

## WG設置目的

公的職業訓練においては訓練修了者の就職率は高いものの、定員充足率は低い傾向にある。地域の人材育成を効果的に実施するため、令和6年度第2回京都府地域職業能力開発促進協議会において選定された「介護・医療・福祉分野」の職業訓練について、訓練効果を把握・検証し、今後の訓練カリキュラム等の改善を図る。

## WG構成員

京都労働局、京都府、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 京都支部

## 職業訓練の効果に係る検証等

令和6年度における職業訓練のうち、委託訓練から9コース、求職者支援訓練から8コース選定（※）し、下記の者を対象として **WEB・書面によるアンケート調査**を実施、その結果を踏まえて効果を検証する。

- ① 職業訓練修了者 ※他、参考として長期高度人材育成コース（2年コース）の修了者3名へアンケートを実施
- ② （職業訓練修了者の同意があった場合）当該訓練修了者を採用した企業
- ③ 職業訓練実施機関

※同一内容コースでも開講月が異なる場合は、それぞれを1コースとカウントしている。

なお、検証スケジュールは次のとおりとする。

	令和6年度	令和7年度上半期	令和7年度下半期
中央職業能力開発促進協議会	1月30日 協議会開催		9月30日 協議会開催 1月29日 協議会開催
地域職業能力開発促進協議会	3月3日 協議会開催 ① 検証対象訓練分野を選定	②	12月8日 協議会開催 地域協議会から検討結果を報告 2～3月 協議会開催 ④ WGから報告
ワーキンググループ (WG)		調査実施 結果整理 改善促進策(案)検討 選定分野のうち3者(修了者、採用企業、実施機関)	

## 調査の対象とする職業訓練

令和7年度における検証については、特に、人材不足が深刻である介護分野とする。

## 調査の概要

- 実施時期：令和7年6月～10月
- 実施主体：京都労働局、京都府、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 京都支部
- 調査対象：下記①から③のとおり

①職業訓練修了者	公共職業訓練（委託訓練）	配付数 52名
		回答数 22名（内、関連職種就職者 18名）
	求職者支援訓練	配付数 82名
		回答数 18名（内、関連職種就職者 16名）

※他、参考として長期高度人材育成コース（2年コース）の修了者3名へアンケートを実施

②職業訓練修了者採用企業（介護関係） 配付対象企業数 18社、回答数 11社

③職業訓練実施機関	公共職業訓練（委託訓練）	4機関（内2機関は求職支援訓練も実施）
	求職者支援訓練	3機関（内2機関は公共職業訓練も実施）

- 調査項目：P3のとおり

## 効果検証に向けた調査について②（調査項目）

### 職業訓練修了者

- (1) 介護業界に就職しようと思った理由
- (2) 職業訓練を知ったきっかけ
- (3) 職業訓練カリキュラムのうち就職後に役立ったもの
- (4) 役立った理由
- (5) 就職後に感じた、職業訓練でもっと学べたらよかったこと、ブラッシュアップしたほうがよいカリキュラム
- (6) 介護業界で働くことの魅力

### 職業訓練修了者の採用企業

- (1) 職業訓練内容のうち業務に役立っているもの
- (2) 職業訓練に組み入れたほうがよいカリキュラム、ブラッシュアップすべき点
- (3) 採用にあたり重視している事項
- (4) 採用の決め手、採用してよかった点
- (5) 訓練未受講の未経験者と比べて、訓練修了者に期待すること
- (6) デジタル機器の活用で取り組んでいること、従業員のITリテラシーの必要性について
- (7) 従業員の定着のために実施している取組
- (8) 介護業界・介護職の魅力発信について取り組んでいること

### 職業訓練実施機関

- (1) カリキュラム内容で工夫している点
- (2) 企業実習提携先の数、提携先の施設
- (3) 実施している就職支援の内容
- (4) 就職後の定着のために工夫していること、取り組んでいること
- (5) 職業訓練を経て介護職に従事するメリット
- (6) 介護職の魅力発信について取り組んでいること
- (7) 職業訓練実施にあたって、国への意見・要望等

