〈訓練パッケージの全体像〉

受講対象者の属性		中高年齢層
受講対象者が 直面している課題		加齢に伴い、新しいスキルを学ぶ速度や新たな状況に適応する能力が減少することが一部の中高年齢者に見られる。そのため、新たな業界や職種に適応するのに時間を要す。
訓練概要		デジタルリテラシー不足による訓練中の離脱を考慮して、対面による実施を中心とし、これまでの経験を生かして介護事業所におけるマネジメント能力の発揮や、自らが事業者として独立、開業する将来像をイメージさせて、夢と期待を育む支援プログラムを実施
訓練の 新規性	既存訓練の課題	従来の訓練プログラムは、通常、介護職員初任者研修のように介護従事者として就職するための最低限の知識とスキルの習得に重点を置いていた。 そのため、プラスαの知識を習得する機会が限られていた。
	本訓練での試み	介護の資格取得だけでなく、介護現場の現実から施設形態ごとの働きかたの特徴、介護度による対応の違い、労務知識を身に着け、自身を守るスキルや特定の介護現場で必要になる知識技術のレクチャー、また介護現場における管理職として必要な実践的なスキルや、開業して自分自身のビジネスを成功させるための経営知識も学ぶことができる。 また、離職率の高い介護業界で長期的に活動するために必要なメンタルヘルスとストレスマネージメントのスキルを提供したり、さらにはロボティクス化やICT化を体験し、先駆的な目線で介護業界をとらえ、介護現場の効率化や指導力を発揮する機会を提供する。
カリキュラム		• オリエンテーションと介護業界へのマインドリセット（10h） • 介護知識とスキル習得（150h） • マネジメントスキル（15h） • 介護事業の運営（15ｈ） • ビジネススキルと経営基礎（15h） • キャリア開発（15h）

介護人材へのリスキリングとキャリア支援

株式会社キャリア

〈訓練パッケージの流れ〉

募集フェーズ

＜募集方法＞
募集手段：派遣登録スタッフへのSMS配信
自社ホームページへの掲載

募集期間：2か月
訴求内容：キャリアアップ・キャリアチェンジの機会を提供し、介護職員初任者研修を無料で取得できる。

＜工夫点＞

- 介護職員初任者研修の取得をセットとする研修にすることで、新たな資格を取得しキャリアチェンジを行いたい就業意欲の高い人材の確保につなげた。
- 弊社の派遣登録スタッフへSMSを配信することで、キャリアアップ意欲の高い人材を確保した。
- 一回目の試行後対象者の明確化を行い、対象者が求めるニーズの深堀と仕上がり像の解像度を高め、研修内容の充実とより専門的な講師陣を選定、配置を行った。
- 募集時においても研修内容や講師陣を掲載することで、受講者が得られる専門性や仕上がり像をイメージしてもらえるようにした。

訓練フェーズ

＜訓練方法＞
訓練環境：ハイブリット型
（対面式＋オンライン式）
訓練期間：1日6時間×週2日×4か月
（休憩時間を除く）
訓練体制：講師14名、運営スタッフ7名

＜工夫点＞

- 第1回試行後の検討委員会からの提言を踏まえ、研修内容を充実させ、より専門的な講師陣のもとで、介護現場で求められるスキルや知識を具体的に学べるようにした。さらに、ロボティクス化やICT化を実際に体験する機会を設けることで、受講生が介護現場の実態をより明確にイメージできるよう工夫し、キャリアアップやキャリアチェンジを考えるきっかけとなることを目指した。
- プログラムの全体的な構想を受講生が把握できるよう、受講生にシラバスを配布し、研修の目的や到達目標を共有することで、受講生がどのような行動を取るべきか、どのような状態になるべきかを明確化できるようにした。
- 研修を継続受講できるように、講義はハイブリット型（対面式＋オンライン式）を取り入れ、事前の研修案内や事後の研修フォローを行った。必要に応じて補講（日程調整やビデオ視聴）を行ったことで、研修受講開始後の辞退者を防ぐことができた。

