉人材センターやハローワーク等との連携状況

（岡山県）

福祉・介護人材確保を推進するための体制として、福祉・介護人材確保に携わる機関や団体を構成員とする協議会を設置し、効率的かつ効果的な施策の検討と実施に向け、全ての団体等が主体的に活動する「オール岡山」で福祉・介護人材の確保に向けて取り組んでいる。

（介護労働安定センター）

岡山県、介護労働安定センター、県福祉人材センター、岡山労働局の4者からなる会議体は、モデル事業開始前に1回会議を行った。事業開始後も、年間を通して連携している。

#### (2) モデル事業に協力いただける事業所の見つけ方

（介護労働安定センター）

職場体験では、受講生が行ける距離範囲の事業所を探す。なお、岡山会場コースの場合は参加者が岡山県全域から来ているため、事業所の範囲も岡山県全域になる。

モデル事業開始前から実施している様々な事業や講習を通じて、事業所とは信頼関係を築いていた。職場体験の受入が可能な事業所を把握していたため、感染症が発生した事業所以外からは受け入れの了解をいただいた。

（岡山県）

職場体験の受け入れ定員は各事業所2～3名のため、介護労働安定センターに複数の事業所を確保いただいた。

### 2. 事業設計・ターゲット検討

#### (1) 自治体内での人材確保の重点エリアの設定有無

（岡山県）

県北エリアは特に介護人材が不足しているため、仕様書の中に「研修を県北エリア

で1回開催すること」を盛り込んだ。

(介護労働安定センター)

津山会場では広報に特に力を入れた。近隣市町村からの応募があることも想定していたが、高齢者が多い地域のため、なかなか参加者が集まらなかった。

## (2) 都道府県と市町村との役割分担

(岡山県)

岡山県福祉・介護人材確保対策推進協議会の構成員に岡山市が含まれており、連携している。

県内で独自に入門的研修を実施している市町村は存在しない。

## (3) 主なターゲットとして想定している年代や職種

(介護労働安定センター)

広報のターゲットを若者に絞ってはならず、幅広い世代を対象にした。入門的研修には若年層が集まりづらいと聞き、転職志望者が参加しやすくなるため土曜日コースを設定したが、若い人はほぼ集まらなかった。

(岡山県)

入門的研修開催と同時期に、県が主催する、職業訓練校での介護の研修カリキュラム（岡山県立高等技術専門校ケアサービス科で実務者研修修了の資格が取れるもの）があったため、若年層はそちらに参加した可能性がある。

令和5年度は「介護に興味がある人」という広い募集をしたので、定員を超える受講希望者がいたが、受講後に実際に介護職として就職した人は少なかった。県はこれまで介護人材確保のためあらゆることに取り組んできたが限界を感じたため、国のモデル事業を活用して入門的研修のターゲットを再検討したいと考えた。

県の入門的研修では、周辺業務ではなく、専門性の高い業務に就く可能性のある人を集めたいと考えている。介護アシスタントは「介護職の負担を軽減する」仕事だが、アシスタントからキャリアアップして介護福祉士になるという事例はあまり聞かない。そのため、今回は敢えてアシスタントとしての就職希望者は研修の対象外にした。シニア層も60歳代が限界と考えている。今回の研修対象者にアシスタントとしての就職希望者を含めていたら就職数は増えていた可能性が高いが、政策上のねらいと異なってしまう。

## (4) 介護職に魅力を感じてもらいやすい層／介護職に入ってきてやすい層の特徴

(県福祉人材センター)

多くの人が介護職の現状を知らないため、まずは事業所を見学してもらっている。実際の現場を見ることが、介護職に関心を持つきっかけになってほしいという思いが

ある。

年配の人は、人生経験を活かせることに魅力を感じやすい。

#### (5) 事業所が求めるのはどういった人材か

(介護労働安定センター)

事業所が年配で短時間勤務の人を求めていることもある。今回の事業では就職形態として「介護アシスタント」を対象から外したが、入門的研修の参加者層を考えると、アシスタントを含めてもマッチングするのではないかと思う。

厚生労働省の資料では、入門的研修の想定ターゲットに主婦層が含まれているが、専業主婦は就職のためではなく、親の介護や勉強のために研修に参加する人が多いように感じる。

働きながら入門的研修を受講している人の中には今の仕事を辞めてまで介護職に就こうとする人が少ない。次の転職のタイミングで、介護職が検討対象に入るかもしれない。

(岡山県)

県は就労意欲のある人を求めているため、入門的研修応募時のアンケートで「就業希望」「検討中」の回答でないと受講ができない仕組みにしている。そのため、アンケートでは「就業希望」と回答する者が多いが、実際には就労意欲が必ずしも高くない。

### 3. 事業委託者選定

#### (1) 委託先の選定方法

(岡山県)

地域性への理解がある事業者に委託したいと考え、公募時の要件に「岡山県に本店・支店があること」と記載した。また、入札参加者資格名簿に掲載されており、格付け区分が A ランクに区分指定されている事業者に限定した。

### 4. 周知・広報

#### (1) 最も集客に繋がっていると考えられる広報手段

(介護労働安定センター)

広報紙、タウン誌、県内の新聞社で参加者を募集した。

会場となった津山市・総社市には後援をいただいた上で市の広報誌にも掲載いただいた。

岡山全域への広告として、岡山県内で最大手の新聞社に掲載を依頼した。津山市のハローワークでは LINE での広報を実施し、津山会場では若い人 1 人（40 代）に参加いただいた。職員 2 名でチラシ投函もした。ポスターの掲示を地元スーパーにも依頼

したが、効果はあまりなかった。

広報で一番有効だったのが「さりお」という新聞に折り込まれるフリーペーパー。「さりお」は県内で有名なタウン紙で読者も多いが、読者は県南地域に限定している。県北地域では、チラシ投函を委託できる地元企業もほとんどなかった。家同士の距離が遠いところも多く、投函の負荷が高いため諦めざるを得なかった。

## 5. 入門的研修

### (1) 入門的研修の企画内容

(介護労働安定センター)

「介護現場の理解」「介護現場の接遇マナー」など入門的研修の必須講義ではない内容もカリキュラムに入れている。また、女性の受講者が多いことを想定し、家事の時間を確保できるよう夕方までに終わるように設計することで参加のハードルを下げた。1日あたりの研修時間を短くした分、計7日間の開催とした。

研修実施日程を数日置きとしたが、連日開催にして短期間にまとめて実施したほうが良いという声もあった。7日間のカリキュラムであり、部分的な参加は認めていない。カリキュラムを欠席した場合、別会場で参加することで補講を受けられるようにしている。

### (2) 入門的研修受講者の特徴・傾向（年齢層や受講動機など）

(岡山県)

津山会場では82歳の方が参加し職場体験まで参加したが就職までは至っていない。受講者本人の意思も確認し、施設見学も実施した。就労意欲が強く、県の社会福祉協議会にも就職の問い合わせをしていた。

### (3) 入門的研修の企画内容に関する工夫

(介護労働安定センター)

受講料は無料にしている。参加者同士の交流を促進することは重要であるため、クラスの雰囲気づくりの意味合いも兼ねて接遇マナーの時間を設けた。

研修を担当する事業所の施設長から、介護職についてや介護現場での働き方、現場で求められる人物像、給与について説明いただくことで、受講者の意識が前向きに変わったと感じる。いずれの科目の先生にも、講義の中で働き甲斐や魅力を伝えてほしいと依頼した。

### (4) 入門的研修の位置づけ

(県福祉人材センター)

入門的研修で基礎を学ぶことはとても大切。自分が介護職として働けるのかを見極



める必要がある。入門的研修の意義は、仕事への理解が深まるとともに適性が分かること。

国家資格を取るまでのハードルが高い。年代ごとに介護職としてのキャリアパスのロールモデルを提示できると良いと考えている。

#### (5) 入門的研修受講者の「入職後の働き方」イメージ

(介護労働安定センター)

今回受講された人の多くは、年齢的にも正社員として働くことは難しいように思う。介護職は正社員でなくても働けるため、自身が希望する就職条件に合う職場を探していければよい。

### 6. 職場体験

#### (1) 職場体験の企画内容に関する工夫

(介護労働安定センター)

職場体験先は特別養護老人ホームが主となる。一部参加者はデイサービスの施設で職場体験をすることもある。20人の受講者がいる場合、6～7か所の事業所に分散して参加する。

職場体験の受け入れをしている事業者には、9時から15時までのカリキュラムの中で各々に工夫をこらした職場体験を実施してもらった。

入門的研修の講義内では、介護技術を学ぶ時間が2日間に限られているため、研修内で技術を完璧に身に付けるのは難しいものの、職場体験では可能な範囲で介助にも参加いただいた。

参加者が介護現場への明るいイメージを持つような事業所を選定するように心掛けていた。

#### (2) 職場体験の企画において苦労したこと

(介護労働安定センター)

職場体験を実施するにあたって、参加者の希望を募った後で施設とマッチングを進めたが、交通手段の確保が難しい参加者が多くいた。公共交通機関では行けない立地の施設が多いため、自転車移動となる受講者が通える範囲で施設を探すのは大変だった。

年配の人や障害を持つ人の受け入れが可能な事業所を探すのは難しい。

#### (3) 職場体験を通してみられる受講者の意識変容

(介護労働安定センター)

入門的研修の受講期間中、受講者との面談がある。一人一人に話を聞くと、申込時

に「入職を検討中」と回答していても実際には就労意欲がゼロに近い人が多い。ただし、職場体験などを通じて受講者の意識は変化する。よく聞かれるのは「思っていたような暗い場所ではなかった」という声。実際に職場を見た後、就職しても良いという気持ちになった参加者もいる。総社会場では、職場体験を経て就職面接に進んだ人がいた。

事業所に一度行ってみたかったという人もいる。普段は事業所の中を見ることがないため実際に見学することで理解が深まり、介護への関心が持てるようになる。参加者からは「介護現場は暗いと思っていたが、入所者の目線一つでも“これが食べたいのだな”というコミュニケーションを取れたことが良かった」等という感想が挙げられていた。参加者がとても積極的に参加しているため、当初はそこまで職場体験の受け入れに前向きでなかった事業所からも「ぜひ次も協力したい」との声があった。

## 7. 入職に向けた一体的支援の一環として行っている入門的研修・職場体験以外の取組

### (1) 入門的研修・職場体験以外に実施している取組はあるか

(岡山県)

県では、施設が職員に実務者研修を受けさせる際に必要な代替要員確保のための補助事業（岡山県実務者研修等代替職員確保支援事業）を行っている。

(介護労働安定センター)

介護現場では無資格でも働き始められるという特徴がある。専門性向上を目指す人の中には「まずは無資格で入職し、その後に実務者研修を受講する」というパターンが一定数いる。

実務者研修を開講している介護施設もあり、職員であれば受講料を割り引くなどの工夫をしている。ハローワーク等で無料の研修がたくさんあるため、費用を払ってまで受講したい人は少ないように思う。

(県福祉人材センター)

介護福祉士の資格を取得するためには、実務者研修を修了する必要がある。加えて、3年の実務経験を積めば国家資格を取得できるので、頑張ってステップアップしようというインセンティブにつながる。

キャリアパスを考えると、50代頃に資格取得を目指し始めなければ間に合わないように思う。未経験であっても介護助手であれば受け入れるところもある。

## 8. 参加者へのフォローアップ

### (1) 入門的研修後のフォローアップの内容

(介護労働安定センター)

入門的研修後の参加者フォローアップのツールは電話とメール。7日間の短い講習で講習日も飛び飛びであるため、一人一人を知るために、入門的研修期間中に必ず個

別面談を実施している。

(県福祉人材センター)

求職者の人とのコミュニケーション手段として、電話が有効だと考える。メールをするのは就職先決定前の最終確認のタイミング等に限られる。もともと顔合わせが出来ているので、特に電話でのコミュニケーションに苦勞していない。

入門的研修について、岡山会場の土曜日コース参加者のうち、現在転職を考えているのは1～2名程度。令和6年度内に就職につながらなくても、将来的な介護職への転職可能性がある。

令和5年度入門的研修の受講者の中で、令和6年度の入門的研修にも参加している人がある。勉強のために参加する人が多く、研修を受けること自体がライフワークとなっている人もいる。本当に就職意識が高い人はすぐに就職する。

## 9. マッチング・就職

### (1) 事業所のニーズと参加者のニーズのミスマッチ解消のために行っている工夫

(県福祉人材センター)

事業所として、短時間でも良いので働いてほしいというニーズはある。事業所内での役割分担をしっかりとすることは、人間関係を健やかに保つことにも役立つ。令和5年度の入門的研修でマッチングをした際は、デイサービスの運転手としての求人が多かった。

(介護労働安定センター)

以前ドライバーをされていた人が、定年退職後に参加され運転職の募集を知り、就職意欲を高めた例もある。

## 10. 介護職への入職希望者の傾向

### (1) 介護職へのイメージとして多いもの

(県福祉人材センター)

全く福祉現場を知らない人は、介護職へのイメージがそもそもわからない。求職者には、働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組む「おかやまフクシ・カイゴ職場すまいる宣言」認証法人の新人育成体制や職場環境など特色ある取組みを説明して、安心して働くことができることを説明している。

### (2) 介護職に関心を持った理由

(介護労働安定センター)

前職で人間関係等でメンタルを崩してしまい、介護職なら就職できると転職を検討する人もいるという感触。

### (3) 介護職のどのようなところに魅力を感じるか

(県福祉人材センター)

介護職の良いところは、正社員だけでなく多様な働き方があること。各人に合った働き方をピンポイントで探すことができる。週に数日の勤務でも受け入れている施設が多い。介護補助員でも、施設内の職員紹介コーナーで顔写真つきで「スタッフ」として掲載している施設もある。

(岡山労働局)

ハローワーク担当者に聞いてみたところ「高齢者でも採用されやすい」「元気であれば長く働ける」「利用者から感謝される」などのPRをすることが多いようだ。

(岡山県)

「無資格でも入職できる」「求人が多い」という点が介護職の特徴。誰でもできる仕事」というPRを前向きに受け取るかは人による。

### (4) 介護職に魅力を感じたきっかけ

(県福祉人材センター)

若い人で入門的研修に参加される人は、親が介護職の人が多い。また、小さいころおじいちゃん子おばあちゃん子だったという話を聞く。

### (5) 介護職への就職の決め手

(県福祉人材センター)

自分が希望する就労条件に合致することを最重要視する人が多いように思う。時短勤務が可能か、休暇取得制度が整っているかなど。

## 11. 介護職への入職を希望しない人の傾向

### (1) 介護職へのイメージとして多いもの

(県福祉人材センター)

求職者の中に身体介護として排泄介助などをすることに抵抗感がある人が一定数いる。そういった人は、高齢者介護ではなく、障害者支援を希望する傾向にある。介護職へのネガティブなイメージを醸成しないために、介護事業所の育成も大切だと感じる。職場の人間関係が複雑だというイメージを持つ人が多い。介護職として働く際に、現場において多忙を理由に就職時に業務内容として説明されていたことと違う業務をさせられることに不満を待つ人もいる。そういった齟齬が原因で人間関係が崩れていく例もある。

(介護労働安定センター)

人間関係の複雑さは介護業界に限った話ではない。介護職だけが、職場の人間関係の複雑さを強調される必要はないと思う。

**(2) 他にどの業界への入職を検討しているか**

(介護労働安定センター)

「介護職であれば、人材が不足しているため就職しやすいだろう」という考えで就職を希望する人も多い。

(県福祉人材センター)

他業種との比較はあまりされないのではないかと。製造業などの異業種で働いていた人が、人と関わる仕事に就きたいと考えて介護職への就職を希望することがある。過去にヘルパー2級を取得した人が、長いブランクを経て「自分の技術を取り戻したい」と研修を受講する例もある。

(岡山県)

県では潜在的有資格者の再就業に向けた事業も行っているが、あまり参加者が集まっていないのが現状。

**(3) 就職先の判断に迷うボトルネック**

(岡山労働局)

介護福祉関係の仕事には資格がなくても就職できると考える人もいるようだ。中高年の人の中には「自分の年代であればまだ他の仕事の選択肢がある」「あと10年したら受け入れてくれる業界は介護福祉業界などに絞られてしまうので、福祉職への転職はその時で良い」と考える人も一定数いる。

**12. その他**

**(1) 介護の仕事に関する魅力発信の必要性を感じるかどうか**

(介護労働安定センター)

就職支援のための介護施設説明会で、施設職員に施設のアピールや介護職としての経験を話してもらうことで、介護の魅力発信をすることができているように感じる。

「自分も介護職として働けるかもしれない」と思ってもらえることが重要。

(県福祉人材センター)

岡山県は資格を取得できる福祉系の学校が多い。福祉・介護に関心を持つ学生は進学した後就職する。福祉・介護に関心を持たれる人以外の人はどうアピールするかが重要。小中学生や保護者にアピールできれば職業選択の一つになるのではないかと考えている。

## 岡山県（入門的研修受講者）

ヒアリング日時	令和7年1月14日（火）13:00～13:30
ヒアリング場所	岡山県庁舎
ヒアリング対象者	入門的研修受講者（60代男性）

### 1. 興味・関心

#### (1) 介護職になぜ関心をもったか

父親の介護がきっかけで、身体介護に関心を持つようになった。父親に何かが起きた際に適切に対処できるよう、勉強したいと考えた。それまでは、アルバイトやシルバー人材センターから紹介された仕事をしながら過ごすことを想像しており、自分が介護の現場で働くことは考えていなかった。

### 2. 理解・魅力

#### (1) 介護の仕事のイメージをどう考えていたか

初めて介護現場を見たのは、義理の母親がいた特別養護老人ホームを訪問した時。夜勤や排泄介助などの業務がある、大変な仕事だというイメージを持っていた。しかし、入門的研修の受講や父親の介護を通じてこれらの業務の重要性を理解し、自分の中で必要なこととして気持ちを整理できるようになった。これにより、介護の仕事への不安を徐々に払拭していった。

#### (2) 介護職の魅力についてどう考えているか

最初から介護職に魅力を感じていたわけではないが、現在の仕事での契約や金銭的なやりとりで疲れを感じる中で、誰かのために貢献するという点が次第に魅力的に思うようになった。また、介護業界では定年後、70～80代でも活躍している職員が多くいることに、長期的に続けられる仕事としての魅力を感じている。

### 3. 比較・検討

#### (1) 介護業界・介護職の他に転職を検討した業界・職種

現在、不動産業界で嘱託職員として働いているが、介護職は父親の介護の経験から自然と選んだ経緯があり、他業界・職種と迷うことはなかった。

#### (2) 就職先の業界を検討する際に重視したポイント

就職先を探す際の優先条件として、第一に給料、第二に職場の雰囲気やそれに伴う人間関係、第三に仕事の内容が挙げられる。居住地と職場の近さという立地条件も大事であるが、自分がやりたいことを就職先でできるかどうかの方が重要であると考えている。

### (3) 就職先を選ぶ際に特に迷う/判断が難しいポイントはなにか

介護職に就くにあたり、家族には収入面の心配をされた。ただ、65 歳以上になると年金の支給もあるため、勤務先からの収入のみに頼る必要はなく、家族の理解も得やすかった。また、介護職に就くという自分の意志が固かったこともあり、職業訓練校（実務者研修の実施先）の見学に妻も一緒に来てもらうなど、仕事に対する理解が得られるような行動を取った。

### (4) 介護業界への入職を躊躇ったことはあるか、その理由は何か

躊躇したことは特段なかった。ただ、既に施設で働かれている職員とのコミュニケーションをうまくとれるのかという点は不安に感じている。

## 4. 入門的研修

### (1) 入門的研修を受けた理由

父親の介護をしていた時期に、入門的研修の新聞広告が目に入り、参加しようと決めた。参加費が無料であることも参加のきっかけとなった。恐らく、多くの人が「資格を取得できる」という点よりも「未経験でも研修を受けて働くことができる」点に魅力を感じるのではないかと考える。

入門的研修が職場体験 1 日を含めて計 8 日間行われることに関して、負担はなかった。現職は水曜休みであり開催日に予定が空いていたことに加え、研修日程が飛び石開催であったため、勤務調整がしやすかった。仮に連日開催であれば参加のハードルが高かったかもしれない。平日の参加を希望していたため、平日と土曜日で入門的研修の開催曜日の選択肢があることも参加のきっかけとなった。

