

受講者の特性に対応した
教育訓練手法の構築・普及促進事業

介護人材へのリスキリングと
キャリア支援

団体名 株式会社キャリア
提出日 令和7年3月31日

目次

第1章	背景と目的	2
1-1	課題など	2
1-2	既存の訓練との違い・新規性	5
第2章	取組内容と結果	6
2-1	募集	6
2-1-1	募集方法	6
2-1-2	募集結果	6
2-1-3	選考方法	7
2-1-4	選考結果	7
2-1-5	工夫点	8
2-2	訓練	9
2-2-1	訓練方法	9
2-2-2	訓練結果	14
2-2-3	工夫点	15
2-3	就職支援	15
2-3-1	支援方法	15
2-3-2	支援結果	15
2-3-3	工夫点	16
第3章	受講生の声	17
3-1	受講生へのアンケート	17
3-1-1	アンケートの目的	17
3-1-2	アンケートの方法・内容	17
3-1-3	アンケートの結果	18
3-1-4	結果に関する評価	21
3-2	受講生へのヒアリング	22
3-2-1	ヒアリングの目的	22
3-2-2	ヒアリングの方法・内容	22
3-2-3	ヒアリングの結果	22
3-2-4	結果に関する評価	24
第4章	訓練実施に係る費用	25
4-1	募集	25
4-2	訓練	25
4-3	就職支援	25
第5章	試行の総評	26
5-1	目標達成状況	26
5-2	試行結果から見る今後の課題と改善策	27
第6章	普及策の検討	29

第1章 背景と目的

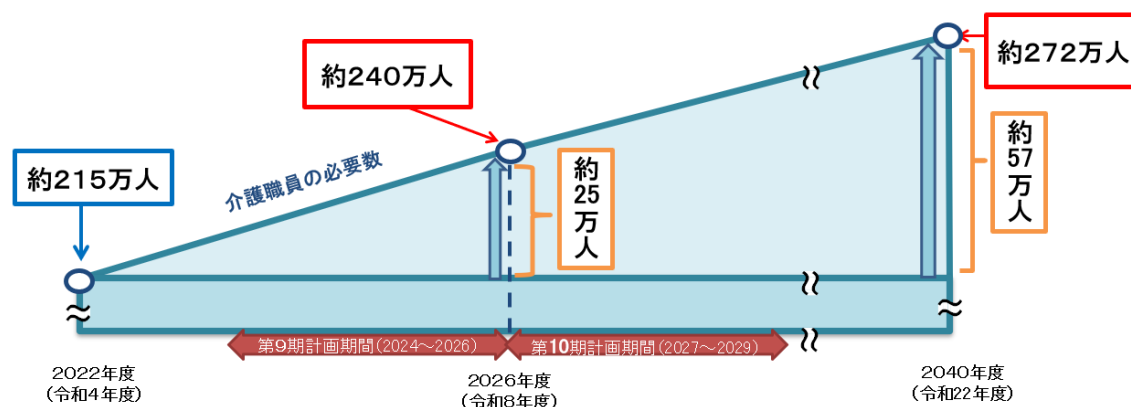
1-1 課題など

当社はシニアケア、シニアワークの人材派遣、職業紹介を専業とする会社で、当社に登録する人材は25万人（2024年時点）の豊富なデータベース(※1)を有する。また、当社の取引先である医療介護現場の最前線である病院や施設におけるリアルな課題や要望を直接把握することができる。 ※1 介護職員 215万人に対して11.6%を網羅している

・シニアケアの課題（介護職員の不足）

介護職員の現状は担い手不足が恒常化しているうえに、将来においてもかなりの人材が必要とされている。2022年度（令和4年度）の職員数が215万人であることに對して4年後の2026年度（令和8年度）には25万人増の240万人、2040年度（令和22年度）には57万人増の272万人の職員数が必要と試算されている（図1）

【図1. 介護職員の必要数】



貴省「第9期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について（令和6年7月12日）」別紙1より引用

令和8年度までに介護職員の就業者純増数25万人（総数240万人）という数値を、我が国全体の就業者数の推移と比較してみる。総務省統計局の労働力調査（令和6年10月29日）によると、令和6年9月の就業者数は6814万人で前年同月に比べ27万人の増加となっている。介護職員の必要数は年間あたり6万人以上の増加となることから、1年間に増加する就業者数27万人のうち22%が介護職員になる計算となる。介護職員の就業者数215万人（令和4年度）は全体の就業者数6814万人の3.16%となるため、母数に比例した期待値は約8,500人（27万人×3.16%）となる。このことから、年間6万人の純増を確保するには現職員の人材流出を防ぐリテンションをしたうえで、他業種からの転職誘導

(外国人就労も含む)が必要であり、そのためにはリスキリング/マインドセットが必須となる。

本訓練パッケージは介護職員の人材確保と中高年齢者のセカンドキャリア（生活維持と自己実現）の形成に寄与することを狙いとし、シニアケア、シニアワークの専業である当社ならではのアプローチとなる。図1で示した介護職員の必要数において、他業種からの転職誘導と介護職員の人材流出を防ぐリテンションの両軸が必要であることを示したが、中高年齢者に対して医療介護の正しいマインドセットとリスキリング（資格取得）とキャリアアップ研修を実施することによって、医療介護への必要性に加えて将来性や発展性を学び、業界をリードする立場になることを期待する。その結果、中高年齢者の介護職員としての定着と、コミュニケーション能力やリーダーシップを発揮し、現場の人間関係を円滑にすることで、人材流出を防ぐことも期待する（図2）。

【図2．介護職員の人材確保と中高年齢者のセカンドキャリア】

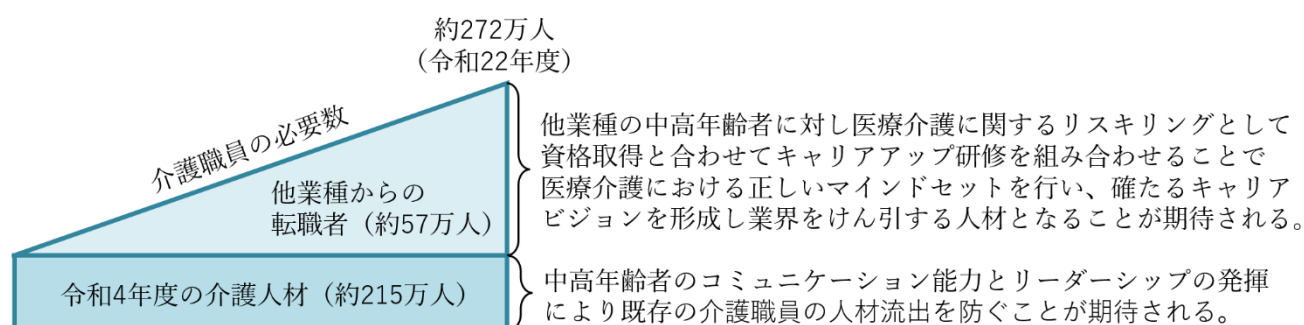


図1. 介護職員の必要数から作図

・介護職員の人材流出につながる離職の主な原因について

公益財団法人介護労働安定センターの「令和5年度介護労働実態調査結果の概要について（令和6年7月10日）」によると、離職の原因が「職場の人間関係に問題があったため」が34.3%で最も多く、対前年度比でみると6.8ポイント増加している。職場の人間関係に問題があったために退職した者について、その具体的な理由としては、「上司の思いやりのない言動、きつい指導、パワハラなどがあった」（49.3%）が約半数を占め、「同僚の言動（きつい言い方・悪口・嫌み・嫌がらせなど）でストレスがあった」（38.8%）も上位であった。そのほか、「上司の管理能力が低い、業務指示が不明確、リーダーシップがなく信頼できなかった」（43.2%）も多くあげられている。

