資料　３－１

令　和　８　年　度
公的職業訓練効果検証
ワーキンググループ報告

埼玉労働局職業安定部訓練課

埼玉県産業労働部産業人材育成課

JEED
らしく、はたらく、ともに
ポリテクセンター埼玉

公的職業訓練効果検証ワーキンググループについて

目的	適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて訓練修了者や採用企業からのヒアリングも含め、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図る。
構成員	①埼玉労働局 ②埼玉県産業労働部産業人材育成課 ③独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉支部
検証手法	令和８年度は介護分野の訓練コースの対象へのヒアリングを行い、その結果から訓練効果等を検証し、改善促進策（案）を作成する。
具体的な進め方	① 介護分野のコースから３コース以上選定し、各コースの対象の３者（訓練実施機関、訓練修了者、訓練修了者の採用企業）にヒアリング。 ② ヒアリングの結果を踏まえ、介護分野における課題に対する対応策を整理し、改善促進策（案）を作成。 ③ 第１回地域協議会に改善促進策（案）等検証結果を報告し、令和９年度地域職業訓練計画の策定に反映。
ヒアリング対象分野の選定理由	①介護関係職種の有効求人倍率は、依然高い水準にあり、職業計を大きく上回っていること（人手不足分野）。 ②介護職員は、更に不足すると見込まれており、多様な人材確保対策が急務であること（需給ギャップの拡大）。 ③訓練修了後の就職率が高いものの、応募倍率が低い状況が続いており、改善の余地があること。

ヒアリング実施状況について

ヒアリング実施時期	令和８年８月～９月
ヒアリング実施者	埼玉県地域職業能力開発促進協議会ワーキンググループ
ヒアリング先	①職業訓練実施機関　４機関 ②職業訓練修了者　５名 ③職業訓練修了者の採用企業　４社

	訓練実施機関A		訓練実施機関B	訓練実施機関C	訓練実施機関D
訓練期間	６か月 （介護実務者）		６か月 （介護実務者）	２か月 （介護初任者）	６か月 （介護実務者）
訓練修了者 （年代・前職）	40代 調理師	40代 障害者 施設職員	30代 派遣会社社員 倉庫運送業社員 美容師	60代 鮮魚仲介 営業など	50代 歯科衛生士
受講の きっかけ	親の介護の経験から興味はあった。調理の仕事は体力的にきついと感じていたところ、HW窓口で勧められた。	家族（認知症）の介護もあり、キャリアチェンジ。訓練受講し介護職に就職できたことで自宅で看取ることができた。	祖母に恩返しをしたい気持ちと母親が介護職に就いていることをきっかけに介護職に興味を持った。	介護業界は、未経験でも入りやすいと感じた。いずれは県外に移住予定で全国で使える資格で長く働けると思った。	以前から介護分野に興味があり、子どもが独立したことを契機に、本格的に学びたいと考え、前職を退職して受講。
採用企業	特別養護老人ホーム		サービス付き 高齢者向け住宅	介護老人保険 施設	介護老人保険 施設