### (2) 入門的研修受講後の心境変化

入門的研修受講後、介護職へのモチベーションは徐々に上がっていった。特に、職場体験が印象深く残っている。通常の職場体験ではご利用者とのコミュニケーションや職員の働き方を見学（同行）することが多いが、自分はショートステイを受け入れる事業所で実習を行うことができた。研修担当者が腰痛で動けなくなったため、急きょ介護の手伝いをする事になり、食事の準備や散歩の補助を行った。驚きはしたものの、作業自体に抵抗はなく、実務を行うことができた。

また、研修内の「介護現場の理解」というプログラムで 40 代の途中から介護現場に携わり現在は施設長の実体験を聞き、自分も介護職に就こうと思うきっかけになった。研修自体が自分の人生の中で貴重な機会であり、実体験を聞くことで働くイメージを持つことができたため、非常に良い刺激となった。

自分自身が入門的研修を受けていることに加え、身近に介護が必要な人がいることから、子どもも介護に対する関心のある程度持っている。研修受講後の心境の変化という

わけではないが、子どもが介護の道に進むのであれば、応援したいと考えている。

**(3) 入門的研修受講後に受けた、就職に向けたフォローアップの有無・内容**

令和7年の4月から職業訓練校で実務者研修を6か月間受講し、取得後に就職活動を行い、その後は介護福祉士を目指す予定である。就職に向けた相談として、県福祉人材センターと定期的に連絡を取り合っている。最終的に介護福祉士の資格を取得したいという話をしたところ、職場で働きながら資格を取得するよりも、学校に通い資格を取得した上で就職した方が良い職場に就職できるのではないかという助言をもらった。就職後は正社員として、週5勤務したいと考えている。



## 社会福祉法人美咲会

ヒアリング日時	令和6年11月19日（火）10:30～11:30
ヒアリング場所	オンライン
ヒアリング対象者	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会福祉法人美咲会理事長／一般社団法人 Kaigo 福祉 Lab 共同代表（1名）</li> <li>社会福祉法人美咲会（入門的研修担当者）（1名）</li> <li>社会福祉法人めぐみ会 常務理事／一般社団法人 Kaigo 福祉 Lab 共同代表／福祉の魅力向上委員会委員長（1名）</li> </ul>

### 1. 入門的研修の位置づけ

#### (1) ターゲット

（美咲会（入門的研修担当者））

年齢層を絞らず、幅広い年齢層への募集を心掛けている。子育てが一段落した層や、親の介護について考え始める層である50代～60代の人への応募が多い。今後自身の家族が介護を必要とする可能性に備えて、知識を得るために参加する人も多い。

（美咲会 理事長）

入門的研修は、厚生労働省が示す「山脈型キャリアモデル」における、介護人材の裾野拡大をねらいとした研修だと認識している。

事業所ニーズを踏まえると、就職しやすいのは若年層だと思うが、多様な人を対象にしている。

委託元である埼玉県三芳町と相談し、研修の定員を15名としている。応募者が多く、キャンセル待ちが発生する回もある。そのため、現状は募集対象を「介護職としての就職を希望する人」としている。募集において就労が前提にされているとプレッシャーがあるという声もある。そのため、参加者には「そこまで就職に対して重くとらえないようにしてほしい」と伝えている。研修受講者が集まらない自治体であれば、就労希望の有無を問わずに募集し、人を集めるのが良いかもしれない。

（めぐみ会 常務理事）

他業種からの転職を検討している外国人材にとって、無料で受講できる入門的研修は介護職になるきっかけになりうるため、受講を勧めている。

#### (2) 初任者研修、実務者研修との関連

（美咲会 理事長）

入門的研修から初任者研修や実務者研修への橋渡しが課題だと考えている。初任者研修の受講者の中には「入門的研修という存在を知らなかった。知っていれば初任者研修よりも先に入門的研修を受講したかった。」と話す人もいる。

### (3) 入門的研修の意義

(めぐみ会 常務理事)

介護職は、必ずしも資格を必要としない。生活援助従事者研修を受講すればヘルパー等に就けるため、入門的研修をアピールできる要素が少ないと感じる。入門的研修の位置づけが曖昧で、各市町村もPR しづらい現状なのかもしれない。

(美咲会 理事長)

入門的研修の最大の意義は、介護職としてのキャリアアップの入り口であること。地域住民の学習意欲は高いため「入門的研修から始まる介護職のステップの最終段階には国家資格がある」ということは訴求ポイントになりうる。

## 2. 研修テキスト

### (1) テキスト作成の背景と工夫している点

(美咲会 理事長)

テキストは令和7年9月に完成予定。入門的研修のテキストがあまり普及していないことが課題だと感じていた。「埼玉県産」であることが特徴で、埼玉県にゆかりのある有識者に執筆を依頼した。

今までテキストを使用していなかった自治体にも使ってほしいという思いで作成した。内容は分かりやすさを重視した。フリーコンテンツとして公共財にすることも検討している。地域の小中高生の福祉の授業にも活用してほしい。各章で学ぶ内容を示すホワイトボードアニメーションを作成して部分的にでも読んでもらいやすくすることで、小中学生が介護に興味を持つきっかけ作りをしたい。

## 3. 自治体との関係

### (1) 自治体との役割分担・連携状況

(美咲会（入門的研修担当者）)

委託元である三芳町は、広報誌への入門的研修に関する情報掲載や研修会場の提供等を行っている。美咲会は事務局として研修の企画運営実務を担当している。募集開始から研修の実施に至るまで、適宜美咲会から三芳町へ現状報告を行っている。実績報告の主な内容は受講生の人数や講義内容。

## 4. 広報

### (1) 入門的研修の広報において工夫していること

(美咲会（入門的研修担当者）)

入門的研修の開催周知方法として、町の広報紙への掲載が最も効果的だと考えている。工夫として、地域のハローワークにチラシを置くこと、ハローワーク職員と会話して入門的研修を認識してもらうこと、町内での集まりで周知することなどがある。ま

た、認知症サポーター制度の講義の際にもチラシを配布している。

令和6年度の入門的研修は9月開催であるため、8月上旬に周知広報を行ったが、同時期に開催するイベントが多かったこともあり参加者が集まらずに苦勞した。例年は10月頃の開催のため、応募数が多かった。開催時期により人の集まり方は異なる。

## (2) ターゲットに対してどのような文言でPRしていたか

(美咲会 (入門的研修担当者))

介護職に興味はあるものの、自分が介護職として働く自信はない人が多い。そのため「学ぶ」のではなく「知る」、「覚える」のではなく「体験する」というキーワードを発信している。

## 5. 入門的研修の内容

### (1) 入門的研修の企画内容で工夫した点

(美咲会 理事長)

会場が広く、準備もしやすいことから、美咲会の施設であるみずは苑で研修を行っている。地域の介護事業所に声をかけ、講師を依頼している。講師をすることは、事業所職員自身の学びになるため、特に中堅層の職員にとって良い経験になると考えている。講義には講師の実体験や専門的な話を盛り込んでいる。認知症当事者や介護への興味関心が沸くような内容になるように工夫をしている。

入門的研修は毎週水曜日、全4回で開催している。美咲会には介護系の教員が多く所属しており、科目1つずつに多様な講師を派遣するというのは美咲会が発案した。実技が伴うカリキュラムを実現するためには、環境整備が大切。実技では美咲会の施設を使い、講義は町の公共の建物を使用している。

### (2) 研修受講を通してみられる受講者の意識変容

(美咲会 理事長)

介護事業所から、入門的研修の受講有無によってパフォーマンスに大きな違いは見られないと聞く。介護福祉士であっても人によってモチベーションは違うため、個人差だと考える。ただし、入門的研修の受講当事者からすると「ある程度学んでから現場に入って良かった」とポジティブに受け止めているようだ。また、既に働いている職員から「自分が入職するときにもこのような機会があればよかった」と聞くことがある。

### (3) 研修後の就職状況・フォローアップ

(美咲会 理事長)

美咲会では、入門的研修受講者がその後事業所を見学したかについて把握しているが、その後の就職状況は追跡できていない点が課題。就職後のフォローアップは三芳町

も行っていない。入門的研修期間中に行うマッチング後は参加者との関わりがなくなってしまうため、今後、過年度の参加者を集めて「同窓会」のような学び直しを提供することが必要ではないかと考えている。

## 6. マッチング

### (1) 求職者の就労希望条件と、事業所のニーズとのミスマッチを防ぐためにしている工夫

(美咲会 (入門的研修担当者))

入門的研修のカリキュラムとして、事業所と参加者のマッチングの場を設けている。ケアアシスタントの導入にあたり、介護事業所は業務の切り分けをしている。入門的研修の参加者のうち、就労希望がある人には、どのような条件で働きたいのかを事務局が聞き取っている。

(美咲会 理事長)

受講者は、アシスタント業務から始めたいという人が多い。マッチングが成立しない原因は施設側にあることが多いと考えている。マッチング会に来る施設は、入門的研修受講者に夜勤や施設介護など本格的な業務に従事してもらうことを希望している。研修の参加者層を踏まえ、ケアアシスタントを募集する方針とするのが良いのではないかな。

国が示すモデルが山脈型へと変化し、キャリアモデルに紐づく研修体系も用意されているにも関わらず、入門的研修を採用に活用しきれていないと感じる。埼玉県社会福祉協議会の中でも、マッチングに協力しているのは美咲会しかない。

令和3年度から令和5年度までの研修参加者のうち、1名が特別養護老人ホームに就職したようだ。残りの参加者は職場見学などを行ったものの、就労にはつながっていない。

## 7. 介護の仕事魅力発信について

### (1) 福祉の魅力向上委員会発足の経緯

(めぐみ会 常務理事)

介護職には、まだ古い3K(汚い・きつい・危険)のイメージが残っていると感じる。近年はエッセンシャルワーカーとしてイメージが向上しているが、賃金が安い可哀そうな業界という印象は根強い。見た人が笑顔になるような、品質の高いアニメーションで介護職の素晴らしさを表現し、注目を集めたいと思い委員会を立ち上げた。

### (2) 制作したアニメーションの念頭に置いていたターゲット層

(めぐみ会 常務理事)

30秒動画を4本作成した。学生、子育て中の人、転職希望者、外国人といった色々な

立場の人に見てほしいと考え、様々な人の人生の、重要なライフステージに関われることを示した。動画のうち1本は、ベトナムの人が来日して介護職になるというシナリオ。

### (3) アニメーション制作における工夫

(めぐみ会 常務理事)

「自分の人生が良い方向に変わっていく」というメッセージを打ち出した。高齢者や障害のある人への介護を通じ、人の大切さややさしさを教えてもらえる仕事であることが伝わればよいと思った。

SNSを利用して動画を発信した。最も効果的だったのは、アニメーションの主題歌の作曲者による宣伝。宣伝動画は、再生数11万回を超えた。作曲者を知っていた関係者がいたこと、SNSフォロワー数が多く、介護職への思いも共有できたため依頼した。福祉の魅力向上委員会の委員には、様々な広域団体の人が所属している。彼らが保有しているSNS（YouTube、Instagram等）でも紹介してもらったが、再生回数が伸びなかった。元々フォロワー数が多い方に依頼することが重要だと思う。

作曲者による動画発信後は、再生回数が増えただけでなく、介護業界の関係者から文章の寄稿を2件、講演を2件依頼され、反響を実感した。また、タイで作成したアニメーションを紹介した際、約70名の参加者に囲まれて質問を受けた経験があり、驚いた。

これからは、外国人人材と共に介護サービスを提供していく時代になっていくはずだが、外国人を雇用している事業者がまだ少ないことに課題感がある。東南アジアの国の方にとって、日本の介護職がいかに魅力的かをPRすることが大事。アジアで日本の好きな点を聞くと「アニメ」と返されることが多いことを踏まえても、アニメーションは国内外に介護職の魅力を発信できる有効なツールではないかと考えている。

## 静岡県牧之原市

ヒアリング日時	令和6年12月13日（金）10:30～12:30
ヒアリング場所	牧之原市役所
ヒアリング対象者	牧之原市 長寿介護課 係長、主事（計2名） 委託事業者（人材派遣会社） 課長（1名）

### 1. 体制・財源確保

#### (1) 介護人材確保に関する福祉人材センターやハローワーク等との連携状況

（牧之原市）

事業開始にあたり、ハローワークと会話した。ハローワークは、市内の介護事業所と連携して、介護職員募集のための説明会を実施していることが分かったため、当該案件とは棲み分ける形で牧之原市が入門的研修を実施することにした。入門的研修に関して福祉人材センターとの関わりは全くない。

#### (2) モデル事業開始前終了後の類似事業の財源

（牧之原市）

令和5年度は保険者機能強化推進交付金で充当している。

#### (3) モデル事業に協力いただける事業所の見つけ方

（牧之原市）

入門的研修の実施にあたり、市とともに事業に取り組む協力介護サービス事業所（以下、「パートナー事業所」という。）を毎年市のメールで公募している。パートナー事業所は、入門的研修参加者の就職先候補となる。令和5年度は5か所で、令和6年度は8か所と、事業所数に大きな変動はない。事業所からの手上げが少なければ、電話で個別にアプローチをする。事業所が身体介護を担う職員の採用を期待している場合にはミスマッチを防ぐために調整することもあるが、事業目的に合致していれば、市の判断で断ることは原則ない。

牧之原市内の事業所数は約25か所と特段多くはないため、事業所との距離が近く、普段からやりとりがある。また、本事業に関する認知度が高いため、協力してくれる事業所を見つけやすい。過去に入門的研修を経て就職した人達の評判がよいこともあり、口コミでパートナー事業所の話が広がっている。

令和6年度の入門的研修参加者中、就労希望者は10名程度いたため、急遽12月前半にパートナー事業所を追加した。

（委託事業者（人材派遣会社））

介護サービス事業所が機能分化や業務改善に取り組めるよう、サービス種別ごとにパートナー事業所との意見交換を行っている。事前に事業所の人員配置を確認し、マッチ

ング時に各施設に向いている求職者を提案できるように準備している。

## 2. 事業設計・ターゲット検討

### (1) 自治体内で人材確保の重点エリアの設定有無

(牧之原市)

市内での重点エリアは設定していない。パートナー事業所である8つの事業所について、地域の偏りはない。東西エリアに分かれて分布している。

### (2) 主なターゲットとして想定している年代や職種

(牧之原市)

牧之原市の高齢化率は3割を超えており、介護助手など、重労働ではない周辺業務への高齢者自身の就労ニーズが高いと感じていた。令和元年度の事業開始時から「高齢者の社会参加」と「介護予防」を目的としており、ターゲットは一貫して65歳以上に設定している。

### (3) 介護職に魅力を感じてもらいやすい層／介護職に入ってきてやすい層の特徴

(牧之原市)

入門的研修への参加動機として、家族の介護をきっかけとしている人が多い。高齢者や、介護の仕事にブランクのある人の中には「自分は他の業界では働けないのではないかな」と思う人がいるようだ。参加者からは「介護職であれば、自分でも受け入れてもらえるのでは」という発言もあった。高齢者の雇用として、最後の受け皿になっているような印象がある。

### (4) 事業所が求めるのはどういった人材か。

(牧之原市)

事業所からは、初任者研修を受けた人や若い人を採用したいという声もあった。パートナー事業所には、掃除や送迎業務を担う人材にニーズを感じているか説明会等で確認したうえで協力していただいている。

## 3. 事業委託者選定

### (1) 委託先の選定方法

(牧之原市)

静岡県内の他の市町でも、委託した人材派遣会社が入門的研修を実施している。令和元年度からは継続して同社に入門的研修事業の実施を委託している。

### (2) 事業者への委託業務

(牧之原市)

広報や入門的研修の実施、職場体験、マッチング等の幅広い業務を委託している。

（委託事業者（人材派遣会社））

入門的研修の講師を派遣している。様々な研修を実施しているため、講師としてのスキルセットを持つ人材が約 40 名所属している。

### （3）委託事業者との連携方法内容

（委託事業者（人材派遣会社））

静岡県内の複数の市町で入門的研修事業を受託しており、ターゲティングやアプローチ方法は、市町からの要望やその地域特性を踏まえて決めている。牧之原市は、事業主担当者に加えてサブ担当を置いているため、どちらかの職員が休暇でも連絡でき、事業を推進できることが良い。

## 4. 周知・広報

### （1）最も集客に繋がっていると考えられる広報手段

（牧之原市）

参加者 15 名を対象に行った聞き取りでは、5 名が LINE を見て参加したと回答した。LINE による発信時には研修申込用のリンクを貼りつけていた。また、LINE で記載した市の電話番号から電話で申込をした人もいた。牧之原市の公式 LINE アカウントは、市の人口の約半数にあたる 2.6 万人程度の登録者がいる。背景には、市長が LINE の活用を重視している事情もある。その他には、市広報を見て応募した人が 2 名、回覧板に挟んだチラシを見て応募した人が 2 名いた。市による情報発信への信頼性が、募集に効力を発揮したと実感している。

（委託事業者（人材派遣会社））

就労意欲のある 15 名が集まった要因として、募集期間が長かったことが挙げられる。市町によっては、担当者が変わり、契約方法や仕様書が分からず、募集期間が 1 か月程度しか取れなかったため人が集まらなかったケースもあった。広報期間が長いと、状況を見ながら広報手段を追加したり、文言を変更したりできる。令和 6 年度の牧之原市の入門的研修は 6 月中旬～11 月末にかけて周知した。

### （2）入門的研修職場体験の参加者を集めるために工夫したこと

（牧之原市）

媒体ごとに募集の写真や文言を変えた。LINE で文字量が多い文面を送っても見てもらえないと考えたため、工夫した。頻繁に LINE 通知が来ると「またか」と思われブロックされることもあるため、あまり頻繁な通知にならないように気を付けている。牧之原市の場合は人口規模が大きくなり、LINE の頻度が高くないので、注目度が高まったと考えている。



令和5年度はLINEでの広報に加え、市内の65歳以上の人全員にチラシを送付し、介護保険証を送る際にもチラシを同封していた。市では隔年で生活援助従事者研修も実施しているが、入門的研修よりは需要が低いように見受けられる。

（委託事業者（人材派遣会社））

市のLINEは市民がよく見ており信頼度が高い。広報では「介護」らしさを出すと忌避感を抱く人も多いため、あまり介護感がでないようにした。65歳以上をターゲットとすると、紙媒体のほうが母集団にリーチしやすいと考えていたが、実際はLINEの効果が高いことが分かり、意外だと感じた。

一度チラシを見ただけで心が動く人もいれば、何度かアプローチして意欲が湧く人もいる。広報期間を半年ほど確保し、繰り返し周知したことが成功の要因だと考える。

### （3）ターゲットに対してどのような文言で入門的研修職場体験をPRしていたか

（牧之原市）

応募条件の1つとして「介護に興味があること」を設定していた。また、周辺業務の募集であるため柔軟な働き方ができるという点に着目し、訴求文言を工夫した。募集の戦略立案にあたり、介護事業所経由で過去に入門的研修を経て就労した人と1時間程度会話する機会を設けた。「何に興味をもって研修に応募したか」を尋ねたところ「ぷちアルバイト」という文言とのことだったため、募集時のメッセージとして「ぷちアルバイトしませんか」「ダブルワーク歓迎」といった文言を盛り込んだ。

## 5. 入門的研修

### （1）入門的研修の企画内容・工夫

（委託事業者（人材派遣会社））

入門的研修では、参加者向けの事前説明会を必ず開催している。以前に一度説明会なしで実施したことがあるが、研修開始後に参加者から「希望していた研修内容と違った」という反応があった。途中で辞退者が出ることを予防するため、研修の趣旨や目的を必ず研修前に説明している。

在宅介護の職員採用を狙う自治体などでは、入門的研修に実技を追加で取り入れている場合もある。牧之原市では周辺業務を担う介護サポーターを採用することを目的としているため、令和元年度から変わらず講義形式で研修を行っている。講義の中で、参加者から質問を受ける時間を設けるようにしている。