このことから、「職場の人間関係」が離職の最大の理由と言える。これらは組織の在り方の問題（リーダーシップの欠落、ピープルマネジメントの軽視、メンター制度など職場環境が未整備）が原因となる。業務自体の辛さや厳しさ、クライアント（患者さん）とのト

ラブル、賃金の問題は当然のことながらあるものの、それらに比べて組織の問題は改善に向けたアプローチが明確であり即効性がある。

- ・中高年齢者の特性とリスクリング/マインドセット、転職誘導について

中高年齢者は若年層と比較してITスキルやその理解が低い傾向にあり、新たなキャリアへの移行、特にITテクノロジーが絡む場合は再就職が困難なケースが多く、新しいスキルを学ぶ速度や環境の変化に適応する能力が加齢に伴い減少し、新たな業界や職種に適応するのに時間を要す可能性があるとされている。そのため、職場に対する不満や不安があったとしても現職に留まることが多くなり、仕事の生産性が向上せず、自身にとっても成長機会を失うことにつながってしまう。一方でこれまでの社会経験の中で多様な局面に遭遇して対応をしてきたという自信に基づく堅牢性を備えており、予期せぬ環境変化に対して落ち着いた行動を取ることができる。しかし、初見の事象については自信につながる過去の経験という拠り所がないことから、かえって不安を冗長し踏み出すことが消極的になる傾向が強い。つまり自信と不安という入り混じった状態にあり、前にも後ろにも動けず時間だけが過ぎてしまう。その不安を軽減する方法として、職場にいたがらのリスクリングが重要であり、リスクリングを通じた知識習得と資格取得によって自信をつけて、今よりも高い視座から視野を広げるきっかけ作りとして有効になる。

2025年は団塊の世代全員が75歳以上の後期高齢者となる年であり、実父母などが要支援や要介護になり、中高年齢者が身近な人の介護問題に直面することが日常になっている。そのため中高年齢者は介護について身近に感じており、その必要性についても重々理解している。

中高年齢者は一般的に良好なコミュニケーションスキルと人間関係構築能力を持っているとされている。これらのスキルは、特に介護業界のようなエッセンシャルサービスにとって価値があり、仕事に対する、責任感・倫理観・協調性・落ち着きなどが若年層に比べて高い傾向があることや、管理的職業の経験者が比較的多い傾向があることから、介護現場の組織の問題への寄与が期待される。

また、中高年齢者が抱える将来不安は、年齢やライフステージ、技術進歩、社会環境変化への適応など様々な要因によるが、主には「老後を見据えた経済不安」「老いによる健康不安」「就労に関する不安」「社会的孤立と精神的な不安」「家族や親の介護の問題」「社会的変化への対応」が挙げられる。キャリア形成や退職後の生活設計、健康維持に対する意識に対して情報不足で不明瞭なことが不安を増長させることから、早い段階に自己理解や仕事理解につながる情報提供や資格取得など社会的支援の強化が必要となる。

中高年齢者の転職事情として、再就職先の選択肢が限られるうえ、これまでのキャリアを活用してすぐに再就職先が見つかるとは限らないことから、中高年齢者の人材流動性は低く安定志向になりがちのため、AIといった新たなテクノロジーによる社会環境の変化

に取り残されないように、成長意欲やチャレンジ精神を促進する活動が企業や教育機関に求められている。中高年齢者が転職するためには、リスキリングやリカレント教育によるスキル習得や資格取得が必要となる。

・受講対象者と仕上がり像について

介護職員のキャリア形成と介護職員数の増加と、中高年齢者のリスキリング（リカレント教育）によるキャリア形成という目標に向けて、主に中高年齢者を対象に介護に関する正しいマインドセットと資格取得を組み合わせた訓練パッケージを構築する。シニアケアの業界において、中高年齢者がコミュニケーション力を発揮してクライアントに寄り添うこと、介護ロボットを活用して身体的なビハインドを克服して介護すること、豊富な経験を活用して人間味のある職場づくりをすること、リーダーシップによって組織管理や経営といった指揮・指導や新たなビジネスをすることで、中高年齢者の将来不安を取り去り生活維持と自己実現（存在意義）を満たすことに加えて、介護職員の人材流出を防ぐリテンションにつなげることを見込む。

1-2 既存の訓練との違い・新規性

本訓練パッケージは、介護職員として単に介護のスキルや知識を習得するだけの研修プログラムでは、中高年齢者が新たなキャリアとして介護業界に飛び込む研修プログラムとして不十分であると考え、基本スキルを習得することだけでなく、医療介護全般の仕事を幅広く紹介し、中高年齢者が介護へのイメージをマインドリセットし、自身にとって人生設計や生活基盤の道筋を見出すための支援プログラム「キャリアアップ研修」を組み込んでいる。キャリアアップ研修の狙いは起業に興味がある人、社会の役に立ちたい人、育成したい人、稼ぎたい人など、様々な思いを持った人に対して、現職の介護職員に限らず、他業種の人でも医療介護に興味を持って自己実現を果たすための動機付けを目指したものとなる。そして自らサービスや労働条件を改善できる立場に至るなど、業界をけん引するような介護人材を目指せるように、介護のスキルや基礎に加え、キャリア構築まで一貫して学ぶことができるようなテーマを設定し、介護業界でのキャリアを追求するための包括的なスキルと知識を、豊富な種類のカリキュラムにて提供した。

<他業種からの転職誘導等>

今回の訓練パッケージの主たる対象となる中高年齢者が持つスキルかつ、長年にわたる職業経験として、営業経験者の場合は顧客との関係構築やコミュニケーション能力を生かすことが期待できる。中高年齢者は、若い世代に比べて一般的に安定した精神状態と生活習慣を持っているとされることから、訓練のスケジュール管理や長期的継続、安定した勤務やパフォーマンスを維持することが可能である。また、職業生活を通じて獲得した広範なパーソナルネットワークは、新たなキャリアやビジネスの立ち上げに有用なリソースと

なる可能性がある。もちろん、本訓練パッケージにおけるキャリアアップ研修は若い世代にも有効であり、介護職員になってしばらくすると将来が見えて悲観するといった短期的なマイナス思考を是正することで、長きにわたって医療介護業界にかかわれることや、バイタリティ溢れた将来につながる牽引役として活躍することが期待できる。

<介護職員の人材流出を防ぐリテンション>

介護職員の離職原因が「職場の人間関係が離職の最大の理由」ということから、本訓練パッケージによって中高年齢者の介護現場でのコミュニケーション能力、マネジメントやリーダーシップを発揮して現場の人間関係を円滑にすることが期待できる。

これらの中高年齢者の特性を強みに変えて、新しい分野で即戦力として安定して活躍するための訓練パッケージとして、医療介護に関する正しいマインドセット、リスクリング（今回は介護職員初任者研修の資格取得）、キャリアアップ研修をセットにした新たなアプローチを行なった。（別添資料「訓練カリキュラムの内容」参照）

<シニアケアのキャリアビジョン>

転職に向けた一步を踏み出すための資格取得の機会と現場で活躍するための教育訓練によって、自己理解と仕事理解を深め、当社が保有する医療介護現場への幅広い職業支援を実施する。

第2章 取組内容と結果

2-1 募集

2-1-1 募集方法

募集手段は、弊社の派遣登録スタッフに対して SMS を用いた案内を行うとともに、SNS を活用した告知を実施した。

訴求内容は、以下3点を中心に構成した。

- ① 研修参加費用が無料であること
- ② キャリアアップ・キャリアチェンジの機会を提供すること
- ③ 独立開業を目指すことができること

募集期間は2024年6月1日から7月31日までの2か月間を設定した。

2-1-2 募集結果

本訓練パッケージの対象である中高年齢者（45歳以上）であることを満たす者に限定して募集をした結果、応募者が17名となった。17名のうち14名が60歳以上のシニア世代

であり有資格者としての介護医療業界への興味とキャリアアップ・キャリアチェンジへの意欲の高さを示す結果となった。なお、中高年齢者の応募者 17 名というボリュームは前年の訓練パッケージの辞退や離脱状況を勘案すると充分では無く、その備えとして募集対象を 45 歳未満に広げて追加募集をしたことで、応募者が 15 名加わり本研修の応募者の総数は 32 名となった。