ヒアリング実施結果（訓練実施機関に対するヒアリング）

訓練実施にあたって工夫している点

・介護施設で勤務している方を講師として招いている。現役介護士からの話は、職場環境、施設整備、働き方をイメージができ、就職先の選定にも役立っている。

・現場に即して順応できるような内容の知識や技術を身につけるとともに、グループワークやケーススタディーによる検討に力を入れている。

・グループワークなどの訓練を通して多様なコミュニケーション手法を身につける工夫をしている。

・傾聴、アンガーマネジメント、アサーティブコミュニケーションなど仕事を円滑に進めるための対人関係スキルの習得にも力を入れている。

キャリアコンサルティング・就職支援の状況

・入校当初に就職に関する希望をまとめたヒアリングシートを作成しキャリアコンサルティングを通じて更新している。就職先を紹介する際に参考にしている。

・自分に合った施設、働き方を見つけられるよう授業以外でも自発的に施設見学に行くことを推奨している。

・週に１度は事業所の担当者に来ていただき、就職に対してのモチベーションを失わないように努めている。

ハローワーク・労働局への要望

・面接会などのイベントが訓練日と重なって参加できないため、就活日などに開催して欲しい。

・管轄ハローワーク以外の担当者にも積極的に学校見学に来てほしい（訓練施設や介護の仕事についてもっと知ってほしい）。

・募集に関しては「ハローワークの紹介頼み」なところがある。独自チラシを２０部ずつ送っているので積極的な周知をお願いしたい。

ヒアリング実施結果（訓練修了者に対するヒアリング）

訓練内容のうち、就職後に役立っているもの

・介護技術（実務）の授業は役に立っている。実技を多く学べば学ぶほど現場に出たときの不安が払拭できる。もっと実技の時間があるとよかった。移乗介助や身体介護は特に役に立っている。

・グループワークや意見交換の機会が多く、受講生同士がお互いの個性を尊重しながら訓練に取り組んでいたことが印象的であった。介護の現場では、相手に応じた話の聞き方や接し方が求められるため、介護技術に加えてコミュニケーション能力を身につけることも重要だと感じている。

・介護の基礎知識を体系的に学べたことで、職場での指示が理解でき、円滑な実践に結び付いている。

・現場に出た時に、ケーススタディと同じ対処で解決できた。

訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったもの

・事業所によって電子化の状況はまちまち（導入されているソフトもまちまち）なので、ICTの授業はそれほど必要ないように感じた。年代により不安も感じる人もいるかもしれないので最低限の時間でよい。

就職後に感じた、訓練で学んでおくべきだったスキル、技能

・職場実習や職場見学は、もっといろんな種類の施設に行ってみたかった。より多くの種類の施設を見たり体験することによって、就職活動がよりスムーズに進められると思う。

・事故報告書の書き方について現場とのズレがあったため、実践的なカリキュラムとして取り入れて欲しい。

・現場で起こるエマージェンシーに対する対処方法など体験談などでよいので聞いておきたかった。

ヒアリング実施結果（訓練修了者の採用企業に対するヒアリング）

訓練により得られたスキル、技能のうち、採用後に役に立っているもの

・実技全般。ただし、訓練では受講者同士、健康な人同士で実技を行っているが、実際の現場では半身麻痺や寝たきりの方の介助等がある。実技の時には要介護者役が脱力して行うなど、より現場に近い学習をしてもらえたら良い。

・基本がすべてではなく現場がすべてだが、専門用語などの基礎知識の有無の差は大きい。

・知識・技術ともに役立っている感じ、即戦力となっている。特に排泄介助などの技術面で実技が役に立っていると感じる。

訓練において、より一層習得しておくことが望ましいスキル、技能等

・利用者への介助に関する実習（排泄や移乗など）を増やしてほしい。

・少しでも介護現場の実情を理解・体験できるよう、施設実習や施設見学の時間を増やしてほしい。文字や文章上で知っているのとは大きく異なる。

・近年の業務環境の変化を踏まえ、SNS利用時の注意点、ネットリテラシー、著作権に関する知識、AI生成画像等の利用上の注意など、情報モラルに関する内容も学ぶ機会があるとよい。

訓練修了者の採用について、未受講者（未経験者）の採用の場合と比較して期待していること

・介護業界の社会的貢献や大変さを理解した上で選考を受けているため、訓練未受講者と違い覚悟を持った方を採用できる。

・資格の取得だけを目的とするのであれば通信教育などの選択肢もあるが、数か月間にわたり訓練校に通い、継続して学ぶ経験を積むことで、介護の仕事に向き合う姿勢や心構えが培われると感じている。