短期間に集中的に研修を開催する市町村もあるが、週に2回程度の開催とすることを勧めている。研修に参加するスケジュール日程と実際に働く場合のスケジュールは近い方が良く考えている。

応募者数が定員の15名を超えた場合、市と協議して受け入れる可能性もあった。入門的研修の実施にあたっては、契約している講師を派遣している。講師は現場での本業

を持ちながら、副業として講師を行っている者が多いため、現場のリアルを伝えることができる。

## (2) 入門的研修受講者の特徴傾向（年齢層や受講動機など）

（委託事業者（人材派遣会社））

令和6年度の研修参加者の中には、親の介護をきっかけに介護の仕事に関心を持った人や、仕事が一区切りついた人などがいた。過去に介護職として働いた経験があり、ブランクを経て介護サポーターとしての就労を希望する人も3名いた。普段から市の窓口で情報収集をしている人もおり、「介護」や「就労」というワードに比較的意识が高い人が集まっていると思われる。

## (3) 入職する人は入門的研修から入職まで約何ヶ月かかっているか

（委託事業者（人材派遣会社））

研修から間隔が空くとモチベーションが低下してしまうため、研修後すぐに入職することをすすめている。別の仕事についている場合は、退職するタイミングで入職に向けたフォローをしている。

## (4) 研修受講を通してみられる受講者の意識変容

（牧之原市）

「介護が怖いと感じたものの、就労意欲がわいた」と回答した参加者がいた。入門的研修の受講を通じて、改めて介護の現場で働く覚悟が決まったようだった。

## (5) 静岡県下の他の市町村で実施している入門的研修との比較

（委託事業者（人材派遣会社））

牧之原市は他の市町と比較して就職マッチング率が高い。広報で「ぷちアルバイト」といった文言を使っているため、就労意欲のある人が研修に参加しているのではないかと。他の市町では、研修参加者数を確保するため、募集時の要件として入職意欲の高さを曖昧にしていることが多い。

# 6. 職場体験

## (1) 職場体験の企画内容に関する工夫

（牧之原市）

実際に仕事を体験する内容ではなく、見学のみ実施している。

（委託事業者（人材派遣会社））

研修終了後、就職するにあたって悩みがある人には職場見学を案内している。見学希望者は研修参加者の半数程度。パートナー事業所には、見学希望者がでる可能性を前も

って伝えている。

## (2) 職場体験を通してみられる受講者の意識変容

(委託事業者（人材派遣会社）)

実際に事業所を見ないと分からないことがある。見学をすることによって「ここなら働ける」と決心できる人が多い。見学の結果、他の事業所への就職を希望するケースも時々ある。

## 7. 参加者へのフォローアップ

### (1) 入門的研修後のフォローアップの内容

(委託事業者（人材派遣会社）)

初日に行った就職意欲に関するアンケートを踏まえ、3日目にマッチング支援員がヒアリングする。求人票のような位置づけで、勤務日数や業務時間、興味のある業務内容など、事業所を絞り込むヒアリングを実施している。就労に悩んでいる人には、悩みの理由を聞き、不安を解消する。

利用者が体調を崩したときの責任の重さや、「介護サポーター」として就労したのに身体介護をやらされるのではないかという不安を抱く人がいる。マッチング支援員は「不安に思っているところに対応してくれる事業所を紹介するので安心してほしい」と回答している。

### (2) 職場体験後のフォローアップの内容

(牧之原市)

フォローアップ手段として LINE は用いていない。研修終了後に各参加者への声掛けをしている。

(委託事業者（人材派遣会社）)

介護サポーター育成事業に関して6年以上の活動実績がある、ノウハウを持ったマッチング支援専属のスタッフがサポートしている。マッチング支援員によるサポートは、就職後も継続し、年度をまたぐ場合も相談を受け付けている。支援員には家族のように気軽に相談できる人を選んでいる。また、電話でも相談を受け付けている。

## 8. マッチング・就職

### (1) 事業所のニーズと参加者のニーズのミスマッチ解消のために行っている工夫

(牧之原市)

電話で申込受付をする際、就労に結び付けることを目的とする研修であることをしっかり説明した。「介護の勉強会」ではなく、「介護事業所で働きやすくするための研修」と強調することで、研修受講時に「周辺業務をやるのになぜ身体介護を学ぶのか」といった疑問が生じることを予防した。

市として入門的研修からのステップアップを推進することは考えていない。事業所向けの説明では、入職者がステップアップする可能性を示唆したことがあるが、コア業務を担う人材が入職するという期待を抱かせてミスマッチが生まれないように気を付けている。自発的に上級の研修を希望する参加者には、研修案内をしている。

（委託事業者（人材派遣会社））

就職先となるのは、特別養護老人ホーム、デイサービス、グループホームが多い。パートナー事業所の中でも、従業員数や管理部門の充実度などに違いがある。そのため、事業所がどのような人員配置を行っているかを事前に把握することに加え、意見交換を通じて、求める人物像や職種に関する具体的なニーズを聞いている。求職者にも同様に事前の就労ニーズを知るための面談を実施し、マッチングにつなげている。

過去にミスマッチが生じた事例として「身体介護を担う介護職員になりたかった」という参加者からのニーズがあったケースがある。反対に、介護施設で働くこと自体に拒否感を抱く人もいた。研修の事前説明会で業務内容を説明することで、研修修了後の就職のイメージがつくと考える。

令和元年度の入門的研修参加者は、短期離職者が多かった。背景に、受け入れ側が就職者の期待役割を誤解していたという問題があるように思う。入門的研修参加後に就職した人から、現場で指導を受けられず、誰に聞いてよいかわからないという話を聞いたこともある。モデル事業所を選ぶにあたり、受け入れ態勢の強化を依頼している。以前は受け入れ施設が介護サポーターの業務を正しく認識しておらず期待値との齟齬が発生していたが、現在は事業所にも丁寧に説明を行っているため問題が解消されている。

令和6年度は、パートナー事業所への事業に関する全体説明後に個別の相談会を開いた。施設の人事担当者や施設長が入門的研修の目的を理解していても、現場が理解していなければ、研修参加者が就職後に正しい指導を受けられず不安になってしまう。そのため、各事業所のスタッフへの説明も行った。

介護サポーターとして周辺業務を経験することで、就労への心理的ハードルが下がったり、身体介護への関心を持ったりして、身体介護に挑戦したいと希望する人がいる。そのため、パートナー事業所には「介護サポーターからステップアップして身体介護を担うようになる人もいるため、大事に育てよう」と伝えている。

## 9. 介護職への入職希望者の傾向

### (1) 介護職のどのようなところに魅力を感じるか

（牧之原市）

利用者から「お疲れ様」と言われるなど、色々な人との関係性にやりがいを感じるという人がいた。利用者や介護職員と会話する機会を得られることは1つの魅力だと思う。

（委託事業者（人材派遣会社））

自己満足よりも他者満足を求めるタイプの人には介護職に向いていると思う。配膳や利用者との会話の中で「ありがとう」と目の前ですべて言ってもらえるのは魅力。

## 富山短期大学

ヒアリング日時	令和6年12月23日（月）10:00～11:00
ヒアリング場所	オンライン
ヒアリング対象者	富山短期大学 教授 富山県 厚生部 厚生企画課 2名（係長、主事） コーディネーター 2名

### 1. 体制

#### (1) 富山県との連携状況

（富山県）

地域に入り込んで介護人材の掘り起こしを丹念に行う好事例として実績を評価している。事業費の確保のほか、入門的研修の開催に際して、修了証の発行などで富山県も支援を行っている。

（富山短期大学 教授）

コロナ禍の令和2年、介護分野への進学に反対する声が強かった。富山県では多くの人材確保の事業に取り組んでいたが、さらに、地域の人々の介護職への理解を促進し、介護の仕事を志す人が誇りをもって介護の仕事に就ける、介護職への就職が応援されるような地域文化を醸成することが必要に感じた。

県の福祉人材確保対策会議に参加していたこともあり、地域を基盤とした取組の必要性について会議出席者と理念を共有することから始め、企画の立案に至った。

事業を円滑に推進するためのコーディネーターを配置している。職種は保健師、介護福祉士、社会福祉士。保健師は地域活動を基礎とする仕事であるため、地域の人々を繋ぐ役割を担う。社会福祉士は地域福祉を推進する役割、介護福祉士は介護の現場を知っているため、出前講座の企画などを行っている。コーディネーターは介護の仕事の魅力を伝える段階から入職に至るまで、入職希望者に伴走する。

事業実施にあたっては、地元富山市や地域の関係機関・団体とも連携している。

#### (2) 事業（職場体験受け入れなど）に協力いただける事業所との連携状況

（富山短期大学 教授）

本学科は介護福祉士養成校（以下、「養成校」という。）であり、毎年、多くの施設に実習をお願いしており、実習施設での指導者や職員の状況を勘案し、職場体験先をお願いしている。

養成校は保険者とは違った角度で人材育成という視点で施設を把握している。

### (3) 事業を行う中で福祉人材センターやハローワーク等と連携を行っているか

(富山短期大学 教授)

富山県社会福祉協議会（以下、「社協」という。）は、福祉人材確保対策会議において事務局の役割を果たしており、連携している。

福祉人材センターには介護助手普及推進の担当者がおり、入門的研修の最終日の懇談会等に参加してもらい、受講生への説明や登録、顔の見える関係に努めている。福祉人材センターとは随時、連携をとっているが、福祉人材センターが窓口になっているのでハローワークとは直接連携はとっていない。

## 2. ターゲット検討

### (1) 特徴

(富山短期大学 教授)

富山県では、若年層や就労意欲のある中高年を対象とした研修を介護労働安定センターに委託しており、これは県内2か所、富山市と高岡市の中心部で開催されている。就労意欲のある人は介護労働安定センターが実施する入門的研修を受け、介護助手や介護職員になることを目指すことが多い。

一方、本学科の入門的研修は、地域に根差した研修を目指しており、地域に生活して、中心部まではなかなか通えないが、短い時間でも働くことやボランティア活動することによって社会参加や生きがいを感じる人をターゲットにしている。

地域では、もともと介護の仕事に関心のある人は非常に少ない。そのため、入門的研修と合わせて実施している介護の仕事の魅力発信では、あらゆる人をターゲットにし、介護の仕事への関心が高まるように、富山短期大学の学生や卒業生が地域の小学生、中学生、高校生、地域住民などを対象に勉強会（出前講座）を行うなどしている。もともと地域住民の関心が低いので、勉強会の企画・調整はコーディネーターが行い、地道に地域をまわっている。

勉強会では、介護の仕事の魅力や、老いるということ、認知症や障害について等をテーマとし、貢献寿命やwell-beingについて伝えている。勉強会終了後のアンケートでは、勉強会を通じて、介護の仕事への関心が高まり、地域とのつながりの大切さを強く思う人が増えた。勉強会をとおして地域の人々の関心を高め、もっと勉強したいという気持ちを引き出すことで、入門的研修の受講につながっているケースもある。

コーディネーターは勉強会以外に地域のサークルなどにも顔を出し、研修チラシの配布等を行っており、コーディネーターの声かけ等が受講のきっかけとなったと聞かれる。

**(2) 入門的研修や職場体験受講者と非受講者で介護職に対する考え方・意欲に違いがあるか、能力面での違いが見られるか**

(富山短期大学 教授)

入門的研修に参加することで、介護に関する基礎的知識を得ることができる。貢献寿命や Well-being という言葉を初めて耳にする人も多い。また、業務体験をすることで、自分たちがもっていた古い介護の職場のイメージが変わるとともに、介護の現場で自分ができることを整理できる。講座と業務体験を受講することで、介護の仕事の魅力を理解し、何か自分にできることをして役に立ちたいという思いをいただき、生きがいをもって参加できるようになる。

**3. 周知・広報**

**(1) 最も集客に繋がっていると考えられる広報手段**

(富山短期大学 教授)

富山市には7つの保健福祉センターがあり、令和6年度は西保健福祉センターと北保健福祉センターを対象地域とし、勉強会を対象地域の20会場、入門的研修は各センターのエリアで1コースずつ2コース実施した。

周知・広報はコーディネーターが地区センター及び自治振興会の役員等に足を運び、各地区の事情を踏まえて効果的なPRの方法を採用している。20地区での勉強会を3名で実施するのは大変だったが、勉強会を通して地域との一体感を感じることができた。年月を経て研修が地域に広がっていく印象を受けた。広報期間は1か月。

(コーディネーター)

中山間地域では地域のサークル数が限られているため、チラシを全戸配布して研修を周知した。地区センターからチラシの全戸配布はなじまないと言われた地域では、町内でのチラシ回覧程度にとどめ、個別のサークル活動の場所に入りこんで研修を宣伝した例もある。公民館を利用して活動を行っているサークルの代表者に研修について説明し、口コミを通じて参加者獲得につながったこともあった。

(富山県)

勉強会について、自治振興会レベルの規模で区切って一つの地区としてカウントしている。

**(2) 入門的研修・職場体験の参加者を集めるために工夫したこと**

(富山短期大学 教授)

コーディネーターが各地区を訪問し、地域の実情に沿った広報を模索していること。



(3) ターゲットに対してどのような文言で入門的研修・職場体験をPRしていたか

(富山短期大学 教授)

「誰もが長く元気に活躍できる社会」×「Well-being なまちを目指して」という文言でPRした。

#### 4. 入門的研修

(1) 入門的研修の企画内容

(富山短期大学 教授)

当初は3日間、計21時間で開催していた。参加者から21時間は重たい感じがして申し込むのに「勇気がいる」「大変」という声があったため、より気楽に参加できるよう基礎講座と入門講座を分け、基礎講座は3時間の1日とし、その後、業務体験3時間3日間、入門講座18時間と受講者が自分で選択して学べるステップアップ型にした。受講者からは自分で選べるのが良いという感想があった。

入門的研修受講後、初任者研修、実務者研修へと進むことができ、ヘルパーとなった人もいる。令和6年度はまだ初任者研修や実務者研修へ繋ぐ段階に至っていない。

(2) 入門的研修受講者の特徴・傾向（年齢層や受講動機など）

(富山短期大学 教授)

年齢層は比較的高く、就労を希望されるのは60代が多い。

(3) 入門的研修の企画内容に関する工夫

(富山短期大学 教授)

介護の仕事への理解促進に重きをおいている。身近な場所で受講できること、身近な施設の職員が講師となっていることが特徴。研修参加後は、介護職員や介護助手として就職する選択肢の他、応援団やボランティアなど、自分ができる形で参加するよう伝えている。

(4) 入職をためらう人を後押しするフォローアップ

(富山短期大学 教授)

就職またはボランティアを希望するまたは検討中の人には、研修後のアンケートを送付するタイミングでコーディネーターが電話をしている。研修直後は達成感もあり意欲があってもタイミングを逃すと意欲が低下し就労等にむすびつかないことがあることから、福祉人材センターからの就職面談の結果を待つなど一段落してからフォローをする形にしており、研修修了後、できるだけ早いフォローアップを課題として認識している。

(コーディネーター)

コーディネーターと話をすることで「介護職にチャレンジしてみよう」と思う人など、一押しがあれば入職につながる人もいる。基礎講座や体験実習で直接関わり、顔の見える関係になっているとプッシュしやすい。

## 5. 職場体験

### (1) 職場体験の企画内容に関する工夫

(富山短期大学 教授)

入門的研修の基礎講座の直後に体験実習の希望票を送り、参加のモチベーションを高める工夫をしている。また、参加者には実習の流れや心構えを記した手引きを配布している。

養成校の実習施設を職場体験先にしており、職場体験先には意欲のある事業所を選んだ。事業所には、コーディネーターが趣旨を説明している。対象地域内の事業所の3割ほどが職場体験先となっている。

### (2) 職場体験を通してみられる受講者の意識変容

(富山短期大学 教授)

「介護の知識をもっと知りたいと思った」「社会貢献をしたい」といった感想が寄せられた。職場体験を通じて介護の職場全体の温かい空気を感じたり、各種介護サービスの違いを理解したりすることで、入職を希望するようになった人がいた。受講者からも、職場体験を通じて考えが変化したとの感想を聞くため、実際に介護の現場を体験することは大事だと感じている。

## 6. 介護職への入職希望者の傾向

### (1) 介護職への就職の決め手

(富山短期大学 教授)

入門的研修の内容に満足した人や、受講の目標を達成できたと感じた人が就労を希望することが多い。

## 7. 介護職への入職を希望しない人の傾向

### (1) 他にどの業界への入職を検討しているか

(富山短期大学 教授)

既に他の仕事に就いており、介護職とのダブルワークを希望する人もいた。

## (2) 就職先の判断に迷うボトルネック

(富山短期大学 教授)

60代、70代は、サークル等の地域の活動が忙しくて就職を断念する人が多かった。介護や育児の最中で入職できない人もいた。

## (3) 介護職になることに関する周囲からの反応

(富山短期大学 教授)

保護者や高校の教員等は、給料が安く大変な仕事と思う人がまだ多い。勉強会後のアンケートでは介護の仕事への関心が高まったと答えた人、介護に関わっている人を応援したいと答えた人が8割を超えており、入門的研修受講者については周囲から反対された等はあまり聞いていない。

# 8. マッチング

## (1) 介護事業所からのニーズが高い人物像

(富山短期大学 教授)

介護の職場では、可能な限り多い日数勤務できる人のニーズが高い。基礎的な介護技術を持っている人や送迎ができる人も、雇用したい人材の条件として挙げられている。

## (2) ミスマッチを防ぐ工夫

(富山短期大学 教授)

事業所に業務を洗い出してもらうことでミスマッチを防いでいる。事前に、介護助手を採用するのだという認識を組織で持ってもらうように働きかけた。

(コーディネーター)

職場体験の実施にあたり、受け入れ先となる各事業所に、介護助手の必要性などについてヒアリングした。事業所の窓口担当者が業務の棚卸の必要性を理解して取り組んでいる。具体的に短時間でできる業務は何なのかを考えてもらったが、実際には難しさもあったのではないかと考えており、更に取り組む必要があると感じている。

# 9. その他

## (1) 介護の仕事に関する魅力発信の必要性を感じるかどうか

(富山短期大学 教授)

魅力発信は必要と感じる。介護の魅力を富山県全体に広げることを目的とした、富山短期大学の卒業生による「広がるチューリップ」という活動がある。学生時代から、介護の魅力を多くの人に知ってもらいたいとチラシや動画を作成していたゼミ生が中心になり、卒業後も介護の魅力発信をテーマに研究・活動している。

学生時代から自分たちの仕事に価値を見出し、人に伝える方法を考えることで、就職

した後も辛いことがあってもぶれずに介護の仕事を継続することができる。介護職の人の中には自分たちの仕事の魅力を伝えることが苦手な人が多い。

入門的研修事業実施の初年度は事業所の担当者も緊張していた。住民の前で講義を行った経験を活かして短大の非常勤講師になり、伝える力が上がった人もいる。

将来的には、行政や養成校が中心になるのではなく、社会福祉法人等が中心になって地域住民とともに、自分たちの地域で介護人材を集められるような仕組みにしていきたい。そのためには、地域文化の醸成と時間はかかってもその核となる介護の事業所の人材育成が必要と考える。広報・啓発というよりは、住民の学習活動、事業所の人材への教育活動が大事で、行政はすぐ結果を出したがるが、人を育てるには年単位でかかることを理解して継続して取り組むことが必要と考える。

## 滋賀県

ヒアリング日時	令和6年1月17日（金）12:30～14:30
ヒアリング場所	滋賀県庁大津合同庁舎
ヒアリング対象者	滋賀県 健康医療福祉部 医療福祉推進課 主幹（1名） 滋賀県介護・福祉人材センター（1名） 委託事業者（人材派遣会社）（2名） 委託事業者（講師派遣事業者）（1名）

### 1. 体制・財源確保

#### (1) 介護人材確保に関する福祉人材センターやハローワーク等との連携状況

（県介護・福祉人材センター）

県介護・福祉人材センターは入門的研修受講後の入職希望者のマッチングを担当している。

（委託事業者（人材派遣会社））

県介護・福祉人材センターから提供のあった「職場体験先リスト（該当の介護施設名・住所・担当者・メールアドレス）」に基づき、職場体験のセッティングを行っている。社内に入門的研修の講師を担える人材はいないため、別事業者を実施業務を再委託している。再委託先の講師派遣事業者とは、以前から他事業での関わりがあった。