就職支援フェーズ

＜支援方法＞
支援内容：キャリアコンサルタント面談
派遣担当部署への連携
支援期間：修了から4か月
支援体制：キャリアコンサルタント1名
運営スタッフ6名
派遣担当部署社員

＜工夫点＞

- 先行して実施した部分的試行では就職支援を行わなかったが、第2回試行では、キャリアコンサルタント面談を行い、受講者のスキルや希望に応じた具体的なアドバイスを提供し就職支援を強化した。
- 弊社の強みである派遣担当スタッフと連携し、受講者に対して適切な求人情報を提供した。また、受講修了直後に、面談日を設定し、就職担当部署からの就職先紹介を行ったことで、研修終了後のスムーズな就職を実現した。
- 研修受講完了後も研修運営事務局担当者が、定期的に研修案内や就職状況の確認を行い、研修受講生の疑問解決や相談場所を提供することで、就職意欲の低下を防止することができた。

介護人材へのリスキリングとキャリア支援　株式会社キャリア

〈試行結果〉

試行時期	2024年8月～11月	試行エリア	東京
受講者数等	受講定員：36名　受講者数：16名　修了者数：15名		
就職状況	正規就職者数：8名　非正規就職者数：8名		

結果に対する評価

介護職員初任者研修とキャリアアップ研修をセットにすることで、受講生の介護職へのマインドリセットが促され、介護現場の具体的なイメージを持ちやすい研修となった。その結果、介護業界への就職・転職の機会が広がった。

効果が得られた施策とその要因

- 介護職のマインドリセットを促すことで、介護職に対する偏見が和らぎ、受講生が介護の本質をより深く理解できる研修となったと考えられる。
- 就職支援においてキャリアコンサルタントとの面談を行ったことにより、受講生のやりたいことが明確化され、就職・転職を考えるきっかけとなったといえる。また、派遣担当部署と連携をとったことにより、スムーズな就職を実現することができた。

〈今後の訓練手法活用に向けて〉

今後の課題及び改善策

＜募集＞

- 本研修の受講生の募集において、研修の対象者である中高齢層（45歳以上）の受講生を集めることが困難であった。本研修への応募後に、研修スケジュールと現職との両立が難しいこと、家庭の事情により日中の研修参加が困難であること、および体力的な負担が大きいことなどを理由に辞退した人もいた。本研修の対象者である中高年齢者を集める手法の構築が必要であり、デジタル媒体だけではなく紙媒体の活用や直接周知できる方法も併せて検討していく必要がある。

＜訓練＞

- 本研修は4か月間に最低26日から最大30日までの研修参加を要する研修であり、就業中の受講生にとっては負担が大きい時間数であった可能性がある。当該受講生は、本研修を通し資格取得の必要性を認識し、今後のキャリアアップへの意欲があるため、本人の希望に合わせ、今後も資格取得やキャリアアップの支援を継続して行っていく予定であるが、本研修を実施するうえで、研修の効果を高め、かつ継続的に研修参加ができるよう配慮する必要があり、研修の実施日や回数設定は今後の課題である。
- 日本の介護現場では中高年齢の外国人介護職員が増えているが、介護の知識やキャリア形成を学ぶ機会が限られている。本研修でも外国人受講生が参加し、研修修了後に就職を実現したが、研修資料の多言語対応が進めば、受講の負担が軽減され、さらなる人材確保につながると考えられる。また、日本には介護を必要とする外国人高齢者も多く、各国の文化に配慮できる介護職員の育成が今後の課題となる。

＜訓練及び就職支援＞

- 本研修を実施し、研修受講生の介護業界へキャリアアップ、キャリアチェンジが可能となったとしても、受け入れ先である介護現場が、介護業務初心者である中高年齢者の就職を容認しなければ、中高年齢者の介護職へのキャリアアップ、キャリアチェンジの実現が難しいといえる。そのため、中高年齢者を受け入れる介護現場のマインドリセット、体制構築が急務であり、中高年齢者が活躍できる現場づくり、職場の選択肢を増やしていくことが課題である。