・利用者への思いやりや相手の立場に立って考える力、介護職として働く意欲や覚悟が備わっているため、採用後の定着や活躍に期待できる。

アンケート調査結果

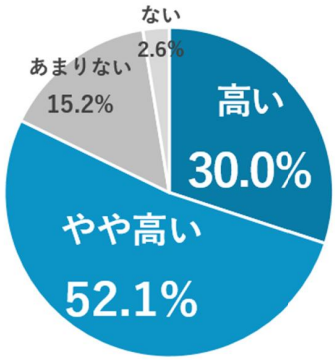
令和８年８月４日から９月18日の間に開催したハロートレーニング説明会参加者に実施したアンケート調査

ハロートレーニング説明会参加者に聞いた介護職・介護業界に対するイメージ

※回答件数は475件

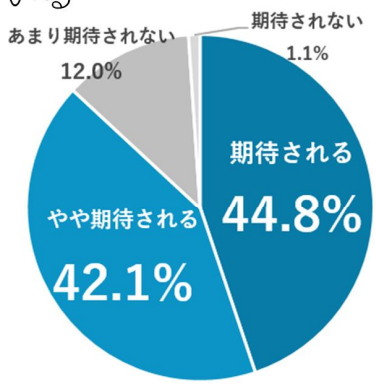
やりがい（公共性・社会貢献）

82.1%の方は、公共性・社会貢献が高い仕事だと思っている



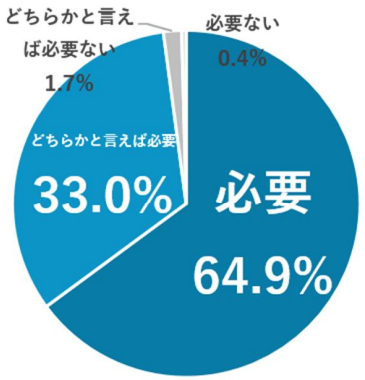