（委託事業者（講師派遣事業者））

本事業では、入門的研修の講座の実施を担当している。普段より初任者研修の講座を受託することもある。両研修は講座の内容が似ているため、初任者研修の講師経験がある人に入門的研修の講師を依頼した。

#### (2) モデル事業開始前・終了後の類似事業の財源（例：基金事業）

（滋賀県）

平成30年度から、地域医療介護総合確保基金を財源として入門的研修事業に取り組んでいる。

#### (3) モデル事業に協力いただける事業所の見つけ方

（滋賀県）

本事業とは別に滋賀県が実施している「かいご・ふくし職場体験」では、参加者に交通費と食費の補助をしている。指定の協力事業所のみが補助の対象となっており、求職者が協力事業者以外に関心を持っている場合は県介護・福祉人材センターが個別に職場体験を仲介している。協力事業所には、滋賀県から職場体験についての説明をしている。

(県介護・福祉人材センター)

今回の一体的支援事業では、研修参加者が自由に職場体験をしたい事業所を選べるようにしている。県内の職場体験受け入れ登録事業所が対象となる。

(委託事業者(人材派遣会社))

県介護・福祉人材センターから提供のあった、県介護・福祉人材センターが日頃から事業所と関係性を築いてくれていたため、職場体験の受け入れ依頼等のコミュニケーションがしやすかった。一方、本事業について、一部の事業所には伝わっておらず、日頃県介護・福祉人材センターが担っている内容を民間企業が担うことに対して、混乱されるケースも見受けられた。

## 2. 事業設計・ターゲット検討

### (1) 自治体内で人材確保の重点エリアの設定有無

(滋賀県)

草津・彦根の二か所に県介護・福祉人材センターの拠点を設けている。

### (2) 主なターゲットとして想定している年代や職種

(滋賀県)

モデル事業を公募した時点では、元気高齢者、子育て終わりの層、第二新卒者、転職者をターゲットとして想定していた。委託先と検討した結果、研修に人を集めなければいけないことを考慮し、ターゲットを絞らない方針に変更した。研修受講後は、周辺業務の仕事から始めてもらいたいと考えている。今回の事業は、チラシやHPにも就業までを見越したプログラムのひとつとして入門的研修を行ったため、原則として「就業希望の人」を募集対象者とした。

### (3) 介護職に魅力を感じてもらいやすい層／介護職に入ってきてやすい層の特徴

(委託事業者(人材派遣会社))

誰かの役に立ちたいと思っている人が多い。

### (4) 事業所が求めるのはどういった人材か

(委託事業者(人材派遣会社))

身体介護を担う即戦力を求めているなど、要望が高い事業所もある。

### (5) 事業所のニーズ確認はどのように行っているか

(委託事業者(人材派遣会社))

(本事業の話ではないが、) 通常業務において介護事業所へ人材を斡旋する際には県内の介護事業所にヒアリングし、求人状況を確認している。入門的研修受講者の勤務条

件について交渉をする際には、身体介助の有無を基準に、介護職未経験者でもできる仕事と、資格がないとできない仕事の仕分けを行っている。未経験者も就業しやすいように、勤務条件を事業所とすり合わせている。

**(6) 入門的研修や職場体験受講者と非受講者で介護職に対する考え方・意欲に違いがあるか、能力面での違いが見られるか**

(委託事業者（人材派遣会社）)

研修参加者に「マイスターシート」を渡し、就業にあたっての懸念点や疑問点を職場体験までに記載してもらい、職場体験で施設職員が回答することを想定した。シートの活用により、参加者が施設職員に質問や相談をしやすくなり、不安払拭につながることを狙った。職場体験後、委託事業者がシートを回収し、参加者全員に電話で職場体験後の感想をヒアリングした。その後就業希望の確認や県福祉人材センターへの連絡促進等を実施する予定。序盤は研修に対する不安の声が多かったが、仲間と一緒に学ぶことで、徐々にポジティブな意見が多くなった。職場体験による介護職への印象の変化はまだ読み取れていないが、前向きな気持ちの醸成につながれば良いと考えている。

### **3. 事業委託者選定**

**(1) 委託先の選定方法**

(滋賀県)

これまでの入門的研修は、県介護・福祉人材センターに委託していた。今年度のモデル事業で、初めて公募型プロポーザル方式をとった。

**(2) 事業者への委託業務**

(滋賀県)

一つの委託事業者は講師を派遣して入門的研修を実施し、もう一つの委託事業者が職場体験先となる事業所を調整している。県内の職場体験受け入れ登録事業所には、県から一体的支援事業について説明する通知文をメールで送付した。

(委託事業者（人材派遣会社）)

「事務・企画、介護に関する入門的研修、福祉の職場体験」業務を担当している。当初、職場体験先の設定にも県介護・福祉人材センターが関与する予定だった。また、就職先がそのまま参加者の就職先候補になる前提で、当社が参加者にヒアリングをした就業希望条件を基に、県介護・福祉人材センターに介護事業所のニーズ確認や職場体験の調整をしていただく提案をしていた。県介護・福祉人材センターが本事業に割ける工数が限られているためそういった段取りは実現しなかった。そのため、介護事業所の採用ニーズが十分に見えないまま職場体験先を設定することになったことが課題である。

委託範囲について、弊社はマッチングに強みを持っているため、マッチングまでを担えるとより強みを発揮できただろうと思う。通常、人材紹介会社を利用する場合は紹介手数料が高いため、介護事業所にとってはハードルが高い。介護事業所からは、滋賀県と弊社が包括契約を結び、紹介手数料がかからない仕組みを作ってほしいという声もあった。

他県のように、マッチングの紹介手数料は自治体が予算として負担し、施設側は無償で提供する体制ができると良いと思う。

#### 4. 周知・広報

##### (1) 最も集客に繋がっていると考えられる広報手段

(委託事業者（人材派遣会社）)

最も集客につながったのは、自社のサービス登録者への連絡。ターゲットの年齢層が高いため、新聞の折り込みチラシも効果があった。

大手求人サイトは若年層の集客に強いが、就労に結びつきにくい。SNS での発信を戦略的に行うためには、知見のある人や会社に依頼をする必要があるため、時間がかかってしまうと考えた。広報開始から 1 か月以内に集客する必要があったため、SNS ではなく紙媒体を中心に活用した。

##### (2) 入門的研修・職場体験の参加者を集めるために工夫したこと

(滋賀県)

当初は、参加者数を増やすためにオンラインでの研修実施を検討していた。しかし、講師派遣事業者から「対面形式で開催した方が参加者の満足度向上につながるのでは」との提案を受け、対面形式を採用した。結果的には、申込人数と比べて実際の受講者が 10 名ほど減ってしまい、残念である。オンライン形式での実施もできていれば、より気軽に参加できるようになり、離脱を防げたかもしれない。

(委託事業者（人材派遣会社）)

チラシの新聞折り込みや機関への設置により、県内全域に周知することはもちろん、人材会社として既存で登録がある人へも案内を行った。既存で登録のある人については、介護職以外の仕事を検討されている人へ向けても、介護職のメリットを説明し、当事業の参加を促した。

入門的研修の申込件数は 35 件程度あったが、申込後に他の職種に就職していた等の理由で研修の参加をキャンセルした人もいた。集客面では、オンライン形式のメリットがあると感じる。



(3) ターゲットに対してどのような文言で入門的研修・職場体験を PR していたか

(委託事業者 (人材派遣会社))

第2の人生のステージでのチャレンジと銘打ち、主に60代以上をターゲット層とした。広報の画像にも中高年の人物の写真を選び、「私も対象なんだ」という意識を持ってもらえるよう印象付けた。

介護職に就く人はどのような人かを考えると、誰かの役に立ちたいと思っている人が多い。誰かの役に立てるというメッセージを出すことで、何かサポートがしたいと考えている人にアプローチでき、応募が増えたのではないかと考える。

また、年齢を重ねてもキャリアを形成できることや日数・時間を限定したフレキシブルな働き方が実現しやすいことなど条件面のメリットもPRしていた。

## 5. 入門的研修

### (1) 入門的研修の企画内容

(委託事業者 (人材派遣会社))

入門的研修は通常4日間で実施している。今回の入門的研修は3日間で実施しているが、内容は同じ。講師派遣事業者とカリキュラム設計を相談し、21時間を3日に凝縮する短期集中型にした。1日あたりの研修時間を増やすことによる参加者の負担増加を懸念していたが、日程を減らすことで、申込のハードルが下がることを狙った。

(委託事業者 (講師派遣事業者))

研修中の息抜きとして、介護施設や介護職に対するイメージを共有するグループワークを実施した。参加者同士でマイナスの意見、プラスの意見どちらも出し、自分自身の言葉で現場の様子や取り組みを話す時間を設けた。また、講師は介護職として働いた経験がある人物であるため、ぜひ参加者に現場の様子や業務内容等の体験談を話してほしいと依頼した。初任者研修や実務者研修と同様に、入門的研修においても、全国の指導要領を参考にして質の担保を図っている。

### (2) 入門的研修受講者の特徴・傾向 (年齢層や受講動機など)

(委託事業者 (人材派遣会社))

今回の研修では、事務職から介護職への転入を希望する人もいた。キャリアへの頭打ち感を感じている40代から50代の事務職の人や、就業時間に制限のある方が多くいらった。

(委託事業者 (講師派遣事業者))

初任者研修の受講者は就職を前提にする人が多い一方で、入門的研修の受講者は講習会の話を聞きに来たようなイメージの人が多く印象。過去に資格を取得済みのリスキリング目的の参加者もいたが、「新人さん」である点は変わらないと伝え、介護の仕事に就く心理的ハードルが下がるように工夫した。介護業界の経験者のブランクを埋め

る役割として、入門的研修は響きやすい。一方、介護の仕事に就いたことがない人は「知識・教養として聞いている」という感覚があるように見える。

何歳になってもできる仕事であることが、介護の魅力であり、ターゲット像がぼやけやすい要因でもある。今資格を取得しておいて、実際に就職するのは定年になってからという人が多数いる。入門的研修には 50～70 代の参加者が多い。最近ようやく 30 代の主婦層からの反応も見られるようになった。「隙間時間で働ける仕事がある」という PR が呼び込み方の主流になっている。

(滋賀県)

今まで県内で行われてきた入門的研修では募集対象者を「就職希望者」とはしていない。在宅介護のために学ぶ人が 9 割で、その中で職場体験を希望する人が若干いる。今の建付けは、入職者を増やす手段としての研修にはなっていない。入門的研修を受けるだけでは、就職の意欲は高まりきらないようにも感じていた。そのため、今回の事業では、入門的研修と職場体験をセットとしてプログラムに組み込み、就業意欲のある人を集客できるようにした。

### (3) 入門的研修の企画内容に関する工夫

(委託事業者 (講師派遣事業者) )

講師から「車いすと杖を紹介する時間を盛り込み、実際の介護現場で使用する用具に触れる機会を設けた」と聞いた。研修中に体を動かす体験を織り交ぜた方が興味を持たれやすいのではないかと考えている。

### (4) 研修受講を通してみられる受講者の意識変容

(委託事業者 (人材派遣会社) )

仲間と一緒に学ぶことで、介護の仕事へのポジティブな気持ちが生まれているようだ。

## 6. 職場体験

### (1) 職場体験の企画内容に関する工夫

(委託事業者 (人材派遣会社) )

今回職場体験を受け入れてくれている事業所は、体験の受け入れや業務説明に慣れている印象がある。体験の内容の指定はせず、各事業所にお任せしているが、食事など事故が起こりやすい業務は避けるように依頼した。施設長と連絡が付きにくいなど、調整に苦労することはあった。

入門的研修の後、職場体験に移るまでのタイムラグは短い。研修の受講を開始した時点で、各参加者の職場体験先が決定しているように進めている。職場体験先の事業所とは、研修期間中も都度連携をとっている。早い人だと入門的研修を受講修了した翌週か

ら職場体験をしている。仕様上では、1月末までに職場体験をすることが定められている。

就業意欲が高い人は、他の業界と並行して仕事を探している場合が多い。介護・医療系の就職先を探す人もいれば、事務系の仕事を探す人もいる。仕事探しに行き詰まり感を抱える人が入門的研修に応募している傾向がある。

ターゲットにアプローチする際は「新しい領域を一緒に開いてみよう」などと、前向きな言葉を選ぶようにしている。仕方なく取り組むのではなく、チャレンジする前向きな気持ちで取り組んでいただけるような働きかけを心がけている。

## (2) 職場体験の企画において苦労したこと

(委託事業者(人材派遣会社))

通常、滋賀県では職場体験に1日3,000円の助成金を出しているが、今回は参加者への費用補助はなかったため、長時間拘束するような体験を設定しにくく、3時間に設定した。3時間で実務への理解が深まったかは分からず、食事や入浴の時間と被らないので介護職について理解しづらいかもしれないと心配する事業所もあった。表面的な情報だけ知っていても、入職後にギャップが生じる懸念がある。

## (3) 職場体験を通してみられる受講者の意識変容

(委託事業者(人材派遣会社))

職場体験後に行ったアンケート調査では、回答者の約77%が「介護のイメージが変わった」と回答された。「環境が日々改善されている」「幅広い業務がある」という気づきや「明るいイメージが変わった」というポジティブな声が多く聞かれた。一方、一部、「責任が重く、大変なイメージが変わった」という声もあった。

## 7. 参加者へのフォローアップ

### (1) 職場体験後のフォローアップの内容

(委託事業者(人材派遣会社))

職場体験先にて就業を希望される人について、県介護・福祉人材センターに繋ぐ流れとなっている。弊社にて、職場体験後、参加者へ電話での状況のヒアリングを行い、県介護・福祉人材センターへの登録を促している。

(県介護・福祉人材センター)

県介護・福祉人材センターが入職希望者に対してマッチングを支援している。

## 8. マッチング・就職

### (1) 事業所のニーズと参加者のニーズのミスマッチ解消のために行っている工夫

(委託事業者（人材派遣会社）)

前述の通り、職場体験先の設定は、当初、県介護・福祉人材センターが行う想定であったが、職場体験先は県介護・福祉人材センターから提供のあった「職場体験先リスト（該当の介護施設名・住所・担当者・メールアドレス）」に基づき弊社にて設定・体験実施を行うことになった。職場体験を受け入れている事業所の求人内容については、共有がなく把握できていないことが課題。職場体験につなげる際に、働き方に合った事業所をマッチングできるようになるのが今後の課題。

## 9. 介護職への入職希望者の傾向

### (1) 介護職に関心を持った理由

仕事探しに行き詰まっている人が、介護職にたどり着く傾向にあると感じる。就業意欲が高い人は、他の業界と並行して介護職を検討している場合が多い。医療系の業界と比較検討している人もいれば、事務系の仕事を探している人もいる。

### (2) 介護職のどのようなところに魅力を感じるか

何歳からでも始められる仕事であることに魅力を感じる人が多い。

## 10. その他

### (1) 介護人材確保において大きな課題となっていると感じる点は何か

(委託事業者（人材派遣会社）)

事業の参加者の集客において、今回、事務職等介護以外の分野での就業を考えていた人へのアプローチが有効であったことに鑑みると、県介護・福祉人材センターなどの介護就職支援を専門にしている団体のみならず、介護職以外の分野を取り扱う民間企業や行政機関、団体等を巻き込めるかということが大事だと考えている。また、入門的研修を受けることによって、対応できる介護職種に変わりはなく、介護業界内での入門的研修の知名度も低い。入門的研修の介護施設側への周知や入門的研修受講によるメリットをいかに見出すかが課題と考えている。

## 滋賀県（事業所担当者）

ヒアリング日時	令和7年1月31日（金）11:00～11:30
ヒアリング場所	オンライン
ヒアリング対象者	介護事業所（1名）※特別養護老人ホーム

### 1. モデル事業への協力

#### (1) モデル事業に協力する前の感想

私自身が入門的研修の知識がなく、少し不安があったため、県介護・福祉人材センターに問い合わせをした。その話を聞いて、前向きに受け入れる事にした。

#### (2) 不安が払拭された情報

当初は入門的研修の内容を理解していなかったため、その説明をしてもらえたことと、県介護・福祉人材センターが研修内容をきちんと把握していることが安心材料になった。

#### (3) 自治体や関係者からの働きかけ

事業所の立場としては、モデル事業の採択事業者から入門的研修を理解するための説明があれば良かったと感じる。

### 2. 職場体験

#### (1) これまでの職場体験企画への協力有無

滋賀県の「かいご・ふくし職場体験」に協力したことがある。

#### (2) 職場体験の内容・時間

入門的研修はまだ2件ほどしか受けていないが、入門的研修の受講者は実務体験ではなく見学を希望する人が多い印象。滋賀県の職場体験の時間は見学のみであれば3時間ほどで、入浴、排せつ、食事の見学ができるため、良いと思う。体験を希望の場合は、1日を通して行うのがよいと思う。事業者として「この業務を体験してほしい」というニーズは特にない。

#### (3) 職場体験の企画で工夫したこと

受講者が初日に施設へ来設する時にオリエンテーションを行い、各受講者の希望を聞き、その希望に合った業務に繋ぐ工夫をしている。オリエンテーションの時間は20分程度。介護未経験者は全体の雰囲気を知りたいと言う人が多く、介護職経験者の中には実際にケアを体験したい人もいる。

#### **(4) 職場体験の参加者**

今回のモデル事業ではないが「かいご・ふくし職場体験」の参加者は年間で5～6件程度であった。受講者は介護職未経験が多い。

#### **(5) 職場体験を通してみられる受講者の意識変容**

受講者からは特別養護老人ホームに対するイメージが変わったという声を多くいただいた。設備が整っており、思ったより身体的な負担が少ないなど、利用者が生活する環境が家庭に近い状況だと感じたという人が多い。

## 長野県

ヒアリング日時	令和7年1月29日（水）10:00～12:00
ヒアリング場所	長野県庁
ヒアリング対象者	長野県 健康福祉部 介護支援課（1名） 委託事業者（人材派遣会社） 事業本部長（1名）

### 1. 体制・財源確保

#### (1) 介護人材確保に関する福祉人材センターやハローワーク等との連携状況

（長野県）

委託事業者が、入門的研修からマッチングまでを担当している。一体的支援の入口から出口まで一括して担っているため、入職に向けた支援に関して知見が蓄積されるというメリットがある。

#### (2) モデル事業開始前・終了後の類似事業の財源

（長野県）

今回のモデル事業とは別に介護人材確保を進めている「信州介護人材誘致・定着事業」では地域医療介護総合確保基金を財源としている。

#### (3) モデル事業に協力いただける事業所の見つけ方

（委託事業者（人材派遣会社））

県内の介護事業所に職場体験の受け入れと研修受講者の採用を打診し、弊社が受託している別事業（信州介護人材誘致・定着事業）で取引している56か所から、107件の求人情報を獲得した。加えて、長野県から県内の訪問介護の事業所約450か所が掲載されたリストを受領し、そのすべてに直接電話をして事業への協力を依頼した。結果として、前述の56か所の事業所に加えて、40か所の事業所から求人情報を得ることができた。また、68か所の事業所からは「検討する」という回答があった。

職場体験（職場でのOJT）に協力している介護事業所では人材不足が慢性化しており、人材紹介を望んでいる。一方で、OJT時には介護職員にマンツーマンで研修受講者に同行することを依頼しているため、現場の負荷を考慮し、協力を断る介護事業所もあった。事業開始時にOJTについて説明し、主旨や協力内容を理解してもらっている。当社は過去9年間信州介護人材誘致・定着事業に携わっており、介護事業所から認知されているため、協力的な反応を得られたと考えている。

## 2. 事業設計・ターゲット検討

### (1) 自治体内で人材確保の重点エリアの設定有無

(長野県)

県として偏りなく支援できるように、重点エリアは設けていない。

### (2) 都道府県と市町村との役割分担

(長野県)

本年度モデル事業に参加している県内の駒ヶ根市や塩尻市とは、必要に応じて連携を取っている。

### (3) 主なターゲットとして想定している年代や職種

(長野県)