# 調査結果概要①（職業訓練修了者）

## 職業訓練カリキュラムのうち、就職後に役立ったもの

### 【主な回答】

- 座 学：尊厳について、認知症や病気の知識、感染症の対策と予防、講師の経験談、虐待に関すること、アンガーマネジメント、人間と社会、こころとからだのしくみ、医療的ケア
- 実 技：基本的な介護動作、各種介助、ボディメカニクス、移動や移乗、車椅子、ベッドの高さ、おむつ交換
- 実 習
- その他：パソコン、グループでの話し合い、コミュニケーション、教科書に載っていない豆知識

介護士としての心構えや意識を持って仕事ができている、就職後すぐに適応できた、迷わず自然に動けた、身体が痛くならない、利用者の立場になり行動できている、利用者ひとりひとりの方を理解するのに役立っている、OJTでの理解がスムーズ、見学・実習により事前に仕事のイメージできた、グループで意見を出し合うことが他の職種に比べて多いと思う。

## 就職後に感じた、職業訓練でもっと学べたらよかったこと、ブラッシュアップした方がよいカリキュラム

### 【主な回答】

- 実技時間や学科を増やす、順番に練習しても効率よく練習できる仕組みの創設（採用企業からも同じ意見あり）
- 企業実習先の数や実習期間、実習先施設帯の拡充（訪問介護）
- 障害分野の授業時間と実技訓練の充実（採用企業からも同じ意見あり）
- 福祉用具の種類が多く、その取扱方法
- 現在の病気、感染症に対する対応策（昔とは病気の種類や割合が変化している）
- 喀痰吸引、口腔ケア、排泄介助など高度な実技

## 調査結果概要②（職業訓練修了者の採用企業）

### 職業訓練内容のうち、業務に役立っているもの

#### 【主な回答】

- 利用者とのコミュニケーションの取り方
- 排泄や食事介助
- 利用者への言葉かけなど「接し方」
- 介護業務、移動、移乗に関する基礎知識
- 訓練内容全て

- ・利用者と円滑にコミュニケーションを取れている
- ・「相手のことを理解する」ことを意識できている
- ・指示に対する理解が早く、現場に慣れるのも早い
- ・不安を軽減し、働けている
- ・入浴介助、排泄介助に役立っている
- ・OJTの際、基本的な知識技術の伝達が不要

### 職業訓練に組入れたほうがよいカリキュラム、ブラッシュアップすべき点

#### 【主な回答】

- 障害分野の充実（訓練修了者からも同じ意見あり）
- 実技時間の増強（訓練修了者からも同じ意見あり）
- 利用者に対する話し方など接遇の強化
- ICT機器（見守り機器、介護ロボット、記録電子化）の活用、習得
- 個々のサービス提供の仕組みに関する理解促進
- 自立支援施設としてのサービス

### 訓練未受講の未経験者と比べて、訓練修了者に期待すること

#### 【主な回答】

- 即戦力
- 高齢者・障害者を理解し、相手に適切に接し、介助、助言ができる知識
- 福祉の現場で働くことの重要性や人材としての責任を自覚し、プロフェッショナルとして活躍すること
- スムーズに業務に入れる
- 根拠に基づいた介護の提供や介護保険サービスの適切な運用に関する理解