今後の成長（将来性・安定性）

86.9%の方は、将来性・安定性が期待できる仕事だと思っている



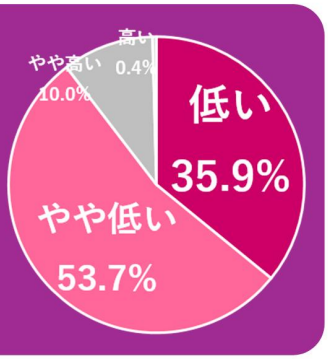
資格や専門知識

97.9%の方は、資格や専門知識が必要な仕事だと思っている



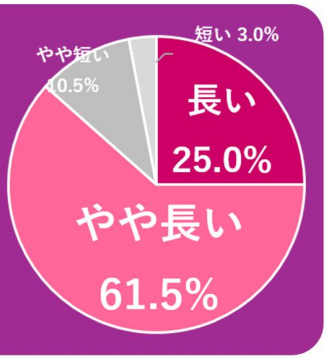
給与水準

89.6%の人は賃金が低いと思っている



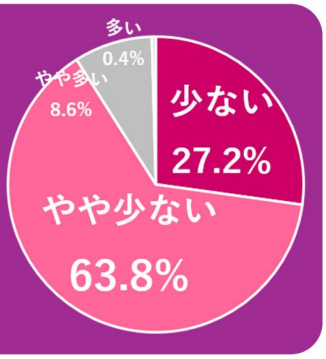
時間外労働

86.5%の人は残業が多いと思っている



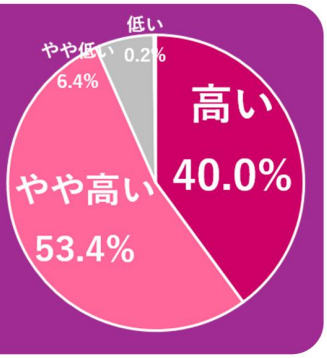