訪問介護員の不足が喫緊の課題であったため、モデル事業では訪問介護員の採用を目的とした。

(委託事業者（人材派遣会社）)

本事業では訪問介護の職員を採用することを目的としている。サービス利用者の自宅を訪問して掃除や料理、入浴介助を行う業務であり、応募条件で性別の指定はしていない。

### (4) 介護職に魅力を感じてもらいやすい層／介護職に入ってきてやすい層の特徴

(委託事業者（人材派遣会社）)

家事の隙間時間で働きたい人もいれば、フルタイムで働きたい人もいる。共通点は、定年に縛られず長く働きたいと考えている点。

### (5) 事業所が求めるのはどういった人材か

(委託事業者（人材派遣会社）)

事業者が求める人物像としては、「コミュニケーションがとれる」「思いやりがある」「笑顔で明るい」人が挙がる。

運転免許を持っていない人は入職が難しい。

(委託事業者（人材派遣会社）)

職場体験（職場でのOJT）中は介護職の先輩と一緒にだが、訪問介護の場合、入職後は一人で仕事をするようになる。一人で働くことを快適に思う人もいるが、一人に対応することを不安に思い、信州介護人材誘致・定着事業で連携している介護事業所での就職にシフトする人もいた。勉強、OJTや実習を通じて、経験と知識を積んでほしい。



**(6) 事業所のニーズ確認はどのように行っているか**

(委託事業者 (人材派遣会社))

職場体験 (職場での OJT) 期間が 3 か月間あり、OJT 期間の 2 か月目に介護事業所へ直接雇用の意思確認を行っている。

**3. 事業委託者選定**

**(1) 委託先の選定方法**

(長野県)

プロポーザル方式によって、長野県から人材派遣会社に委託した。

**(2) 事業者への委託業務**

(委託事業者 (人材派遣会社))

入門的研修、職場体験、マッチング、初任者研修の全てを一貫して弊社が行っている。

**(3) 委託事業者との連携方法・内容**

(委託事業者 (人材派遣会社))

県社会福祉協議会、ハローワーク、地域職業相談室、保健福祉事務所、まいさぼ、サポステ、市役所、地域振興局等に定期的に訪問し求職者の紹介をお願いしている。

**4. 周知・広報**

**(1) 最も集客に繋がっていると考えられる広報手段**

(委託事業者 (人材派遣会社))

10 月～1 月半ばまで民間 4 局で 15 秒のスポット CM を放映した。このテレビ CM がきっかけで研修に応募した人が多かった。テレビからウェブへのアクセス・応募につながられるため、短期的な訴求効果が大きいと考えている。中信エリアでの反響が大きかった。

その他、紙媒体でも周知を行った。ハローワークや市役所等でのチラシ配布に加え、月 1 回の折り込みチラシも配布した。

**(2) 入門的研修 (初任者研修含む)・職場体験の参加者を集めるために工夫したこと**

(委託事業者 (人材派遣会社))

県内 4 エリアで、申込者への事業説明会を実施した。計 32 名から申し込みがあり、1 対 1 で説明会を行った。説明会を経て入門的研修から始まる今回のプログラムに参加の意思があることが確認できた後に 1 対 1 でカウンセリングし、受講スケジュールの調整を行った。入職者の定着を重視しているため、最低 1 時間はカウンセリングを行い、長く介護業界に従事できるかを確認している。説明会に参加する人は、50 代以上

の人が多かった。

(3) ターゲットに対してどのような文言で入門的研修（初任者研修含む）・職場体験をPRしていたか

（委託事業者（人材派遣会社））

無料で資格を取得できること、隙間時間で働けること、元気であれば何歳でも働けることを押し出した。

**5. 入門的研修（初任者研修含む）**

(1) 入門的研修（初任者研修含む）の企画内容

（委託事業者（人材派遣会社））

参加者は介護未経験者なので、はじめに介護について学ぶ入り口として入門的研修を位置付けている。入門的研修を受講して自分には訪問介護が合わないと感じた受講者には、信州介護人材誘致・定着事業を案内した。

入門的研修はファーストステップとして短時間で受講できるように設計した。入門的研修と初任者研修ともに、再委託により実施した。

初任者研修は、本事業とは別に行われている民間事業者主催の研修を活用。県内4会場（北信エリア・中信エリア・東信エリア・南信エリア）で研修が行われており、各会場で研修スケジュールが組まれ、受講者が参加できる会場を選ぶ形式。初任者研修を主催する事業者が定めている研修開講に必要な人数があり、最低開講人数（5名程度）に達しないと開講されないため、人数を集めることに苦労した。人数が不足しそうな会場に、信州介護人材誘致・定着事業の参加者を呼ぶなどの工夫をした。

入門的研修の受講者4名のうち、3名が中信エリア、1名が東信エリアで受講している。

初任者研修では介護実習と訪問実習の2種類の実習を行う。介護実習は初任者研修主催事業者が所有するデイサービスの施設で行い、訪問実習は職場体験をした事業所で行う。初任者研修の初回は出席必須だが、以降は欠席すると他教室で補講を受けられる。受講費は無料。

(2) 入門的研修（初任者研修含む）受講者の特徴・傾向（年齢層や受講動機など）

（委託事業者（人材派遣会社））

資格を取得してキャリアアップすることを目指す意欲の高い人が多い。受講修了後にアンケートを実施して、就労意欲を確認する予定。

**(3) 入職する人は入門的研修から入職まで約何ヶ月かかっているか**

(委託事業者 (人材派遣会社) )

3 か月の OJT を経てから入職する。令和 7 年 2 月 28 日で全ての OJT が終了し、3 月 1 日には入職する見込み。入職前に初任者研修が終わりきらない場合、受講者は働きながら研修を受ける。この件について、介護事業所の了解も得ている。

**(4) 入門的研修 (初任者研修含む) の企画内容に関する工夫**

効果的な実施方法となるよう、参加者一人一人について、個別に研修日程を調整した。

**(5) 研修受講を通してみられる受講者の意識変容**

(委託事業者 (人材派遣会社) )

介護の知識を習得することで、資格取得に対する意欲が高まるのは間違いない。

**6. 職場体験**

**(1) 職場体験の企画内容に関する工夫**

(委託事業者 (人材派遣会社) )

事業説明会当日にマッチング、施設見学、面接を実施し職場体験する施設を決定し、入門的研修を受講し始める段階では、受け入れ先となる介護事業所を決定している。

職場体験と初任者研修の訪問実習時には事業所の先輩職員がマンツーマンで同行する。事前に介護事業所に本事業のスキームを説明し、ベテラン職員による同行を依頼した。同行に人員を割くことについてネガティブな反応はなかった。マンツーマンの指導に対して理解をいただけるかを重視して、事業者を紹介した。

**7. 入職に向けた一体的支援の一環として行っている入門的研修 (初任者研修含む) ・ 職場体験以外の取組**

**(1) 入門的研修 (初任者研修含む) ・ 職場体験以外に実施している取組はあるか**

(委託事業者 (人材派遣会社) )

信州介護人材誘致・定着事業を受託している。

**(2) 上記取組によってもたらされている効果**

(委託事業者 (人材派遣会社) )

テレビ CM により、介護職の認知度を向上させる効果が得られた。

## 8. 参加者へのフォローアップ

### (1) 入門的研修後のフォローアップの内容

(委託事業者 (人材派遣会社))

定期的に面談を実施。

### (2) 職場体験後のフォローアップの内容

(委託事業者 (人材派遣会社))

直接雇用まで手厚いフォローをしている。

## 9. マッチング・就職

### (1) 事業所のニーズと参加者のニーズのミスマッチ解消のためにやっている工夫

(委託事業者 (人材派遣会社))

丁寧なカウンセリングによる、一人一人に合わせたマッチングにより定着につながっていると認識している。

採用側となる介護事業所については、OJT 期間中にマンツーマン指導を履行できることを条件とした。求人の条件や受講者が通勤できる距離をすり合わせるなど、介護事業所側とも連携をとっている。

(長野県)

マッチング成約率 75%以上、10 名の就職を目標に設定した。

## 10. 介護職への入職希望者の傾向

### (1) 介護職に関心を持った理由

(長野県)

長く仕事をしたい人が多い。資格を取得すれば、70 代以降でも意欲的に働けるため、介護職に関心を持つ傾向にある。介護現場で活躍しているシニア層の職員を見て「自分もそうになりたい」と感じる人が多いようだ。

## 11. その他

### (1) 介護の仕事に関する魅力発信の必要性を感じるかどうか

(長野県)

介護業界全体の魅力を向上するため、職場体験などの魅力発信事業に取り組んでいる。

### (2) 介護人材確保において大きな課題となっていると感じる点は何か

(長野県)

介護業界に関するネガティブなイメージが先行しているので、介護業界の良い面を発信したい。

## 付属資料2. 基礎項目ヒアリングシート

### 01 長野県

#### 1. 自治体情報

ヒアリング項目	回答
人口	1,989,104人（R6.10.1現在）
高齢者人口（65歳以上）	645,496人（R6.10.1現在）
高齢化率（65歳以上）	33.1%（R6.10.1現在）
介護職人数	38,905人（R4）

#### 2. 本事業の体制について

ヒアリング項目		回答			
本モデル事業の自治体担当者数		2名			
本モデル事業に関与する関係機関（福祉人材センター等）及び関係機関との役割分担		下図参照			
自治体	広報	入門的研修の実施	職場体験の実施	マッチング・定着支援	
長野県 （委託先：人材派遣会社）	県福祉人材センター、職業安定所でチラシ配布。	委託事業者が入門的研修・職場体験・就職ガイダンスを必ず受講できるカリキュラムを設定。	委託事業者が体験先を選定。	委託事業者が個別面談・電話で受講者にヒアリング。	
委託先		人材派遣会社（初任者研修の実施は別事業者）			
委託業務		入門的研修、初任者研修の実施			

#### 3. 入門的研修について

##### ○過去の「入門的研修」実績

ヒアリング項目	回答
入門的研修をいつから行っているか	令和6年度
（過去に実施歴がある場合）研修実施に当たっての財源	—
過去の研修参加人数	—
過去の研修参加者中、職場体験を受けた人数	—
過去の研修参加者中の就職人数	—

##### ○今年度の「入門的研修」実施概要

ヒアリング項目	回答
開催日時	令和6年12月10日、12月18日、令和7年1月21日、2月15日
実施場所	安曇野市、佐久市
実施者	人材派遣会社
参加費	無料
募集人数	13人
募集開始時期・募集期間	令和6年10月18日～令和7年1月
研修カリキュラム	基礎講座3時間
ターゲット	年代にとらわれず全世代に対して訴求
広報に使用している媒体	テレビCM、WEB広告（Google、Facebook、LINE）、新聞、ハローワークや市役所等でのチラシ配布、新聞折込チラシで広報

#### ○今年度の「入門的研修」実施結果

ヒアリング項目	回答
参加人数	令和6年12月10日 1名 12月18日 1名 令和7年1月21日 1名 2月15日 1名
参加者の属性（性別、年代）	女性（40代2名、60代2名）
参加者中、職場体験を受けた人数	4名
参加者中、研修を修了した人数	4名
参加者中、就職を希望した人数	4名
参加者中、就職に繋がった人数	4名
就職者の雇用形態（パートタイム、正規雇用／周辺業務、介護助手等）及び職種	パートタイム4名（介護職）

#### 4. 職場体験

##### ○今年度の「職場体験」実施概要

ヒアリング項目	回答
開催日時	12月～3月
実施場所	介護サービス事業所
実施者	介護サービス事業所
参加費	無料

##### ○今年度の「職場体験」実施結果

ヒアリング項目	回答
参加人数	4名
参加者の属性（性別・年代）	女性（40代2名、60代2名）

#### 5. マッチング

##### ○今年度の「マッチング」実施概要

ヒアリング項目	回答
研修・職場体験参加者の就職ニーズ希望確認方法（例：面談、電話等）	介護事業所へ出向き確認
担当者	人材派遣会社社員（2名）

(参考) 初任者研修カリキュラム

				講習時間		
				通信時間	通学時間	科目計
講義・演習	1	職務の理解		0	4	4
	2	介護における尊厳の保持・自立支援		7.5	1.5	9
	3	介護の基本		3	3	6
	4	介護・福祉サービスの理解と医療との連携		7.5	1.5	9
	5	介護におけるコミュニケーション技術		3	3	6
	6	老化の理解		3	3	6
	7	認知症の理解		3	3	6
	8	障害の理解		1.5	1.5	3
	9-1	こころとからだのしくみと生活支援技術	介護の基本的な考え方	0	2	2
	9-2		介護に関するこころのしくみの基礎的理解	2	3	5
	9-3		介護に関するからだのしくみの基礎的理解	2	3	5
	9-4		生活と家事	0	4	4
	9-5		快適な居住環境整備と介護	0	4	4
	9-6		整容に関連したこころとからだのしくみと自立に向けた介護	0	6	6
	9-7		移動・移乗に関連したこころとからだのしくみと自立に向けた介護	0	9	9
	9-8		食事に関連したこころとからだのしくみと自立に向けた介護	0	6	6
	9-9		入浴、清潔保持に関連したこころとからだのしくみと自立に向けた介護	0	6	6
	9-10		排泄に関連したこころとからだのしくみと自立に向けた介護	0	6	6
	9-11		睡眠に関連したこころとからだのしくみと自立に向けた介護	0	6	6
	9-12		死にゆく人に関連したこころとからだのしくみと終末期介護	0	2	2
9-13	介護過程の基礎的理解		0	2	2	
9-14	総合生活支援技術演習		0	9	9	
こころとからだのしくみと生活支援技術計			4	68	72	
実習	10	実習	介護実習(模擬)		8	12
			訪問介護サービス同行訪問(模擬)		4	
	11	振り返り		0	2	2
講義・演習 計				32.5	90.5	123
実習 計						12
研修時間 合計						135

## 02 長野県塩尻市

### 1. 自治体情報

ヒアリング項目	回答
人口	65,435人（R6.4.1現在）
高齢者人口（65歳以上）	19,095人（R6.4.1現在）
高齢化率（65歳以上）	29.2%（R6.4.1現在）
介護職人数	1,023人（R4現在 出典：長野県 市町村別介護職員数推計値）

### 2. 本事業の体制について

ヒアリング項目		回答										
本モデル事業の自治体担当者数		3名										
本モデル事業に関与する関係機関（福祉人材センター等）及び関係機関との役割分担		下図参照										
<table><tr><th>自治体</th><th>広報</th><th>入門的研修の実施</th><th>職場体験の実施</th><th>マッチング・定着支援</th></tr><tr><td>塩尻市(長野県) (委託先:介護福祉士養成施設)</td><td>市が広報主体となり、市広報・市HPへの掲載、市主催シニア向け講座での紹介等を実施。</td><td>委託事業者が実施。委託先は市内にある介護福祉士を養成する学校。ベッティングなどの実習も可能。運営母体が複数の介護事業所を運営しているため、以前より市と交流があった。</td><td>研修中に、職場見学と介護補助員として働く人の話を聴く機会を確保。1日体験の希望があった場合は、県福祉人材センターの通常業務に繋げる。市担当者が日程調整や面談立ち合いを実施。</td><td>県福祉人材センターの通常業務につなげるため、市担当者が希望者と県福祉人材センターの日程調整や面談に立ち会う。その後マッチング状況や課題を情報共有する。</td></tr></table>		自治体	広報	入門的研修の実施	職場体験の実施	マッチング・定着支援	塩尻市(長野県) (委託先:介護福祉士養成施設)	市が広報主体となり、市広報・市HPへの掲載、市主催シニア向け講座での紹介等を実施。	委託事業者が実施。委託先は市内にある介護福祉士を養成する学校。ベッティングなどの実習も可能。運営母体が複数の介護事業所を運営しているため、以前より市と交流があった。	研修中に、職場見学と介護補助員として働く人の話を聴く機会を確保。1日体験の希望があった場合は、県福祉人材センターの通常業務に繋げる。市担当者が日程調整や面談立ち合いを実施。	県福祉人材センターの通常業務につなげるため、市担当者が希望者と県福祉人材センターの日程調整や面談に立ち会う。その後マッチング状況や課題を情報共有する。	
自治体	広報	入門的研修の実施	職場体験の実施	マッチング・定着支援								
塩尻市(長野県) (委託先:介護福祉士養成施設)	市が広報主体となり、市広報・市HPへの掲載、市主催シニア向け講座での紹介等を実施。	委託事業者が実施。委託先は市内にある介護福祉士を養成する学校。ベッティングなどの実習も可能。運営母体が複数の介護事業所を運営しているため、以前より市と交流があった。	研修中に、職場見学と介護補助員として働く人の話を聴く機会を確保。1日体験の希望があった場合は、県福祉人材センターの通常業務に繋げる。市担当者が日程調整や面談立ち合いを実施。	県福祉人材センターの通常業務につなげるため、市担当者が希望者と県福祉人材センターの日程調整や面談に立ち会う。その後マッチング状況や課題を情報共有する。								
委託先		介護福祉士養成施設										
委託業務		介護補助員養成講座の実施										

### 3. 入門的研修について

#### ○過去の「入門的研修」実績

ヒアリング項目	回答
入門的研修をいつから行っているか	令和3年度（「介護補助員養成講座」として実施）
（過去に実施歴がある場合）研修実施に当たっての財源	塩尻市介護人材確保促進事業補助金
過去の研修参加人数	R5：6名、R4：13名、R3：10名
過去の研修参加者中、職場体験を受けた人数	R5：0名、R4：0名、R3：0名
過去の研修参加者中の就職人数	R5：0名、R4：1名、R3：2名

#### ○今年度の「入門的研修」実施概要

ヒアリング項目	回答
開催日時	年2回開催 令和6年8月5日（所要：6時間） 令和7年2月17日（所要：6.5時間 うち1時間は職場見学）
実施場所	市内の介護福祉士養成施設
実施者（講師担当者）	介護保険課、県福祉人材センター、介護福祉士養成施設
参加費	無料
募集人数	定員10名
募集開始時期・募集期間	R6 8月開催分 令和6年7月1日～7月31日 R7 2月開催分 令和7年1月1日～2月10日
研修カリキュラム	p.115に記載
主なターゲット	シニア層、子育て中の方
広報に使用している媒体	市広報・市HP、市主催シニア向けの講座で周知、乳幼児健診に来庁する家族へのチラシ配布、各支所・図書館にチラシ配置



## ○今年度の「入門的研修」実施結果

ヒアリング項目	回答
参加人数	8月：8名、2月：9名
参加者の属性（性別、年代）	R6.8月開催分：8名：男性4名、女性4名(50代3名、60代3名、70代2名) R7.2月開催分：男性2名、女性7名(40代1名、60代5名、70代1名、80代2名)
参加者中、職場見学を受けた人数	R6.8月開催分：0名 R7.2月開催分：9名
参加者中、研修を修了した人数	R6.8月開催分：8名 R7.2月開催分：9名
参加者中、就職を希望した人数	R6.8月開催分：6名 R7.2月開催分：4名
参加者中、就職に繋がった人数	R6.8月開催分：3名 R7.2月開催分：調整中
就職者の雇用形態（パートタイム、正規雇用／周辺業務、介護助手等）及び職種	パートタイム2名（介護補助員、掃除・朝食配膳見守り）、ボランティア1名（傾聴ボランティア）

## 4. 職場見学

### ○今年度の「職場見学」実施概要

ヒアリング項目	回答
開催日時	R7.2月開催分：2月17日
実施場所	市内の介護事業所1か所
実施者	市内の介護事業所1か所
参加費	無料

### ○今年度の「職場見学」実施結果

ヒアリング項目	回答
参加人数	R6.8月開催分：0名 R7.2月開催分：9名
参加者の属性（性別・年代）	R7.2月開催分：男性2名、女性7名 40代1名、60代5名、70代1名、80代2名

## 5. マッチング

### ○今年度の「マッチング」実施概要

ヒアリング項目	回答
研修・職場体験参加者の就職ニーズ希望確認方法（例：面談、電話等）	講座修了時、就職ニーズをアンケート調査にて把握。後日、就職希望者と県福祉人材センターの担当者で面談。（市担当者が同席）事業所の見学等は県福祉人材センターで行う。
担当者	長野県福祉人材センター