## (参考) 各コースごとの改善意見

訓練実施機関			修了者からの改善意見	採用企業からの改善意見
実施機関A (委託訓練)	訓練期間	2ヵ月	実技の時間がもっとあればよい	現場経験（特に生活援助に関して）
	実技	27時間	実習の時間、障害分野	障害分野（就職先障害者支援施設）
	企業実習	12時間	実技は順番にするので時間がかかるため、効率よく	
実施機関B (委託訓練)	訓練期間	3ヵ月	実習時間をより多く	
	実技	28時間		
	企業実習	39時間		
実施機関C (求職者支援訓練)	訓練期間	3ヵ月	現在の病気、感染症に対する対応策	実技時間を増やす
	実技	118時間	実地練習を増やした方がよい 実践即戦力の訓練	
	企業実習	42時間	実技学科をもっと増やして欲しい	
実施機関D (委託訓練)	訓練期間	5ヵ月	実習はもう少し時間が欲しかった	ICT機器の活用
	実技	43時間	実習先施設帯の拡充（訪問介護）	
	企業実習	72時間		
実施機関E (委託訓練)	訓練期間	6ヵ月	介護実技	
	実技	114時間	喀痰吸引などの難しい実技	
	企業実習	82時間		
実施機関E (求職者支援訓練)	訓練期間	6ヵ月	移乗（実技）	
	実技	180時間		
	企業実習	54時間		

修了者からの改善意見に、「実技」「実習」の充実を求める声が多かったため、当該意見のあった訓練を掲載。

- ・ 実施機関A 2ヵ月のコースは、短期間で介護初任者研修が取得できることがメリットであるが、実技、実習時間の増加を求める声がある。
- ・ 実施機関B カリキュラムにパソコン講習の時間を多く取り入れているため、実技・実習の時間が少なくなっている。
- ・ 実施機関C 3ヵ月の訓練としては、実技・実習の時間を十分に確保しているが、実技時間・実地練習を増やしてほしい意見が出ており、実技の内容ややり方に改善点を見いだせる可能性がある。
- ・ 実施機関D 実習時間は十分に確保されているが、実習時間増を望む意見があった。
- ・ 実施機関E 6ヵ月訓練で実技・実習時間は十分確保されているが、実技について改善点を見いだせる可能性がある。

# 調査結果概要③（職業訓練実施機関）

## カリキュラム内容で工夫している点

### 【主な回答】

- 理解度を高め、就業への不安を軽減するため、座学、実技、実習の順番や時間数を工夫
- 講師の大部分は現役職員とし、リアルな現場の意見を伝え、就業後のイメージがしやすいようにしている
- 実技を重点的に時間数を増やし、講義も詰込み型でなく、グループワークや体験、模擬演習を組み入れている
- 受講生が成功体験を得られるように、企業実習中に実習先へ訪問している
- 就業を想定した内容を事例に取り入れている
- パソコンスキルなど多様な資格の取得 ●振り返りの機会を確保（單元ごとの問題や修了試験の模擬問題）

## 就職後の定着のために工夫していること、取組んでいること

### 【主な回答】

- 見学や体験、実習を推奨し、就職後のミスマッチを減らしている
- 就職後も相談やアドバイスを行っている
- 就職後の定着支援として定期的なフォローアップ面談を実施
- 実施機関が修了生の抱える悩みを就職先に伝えることで、課題解決や離職防止を図っている

## 職業訓練実施にあたって、国への意見・要望等

### 【主な回答】

- 介護労働講習と募集期間を統一し、不公平感をなくしてほしい
- 受講者数の確保（訓練をPRできる場の創出、不開講への対策）
- 委託費や奨励金額の引き上げ ●就職支援経費の要件緩和（非常勤職員で就職した場合もカウントする）
- 介護職員の待遇改善（介護職希望者が増えると、訓練受講者も増える） ●若年層に対する介護職の魅力発信
- 他の訓練コースと訓練期間が重ならない仕組みの構築 ●事務処理の簡素化（効率化やデジタル化）の推進