年間休日数

91.0%の人は休みが少ないと思っている



離職率

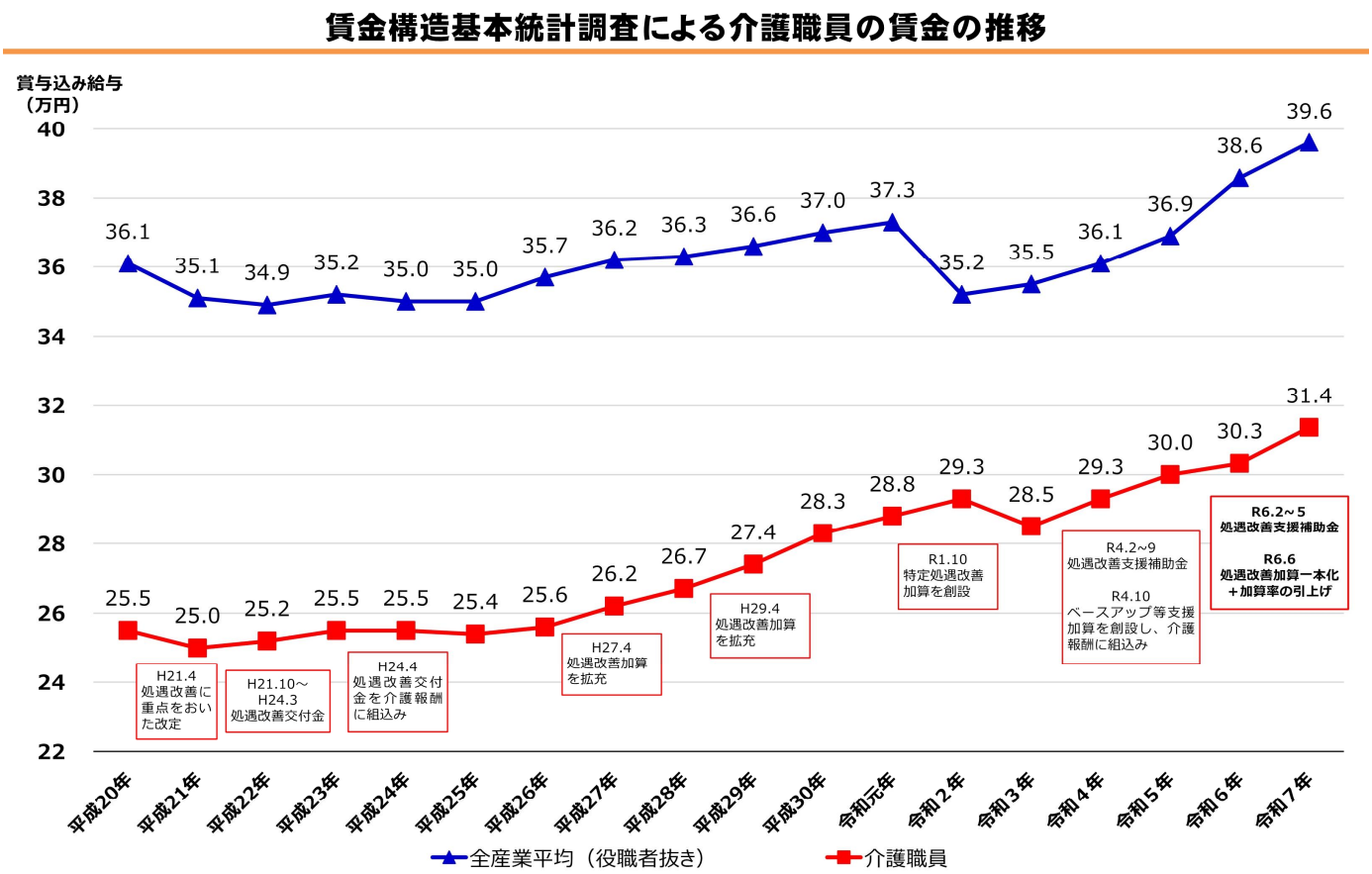
93.4%の人は離職率が高いと思っている



介護職員の賃金推移

厚労省老健局HP掲載資料

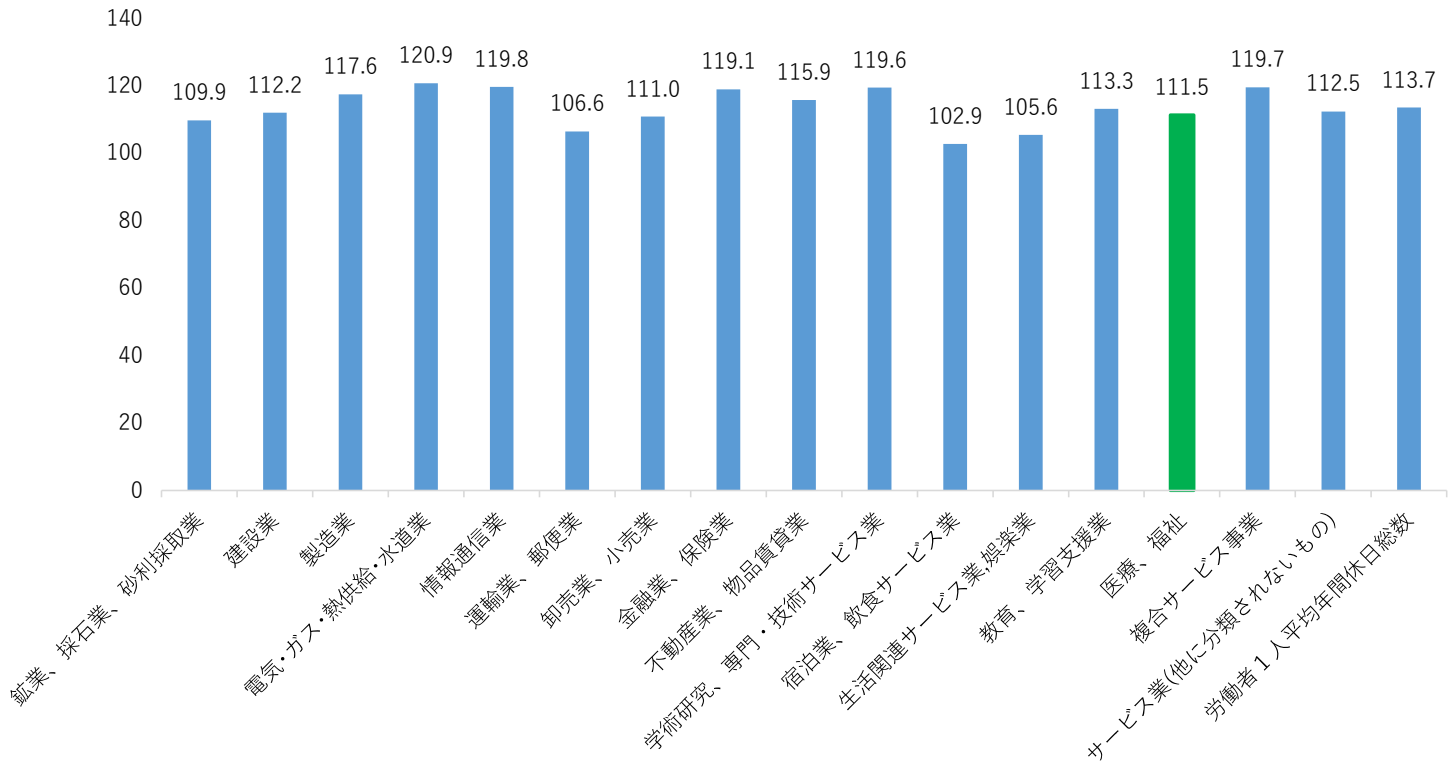
全産業平均との差があるものの介護職員の賃金は継続して増加している



【出典】厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に作成。
※ 賞与込み給与は、調査年の６月分として支払われた給与に調査年の前年の１月から12月分の賞与の1/12を加えて算出した額。