(参考) 入門的研修カリキュラム (2月実施分)

# 日 程

2月17日(月) 8:45～16:30

時間			内容	時間	連絡事項
8:45	～	8:55	開講式 オリエンテーション 校舎利用説明		
9:00	～	12:00	介護に関する基礎知識	3	
12:00	～	13:00	休憩		
13:00	～	14:30	基本的な介護の方法(実技)	1.5	ベッドメイキング他
14:30	～	15:00	移動		
15:00	～	16:00	職場見学	1	介護事業所
16:00	～	16:15	移動		
16:15	～	16:30	閉講式、就職支援		

## 03 長野県駒ヶ根市

### 1. 自治体情報

ヒアリング項目	回答
人口	31,175人（R6.10.1現在）
高齢者人口（65歳以上）	9,955人（R6.10.1現在）
高齢化率（65歳以上）	32.3%（R6.10.1現在）
介護職人数	558人（厚生労働省「介護人材需給推計ワークシート」より）

### 2. 本事業の体制について

ヒアリング項目		回答		
本モデル事業の自治体担当者数		担当者数：3名（うち、理学療法士〔出向者〕1名）		
本モデル事業に関与する関係機関（福祉人材センター等）及び関係機関との役割分担		下図参照		
自治体	広報	入門的研修の実施	職場体験の実施	マッチング・定着支援
駒ヶ根市（長野県） （委託先：市内9介護事業所）	市が、研修・職場体験を申込み、LINE公式アカウントを開設。職場体験受け入れ事業所が、職場の雰囲気等を伝える動画作成に協力。 市の担当者が、企画調整・関係事業者の開拓、マッチング・相談対応にあたる体制整備を実施。担当係長がコーディネーターを務める。	市が実施主体となり、介護事業所と協力して開催。複数会場での研修環境を均一にするため、福祉用具業者の協力も得る。	市担当者が社会福祉法人等を訪問し、事業所に研修・職場体験の受け入れを交渉。別途、初任者研修も実施。	市が県労働局に無料職業紹介事業を届け出。市内の求人情報を取得し、LINEも活用しながら研修受講者に情報提供・個別面談を実施。
委託先		市内9介護事業所		
委託業務		①～⑦：入門的研修（2・3日目）の開催 ⑧：入門的研修（2・3日目）の開催、LINE運用やSNS広報 ①～⑨：職場体験		

### 3. 入門的研修について

#### ○過去の「入門的研修」実績

ヒアリング項目	回答
入門的研修をいつから行っているか	令和6年度
（過去に実施歴がある場合）研修実施に当たっての財源	—
過去の研修参加人数	—
過去の研修参加者中、職場体験を受けた人数	—
過去の研修参加者中の就職人数	—

#### ○今年度の「入門的研修」実施概要

ヒアリング項目	回答
開催日時	年2回開催（R6 8・9月に3日間の日程で開催済。R7 1月に土曜日コースを設け開催） 【R6 8・9月開催分（各日7時間）】 1日目（8/19又は9/2） 2・3日目（8/20～9/13） 【R7 1月開催分（各日7時間）】 1日目（1/11） 2日目（1/15又は1/18） 3日目（1/22又は1/25） ※希望日時を受講者が選択。連続だけでなく、日にちを分割して受講することも可能
実施場所	1日目：ふれあいセンター（駒ヶ根市社会福祉協議会） 2・3日目：市内の介護事業所（特別養護老人ホームなど）
実施者	駒ヶ根市が市内の介護事業者と協力して開催（1日目は市・社協職員が、2・3日目は介護施設の介護福祉士等が講師となり実施）

ヒアリング項目	回答
参加費	無料（別途、ボランティア活動保険 保険料180円）
募集人数	1 日目は各日定員20名、2・3 日目は各日 4 名（一部 8 名）
募集開始時期・募集期間	R 6 8・9 月開催分：令和 6 年 8 月 2 日～8 月 29 日 R 7 1 月開催分：令和 6 年 12 月 11 日～1 月 8 日
研修カリキュラム	p.118に記載
ターゲット	資格取得や介護就労等に関心のある方（16歳以上）
広報に使用している媒体	市報（全戸配布）・地域情報誌、HP、LINE

#### ○今年度の「入門的研修」実施結果

ヒアリング項目	回答
参加人数	R 6 8・9 月開催分：21名（介護未経験者15名、無資格就業者 6 名） R 7 1 月開催分 10名（介護未経験者 8 名、無資格就業者 2 名）
参加者の属性（性別、年代）	R 6 8・9 月開催分：男性 4 名、女性17名 20代 2 名、30代 1 名、40代 5 名、50代 4 名、60代 6 名、70 代 3 名 R 7 1 月開催分：男性 2 名、女性 8 名 30代 5 名、50代 3 名、60代 1 名、70代 1 名
参加者中、職場体験を受けた人数	5 名
参加者中、研修を修了した人数	R 6 8・9 月開催分：21名 R 7 1 月開催分：10名
参加者中、就職を希望した人数	2 名
参加者中、就職に繋がった人数	2 名
就職者の雇用形態（パートタイム、正規雇用／周辺業務、介護助手等）及び職種	パートタイム 2 名（介護職）

#### 4. 職場体験

#### ○今年度の「職場体験」実施概要

ヒアリング項目	回答
開催日時	年 2 回（入門的研修受講者は R7 2/28 までの間に 1～2 日間参加可能（1 日につき 3 時間程度））
実施場所	市内の介護事業所（令和 6 年度：9 か所）
実施者	市内の介護事業所（令和 6 年度：4 か所）
参加費	同一年度に入門的研修受講者：無料 その他：ボランティア活動保険 保険料180円

#### ○今年度の「職場体験」実施結果

ヒアリング項目	回答
参加人数	5 名
参加者の属性（性別・年代）	女性 5 名（30代1名、40代 1 名、50代1名、60代 2 名）

## 5. マッチング

### ○今年度の「マッチング」実施概要

ヒアリング項目	回答
研修・職場体験参加者の就職ニーズ希望確認方法（例：面談、電話等）	個別面談 面談後LINEによる1対1チャットを実施
担当者	駒ヶ根市 地域保健課 介護支援係

### （参考）入門的研修カリキュラム

令和6年度 駒ヶ根市 介護に関する入門的研修 スケジュール

1 日 目	8:45～10:15	介護に関する基礎知識	① 介護に関する相談先 ② 介護保険制度の概要 ③ 仕事と介護の両立支援	市役所 介護支援係
	10:15～11:45	介護の基本	① 介護における安全・安楽な体の動かし方 ※腰痛予防を含む ② 介護予防・認知症予防に使える体操 ※運動を行う上でのリスク管理を含む	P8～17 P28～41 別冊 テキスト
	昼休憩			
	12:30～15:00	認知症の理解	① 認知症を取り巻く状況 ② 認知症の中核症状とBPSD ③ 認知症の種類と原因疾患・症状 ④ 認知症の人と家族への支援 1	地域 包括支援 センター P18～26
	15:00～16:30		⑤ 認知症の人と家族への支援 2	市社協

2 日 目	8:45～ 9:45	介護の基本的な考え方	① 介護職の役割や介護の専門性	別冊 テキスト
	9:45～11:45	老化の理解	① 老化による体の衰え、高齢者の心理 ② 高齢者に多い病気	P210～221
	昼休憩			
	12:30～14:30	基本的な介護の方法 1	① 食事・口腔清潔、着脱・整容 ② 生活援助にかかわる介護や支援の方法	P106～143 別冊 テキスト
	14:30～16:30	介護における安全確保	① 介護現場における事故や安全対策 ② 健康管理、感染症予防・対策	P194～207

3 日 目	8:45～ 9:45	基本的な介護の方法 2	① 移動・移乗 1（車いすと特殊寝台）	P40～103
	9:45～11:45		② 移動・移乗 2（介助方法）	
	昼休憩			
	12:30～14:30	基本的な介護の方法 3	① 入浴・清潔保持 ② 排泄	P144～191
	14:30～16:30	障害の理解	① 障がいの概念や特性、関わり方など ② 障がい者福祉の理念	別冊 テキスト

## 04 静岡県牧之原市

### 1. 自治体情報

ヒアリング項目	回答
人口	42,405人（R6.10.31現在）
高齢者人口（65歳以上）	14,335人（R6.10.31現在）
高齢化率（65歳以上）	33.8%（R6.10.31現在）
介護職人数	未調査

### 2. 本事業の体制について

ヒアリング項目		回答		
本モデル事業の自治体担当者数		2名		
本モデル事業に関与する関係機関（福祉人材センター等）及び関係機関との役割分担		下図参照		
自治体	広報	入門的研修の実施	職場体験の実施	マッチング・定着支援
牧之原市（静岡県） （委託先：人材派遣会社）	市（市広報誌、市HP・LINE等）と委託事業者（新聞折込チラシ）が分業して広報活動を実施。	委託事業者が入門的研修のカリキュラムを設定。全5日間で実施。 （1日目は説明会）	委託事業者が実施。就労希望者が介護サービス事業所を訪問し、職場環境を把握。	市が就労先として協力介護サービス事業所（R6：8か所）を選定。委託事業者が就労意欲のある受講者に個別面談等を行うことにより、ヒアリングを実施してマッチング。
広報・研修・職場体験・マッチングを委託先が一体的に実施。				
委託先		人材派遣会社		
委託業務		広報・研修・職場体験・マッチング		

### 3. 入門的研修について

#### ○過去の「入門的研修」実績

ヒアリング項目	回答
入門的研修をいつから行っているか	令和元年度 （令和3、4年は新型コロナウイルス感染症の影響で中止）
（過去に実施歴がある場合）研修実施に当たっての財源	第1号被保険者の保険料収入
過去の研修参加人数	R1：24名（2回実施） R2：13名 R3～4：新型コロナウイルス感染症の影響で中止 R5：9名（参考：生活援助従事者演習7名）
過去の研修参加者中、職場体験を受けた人数	R1：0名 R2：0名 R3～4：新型コロナウイルス感染症の影響で中止 R5：0名
過去の研修参加者中の就職人数	R1：18名 R2：4名 R3～4：新型コロナウイルス感染症の影響で中止 R5：2名（参考：生活援助従事者演習：R5：3名）

## ○今年度の「入門的研修」実施概要

ヒアリング項目	回答
開催日時	説明会：令和6年11月25日（※研修受講には説明会参加が必須） 研修：令和6年12月4日、5日、9日、13日（計4日間：21時間）
実施場所	総合健康福祉センターさざんか
実施者（講師担当者）	人材派遣会社
参加費	無料
募集人数	15名
募集開始時期・募集期間	令和6年6月中旬～11月末（約6か月）
研修カリキュラム	p.121に記載
主なターゲット	65歳以上
広報に使用している媒体	市HP、メール、LINE、広報冊子、市民への回覧板、お店へのポスター掲載、受託者のHP

## ○今年度の「入門的研修」実施結果

ヒアリング項目	回答
参加人数	説明会参加者15名 研修参加者15名
参加者の属性（性別、年代）	性別：男性2名、女性13名 50代：3名、60代6名、70代6名
参加者中、職場体験を受けた人数	－
参加者中、研修を修了した人数	15名
参加者中、就職を希望した人数	13名
参加者中、就職に繋がった人数	5名
就職者の雇用形態（パートタイム、正規雇用／周辺業務、介護助手等）及び職種	パートタイム 5名（周辺業務4名、身体介護業務1名）

## 4. 職場体験

牧之原市では、実際に仕事を体験する内容ではなく、見学のみ実施した。

## 5. マッチング

## ○今年度の「マッチング」実施概要

ヒアリング項目	回答
研修・職場体験参加者の就職ニーズ希望確認方法（例：面談、電話等）	・応募時に電話にてヒアリング ・全4回の研修のうち研修3日目に個室にて面談 ・その後マッチング支援員による電話での確認
担当者	人材派遣会社 施設マッチング支援員

(参考) 入門的研修カリキュラム

	日程	時間	項目
1日目	12/4(水)	9:30～12:00	介護に関する基礎知識 介護の基本
		13:00～15:30	介護の基本 認知症の理解
2日目	12/5(木)	9:30～12:00	認知症の理解 基本的な介護の方法
		13:00～16:00	基本的な介護の方法
3日目	12/9(月)	9:30～12:00	基本的な介護の方法
		13:00～16:00	基本的な介護の方法
4日目	12/13(金)	9:30～12:00	基本的な介護の方法 障害の理解
		13:00～15:30	障害の理解 介護における安全確保
		15:30～16:00	修了証授与 閉校式



## 05 滋賀県

### 1. 自治体情報

ヒアリング項目	回答
人口	1,400,812人（R6.10.1現在）
高齢者人口（65歳以上）	374,970人（R6.10.1現在）
高齢化率（65歳以上）	27.4%（R6.10.1現在）
介護職人数	20,661人

### 2. 本事業の体制について

ヒアリング項目		回答										
本モデル事業の自治体担当者数		2名										
本モデル事業に関与する関係機関（福祉人材センター等）及び関係機関との役割分担		下図参照										
<table><tr><th>自治体</th><th>広報</th><th>入門的研修の実施</th><th>職場体験の実施</th><th>マッチング・定着支援</th></tr><tr><td>滋賀県 （委託先：人材派遣会社）</td><td>委託事業者が新聞折り込みチラシ、フリーペーパー等を活用。</td><td>別事業者が実施。2つの会場で、3日間の対面形式により実施。現場事例等を掲載した実演研修やテキストを使用。</td><td>委託事業者が県介護・福祉人材センターと連携して体験先の施設を受講者に提案する見込み。</td><td>来年度以降に再現できるよう、マッチングは県介護・福祉人材センターに依頼。入職後、県介護・福祉人材センターが就職先に入職者の状況ヒアリングを行い、定着支援する。</td></tr></table>			自治体	広報	入門的研修の実施	職場体験の実施	マッチング・定着支援	滋賀県 （委託先：人材派遣会社）	委託事業者が新聞折り込みチラシ、フリーペーパー等を活用。	別事業者が実施。2つの会場で、3日間の対面形式により実施。現場事例等を掲載した実演研修やテキストを使用。	委託事業者が県介護・福祉人材センターと連携して体験先の施設を受講者に提案する見込み。	来年度以降に再現できるよう、マッチングは県介護・福祉人材センターに依頼。入職後、県介護・福祉人材センターが就職先に入職者の状況ヒアリングを行い、定着支援する。
自治体	広報	入門的研修の実施	職場体験の実施	マッチング・定着支援								
滋賀県 （委託先：人材派遣会社）	委託事業者が新聞折り込みチラシ、フリーペーパー等を活用。	別事業者が実施。2つの会場で、3日間の対面形式により実施。現場事例等を掲載した実演研修やテキストを使用。	委託事業者が県介護・福祉人材センターと連携して体験先の施設を受講者に提案する見込み。	来年度以降に再現できるよう、マッチングは県介護・福祉人材センターに依頼。入職後、県介護・福祉人材センターが就職先に入職者の状況ヒアリングを行い、定着支援する。								
委託先		人材派遣会社										
委託業務		事務・企画、入門的研修、職場体験										

### 3. 入門的研修について

#### ○過去の「入門的研修」実績

ヒアリング項目	回答
入門的研修をいつから行っているか	平成30年度
（過去に実施歴がある場合）研修実施に当たっての財源	地域医療介護総合確保基金
過去の研修参加人数	R3：54名、R4：69名、R5：67名
過去の研修参加者中、職場体験を受けた人数	0名 ※事業として、連動して実施していない
過去の研修参加者中の就職人数	R3：2名、R4：6名、R5：8名

#### ○今年度の「入門的研修」実施概要

ヒアリング項目	回答
開催日時	①近江八幡会場 令和7年1月8日～10日 各日10時～18時 ②浜大津会場 令和7年1月15日～17日 各日10時～18時
実施場所	①近江八幡市勤労者福祉センター、②コラボンガ21
実施者	人材派遣会社、入門的研修の実施は別事業者
参加費	無料
募集人数	各会場20名
募集開始時期・募集期間	令和6年12月2日～12月25日
研修カリキュラム	p.124に記載
ターゲット	元気高齢者・子育て終わりの方等（第2の人生のステージでのチャレンジと銘打ち、主に60代以上をターゲット層として広告）
広報に使用している媒体	HP（専用ページ作成、県HPにリンク）、新聞折り込み、地方の情報誌、メール（委託先が派遣会社であるため登録者あてにメール）、LINE

## ○今年度の「入門的研修」実施結果

ヒアリング項目	回答
参加人数	①近江八幡会場：13名 ②浜大津会場：9名
参加者の属性（性別、年代）	①近江八幡会場：男性2名、女性11名 20代2名、40代3名、50代5名、60代2名、70代1名 ②浜大津会場：男性1名、女性8名 40代1名、50代6名、60代2名
参加者中、職場体験を受けた人数	①近江八幡会場：13名 ②浜大津会場：9名
参加者中、研修を修了した人数	①近江八幡会場：13名 ②浜大津会場：9名
参加者中、就職を希望した人数	①近江八幡会場：13名 ②浜大津会場：9名 ※受講申込時 →職場体験後は、16名に減少
参加者中、就職に繋がった人数	①近江八幡会場：1名 ②浜大津会場：0名
就職者の雇用形態（パートタイム、正規雇用／周辺業務、介護助手等）及び職種	パートタイム1名（介護職）

## 4. 職場体験

### ○今年度の「職場体験」実施概要

ヒアリング項目	回答
開催日時	令和7年1月上旬から1月末までの1日間
実施場所	滋賀県内の介護事業所
実施者	滋賀県内の介護事業所
参加費	無料

### ○今年度の「職場体験」実施結果

ヒアリング項目	回答
参加人数	①近江八幡会場：13名 ②浜大津会場：9名
参加者の属性（性別・年代）	①近江八幡会場：男性2名、女性11名 20代2名、40代3名、50代5名、60代2名、70代1名 ②浜大津会場：男性1名、女性8名 40代1名、50代6名、60代2名

## 5. マッチング

### ○今年度の「マッチング」実施概要

ヒアリング項目	回答
研修・職場体験参加者の就職ニーズ希望確認方法（例：面談、電話等）	申込から研修までの間に、委託事業者による口頭ヒアリング（電話）
担当者	県介護・福祉人材センター

(参考) 入門的研修カリキュラム

	時間		内容	
1日目	9:30～10:00	0:30	オリエンテーション	
	10:00 ～ 11:30	1:30	第1章 介護に関する基礎知識	基礎
	11:30 ～ 13:00	1:30	第2章 介護の基本	
	13:00 ～ 14:00	1:00	昼休憩	入門
	14:00 ～ 16:00	2:00	第6章 介護における安全確保	
	16:00 ～ 18:00	2:00	第3章 基本的な介護の方法	
2日目	10:00 ～ 13:00	3:00	第3章 基本的な介護の方法	
	13:00 ～ 14:00	1:00	昼休憩	
	14:00 ～ 18:00	4:00	第3章 基本的な介護の方法	
3日目	10:00 ～ 11:00	1:00	第3章 基本的な介護の方法	
	11:00 ～ 13:00	2:00	第4章 認知症の理解	
	13:00 ～ 14:00	1:00	昼休憩	
	14:00 ～ 16:00	2:00	第4章 認知症の理解	
	16:00 ～ 18:00	2:00	第5章 障害の理解	

## 06 岡山県

### 1. 自治体情報

ヒアリング項目	回答
人口	1,830,621人（R6.10.1現在）
高齢者人口（65歳以上）	553,542人（R6.10.1現在）
高齢化率（65歳以上）	31.4%（R6.10.1現在）
介護職人数	36,179人（R4）