応募者における就業状況は、就業中の方が 23 名（うち正規雇用 10 名、非正規雇用 13 名）、無職 6 名、未回答 3 名であった。介護経験は 32 名のうち 15 名が介護経験あり、14 名が介護経験なし、未回答が 3 名という結果であった。

項目	人数	内訳
応募者数	32名	男性13名 / 女性19名
年齢構成	-	45歳未満15名 / 45歳以上17名
参加者数	16名	男性10名 / 女性6名

【図 5 募集人数】

本研修の募集手段は、ショートメッセージサービス（SMS）と SNS の活用と本研修関係者の口コミによる紹介を用いた。募集手段のうち、弊社の派遣登録スタッフに向けて配信した SMS が最も高い応募率を記録し、24 名の応募者（全体の 75%）を獲得した。この結果は、弊社サービスであるシニアケア、シニアワークの人材派遣、職業紹介に登録している豊富な会員に対して募集をしたことが応募者の獲得に効果的であったと考えられる。

募集手段	応募者数
SMS	24名
SNS	5名
紹介	3名

【図 6 募集手段】

2-1-3 選考方法

応募者が訓練対象として適当かを判断するために、以下事項を選考基準とした。

＜選考基準＞

- ①年齢が中高年齢層である 45 歳以上であること
- ②介護未経験者もしくは介護経験者でキャリアアップ・キャリアチェンジを目指していること

2-1-4 選考結果

選考基準の「①年齢が中高年齢層である 45 歳以上であること」を満たす者 17 名のうち、10 名より研修参加辞退の申し入れがあった。辞退理由は、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であった。

選考基準を広げた「②介護未経験者もしくは介護経験者でキャリアアップ・キャリアチェンジを目指していること」の応募者 15 名のうち 6 名より研修参加辞退の申し入れがあった。辞退理由は、体力面の負担はなかったが、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があげられた。

選考結果として研修参加者は選考基準①の 7 名と選考基準②の 9 名で合計 16 名となった。

選考結果より、キャリアアップやキャリアチェンジに対して興味や関心を持っている中高年齢者は多いが、時間的制約や体力的な負担が研修の受講を妨げる要因となることが示唆された。特定の世代を対象に研修を実施する場合は、その世代に適した研修時間や研修内容を設計することが重要であるといえる。特に、中高年齢者（特にシニア世代）を対象とする場合には、体力の負担を軽減するため、1 回の研修時間を短縮し研修回数を増やす、実技と座学のバランスを調整するなどの配慮が必要である。

今後、より多くの中高年齢者に研修へ参加してもらうためには、研修受講生の状況に合わせた柔軟なプログラムの提供が求められるといえる。また、企業が主体となって従業員を支援するリスキリングの再教育プログラムとして、企業が在職中に本研修の受講を推奨し前述の時間的制約をクリアすることで、受講しやすくなるうえに受講によって新しい分野（医療介護）への挑戦の応援に加えて、多くの人が将来直面する身内の介護についての予備知識としても学習できることから、介護についての過剰な不安による退職や離職という短絡的な選択を防ぐことにもつながると考える。

2-1-5 工夫点

本研修の一回目の試行はフルパッケージではなく、短縮型のキャリアアップ研修のみのカリキュラムであり、介護職員初任者研修の取得をすることができないカリキュラムであった。そのため参加者は有資格者が中心となり、基礎的な介護知識を持たない無資格者においては参加する動機づけが弱く集客が難航した。二回目の試行においては、研修カリキュラムとして介護職員初任者研修の取得を含め、カリキュラムを充実させたことで、新たに資格を取得してキャリアチェンジを行いたい就業意欲の高い参加希望者の集客ができるよう工夫した。また一回目の試行後の検討委員会からの提言をもとに、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、配置し、募集時に研修内容や講師陣を掲載することで、受講生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工夫した。

2-2 訓練

2-2-1 訓練方法

本研修は、次の通りテーマを設定し、豊富な種類のカリキュラムを提供した。

＜本研修のテーマとカリキュラム＞

①業界における自分の市場価値を理解する

研修受講生に研修の目的や各講義の狙いおよび受講生の将来のライフプランを明確化するため、「【カリキュラム1】オリエンテーション（自己分析）」と「【カリキュラム2】定年延長を見越したライフプラン（人生100年時代）」を実施した。自己の強みや弱み、興味や価値観を洗い出し、自己理解を深めてもらうことで、これからの自己のキャリアの基礎となる部分を明確化することを目的に研修開始時に設定した。また健康管理や資産運用の戦略を理解し、充実した長寿社会での生活を計画することで、受講生の将来のライフプランを明確化することを促した。さらに、「【カリキュラム3】キャリアチェンジの必要性と明確化」では、長寿社会におけるキャリアの柔軟性と変革の重要性を理解し、自己のキャリアに関する新たな視点を得ることで、自己の志向性や価値観を再評価し、新たなキャリアの方向性を明確化する方法を実践した。また「【カリキュラム4】キャリアパスの選択と展望」では、自己分析を通じて発見した興味や能力を考慮しながら、将来のキャリアパスを選択し、目標を達成するための具体的な戦略を考えた。なお自己理解を深めるため個人ワークを多く取り入れた講義とした。

②目標を設定することでこの研修の吸収率を上げる

介護業界の将来に関するトレンドや課題を理解し、自己の役割と貢献度を確認しながら、技術やサービスの進化に対応し、持続可能なキャリアパスを想像できるように「【カリキュラム5】これからの介護業界」を実施した。また「【カリキュラム6】介護業界の仕組み（利用の流れや介護報酬、お金の流れ、地域包括システム、キャリアアップや資格）」および「【カリキュラム7】介護業界の仕組み（介護に関わる制度や関連法規の理解）」にて、介護業界におけるキャリアアップの仕組み、資格取得の重要性、介護に関わる制度や関連法規の理解を促した。カリキュラム5～7を受講することで、介護現場の知識や現状を知り、介護業界へのマインドリセットも促した。

また、カリキュラム1～7の講義を踏まえ、「【カリキュラム8】キャリア目標の設定（必要スキルの明確化）」を実施し、必要なスキルや資格を明確にしながら、介護業界のニーズやトレンドを考慮し、自己成長に向けた計画立案を実施した。

③介護現場における基礎知識

基礎的な介護知識とスキル習得のために、介護職員初任者研修を実施し、全 16 回の研修に取り組んだ。介護職員初任者研修の講師は介護現場にて現役で活躍している専門職である介護福祉士、看護師、理学療法士や社会福祉士に依頼し、現実的かつ実践的な内容の講義を設定した。また就職後のミスマッチを軽減するために、介護現場の現実と施設形態や介護度別の仕事内容の違いについて理解を促せるように、介護現場の事例を多く盛り込むことを全講師に依頼した。

さらに「【カリキュラム 9】気付く力」、「【カリキュラム 10】ホスピタリティ（品質向上）」、「【カリキュラム 11】なぜ自立支援なのか（社会問題との紐づけ）」および「【カリキュラム 12】転倒予防について」を実施した。カリキュラム 9～10 は、介護職員初任者研修に加え、実践的な介護のスキルと介護現場で必要な観察力を学ぶ講義とした。

知識と技術、経験と感性が求められる観察力は、介護の現場においてとても重要なテキストだけでは伝えきれない視点である。またホスピタリティの概念を理解し、サービス提供における品質向上の重要性を認識することは、介護サービスを提供していく上で求められるものであり、サービスの提供における課題や改善点を見つけ、持続的な品質向上に貢献できる能力を身に付ける必要がある。またカリキュラム 11 では、介護の現場での自立支援の役割を認識し、地域社会の持続可能な発展に向けた貢献の意識を高める講義とした。さらに、転倒予防においては、従来のアプローチだけでなく、総合的な視点から捉え、新たな予防策を理解し、身体的な要因だけでなく、環境や生活習慣の影響も考慮した、複合的な対策を提案できる能力を身につけられる講義を実施した。