# 採用後に役立った主な訓練内容等

## 訓練修了生の意見 〈役立つもの〉

- 基本的な介護動作と知識
- 認知症についての知識や理解

- 排泄介助、入浴介助、移動や移乗の介助等の介護技術
- 移乗や移動時の介助の方法など
- ボディメカニクス

- 基礎的知識、見学・実習、実技、グループでの話し合い

- 同窓の方との実技（※相モデル）
- 利用者様に寄り添う気持ち

## 採用企業の意見 〈役立っているもの〉

- 介護業務にあたる基礎知識
- 介護実務に対する視点と知識の習得が業務に直結している
- 認知症や病気への理解

- 排泄や食事介助
- 移動、移乗に関する基礎知識
- ボディメカニクス

- コミュニケーション技術
- 利用者とのコミュニケーションの取り方
- 利用者さんへの言葉かけなど「接し方」
- 利用者への適切な接遇



# 調査結果における課題と改善案

## 【意見等】

### 実技科目・時間数の増強

#### <訓練修了者>

実技学科の増強や実技時間の増加を望む。

実技の順番待ちの時間が長く非効率。

講義・実技・実習の時間配分を改善できる余地あり。

#### <採用企業>

実技時間を増やして実践力を身につけられたら良い。

### 障害分野カリキュラムの充実

#### <訓練修了者>

障害分野の授業と実技訓練が手薄。

#### <採用企業>

障害者分野の充実を望む。（障害者就労支援施設）

### 福祉用具やICT機器について

#### <訓練修了者>

福祉用具の種類が多く、現場で使い方にとまどう。

#### <採用企業>

ICT機器の活用、習得

## 【改善案等】

「実技演習を重視」「実技を重点的に時間を増やしている」「模擬演習を多く取り入れている」と回答した訓練実施機関もあるが、当該訓練実施機関の訓練修了生からも改善要望があった。

- ・ 2カ月訓練は短期で終了するメリットはあるが、当該コースを基本に実技・実習を増やした3カ月コースの設定も検討の余地がある。
- ・ カリキュラムにパソコンを多く取り入れているなど、特徴を有する訓練は、その内容をハローワーク職員が理解し適切な斡旋を行う必要がある。
- ・ 3カ月以上の期間の訓練では、実技の順番待ちなどの問題点がないか洗い出し、待ち時間が長いことの対策として、実技のグループを細分化することや、他の受講生の実技についてグループディスカッションする時間を設けるなどの工夫を検討する余地がある。

障害者支援施設に就職する訓練修了者の割合は少ないが、訓練修了者、採用企業のいずれからも**障害者分野カリキュラム充実**の要望があることから、座学、実技とも訓練時間数の増加を検討する余地がある。

様々な**福祉用具（ICT機器含む）**について、**使用方法や活用場面を紹介するカリキュラムの設定**を検討する。可能であれば現物を使い、使い方を体験できる機会を設ける。

# 受講生確保の取組み

## 課題

介護職の魅力発信、介護業界のネガティブイメージの払拭

## 実施方針

採用企業のアンケート回答から、就労条件や労働環境が変わってきている介護業界の現状を訴求することで、介護業界の魅力を発信。  
若年層も含め、介護業界に興味を持った求職者に職業訓練をPRすることで受講生の確保を図る。

### ICTの活用など負担軽減による仕事の魅力

- ・スマホ・タブレットの活用
  - ・カルテの電子化
  - ・インカムの活用
  - ・介護記録ソフトの導入
  - ・パソコン技術の習得
  - ・見守り機器（センサーマット、眠りスキャン）の導入
  - ・介護ロボットの導入
- など

### 定着に向けた企業の取組による職場の魅力

- ・定期的な面談
  - ・すぐに周りに相談できる環境整備
  - ・キャリアパスに沿った体系的な研修の計画、実施
  - ・有休の取得率向上
  - ・人材育成プログラムを活用したチームによる育成指導
  - ・育休や短時間勤務制度
- など

### 仕事・職場の魅力を様々な機会でも周知

- ・訓練実施機関が参加するハロトレ説明会の開催（1か月に2回開催）
- ・SNSを活用した周知（若年層に対して効果的と考えられる）
- ・労働局・京都府・機構が一体となって周知
- ・ハローワーク職員への研修
- ・一般求職者を対象とした介護業界セミナー等の実施

など