### 2. 本事業の体制について

ヒアリング項目		回答																		
本モデル事業の自治体担当者数		1名																		
本モデル事業に関与する関係機関（福祉人材センター等）及び関係機関との役割分担		下図参照																		
<table><tr><th>自治体</th><th>広報</th><th>入門的研修の実施</th><th>職場体験の実施</th><th>マッチング・定着支援</th></tr><tr><td rowspan="3">岡山県 (委託先:介護労働安定センター)</td><td>県福祉人材センター、職業安定所でチラシ配布。</td><td>委託事業者が入門的研修・職場体験・就職ガイダンスを必ず受講できるカリキュラムを設定。</td><td>委託事業者が体験先を選定。県福祉人材センター、労働局の協力も得て介護事業所を開拓する。</td><td>委託事業者が個別面談・電話で受講者にヒアリング。県福祉人材センター、職業安定所へ繋ぐ。</td></tr><tr><td colspan="4">委託事業者は県、県福祉人材センター、労働局との会議体を構築。事業計画の策定から効果の検証まで一貫して取り組む。</td></tr><tr><td colspan="4">本事業を一体的に支援する「サポーター」を2名配置。</td></tr></table>			自治体	広報	入門的研修の実施	職場体験の実施	マッチング・定着支援	岡山県 (委託先:介護労働安定センター)	県福祉人材センター、職業安定所でチラシ配布。	委託事業者が入門的研修・職場体験・就職ガイダンスを必ず受講できるカリキュラムを設定。	委託事業者が体験先を選定。県福祉人材センター、労働局の協力も得て介護事業所を開拓する。	委託事業者が個別面談・電話で受講者にヒアリング。県福祉人材センター、職業安定所へ繋ぐ。	委託事業者は県、県福祉人材センター、労働局との会議体を構築。事業計画の策定から効果の検証まで一貫して取り組む。				本事業を一体的に支援する「サポーター」を2名配置。			
自治体	広報	入門的研修の実施	職場体験の実施	マッチング・定着支援																
岡山県 (委託先:介護労働安定センター)	県福祉人材センター、職業安定所でチラシ配布。	委託事業者が入門的研修・職場体験・就職ガイダンスを必ず受講できるカリキュラムを設定。	委託事業者が体験先を選定。県福祉人材センター、労働局の協力も得て介護事業所を開拓する。	委託事業者が個別面談・電話で受講者にヒアリング。県福祉人材センター、職業安定所へ繋ぐ。																
	委託事業者は県、県福祉人材センター、労働局との会議体を構築。事業計画の策定から効果の検証まで一貫して取り組む。																			
	本事業を一体的に支援する「サポーター」を2名配置。																			
委託先		公益財団法人介護労働安定センター岡山支部																		
委託業務		入門的研修、職場体験、マッチング、会議体の構築																		

### 3. 入門的研修について

#### ○過去の「入門的研修」実績

ヒアリング項目	回答
入門的研修をいつから行っているか	平成30年度
（過去に実施歴がある場合）研修実施に当たっての財源	地域医療介護総合確保基金（H30～R5）
過去の研修参加人数	R5：104名、R4：48名、R3：27名
過去の研修参加者中、職場体験を受けた人数	集計していない
過去の研修参加者中の就職人数	R5：3名、R4：3名、R3：不明 （いずれも介護アシスタント含まない）

#### ○今年度の「入門的研修」実施概要

ヒアリング項目	回答
開催日時	合計8日間（うち7日目は職場体験）／3会場・4コースで実施（各会場及び日程（1～6日目・8日目）は以下の通り） 津山会場（8/23,26,28,9/2～4,9） 総社会場（9/18,25,10/2,8,9,22,29） 岡山会場（土曜日コース） （9/21,28,10/19,26,11/9,16,30） 岡山会場（平日コース）11/12,13,27,28,12/3,4,10）
実施場所	1～6日目・8日目： 津山会場（津山文化センター） 総社会場（総社市総合福祉センター） 岡山会場（住友生命岡山ビル） 職場体験：各事業所
実施者（講師担当者）	岡山県介護福祉士会
参加費	無料

ヒアリング項目	回答
募集人数	各会場20名程度
募集開始時期・募集期間	津山会場：令和6年7月11日～8月13日 総社会場：令和6年7月11日～9月8日 岡山会場（土曜日コース）：令和6年7月11日～9月11日 岡山会場（平日コース）：令和6年7月11日～11月2日
研修カリキュラム	p.128に記載
主なターゲット	就労意欲のある人がターゲット。そのうち30代～50代がメインターゲット。転職希望者、子育てがひと段落した主婦層、就労希望がある高校生や専門学校生に届くようにしている。
広報に使用している媒体	会場となった市の広報誌、タウン紙、県内の新聞社で周知。スーパーでのポスター掲示、職員によるチラシ投函も実施

## ○今年度の「入門的研修」実施結果

ヒアリング項目	回答
参加人数	津山会場：2名 総社会場：8名 岡山会場（土曜日コース）：18名 岡山会場（平日コース）：13人
参加者の属性（性別、年代）	津山会場：40代1名、80代1名（男女比0：2） 総社会場：20代1名、30代1名、40代2名、50代1名、60代3名（男女比1：7） 岡山会場（土曜日コース）：10代1名、20代1名、40代2名、50代9名、60代5名（男女比4：14） 岡山会場（平日コース）：20代1名、40代4名、50代6名、60代2名（男女比3：10）
参加者中、職場体験を受けた人数	津山会場：2名 総社会場：8名 岡山会場（土曜日コース）：14名 岡山会場（平日コース）：9名
参加者中、研修を修了した人数	津山会場：1名 総社会場：8名 岡山会場（土曜日コース）：14名 岡山会場（平日コース）：9名
参加者中、就職を希望した人数	津山会場：2名 総社会場：7名 岡山会場（土曜日コース）：11名 岡山会場（平日コース）：7名 ※「検討中」と答えた者を含む
参加者中、就職に繋がった人数	津山会場：0人 総社会場：2人 岡山会場（土曜日コース）：1人 岡山会場（平日コース）：0人
就職者の雇用形態（パートタイム、正規雇用／周辺業務、介護助手等）及び職種	津山会場：なし 総社会場：パート/介護職、短時間勤務/介護職 岡山会場（土曜日コース）：派遣/介護職 岡山会場（平日コース）：なし

#### 4. 職場体験

##### ○今年度の「職場体験」実施概要

ヒアリング項目	回答
開催日時	津山会場：令和6年9月5日～6日 総社会場：令和6年10月24日～10月28日 岡山会場（土曜日コース）：令和6年11月18日～11月29日 岡山会場（平日コース）：令和6年12月6日～12月9日
実施場所	津山会場：県内の介護事業所 総社会場：県内の介護事業所 岡山会場（土曜日コース）：県内の介護事業所 岡山会場（平日コース）：県内の介護事業所
実施者	職場体験受入施設
参加費	無料（受入施設へは謝礼3,300円/1人）

##### ○今年度の「職場体験」実施結果

ヒアリング項目	回答
参加人数	津山会場：2名 総社会場：8名 岡山会場（土曜日コース）：14名 岡山会場（平日コース）：9名
参加者の属性（性別・年代）	津山会場：40代1名、80代1名（男女比0：2） 総社会場：20代1名、30代1名、40代2名、50代1名、60代3名（男女比1：7） 岡山会場（土曜日コース）：20代1名、40代1名、50代7名、60代5名（男女比3：11） 岡山会場（平日コース）：20代1名、40代2名、50代5名、60代1名（男女比3：6）

#### 5. マッチング

##### ○今年度の「マッチング」実施概要

ヒアリング項目	回答
研修・職場体験参加者の就職ニーズ希望確認方法（例：面談、電話等）	面談
担当者	介護労働安定センター

## (参考) 入門的研修カリキュラム

日程	研修科目	講師	時間数	内容
1日目		介護労働安定センター	10:00-10:30 30分	オリエンテーション
	基礎 介護に関する基礎知識	介護福祉士会	10:30-12:00 1時間30分	・介護に関する相談先 ・介護保険制度の概要 ・介護休業制度などの仕事と介護の両立支援制度の概要
	特別 介護現場の理解	介護施設施設長等	13:00-14:00 1時間	・介護職員の働き方や役割、求められる人物像
	特別 介護現場の接遇マナー	接遇上級マナーインストラクター	14:10-15:40 1時間30分	・介護現場で必要な接遇マナー
2日目	基礎 介護の基本	介護福祉士会	10:00-11:30 1時間30分	・介護における安全・安楽な体の動かし方 ・介護予防・認知症予防に使える体操
	就職支援	介護労働安定センター	11:30-12:50	・個人面談
3日目	入門 認知症の理解	介護福祉士会	10:00-15:00 4時間	・認知症を取り巻く状況 ・認知症の中核症状とBPSD、それに伴う日常生活への影響や認知症の進行による変化 ・認知症の種類とその原因疾患、症状、生活上の障害などの基本的な知識
	就職支援	介護労働安定センター	15:00-16:00	・個人面談
4日目	入門 介護における安全確保	介護福祉士会	10:00-12:00 2時間	・介護の現場における典型的な事故や感染など、リスクに対する予防や安全対策、起こってしまった場合の対応等に係る知識 ・介護職自身の健康管理、腰痛予防、手洗い・うがい、感染対策等に係る知識
	就職支援	介護労働安定センター	12:00-13:00	・個人面談
5日目	入門 基本的な介護の方法	介護福祉士会	10:00-16:00 5時間	・介護職の役割や介護の専門性 ・生活支援技術の基本
6日目	入門	介護福祉士会	10:00-16:00 5時間	・老化の理解
7日目		介護労働安定センター	16:10-16:40 30分	職場体験前の心構え
		介護施設	9:00-15:00 1日	職場体験(実習)
8日目	入門 障害の理解	介護福祉士会	10:00-12:00 2時間	・障害の概念や障害者福祉の理念 ・障害特性 ・障害児者及びその家族に対する支援や関わり方
	就職ガイダンス		13:00-15:00 2時間	施設説明会
	修了式		15:00-	

### 付属資料3. 入門的研修・職場体験チラシ

各自治体が使用した研修・職場体験チラシを掲載する。(一部、QRコードや事業者名等をマスキングした。)

#### 01 長野県

##### ・入門的研修チラシ

しあわせ信州

介護の仕事で働いてみませんか

“恩返し”をするお仕事です

令和6年度  
参加者募集中!

訪問介護員入職促進モデル事業 (介護の入門的研修から入職までの一体的支援モデル事業)

**無資格者** 未経験の方、資格がない方が対象です。  
訪問介護事業所で働きながら、資格取得を目指します!

こんな方を求めています!

- 介護・福祉関係への就業を希望している
- 子育てと仕事を両立しながら働きたい
- 将来のために資格を取り、手に職をつけたい
- 定年を過ぎても精力的に活動したい
- 空いている時間で仕事をしたい
- 費用がかかるので、資格取得を断念した

まずはお気軽に説明会にご参加ください



# 介護補助員養成講座

子育て中  
シニア世代の方  
大歓迎

これから介護の勉強をしたい人や  
介護分野で働きたい人を対象に  
介護の基本的な技術を学ぶ入門講座を行います。

日 時

令和 7 年 2 月 1 7 日 (月)

午前 8 時 4 5 分～午後 4 時半まで

場 所

学校法人松樹学園 信州介護福祉専門学校

住所：塩尻市大門三番町 4 番地 2 4 号

内 容

介護の基礎知識と市内介護事業所の見学

講師：信州介護福祉専門学校専任講師

対象者

市内在住で介護の勉強をしたい人

介護分野で働きたい人

定 員

1 0 名 (定員となり次第申込みを終了します。)

参加費

無料

申込み

2 月 1 2 日 (水) までに、

市介護保険課へ電話 0263-52-0285

もしくは QR コードの申込フォームから  
お申し込みください。

申込フォーム



その他

○介護補助員は、介護職員をサポートするスタッフです。  
ご高齢者の話し相手や居室の掃除、食事の配膳・下膳など、  
身体介護以外の業務を担います。

○介護補助員として市内介護事業所で働きたい人には、後日  
希望する事業所の見学や案内をします。

【問合せ先】塩尻市役所介護保険課介護保険係 電話：0263-52-0285 (直通)

・ 入門的研修チラシ

・ 職場体験チラシ

131

・ 入門的研修チラシ（研修ポスター）



愛知の都市

# 介護の周辺業務を担う 介護サポーターになりませんか？

参加無料  
65歳以上  
歓迎



まずは、説明会にご参加ください

介護職員は、介護業務と介護周辺業務を行っています。業務負担が重く、介護周辺業務を担ってくれる介護サポーターも必要です。

介護の仕事は最初から「介護」に関する入門的研修により介護の基礎を学びその力を発揮していきたいと思います。介護事業所への就労につなげます。

**■ カリキュラム（計24時間）**

日程	科目	時間
13日	・介護に関する基礎知識	1.5時間
	・介護の基礎	1.5時間
23日	・認知症の理解	2時間
	・認知症の介護方法	2時間
30日	・基本動作の指導	3.5時間
	・基本動作の介護方法	1.5時間
4日	・認知の理解	2時間
	・介護における安全管理	2時間

**介護サポーターが担う介護の周辺業務(例)**

身 身の回りの清掃

身の回りの清掃、ベッドメイク、股拭

食 事

調理、配膳、食卓、食事量、分量のチェック

入 浴

整髪、湯浴、手洗(衣類、タオル等)

**説明会開催日時【要申込】**

日時/11/25(月) 13:30～14:30  
会場/総合健康福祉センターさざんか  
2階 カラテア室  
〒461-0422 愛知県名古屋市中区  
※研修への受講には説明会への参加が必要ですよ

**定 員**

15名

**研修日程**

日時/12/4(金) 9:30～15:30  
12/5(土)・12/9(月) 9:30～16:00  
12/13(金) 9:30～16:00  
会場/総合健康福祉センターさざんか  
2階 カラテア室  
〒461-0422 愛知県名古屋市中区

**説明会の申込みは電話・FAX・Webにて受付けております。**

※対象はおおむね65歳以上、市内の介護事業所で月数回100時間程度以上の勤務を希望の方

**Web**

右の2次元コードをスマートフォンにて読み取り、申込み画面へお進みください。

**FAX**

**FAX**

※下記の必要事項をご記入の上、この紙をそのままお送りください。

参加申込書

<p>(フリガナ) _____</p>	<p>生年月日    西暦    年    月    日    歳</p>
<p>お名前 _____</p>	<p>連絡先    Tel _____</p>
<p>ご住所    〒 _____</p>	<p>_____</p>

**お問い合わせ**

・ 入門的研修チラシ（回覧板）

アクティビティ生涯支援事業

回覧

# ぷちアルバイト

## してみませんか？

ワーク  
時間の  
勤務も可

参加無料  
65歳以上  
歓迎

まずは、説明会にご参加ください

介護サポーターが担う介護の周辺業務(例)

介護職員は、介護業務と介護周辺業務を行っています。業務負担が重く、介護周辺業務が担ってくれる介護サポーターが今必要です。

介護の仕事は初めてという方も、「介護に関する人間的研修により介護の基礎を学びその不安を解消していただきたい上で、介護事業所への就業につなげます。

### ■カリキュラム（計12時間）

日数	項目	時間
1日目	・介護に関する基礎知識 ・介護の役割 ・認知症の理解	1.5時間 1.5時間 3.5時間
2日目	・認知症の理解 ・基本的な介護の方法	3.5時間 3.5時間
3日目	・基本的な介護の方法 ・認知の理解	5.5時間 3.5時間
4日目	・介護に関する就業知識	2.5時間

### ① 身の回りの清掃

身の回りの清掃、ベッドメイク、食具

### ② 食事

調理、配膳、食事量・水分量のチェック

### ③ 入 浴

髪型、清潔さ、手洗(衣服、タオル等)

### 説明会開催日時【申込中】

日時 11/25(月) 13:30～14:30  
会場 総合健康福祉センターさくら  
2階 ボランティア室  
〒421-0422 牧之原市南郷1-1-1

※説明会に参加したい場合は介護事務までご連絡ください

定員

15名

### 研修日程

日時 12/4(金) 9:30～15:30  
12/5(土) 12/9(月) 9:30～16:00  
12/13(金) 9:30～16:00

会場 総合健康福祉センターさくら  
2階 会議室1・2、ボランティア室  
〒421-0422 牧之原市南郷1-1-1

説明会の申込みは**電話・WEB**にて受け付けております。

※対象はおおむね65歳以上、市内の介護事業所で月8回以上2時間程度の勤務を希望する方

Web

右の二次元コードを読み取り、申込み画面へお進みください。

電話

0548-23-0076（牧之原市 長寿介護課）

お問合せ

牧之原市長寿介護課 介護保険係 0548-23-0076

・ 入門的研修チラシ（65歳到達同封チラシ）

65歳以上の方、大歓迎！  
詳しくはHPを見てね

実施予告

## 自分を活かして働く × 介護助手

仕事ができで幸せ！いくつになっても社会貢献したい

身につけて良かったと思える知識が増えた  
将来に向けた勉強になりそう

自分の作ったご飯を「おいしい」と  
言ってもらえるとすごく嬉しい！

利用者とのコミュニケーションがすごく楽しい！

仕事を通して新たな興味関心が湧き、  
趣味ができた

牧之原市入門的研修の参加者募集  
研修から就労先のマッチングまで行います！

**対象** おおむね 65 歳以上で、会場まで自分で来ることが可能な方  
介護現場で働いてみたい方（月数回や1回2時間程度の就労・介護業界未経験者歓迎）

**研修内容** 介護保険制度や介護の方法、認知症の理解等、基本的な知識を学び、介護現場で働きやすくなる研修です。

内容	日程	時間	会場
説明会	11 月 25 日（月）	午後 1:30～午後 2:30	さざんか2階ボランティア室
第1回	12 月 4 日（水）	午前9:30～午後3:30	さざんか2階会議室1
第2回	12 月 5 日（木）		
第3回	12 月 9 日（月）	午前9:30～午後4:00	さざんか2階ボランティア室
第4回	12 月 13 日（金）		

介護の資格や技術はなくても、皆さんの日々の手仕事を發揮いただくことにより、高齢者の生活はもちろん、介護サービス事業所にとっても大きな支えになります。「できることや好きなことを活かして働きたい」「誰かの役に立つ仕事をしたい」「介護技術や知識を身につけて今後に活かしたい」といった想いのある人、働いてみたい人を募集しています。お気軽にご参加・ご応募ください。

～応募・お問合せ：長寿介護課（0548-23-0076）～

・ 入門的研修チラシ（LINE）

**参加無料**  
65歳以上  
歓迎

#ワークや短時間勤務もOK！

## ぶちアルバイト してみませんか？

### 介護の周辺業務を担う 介護サポーター募集

掃除・シーツ交換など身体介助を含まない介護施設で働く人募集

①入門的研修  
介護について基礎知識を学ぶ研修を開催

②事業所との就労マッチング  
希望する勤務時間や就労エリアを伺い、事業所とのマッチングをサポートします。

お問い合わせ・お申込み先

---

牧之原市 長寿介護課 **0548-23-0076**



05 滋賀県

・ 入門的研修チラシ

滋賀県介護のしごと未経験者入職支援モデル創出事業





無料研修  
職場体験  
あり

あなたの優しさが、誰かの笑顔に。  
未経験から介護職をスタートしませんか？

未経験の方でも安心！基礎から丁寧にサポートします！

高齢化が進む中、介護職の働き手の需要はますます増えています。滋賀県は、これまで介護職員として働いたことのない方でも、気軽に介護職にチャレンジできるような支援が必要と考えています。  
本事業では、滋賀県主催の事業として介護業務について基礎から学び、実践できる機会をご用意しました。  
あなたの介護職員としてのスタートをサポートいたします。

こんな方にオススメです！

☒ 人と関わる仕事がしたい

☒ 安定した仕事に就きたい

☒ 家庭と仕事を両立したい

☒ 40代を超えて転職に不安がある

☒ 地域や社会の役に立ちたい

お申込期間

2024年12月2日(月)～12月25日(水)

応募先

【お申し込み】はこちらから →  
ホームページ内の【申し込み】ボタンより  
エントリーください。  
※お申込みをいただきましたら、「7営業日以内に」ご連絡をいたします。  
※応募多数の場合は選考を実施します。  
※当社は個人情報保護法に基づき、個人情報を適正に取扱いいたします。

お申込み後の流れ

お申し込み

研修

職場体験

マッチング

就業決定

研修

介護に関する基礎的な知識や技術を学べる「入門的研修」を無料でご受講いただけます。  
オリジナルテキストを用いた研修のほか、介助の方法を学ぶ実演研修もあり、介護業務の理解を深めることができます。※研修の詳細内容につきましては、ホームページよりご確認ください。