④介護ロボットと ICT 業界の前線を知る

最先端のテクノロジーを活用した介護現場の ICT 活用を体験するため「【カリキュラム 13】介護業界における ICT について」および「【カリキュラム 14】一番身近な介護記録ソフトについて」を実施し、今後の介護現場での業務改善や利用者の生活の質向上に貢献できる能力・知識を身につけられる講義を実施した。また「【カリキュラム 15/16】介護ロボットと ICT 業界の前線」では、ロボット開発を行っているサイバーダイン株式会社やユニロボット株式会社に協力いただき、介護補助型の介護ロボットやコミュニケーション型介護ロボットなどの実物に実際触れ、最先端の介護ロボットを体験できる体験型の講義を実施した。

⑤ダイバーシティ時代のリーダー

ジェンダーや異世代の違いを尊重し、適切なコミュニケーションやサポートを提供するリーダーとしての能力を身に付けるため「【カリキュラム 17】ジェンダーや別世代との向

き合い方」、「【カリキュラム 18】コミュニケーション能力を高める」、「【カリキュラム 19】褒め方叱り方」および「【カリキュラム 20】職場環境の改善」を実施した。

⑥人材育成

チーム内でのリーダーシップやフォロワーシップの役割を認識し、変化に適応する柔軟性を持ちながら、信頼関係を構築することができる能力を身に付けるため「【カリキュラム 21】フォロワーシップについて」、「【カリキュラム 22/23】リーダーシップについて①②」および「【カリキュラム 24】チームビルディング」を実施した。

⑦介護事業の管理者として

介護事業の管理者として、役割分担や目標設定を明確化し、効果的なタスク管理と問題解決能力を身につけられるように「【カリキュラム 25】リーダーとして、管理者としての経営意識」、「【カリキュラム 26/27/28】介護現場でよくある問題①事故②労務③重大事項」を実施した。

⑧メンタルヘルス

ストレス管理や心の健康の重要性、心理的な負荷や不安に対処する方法を学び、自己ケアや他己ケアの手法を知ることで、同僚や利用者とのコミュニケーションにおいて、思いやりと理解を持って接することができるよう「【カリキュラム 29】メンタルヘルス」を実施した。

⑨コンプライアンス

「【カリキュラム 30】ハラスメント・違法行為・個人情報の保護」では、ハラスメントの定義と種類、影響について、ケーススタディやロールプレイを通じて、ハラスメントの予防と対応に関するスキルを実践した。コンプライアンスとは何かを学び、違法行為にならないための、個人情報の大切さを学ぶ講義を実施した。

⑩利用者を含めたトラブル

利用者・家族からのクレームやトラブルに適切に対処する方法を学ぶため「【カリキュラム 31/32】クレームトラブル対応①②」を実施した。傾聴力や共感力を養いながら、問題を解決し、関係を修復する技術を身につけられるようロールプレイやケーススタディを通して実践的なスキルを磨いた。

⑪キャリアを再認識

カリキュラム 1～32 を踏まえ、フレームワークを活用し個々のキャリア目標を明確化し、自己成長と職業達成に向けた計画を立てる「【カリキュラム 33】これからのキャリア」

を実施した。業界のトレンドや将来の展望に関する情報を提供し、キャリアの選択肢を拡大しながら、自己ブランディングやキャリア開発の戦略を共有し、持続的な職業的成功のイメージを作り上げた。また「【カリキュラム 34】キャリア自律」では、自己理解と自己管理を通じて、自らの目標に向かって進む力を身に付けられる講義とした。またライフワークバランスやストレス管理に焦点を当て、持続可能なキャリアを築くためのツールとテクニックを習得した。さらに、「【カリキュラム 35/36】専門職として①自分が働く意味②自分の提供価値」では、自らの使命感や価値観を明確化し、介護専門職としての目的を見つけながら、職業の喜びと課題を探究し、自己の職業的な成長と満足度を高める方法を共有した。利用者と家族への貢献や支援の喜びを再確認し、専門職としての誇りと責任感を醸成しながら、自己効力感を高め、自信と誇りを持って職務に取り組むための手法習得促した。

⑫自分を理解し、方向性を決める

改めて自己の強みや弱みを洗い出し、経験やスキルを振り返り、目標に対する適性や準備度を評価するため、「【カリキュラム 37/38】自己分析①モチベーション・キャリア指向の把握②資産の棚卸」を実施し、キャリアの方向性や成長の機会を明確化しながら、個々のポテンシャルを最大限に活用した行動計画を考えるワークを行った。さらに【カリキュラム 38】ジョブカードの作成にて、介護職における適切なポジションや職務内容を理解し、自身の責任範囲と期待される成果を整理した。

またこれまでの全カリキュラムを踏まえ、「【カリキュラム 40】キャリアデザイン」にて、自己の志向性や能力、興味を基に、ライフスタイルやバランスを考慮した職業生活の計画を考案した。

⑬選択科目（１）介護事業の運営（２）ビジネススキルと経営基礎

「【選択科目 1】介護事業の運営」では、介護事業を運営するために必要な知識の理解を促した。また「【選択科目 2】ビジネススキルと経営基礎」では、創業計画書の作成や財務管理のワークを行い、ビジネスの疑似体験を通じて経営を体感した。また自らが目指すビジネスをより具体化するために、希望者に経営コンサルタントによる面談を実施した。

<教育方法>

より実践的で就職後のキャリアやビジネスに活用するネットワークを構築する目的も踏まえて、対面での講義、グループワーク、演習を中心に、自習、オンライン学習など、研修受講生に合わせて様々な方法を取り入れた。遠方などの理由で一部対面が難しい受講生がいたため、ハイブリット型（対面式＋オンライン式）を取り入れた。しかし、コミュニケーションを円滑におこなうこと、また直に触れることができるロボットなどの実施体

験ができることを目的に、できる限り対面式による講義参加をするよう研修受講生に促した。全研修を通して行ったハイブリット型（対面式＋オンライン式）の教育方法は、継続的に研修参加をするためにはとても効果的であった。その反面、オンライン式は研修受講生の反応がわかりにくいと講師が感じるがあったという講師からの意見もある。また体験型の講義ではオンラインの場合、実際にロボットを体験し臨場感を味わうことが難しいこともあったため、講義形式の選択は研修内容に合わせて適切に選択をする必要があるといえる。また、研修受講ができなかった研修受講生への補講として、各講義のビデオ配信および資料の配布を実施した。動画を視聴した研修受講生には、理解度を確認するために課題レポートの提出を課した。また研修受講後に、動画視聴による研修再受講を希望した研修受講生がいたため、動画を再配信した。動画の活用は研修の継続受講および習熟度を上げるためにも効果的であったといえる。

<研修時間>

1カリキュラムごとに1時間半と設定した。また1時間の昼休憩および午前午後共に10分間の休憩を1回ずつ設けた。

<実施体制>

各専門分野の最新情報に精通している講師を招き教育体制を整えた。なお、研修を運営するにあたり、事務担当者3名を配置し、講師および受講生の日程調整や研修会場の調整等を行った。

<研修環境>

研修受講生が介護現場をイメージしやすい環境をつくるため、介護現場で使用している物品を取り揃え、研修室内に配置した。配置できなかった柵や壁等はプレートや代替品を使用し、より具体的な環境に近づけるよう工夫した。なお、情報の共有、資料の確認や動画視聴のために、パソコン、プロジェクター、スピーカーやホワイトボードを設置した。

<医療介護現場のオーソリティ>

検討委員会に武藤芳照氏（東京大学名誉教授、東京健康リハビリテーション総合研究所所長）を委員長として、医療介護現場のオーソリティを招聘し本訓練パッケージの助言を頂いている。

2-2-2 訓練結果

本研修の修了条件は、次の通り設定した。

<修了条件>

- 出席と参加
8割以上の訓練に出席（できない場合も、補講やオンラインでの自宅学習などでもできる限り対応予定）すること
- 評価とフィードバック
定期的な評価とフィードバックのセッションに全て参加し、不足している項目については改善を行うこと
- 知識とスキルの達成
各モジュールの終了時に行われるテストや課題において一定の基準を満たすこと
介護職員初任者研修の資格取得：介護の基礎的な知識と技術を習得し、介護職員初任者研修の資格を取得すること
- （開業希望者のみ）ビジネスプランの提出
介護事業者としての運営のモジュールの終了時に自身のビジネスプランを提出し、評価基準を満たしていること
- 最終評価
プログラム終了時に行われる総合的な評価に合格すること

本研修の受講生 16 名のうち、修了条件を満たした研修受講生は 15 名であった。1 名の研修受講生が修了条件の「介護職員初任者研修の資格取得」を満たさず、研修修了に至らなかった。研修終了に至らなかった原因は、仕事の都合により研修の日程を確保できなかったためであった。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るとあり、研修の実施日や回数設定は今後の課題である。

また研修受講生の習熟度は、以下の通り総合的な評価を行った。

- <総合評価項目>研修参加状況（出席率）
- 不足項目の改善状況
- 課題達成状況
- 介護職員初任者研修資格取得
- 受講態度

各項目を0～4段階で評価し、20点満点中18点以上をA評価、15点以上をB評価、10点以下をC評価とした。評価の結果は、16名の受講生のうち、A評価7名、B評価9名、C評価0名であった。修了条件を満たさない受講生が1名いたが、研修の習熟度としては本研修の合格規定に達することができた。

2-2-3 工夫点

第1回目の試行において、次の課題が把握されたため改善策を講じた。

①受講生が研修の目的や到達目標の共有が不足していた。

プログラムの全体的な構想を受講生が把握できるように、科目名・教育内容・教育目標、研修方法や研修時間などを網羅したシラバスを配布した。また研修開始日にオリエンテーションの時間を設け、研修の目的や到達目標を共有した。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することができ、研修参加の意欲向上につながったと思われる。

②各講義のつながりが不明確であった。

カリキュラムの構築時に、検討委員会より意見をいただき、プログラム全体を通して一貫性のあるカリキュラムを構築した。

③研修を継続して参加した受講生が少なかった。

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。

2-3 就職支援

2-3-1 支援方法

キャリアアップ研修受講修了後1か月以内に、研修受講生に対しキャリアコンサルタントによる面談を実施した。就職および転職を希望する研修受講生には、弊社の人材派遣担当部署に就職支援を依頼し、専門部署にて就職支援を行った。

2-3-2 支援結果

キャリアアップコンサルタントによる面談を実施した結果、就職もしくは転職を希望する研修受講生は8名（無職2名、非正規雇用4名、正規雇用2名）であった。就職支援を通じて、以下5名が介護職への就職もしくは転職を実現した。

【図 7】就職支援後の就業状況

年代	研修開始前 就業状況	介護 経験	研修開始前 就業先	就職支援後の 就職もしくは転職先
70 代	非正規雇用	無	野菜市場	有料老人ホーム
60 代	無職	有	－	デイサービス
60 代	無職	無	－	デイサービス
60 代	非正規雇用	無	パート	支援中
60 代	非正規雇用	無	パート	支援中
50 代	非正規雇用	無	パート	特別養護老人ホーム
50 代	正規雇用	無	会社員	中小企業診断士の講師による事業 計画の立案支援中
20 代	正規雇用	有	病院	訪問介護ステーション

就職支援を継続している 2 名（60 代）については、高齢者であり、介護職への転職を希望している。本研修に参加したことで介護業界への就職意識は高まったが、年齢が要因となり、弊社の派遣登録施設を活用しても、就職に至るまでの道のりは依然として厳しい状況である。本研修を行い、介護へのマインドリセットができたとしても、介護現場が働き手として高齢者を受け入れる体制を整備しなければ、就職支援を実現することが難しいことが示唆される。高齢者であっても仕事への意欲があり、介護職に興味を持っている場合、その高齢者が介護現場で活躍できるよう、介護現場側が年齢を問わず介護職として高齢者を受け入れる体制を構築することが求められる。

また中小企業診断士の講師による事業計画の立案支援中の 1 名（50 代）は、本研修を受講し、介護事業における起業を検討している。これは本研修の受講が、中高年齢者のこれまでの経験を生かし、自らが介護事業者として独立、開業する将来像をイメージする一助となったといえる。

弊社では、今後も介護職への意欲がある研修受講生に対し、適切な支援を提供していく。

2-3-3 工夫点

本研修の受講を通じて考えた研修受講生自身のキャリア実現を支援するため、キャリアコンサルタントによる面談を取り入れたことは、中高齢者の就職に効果的であった。面談にて、これまでの職場で自分自身がどのように働いてきたか、また、今後介護現場でどのように働いていきたいかを具体的に相談することで、介護職としての「キャリア形成」を長期的視野で考えながら、介護職の就職への意欲を高められたといえる。また、研修受講修了直後に、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も、就職へのモチベーション維持につながったと考えられる。さらに、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うことで、研修受講生とコミュニケ

ーションを継続した。その中で、就職が決まらないことや介護現場で働くことへの不安な声が聞かれた。中高齢者の就職決定までは、若い人に比較すると時間がかかる傾向があることは否めない。そのため、就職意欲の低下を防止する必要がある、就職するまでの期間に継続して、研修受講生の疑問解決や相談場所を提供することは、就職意欲の低下を防止に有用であるといえる。またこのような定期的なフォローアップやアドバイスの提供は、研修受講生の介護職としての自信にもつながり、本研修の価値が長期的に体感できることを示唆している。

第3章 受講生の声

3-1 受講生へのアンケート

3-1-1 アンケートの目的

研修受講生の満足度、研修受講後のキャリアアップやキャリアチェンジへの意欲および実際の研修受講生の動向を把握し、より効果的な研修への実施策を模索する。

3-1-2 アンケートの方法・内容

研修受講生 16 名を対象にアンケートを配布した。研修受講直後に回収したアンケートにおける受講生の研修に対する満足度・感想、研修受講後のキャリアアップやキャリアチェンジへの意欲および実際の研修受講生の動向を集計結果にまとめた。

<回収状況>

回収数 16 名 回収率 100%

<調査項目>

- ① 研修について
- ② 研修受講後のキャリアアップについて
- ③ 介護のマインドリセットについて
- ④ 今後のキャリアアップのために受講したい研修について
- ⑤ 自身のキャリアの今後の展望について
- ⑥ 感想（自由記載）