受講料  
テキスト代  
無料

※交通費や昼食代は  
自身の負担となります。

①or②のいずれかにご参加いただけます。(各日定員：20名)

①近江八幡会場

日程

2025年1/8(水)、9(木)、10(金) 計3日間

時間

10:00～18:00(休憩1時間) ※8日のみ9:30～18:00

会場

近江八幡市勤労者福祉センター【アクトシティ近江八幡】  
(滋賀県近江八幡市渡前町南4丁目4番5号)

アクセス

JR 近江八幡駅より徒歩約7分 ※専用無料駐車場あり

②浜入津会場

日程

2025年1/15(水)、16(木)、17(金) 計3日間

時間

10:00～18:00(休憩1時間) ※15日のみ9:30～18:00

会場

コナミビル21  
(近江浜入津市打出町2番1号)

アクセス

①JR 大津駅より徒歩約7分または徒歩約20分  
②JR 瀬田駅より徒歩約15分  
③近江鉄道 石碓駅より徒歩約3分  
※近隣に、ひむろーる駐車場あり  
(同駐車場をご利用の場合は、当日無料駐車券をお渡しします)

【近江八幡会場】Access MAP



【浜入津会場】Access MAP



職場体験

期間

1日間(1月上旬から1月末までの間)  
※3時間程度での実施を予定しています。  
※具体的な日程については、ご自身と介護施設側の調整のもと、決定します。

職場体験先

滋賀県内の介護施設  
※交通費や昼食代はご自身でのご負担となります。  
※職場体験中は給与は発生しません。  
※職場体験先候補の介護施設については、お申し込み後に案内いたします。  
(県内全域の100以上の介護施設の中から、ご希望を伺います。)

勤務条件

就業決定先の介護施設の条件に準じる  
※ご自身と介護施設側の双方の合意の上で、就業が決定します。

参加対象者

・滋賀県内の介護施設に就業を希望する方  
※県外在住を含む。  
※就業に必要と見られる職場体験を希望している方も大歓迎です。  
・年齢・性別：不問

134

- ・ 入門的研修チラシ

令和6年度「介護の入門的研修」受講申込書

申込締切日:各回初日の10日前必着 募集定員を超える応募があった場合は選考する場合があります

◆ 受講者の個人情報(氏名、住所、電話番号等)は、プライバシーポリシーに基づき厳重に管理し、当該講座に関する通知等の送付および講座実施に関する連絡及び新規講座等のご案内の送付の範囲で利用させていただきます。

◆ 修了証明書に記載するため、氏名・生年月日等は正しく記載してください。

〒700-0904 岡山市北区柳町1-1-1住友生命岡山ビル15F TEL 086-221-4565 介護センター岡山支部

## 付属資料4. 入門的研修・職場体験アンケート項目

各自治体が入門的研修・職場体験の参加者に実施したアンケート調査票を掲載する。(一部、事業所名等をマスキングした。)

### 01 長野県

#### ・①研修参加者向けアンケート

訪問介護員入職促進モデル事業

402 - -

氏名

#### ■アンケートご協力のお願い■

今後の参考とさせて頂きたく、訪問介護員入職促進モデル事業につきましてアンケートへのご協力をお願い致します。下記設問に対し、該当する番号を丸で囲って下さい。

①事業へ応募したきっかけはなんですか

1. WEB新聞広告 2. TV-CM 3. ハローワーク及び公共機関 4. 家族 5. 紹介( ) 6. その他( )

②初任者研修(無資格者)を受講しどのように感じられましたか

1. とてもためになった 2. まあまあためになった 3. どちらとも言えない 4. ためにならなかった

③入門的研修受講しどのように感じられましたか

1. とてもためになった 2. まあまあためになった 3. どちらとも言えない 4. ためにならなかった

④OJTに参加し、どのように感じられましたか

1. とてもためになった 2. まあまあためになった 3. どちらとも言えない 4. ためにならなかった

⑤OJT先での受け入れ体制は整っていましたか

1. 万全に整っていた 2. まあまあ整っていた 3. どちらとも言えない 4. 整っていなかった

⑥マンパワー担当者の対応(ヒアリングやフォロー等)はいかがでしたでしょうか

1. とても良かった 2. まあまあよかった 3. どちらとも言えない 4. 良くなかった

⑦今後、同様の事業があった場合、後輩や知人に教えてあげたいと思いますか

1. 絶対教えたい 2. 機会があれば教えたい 3. どちらとも言えない 4. 考えていない

⑧これからどんな介護士になりたいですか

⑨感想、要望等ご自由にご記入下さい

ご協力有難うございました。  
何卒ご返送の程よろしくお願い致します。

信州介護人材誘致・定着事業  
事務局 局長 宛

☐

・②事業所向けアンケート

訪問介護員入職促進モデル事業

■アンケートご協力のお願い■

時下ますますのご清栄の事とお慶び申し上げます。平素は格別のご愛顧を賜り、重ねて厚く御礼申し上げます。  
今後の参考とさせて頂きたく、訪問介護員入職促進モデル事業につきまして  
アンケートへのご協力をお願い致します。

◆本事業をお知りになったきっかけは何ですか

◆どのような点に魅力を感じられましたか

◆研修生マッチングの評価

満足 ・ やや満足 ・ 普通 ・ 不満

◆研修生に対する弊社担当者のフォロー体制について

満足 ・ やや満足 ・ 普通 ・ 不満

◆研修生の受け入れに際して課題と感じたこと

◆今後も本事業の取り組みがあった場合、再度活用したいと思われませんか

ぜひ活用したい ・ 機会があれば活用したい ・ 活用しない

◆今後、今回同様長野県の介護事業の就労支援があった際、OJTの受入について

受入したい ・ 受入しない ・ 検討する

◆受け入れをして頂いた研修生に将来どんな介護士になって欲しいでしょうか

◆本事業をご利用頂いたご感想、研修生に対する評価、マンパワーへのご要望等ご自由にご記入下さい

御社名/御名前

ご協力有難うございました。  
何卒ご返送の程よろしくお願い致します。

信州介護人材誘致・定着事業  
事務局長 宛





・①介護補助員養成講座アンケート

「介護補助員養成講座」にご参加いただきありがとうございました。  
今後の参考とさせていただくためにご意見・ご感想をお聞かせください。

	①資格を取得し介護現場に就職したい
	②現在無資格で介護現場に勤務しており、資格を習得したい
	③資格（入門講座）を取得したいと思った
	④親や家族の介護に活かしたい
	⑤その他（ ）

①市ホームページ
②市広報
③新聞
④塩尻ロマン大学で配布されたチラシ
⑤本庁に設置されたチラシ
⑥各支所に設置されたチラシ
⑦図書館に設置されたチラシ
⑧その他（ ）

	①良い
	②悪い（良いと思われる時期）

	①理解できた
	②おおむね理解できた
	③難しかった
	④かなり難しかった

	①かなり短かった
	②少し短かった
	③ちょうどよかった
	④少し長かった
	⑤かなり長かった

	①かなり高まった
	②少し高まった
	③変化していない
	④あまり高まらなかった
	⑤全く高まらなかった
	⑥もともと就職は希望していない

・②就職希望アンケート

就職支援の希望について

お名前 \_\_\_\_\_

市の就職支援を希望しますか？ 該当する番号に○をしてください。

① 希望する

※「希望する」を選択した場合、講座終了後1週間を目安に、ご案内の連絡をします  
しますので、連絡先をご記入ください。

電話番号： \_\_\_\_\_

連絡を受けるのに希望の時間帯があればご記入ください：

[ ]

② 希望しない

就職支援の希望について

お名前 \_\_\_\_\_

市の就職支援を希望しますか？ 該当する番号に○をしてください。

① 希望する

※「希望する」を選択した場合、講座終了後1週間を目安に、ご案内の連絡をします  
しますので、連絡先をご記入ください。

電話番号： \_\_\_\_\_

連絡を受けるのに希望の時間帯があればご記入ください：

[ ]

② 希望しない

- ・ ①入門的研修アンケート

あてはまる項目1つにチェック、ご記入をお願いします。

### Q1. 研修時間について

☐ 1. 1日7時間、3日間の研修で良い

2の場合 → 1日\_\_\_\_時間 \_\_\_\_日程度が良い

☐ 1. 今回のような平日開催で良い

### Q3. 受講日程について

☐ 1. 受講日は、今回のように自分の都合で選べる方法が良い

#### Q4. 受講方法について

□1. 今回のように自分で選んで、介護事業所で受講できる方法は良かった

□2. 研修場所は、変えずに同じ場所（集合研修）でも良いと思った

Q5. 研修の満足度は？

□1. 滿足

□2. どちらかと言えば満足

☐3. どちらとも言えない

□4. どちらかと言えば不満足

☐ 5. 不满足

Q6. 家族・友人に受講を勧めたいですか？

□1. 勧めたい

□2. どちらかと言えば勧めたい

☐3. どちらとも言えない

□4. どちらかと言えば勧めない

☐ 5. 勧めない

140

・②個別面談質問票

あてはまる項目1つにチェック、ご記入をお願いします。

受講番号\_\_\_\_\_

Q1. 今回の入門的研修を受けようと思った動機を教えてください。

- ☐1. 資格をとって、活かしたいと思ったから  
☐2. とりあえず資格だけとっておきたかったから  
☐3. 介護（業界）のことを知りたい（学びたい）と思ったから  
☐4. その他（\_\_\_\_\_）

Q2. 入門的研修を修了すると、10月から始まる介護の職場体験に参加できます。  
受け入れ可能な市内の介護事業所で、職場見学や介護の周辺業務等の体験ができます（1日につき3時間程度）。  
ボランティア保険に加入された方は、参加無料です。  
職場体験は、市役所で申し込みを受け付けます。  
あなたは、職場体験に参加してみたいと思いますか？

- ☐1. 参加してみたい    ☐2. 今は参加してみたいと思わない

Q3. 普段、LINEはお使いですか？

- ☐1. 使っている    ☐2. あまり使っていない  
☐3. インストールしていない、スマホを持っていない

Q4. 入門的研修を修了して、役立ててみたいと思うことはありますか？

- ☐1. 介護の現場で働いてみたい（勤務時間・勤務日数は問いません）  
☐2. 介護の現場で働くまではできないが、（有償）ボランティアのような形で関わってみたい  
☐3. 上記1・2まではできないが、家族で介護が必要になった時に役立てたい

Q5. 入門的研修を修了すると、10月から始まる介護職員初任者研修を受講する際、受講の一部が免除されます。また、初任者研修を修了すると、訪問介護のお仕事に就けるなど、職場の選択肢が増えます。  
あなたは、次の初任者研修を受講してみたいと思いますか？

- ☐1. スケジュールが合えば受講してみたい    ☐2. 今は受講してみたいと思わない

Q6. 家族の介護に関わった経験がありますか？

- ☐1. 現在、家族の介護に関わっている  
☐2. 過去、家族の介護に関わったことがある  
☐3. 家族の介護に関わった経験はない

## 04 静岡県牧之原市

令和6年度 牧之原市介護保険施設等の機能分化及び人材確保事業

### 入門的研修修了後のアンケート

牧之原市 介護職員入門的研修ご受講頂き、ありがとうございます。受講生の皆様にご意見を賜りたく、アンケートにご協力お願い致します。 ※□にはチェックを入れてください。

問1：授業はわかりやすかったですか？

☐わかりやすかった ☐普通 ☐わかりにくかった

「わかりにくかった」とお答えの方は、どんなところがわかりにくかったですか？

問2：研修講師の対応はいかがでしたか？

① 声の大きさ ② 話すスピード ③ 実技演習時 ④ 補講時の対応 等  
講師へメッセージ等ありましたら、ご記入ください。

問3：事務局の対応はいかがでしたか？

① 説明会 研修についてのご案内、電話の対応 等 ☐良い ☐普通 ☐悪い  
事務局へメッセージ等ありましたら、ご記入ください。

問4：施設マッチング支援員の対応はいかがでしたか？ ※就業希望の方

① 施設紹介時、電話の対応 等 ☐良い ☐普通 ☐悪い  
施設マッチング支援員へメッセージ等ありましたら、ご記入ください

問5：研修会場は学びやすい環境でしたか？

☐はい ☐普通 ☐いいえ

「いいえ」と答えた方は、どんなところが学びやすい環境ではなかったですか？

問6：その他ご意見等ありましたら、ご自由にお書きください。

個人同意書（※いただいた氏名を利用することはございません。）

本アンケートに記載した内容を、インターネット媒体又は印刷物・動画コンテンツ（CM や動画掲載媒体等）に使用することを理解して同意します。この同意により、私または第三者から、クレームなどの異議申し立て等は一切致しません。

【日付】： 年 月 日 【氏名】：

アンケートのご記入にご協力ありがとうございました♪

## 05 滋賀県

### アンケート項目

1:お名前

(必須・記述式)

2:介護職に関心をもたれた動機や、本事業の研修に参加したいと思われた理由を教えてください。

(必須・記述式)

3:応募前、介護の仕事について、どんなイメージをお持ちでしたでしょうか。

(必須・記述式)

4:3.でお考えになられたキッカケ・エピソードがあれば教えてください

(必須・記述式)

5:応募前、就労はされていましてでしょうか。

☐就労していた ☐就労していない

6:介護業界・介護職の他に転職を検討した業界・職種があれば教えてください。

(必須・記述式)

7:就業先の業界を検討する際に重視するポイントを3つ教えてください。

(必須・複数優先順位回答式)

☐業務内容 ☐場所 ☐給与 ☐就業日数・就業時間 ☐福利厚生 ☐社会性 ☐その他(記述)

【以下、研修受講してみた感想お聞かせください】

8:研修を受講し、介護職について理解できましたか。

(必須・選択式)

☐理解できた ☐理解できなかった

9:研修内容の難易度はいかがでしたでしょうか。

(必須・選択式)

☐難しい ☐ちょうど良い ☐簡単

10:応募前と研修受講後では、介護に関するイメージは変わりましたか。

(必須・選択式)

☐変わった ☐変わらなかった

11:どのようなイメージに変わりましたか。

(必須・記述式)

【以下、職場体験についてお聞かせください】

12:職場体験受講後、介護職についてのイメージ、就業への心境の変化はございましたでしょうか。

(必須・選択式)

☐変わった。

☐変わっていない。

13:12.のその理由をお聞かせください

(必須・記述式)

14:職場体験を通じて、介護業界に入職するにあたって躊躇った点などございましたでしょうか。

(必須・記述及び選択式)

☐特になし

☐ (記述)

15:職場体験先を就職先として選ぶ際に、特に迷うもしくは判断が難しいポイントは何かございましたでしょうか。

(必須・記述及び選択式)

☐特になし

☐ (記述)

16:職場体験後、職場体験先での就業を希望し、滋賀県介護・福祉人材センター様へご連絡されましたか。

(必須・選択式)

☐連絡した

☐連絡する予定である

☐連絡する予定はない

17:その理由を教えてください。

(必須・記述式)

18:今後、介護に関する仕事やボランティアをしたいと思われますか。

(必須・選択式)

☐思う ☐思わない

19:18の理由をお聞かせください。

(必須・記述式)

20:下記で今後取得したい介護の資格があれば教えてください。

(必須・複数選択可)

☐取得の予定はない・わからない ☐認知症介護基礎研修 ☐生活援助従事者研修 ☐介護職員初任者研修 ☐介護福祉士実務者研修 ☐介護福祉士 ☐認定介護福祉士 ☐ケアマネジャー(介護支援専門員) ☐社会福祉士

21:20の理由をお聞かせください

(必須・記述式)

【最後に事業及び、事務局への要望についてお聞かせください】

22.本事業の満足度を5段階で教えてください。

(必須・選択式)

☐5(非常に満足) ☐4(満足) ☐3(普通) ☐2(やや不満) ☐1(不満)

23.その理由をお聞かせください。

(必須・記述式)

24:入門的研修受講後や、職場体験後、こんなフォローがあれば良かったなど、ございましたでしょうか。

(必須・選択及び記述式)

☐特になし ☐ (記述式)

アンケートは以上となります。

ご協力ありがとうございました。

## 06 岡山県

### 介護の入門的研修から入職までの一体的支援モデル事業アンケート

会 場 名      ○○会場

講 習 期 間      令和6年 月 日 ～ 令和 年 月 日

- ・ このアンケートは、個人情報が特定されない範囲内で、モデル事業成果等として内容を公表することがあります。
- ・ 回答に際しては、該当する番号や項目に○を付けるか、(      ) 内にご記入ください。
- ・ このアンケートを取扱う職員は、当センターが定める「プライバシーポリシー」に基づき、関係業務を行っています。

氏名 \_\_\_\_\_

問1. 介護・福祉・医療分野で取得している資格をお持ちの方は書きください。

- ・ 資格なし      ・ ホームヘルパー1級、2級      ・ 介護職員基礎研修修了者
- ・ 介護職員初任者研修修了者      ・ 介護福祉士      ・ 実務者研修修了者
- ・ 保育士      ・ 社会福祉士      ・ 社会福祉主事
- ・ その他(      )

●福祉人材センターへ資格の届出をしていますか。      届出有      ・ 届出無

問2. 研修の全体的な内容について、あなたはどの程度理解できましたか。

1. 十分理解した    2. 理解した    3. どちらでもない    4. やや不十分    5. 不十分

問3. 問2で「4. やや不十分」または「5. 不十分」と答えた方にお聞きします。

不十分と感じられた理由を書き下さい。

[      ]

問4. 講義の内容について、あなたはどの程度満足していますか。

1. 大変満足    2. やや満足    3. どちらでもない    4. やや不満足    5. 大変不満足

問5. 講義の内容で感じたことがあれば、書きください。

[      ]

問6. 実技・演習の内容について、あなたはどの程度満足していますか。

1. 大変満足    2. やや満足    3. どちらでもない    4. やや不満足    5. 大変不満足

問7. 実技・演習の内容で感じたことがあれば、お書きください。

[ ]

問8. 職場体験について、あなたはどの程度満足していますか。

1. 大変満足 2. やや満足 3. どちらでもない 4. やや不満足 5. 大変不満足

問9. 職場体験で感じたことがあれば、お書きください。

[ ]

問10. 入門的研修受講後、福祉・介護分野への就労の希望はありますか。

1. 就労したい 2. 今すぐではないが就労したい 3. 検討中 4. 就労希望なし  
5. 就職決定した(事業所名: 採用年月日: 令和 年 月 日)

問11. 問10で1および2の就労したいに○をした方へお聞きします。就職先はどの分野を希望していますか。最もあてはまるものに○印をつけてください。

1. デイサービス・デイケアなど  
2. 特別養護老人ホーム・老人保健施設・有料老人ホームなど  
3. グループホーム・ケアハウスなど  
4. その他( )

問12. 問10で1および2の就労したいに○をした方へお聞きします。岡山県からの就職支援に関する情報提供は希望されますか。

1. 希望する 2. 希望しない

今回の研修全般を通じて、ご意見・ご要望・ご提案等がありましたら、ご自由にお書きください。

※研修全体、講義、実技・演習、職場体験のご意見・ご要望・ご提案等は、問3、5、7、9にご記入ください。

※ 本研修の質の向上を図る取り組みの一環として、ご回答内容や記述内容の全部または一部について、介護労働安定センターホームページに掲載（無記名）する場合がありますが、ご了承ください。

ご協力ありがとうございました。



## 別冊. 事例集

---

事例集は別冊にて作成したため、本報告書への掲載は割愛する。別冊「自治体向け 介護人材採用に向けた事例集～介護の入門的研修から入職までの一体的支援（入門的研修・職場体験・マッチング等）モデル～」については弊社ホームページに掲載予定のため、そちらをご参照されたい。

令和6年度老人保健健康増進事業

厚生労働省 令和6年度老人保健健康増進事業  
「介護の入門的研修から入職までの一体的支援モデル構築に関する調査研究事業」  
報告書

令和7年3月

PwCコンサルティング合同会社

〒100-0004 東京都千代田区大手町1-2-1 Otemachi One タワー

TEL : 03-6257-0700 (代表)

Copyright (C) 2024 PwC Consulting LLC. All rights reserved.

本報告書の内容、テキスト、画像等の無断転載・無断使用を固く禁じます。