<回答者の属性>

（1）性別

	全体	男性	女性
人数	16 名	10 名	6 名
%	100	62.5	37.5

(2) 年齢

	全体	20代	30代	40代	50代	60代	70代
人数	16名	6名	3名	0名	2名	4名	1名
%	100	37	19	0	13	25	6

(3) 研修受講前の就職状況

	全体	就業者（正規）	就業者（非正規）	無職
人数	16名	9名	5	2名
%	100	56	31	13

(4) 介護職経験

	全体	有	無
人数	16名	10名	6名
%	100	62.5	37.5

(5) 介護経験がない受講生の介護への興味の有無

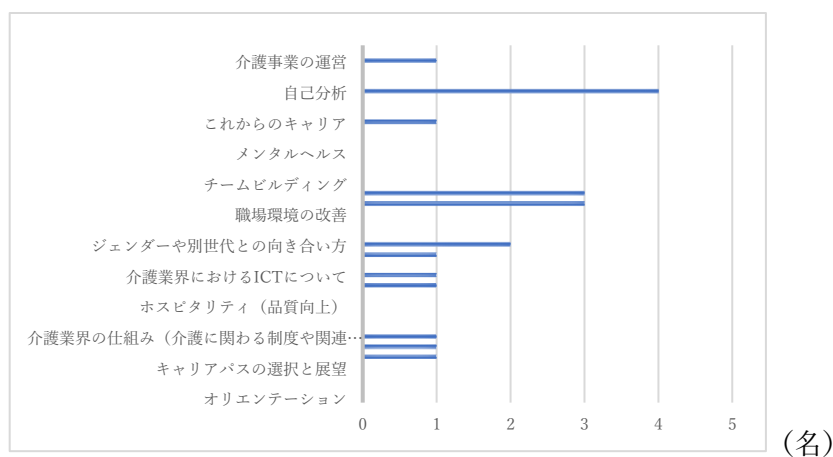
	全体	有	無
人数	6名	5名	1名
%	100	83.3	16.7

3-1-3 アンケートの結果

① キャリアアップ研修について

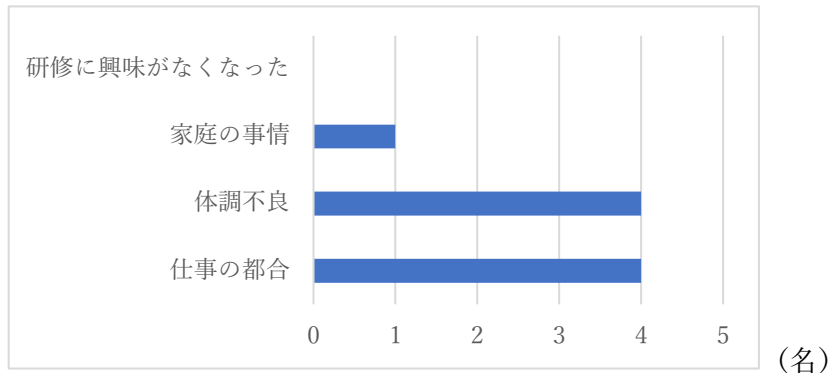
【問1】自分のキャリアアップに必要なと思ったカリキュラムは何か

最も多く選択されたカリキュラムは「自己分析」であった。次に選択されたカリキュラムは、「リーダーシップについて」および「フォロワーシップについて」という結果となった。



【問2】 研修を欠席した理由を教えてください。

本研修を1度でも欠席したことがある受講生は16名中9名であった。欠席理由は仕事の都合と体調不良が最も多く8名、家庭の事情が1名であった。



②研修受講後のキャリアアップについて

【問1】 この研修をうけて自分のキャリアアップに繋がりましたか。

キャリアアップに繋がったと回答した研修受講生は15名であった。

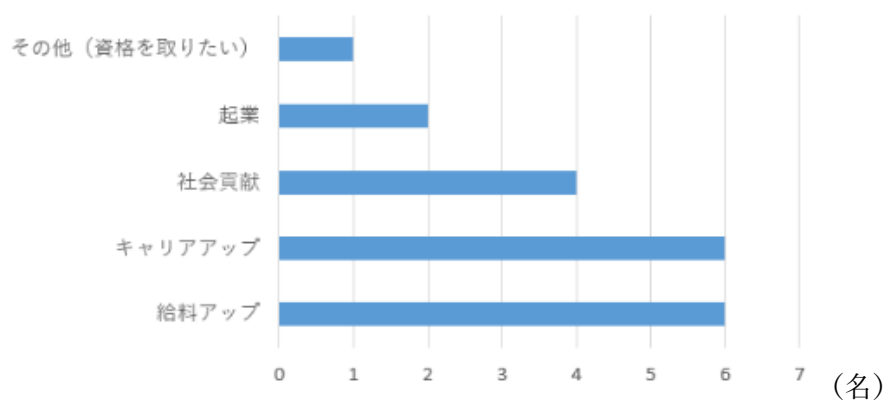
	全体	はい	いいえ
人数	16名	16名	0名
%	100	100	0

< はいを選んだ方の理由 >

- ・ 給料の上がる見込みがある 8名
- ・ 介護の仕事に就きたいと思った 6名
- ・ 起業したいと思った 1名
- ・ 今後のキャリア形成に対して具体的な考えができた 1名
- ・ 仕事に生かせる意欲につながった 1名

【問2】 今後、仕事をしていく上で最終的に目指すものは何ですか。

最も多い回答は給料アップおよびキャリアアップであった。



③介護のマインドリセットについて

【問1】 介護経験がない、もしくは介護職に従事していない受講生
本研修は、転職を考えるきっかけとなりましたか。

介護経験がない研修受講生 7 名の回答は以下の通りである。

非常になった	1 名
なった	3 名
ややなった	2 名
あまりならなかった	1 名
感じなかった	0 名

【問2】 介護職に従事している受講生

これからも介護の仕事を続けていきたいと、この研修を通して感じましたか。介護経験がある研修受講生 9 名の回答は以下の通りである。

非常になった	5 名
なった	2 名
ややなった	2 名
あまりならなかった	0 名
感じなかった	0 名

④今後のキャリアアップのために受講したい研修について

【問1】 今後、自分のキャリアアップのためにどのような研修を受けたいですか。
最も多く選択されたキャリアアップのために受けたい研修は「介護技術」であった。次に「介護の基礎」が選択された。

介護技術	9 名
介護の基礎	5 名
お金に関すること	4 名
リーダー論	5 名
経営関すること	1 名

⑤自身のキャリアの今後の展望について

【問1】 今後もキャリアアップ・キャリアチェンジをしたいと思いますか。
思うと回答した研修受講生は 16 名であった。

思う	16 名
思わない	0 名

【問2】 今後、仕事をしていく上で最終的に目指すものは何ですか。

給料アップ	6名
キャリアアップ	6名
社会貢献	4名
起業	2名
上位の資格を取りたい	1名

⑥感想（自由記載）

- ・現場にいただけではわからないところが知れてよかった
- ・キャリアアップに対して、価値観と向き合い方を養えた
- ・介護と一言で通過できないほどの奥行の深さ、面白さを垣間見えた
- ・介護の楽しみや現実、大変さがわかる内容が多くあった
- ・介護の仕事に対する尊敬の念が出てきた
- ・介護は人を助ける社会貢献だと思う
- ・介護の仕事は人間性が必要な仕事だと思った
- ・平日開催がサラリーマンには厳しい
- ・今後の人生の選択肢が色々見えてよかった
- ・勉強したことと実際の介護の仕事に少しだけギャップを感じる

3-1-4 結果に関する評価

研修受講生の多くが介護業界に興味を持つ、あるいは介護の実務経験のある方々で構成されていた。起業やビジネススキルといったテーマへの関心は比較的低く、主に「給料面」や「介護の基礎」に関心をよせられる結果となった。また、講義内容に関する意見では、「自己分析」や「自己理解」に関する講義が特に必要とされており、自己成長やキャリアアップを目指す姿勢が多くの研修受講生に見受けられた。なお、本研修がキャリアアップに繋がったと回答した研修受講生は16名中16名であることや、介護経験がない研修受講生7名のうち、本研修が介護職への転職を考えるきっかけとなったと回答した研修受講生が6名（非常になった1名・なった3名・ややなった2名）であったことから、研修受講生にとって介護職へのキャリアアップやキャリアチェンジを漠然と捉えていた状況から、具体的に考えるきっかけとなる場を提供できたといえる。また、介護に対して、「介護の仕事に対する尊敬の念が出てきた」、「介護は人を助ける社会貢献だと思う」「介護の仕事は人間性が必要な仕事だと思った」と感想を述べており、介護のイメージ変化ができたことにおいて、本研修は大きな意義があったといえる。

この点を踏まえ、本研修を受講することで、受講生が将来的な目標や要素としてリーダーシップや起業といったテーマにも具体的なイメージを持てるようになり、最終的にはキャリアアップやキャリアチェンジに繋がる可能性が高いものと考えられる。

3-2 受講生へのヒアリング

3-2-1 ヒアリングの目的

就職を実現した研修受講生に、本研修が就職活動、就職後の業務、今後のキャリアアップやキャリアチェンジへの意欲や動向にどのように影響を及ぼしたかを把握し、より効果的な研修への実施策を模索する。

3-2-2 ヒアリングの方法・内容

就職した研修受講生 5 名を対象にヒアリングを実施した。

<実施状況>

実施数 5 名 実施率 100%

3-2-3 ヒアリングの結果

①キャリアアップ研修は介護の就職に良い影響を与えたか

4 名の研修受講生が、良い影響となったと回答した。本研修を受講したことで、介護のイメージが変化し、介護職への就職を前向きに検討することができた、また、自身の今後のキャリアアップのイメージを持つことができ、生涯をかけて仕事を継続できるのではと思うことができたため、前向きに就職活動に取り組むことができたという意見があった。なお 1 名の研修受講生は、始めたばかりでまだわからないという回答であったため、本研修がどのような影響を与えたのか継続して確認していく必要がある。

②就職時に困ったことはあったか

1 名の研修受講生が、自分の希望通りの施設が少なく、就職までに少し時間がかかったと回答した。また就職先は研修受講生が要望した勤務地ではなく、現在の通勤時間に困っているため、就職した勤務先で勤務を継続しながら、より近い勤務地を継続して探している状況である。他 4 名は就職時に困ったことはなかったと確認した。

③就職後、研修で学んだことで活用できていることはあるか

活用できている項目は、以下の通りである。

- ・オムツ交換の際の体位と当て方
- ・移動移乗
- ・シーツ交換
- ・トイレ誘導
- ・コミュニケーション技術

④就職後、腰痛など心身の不調の有無について

就職者の3名が、介護は続けていきたいけど、腰痛がでてきたと回答した。他2名は現時点では心身の不調はなく、介護職の継続に問題はないことを確認した。

⑤実際の介護現場・介護業務の感想

- ・認知症で介護度の高い利用者様への対応が課題だと感じた。
- ・全体的に薄給だと思う。
- ・介護歴の長い介護士の仕事を見ると技があり、とても勉強になる。
- ・想像していたよりも、様々なところで気を配ることがある。
- ・現場の先輩方から学ぶことが多く、とても楽しく仕事をしている。

⑥今後、上位の資格取得をめざすか？

資格取得希望者は2名であり、介護現場で意欲的に活躍していきたいという気持ちがうかがえる。また70代の研修受講生は、上位の資格を取得することが先か自身の余命が先かと回答した。

⑦今後も介護職を継続していくか？

3名の研修受講生が、継続して働いていきたいと回答した。現在勤めている介護現場とは異なる介護現場を検討中の受講生が1名いた。1名の研修受講生が、未定と回答したが、現時点では離職せず継続して勤務することができている。

⑧介護の研修があれば参加するか？

参加したいと回答した研修受講生は2名であった。今回の研修はとても勉強になったが、レベルアップする技術は現場で学びたいとの意見もあり、介護現場に出たことでより実務的なスキルアップを求められている。

⑨ その他

70代の研修受講生は、就職までに時間を要したが、就職後は施設より契約延長の申し入れがあったことを確認した。また、就職し継続して勤務できる状況であるものの、研修受講生本人の要望はあまり反映されていない職場であり、研修受講生は継続して介護職としての経験を積むことで、より自身の要望に近い職場への転職を希望している。そのため、今後も就労に関する支援を継続してもらいたいとの希望も確認した。

3-2-4 結果に関する評価

就職を実現させた研修受講生のヒアリング結果より、中高年齢者が本研修を受講することで、介護職へのキャリアアップ、キャリアチェンジへ良い影響を与えたといえる。また就職後も離職することなく継続して勤務しており、中高年齢者が介護人材として活躍する一助を担うことができた。介護施設から契約延長の申し入れもあり、研修受講生本人も介護職として継続して働いていく意思があることから、経験や知識を培った中高年齢者が新たな職業として介護職を選択し、キャリアを形成していくことが可能であることが証明された。また、上位の資格を取得する意欲もあり、これは本研修を受講したことにより、自身のキャリア形成をよく考え、イメージすることができた結果といえる。しかしながら、介護の上位資格を取得するためには数年の勤務継続が必要であり、とくに高齢者にとっては上位の資格取得のハードルが高いといえる。70代の研修受講生は、上位の資格を取得することが先か自身の余命が先かと回答しており、中高年齢者が資格取得への意欲を失わないようなサポートを継続して行う必要がある。また、離職はしていないが、腰痛という健康被害が発生していることも事実である。健康被害が介護職としての勤務継続の妨げになることは否めず、中高年齢者の体力や身体状況の配慮は十分に必要であると考えられる。しかしながら、介護現場での課題を見つけ、介護技術など多くの学びを現場で吸収していく姿勢は、介護現場の若者が学ぶべき姿勢であり、これまで多数の経験やキャリアを築いてきた中高年齢者がセカンドキャリアとして介護現場で活躍する意義ともいえる。

第4章 訓練実施に係る費用

4-1 募集

項目	内訳	金額
人件費	プロジェクトマネージャー	1,885,670 円
	運営担当	3,845,230 円
	品質管理	1,600,000 円
検討委員会	謝金	732,860 円
専門家謝金	パッケージ専門謝金	439,760 円
広告運用費	SMS	819,440 円

4-2 訓練

項目	内訳	金額
人件費	プロジェクトマネージャー	1,381,700 円
	運営担当	4,792,210 円
	品質管理	1,184,000 円
検討委員会	謝金	356,740 円
専門家謝金	パッケージ設計専門謝金	386,570 円
教材	テキスト教材	1,870,000 円
	介護職員初任者研修	2,700,000 円
講師謝金	謝金	1,114,480 円

4-3 就職支援

項目	内訳	金額
人件費	プロジェクトマネージャー	1,596,060 円
	運営担当	3,250,520 円
	品質管理	1,200,000 円
検討委員会	謝金	664,400 円

第5章 試行の総評

5-1 目標達成状況

本研修を施行した結果、以下の通り評価する。

<受講生の「仕上がり像」への到達状況>

本研修の仕上がり像は「介護の資格を取得し、これまでの経験を生かし現場リーダーや管理者、自ら開業するなどの活用」であった。本研修受講後のアンケート結果より、最終的に目指すことに「起業」「上位の資格をとる」「キャリアアップ」が挙げられた。また1名の研修受講生が実際に起業を検討している。研修修了直後では、介護職員初任者研修を取得したばかりであり、直近中に介護現場においてリーダーや管理者になることは難しいが、研修受講生のキャリア形成の中に、現場リーダーや管理者、介護事業の開業が組み込まれ、長期的な視点での本研修の仕上がり像に到達することができた。

<目標達成状況（数値目標）>

- 資格取得

研修受講生の80%以上が研修終了までに、介護職員初任者研修の認定資格を取得する。

【結果】

研修受講生16名のうち、15名(94%)が介護職員初任者研修の認定資格を取得した。

- キャリアパス

求職者の80%以上が研修終了後3か月以内に、自身が設定したキャリアパスの第一段階（主に就職）を実現する。

【結果】

求職者8名のうち、5名(62%)が就職した。

- 離職率

就職した人の3か月以内の離職率を、10%以内に抑える

【結果】

5名の就職後0か月～3か月うち、離職率は0%である。

- 開業支援

開業を希望する研修受講生の50%以上が研修終了までに、事業計画の助言指導を受け事業計画を完成させる。

【結果】

開業希望者 1 名が、事業計画の助言指導を受け事業計画を立案することができた。完成はしていないため、達成率は 0 %である。

<目標達成状況に関する貴団体としての評価>

本研修において、研修受講生の 94%が介護職員初任者研修の認定資格を取得することができた。既存の介護職員初任者研修の受講に加え、新たな研修を組み込まれた研修であったが、研修内で認定資格を取得できたことは、本研修が介護人材を育成するための研修として有用であることを示している。また研修修了直後では、介護職員初任者研修を取得したばかりであり、直近中に介護現場においてリーダーや管理者になることは難しいが、研修受講生のキャリア形成の中に、現場リーダーや管理者、介護事業の開業が組み込まれ、求職希望者の 62%が介護職へ就職し、2025 年 3 月末時点で離職者が 0 人 (0%) であることは、本研修が十分に効果的であったと評価する。開業支援については、十分に事業計画を構築していく必要があるため完成には至らなかったが、立案に至ったことは十分な成果であったといえる。

<目標達成状況を踏まえた「仕上がり像」の妥当性>

研修受講生のキャリア形成を長期的な視点で支援をしていくことを踏まえ、本研修の仕上がり像は妥当であったといえる。キャリア形成をしていく上で、目指す先をイメージし、そのためのマインドや手段を学ぶことができる本研修は、十分に「介護の資格を取得し、これまでの経験を生かし現場リーダーや管理者、自ら開業するなどの活用」を目指すことができる研修であるといえる。

5-2 試行結果から見る今後の課題と改善策

<母集団形成について>

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年齢層である 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。

<就職先の体制について>

中高年齢者が就職活動するにあたり、年齢が障害となり就職先を見つけることが容易ではない。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。本研修の求職者においても 70 代の就職先決定までには時間を 3 か月要した。当該研修受講生は、就職後すぐに契約延長の申し入れを介護施設側から打診されており、中高年齢者の経験や知識、コミュニケーションスキルが十分に介護現場で認められたことを示唆している。しかしながら、70 代の研修受講生に就職先の選択肢は少なく、自身の要望が十分に取り入れられた就職ではなかった。70 代の研修受講生の要望は、本来であれば難しい要望ではなく、通勤時間を短くしたいという要望である。現在片道 1 時間半程度の通勤時間を要しており、中高年齢者の体力を配慮すると、体力に負担がかかっていると考えられる。中高年齢者に体力回復に時間がかかることは避けられないことであり、疲労の蓄積が介護職の継続意欲低下や介護事故の誘発を招くリスクがあり、資格を取得し十分に介護職として働く能力がある中高年齢者が介護の道を断念せざる負えなくなる。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。

<中高年齢者の健康災害について>

中高年齢者は若い人に比べると健康災害が多いことが現状である。実際、本研修の受講後に就職した 60 代と 70 代の受講生 3 名から腰痛を感じていることがヒアリングにて聴取された。腰痛は介護職を継続していく上で、障害となる身体症状である。中高年齢者が長期的に健康を保持増進しながら継続して就労を続けるためには、年代に合わせた健康・身体作りが必要である。そのためには、フレイル予防の取り組みに加え、介護技術であるボディメカニクスの知識・技術の習得・現場での活用、健康保持増進の支援および取り組みを積極的に行い、介護業界全体が意識的に健康災害を予防していくことが求められる。そのためには、各介護施設において、研修の実施や福利厚生として健康づくりを取り入れ、中高年齢者に優しい職場環境づくりをしていく必要がある。

<外国人材の活用について>

現在、介護の現場では中高年齢者となる外国人介護職員が多く活躍しており、日本における介護のあり方や介護現場でのキャリア形成を学ぶ機会が少ないことが現状である。実際、本研修にも中国出身の受講生が参加しており、研修受講終了後に介護職として就職を実現させた。介護職員初任者研修のテキストはフリガナ付のテキストを活用したが、本研修の資料はフリガナ対応をしていなかった。本研修が多言語化していれば、より容易に研修を受講することができたため、多言語への配慮をすることで、さらに介護人材を増やすことが可能であると考えられる。しかし、現場の声として、近年、外国人材が介護職とし

て日本を選ぶ傾向が減少していると検討委員会の駒澤委員より指摘があった。さらに、外国の方は、特定技能試験資格を取得していても、途中で介護を辞めてしまう方がいると検討委員会の吉谷委員より意見を頂戴した。また一方で、日本には介護を必要とする外国人高齢者も多数在住している。そのため、外国人材に日本で活躍してもらうためには、日本の介護教育制度が充実していることが広く認識される必要があり、本研修や『介護人材のキャリアデザイン・キャリアアップの手引き』を周知することが求められる。また各国の生活様式や価値観に配慮できる外国人介護職員の育成と、それに伴う介護教育の充実が、今後の重要な課題となるといえる。

<ナビゲーターについて>

介護業界には「介護職とはどういう職業なのか」を伝えるナビゲーターがいない。本研修のように、今後の介護の担い手である人々に、介護とはどういう仕事かをキャリア形成も含めて、説明するべきである。介護は、辛い仕事ではなく、大切な仕事であることを理解、マインドリセットしてもらい、幅広い介護の教育システムを案内する必要がある。そのため、介護についての教育を行い、案内をすることができる専門的な介護ナビゲーターの人材育成をするべきである。

第6章 普及策の検討

本研修の普及・推進策としての取り組みは、大きく分けて2つである。

- 弊社で継続実施する介護職員初任者研修の受講生へ本研修のテキストの配布、就労支援を提供する。
- 医療・介護現場で積極的に情報発信や各種普及・啓発を行っている行政、全国の各団体組織、報道関係者へ作成したテキストの配布を行う。

<受講対象者へのアプローチ>

本研修のカリキュラムの一つであった介護職員初任者研修を弊社にて継続に行う予定である。弊社の特色上、当該研修も中高齢者の受講生が多くなることを見込んでおり、受講生へ本研修のテキストの配布、本研修の動画視聴やキャリアコンサルタントによる面談、就労支援を継続的に行っていく。さらに、介護事業への関心や本研修の知名度をあげていくために、セミナーやワークショップを定期的にも開催することも検討している。また、訓練パッケージの効果を示す定量的な結果（起業の実績や昇給につながる就職状況など）を公開可能な範囲にて弊社ホームページで開示し、本研修の有効性を明確化することで、本研修への信頼性を高めながら、本研修を完了し、自身の介護事業の開業や、介護職への就職した研修受講生の成功事例も弊社ホームページや各種メディア、SNSなどを活用して公

開していく。その成功事例が、本研修を認知していない中高年齢者にとって具体的なロールモデルとなり、本研修への関心を高めていくことを期待する。当該アプローチにより、介護職員初任者研修だけでは得られない介護職のマインドリセット、キャリアアップやキャリアチェンジへの意欲向上が期待でき、本研修の対象者である中高年齢者への本研修の普及が実現できると考えられる。

<各種団体への普及方法>

本研修の検討に協力いただいた検討委員会の委員を中心に、既存の介護サービス事業所や介護施設、看護協会など医療介護業界の団体に本研修のテキストを配布し連携を深め、本研修の普及促進のパートナー獲得を目指す。なお、既にテキストを配布した介護事業所より「テキストを読みましたが、初めて介護を学ぶ人にとってとても分かりやすく、安心感を与える内容でした。介護技術だけでなく、制度やハラスメントなど幅広く網羅している点が好印象です。新しい分野への一步を踏み出す人にとって、大変心強いガイドになると思いました。」や「介護職員が自身のキャリアを設計しやすいように、実務的かつ丁寧に構成されており、個人の成長支援だけでなく、法人側の人材育成や定着支援にも役立つ実践的な内容であり、現場職員と管理者の双方にとって有益な一冊だと感じました。」と感想を頂いている。

また、日本全国に周知・広報するため、公的機関、公的金融機関、教育機関、報道関係や SNS 等にテキストや情報配信を行う。また中高年齢者は若い人に比べると健康災害が多いといわれている。中高年齢者自身の健康を守りながら長期的な介護現場での活用を期待するため、転倒予防学会をはじめとした中高年齢者の健康やフレイル予防を普及・啓発している団体へテキストの配布を行っていく。当該普及を推進することで、本研修が中高年齢者の介護職におけるキャリアアップ・キャリアチェンジの一助になるよう、弊社は本研修の普及および推進をしていく所存である。