労働者１人あたりの平均年間休日総数（産業別）

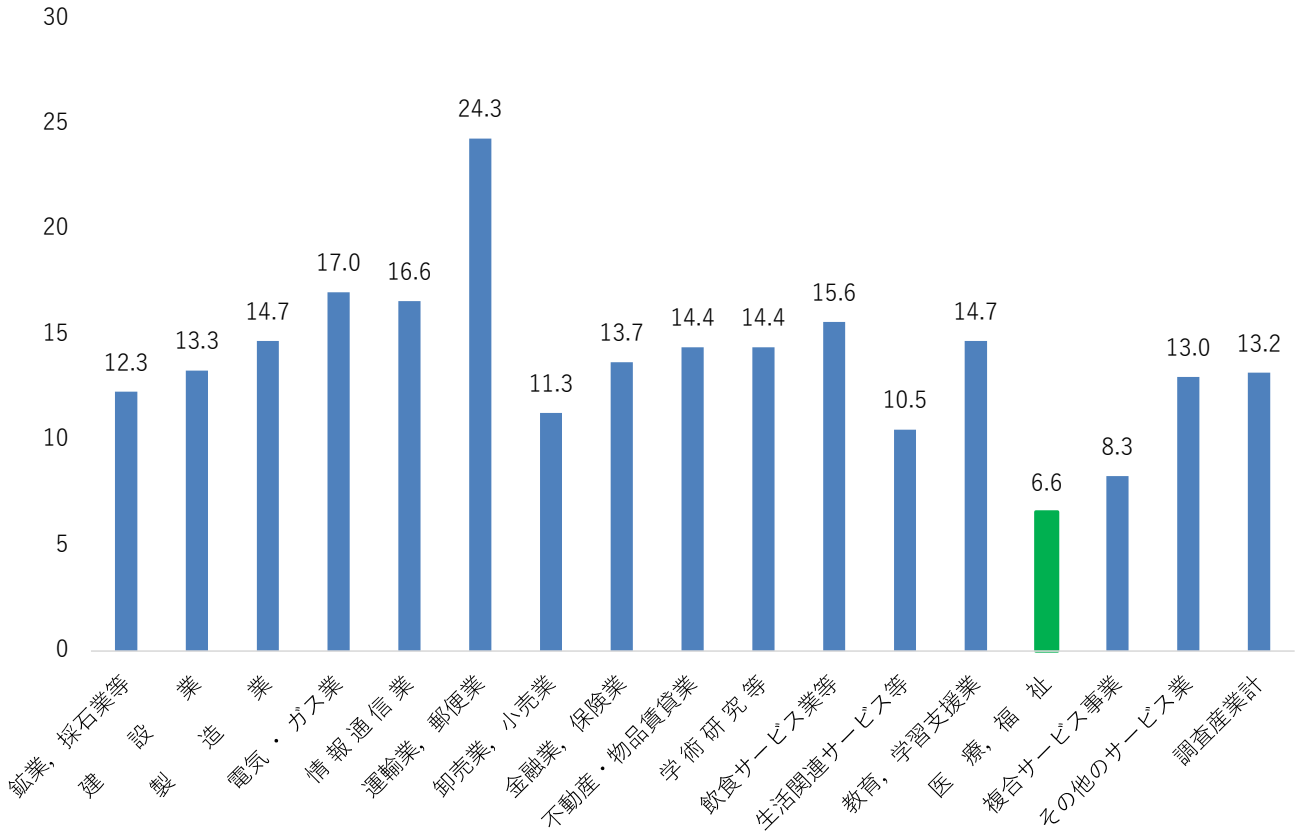
他の産業と比較しても少ないわけではなく、ほぼ全産業平均と同等



【出典】厚生労働省「平成30年就労条件総合調査の概況」を加工して作成

労働者１人あたりの平均所定外労働時間（産業別）

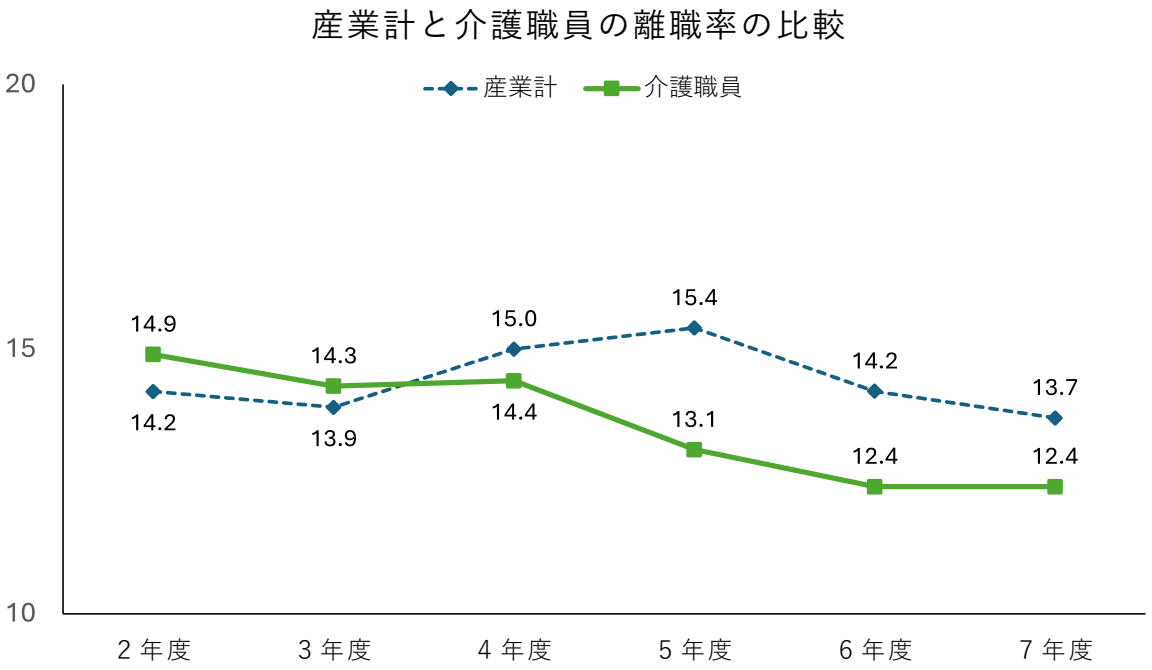
介護職の残業時間は全産業平均よりも少なめ



【出典】厚生労働省「令和７年度毎月勤労統計調査」を加工して作成

介護職の離職率推移

介護職の離職率は確実に低下しており全産業平均よりも低い水準



（注）離職率＝１年間の離職者数÷労働者数

【出典】産業計の離職率　：厚生労働省「令和６年度雇用動向調査」
介護職員の離職率：（財）介護労働安定センター「令和７年度介護労働実態調査」

訓練カリキュラム等の改善促進策（案）

介護職の
イメージアップ
・魅力発信

訓練施設への提案

▶介護現場を知る機会の提供
・訓練を修了し介護職に就いた人の事例共有
・介護施設担当者による講話
・職場見学や体験イベントの開催　など

▶キャリアコンサルタントによる支援
・介護職の環境改善の動向
・チーム対応やフォロー体制の構築により体力的負担は軽減
・ ICT化等による業務効率化が進展
・勤務体系は施設によって異なり多様な働き方が可能
・キャリアップ支援が手厚い介護施設は多い
などの情報提供や助言を行う

ハローワーク・労働局等への提案

▶ SNS、ホームページ、デジタルサイネージ等を活用した情報の発信

▶効果的な職業相談
・訓練受講のメリットをしっかり伝える
・体験談を伝えるなど介護職への意欲を喚起

▶ハローワーク職員の介護職に係る知識の向上

訓練カリキュラム等の改善促進策（案）

介護職の
イメージアップ
・魅力発信

介護の仕事を知るための各種コンテンツ

▶独立行政法人福祉医療機構
福祉のしごとガイド（職場編）（資格・職種編）





▶介護のしごと魅力発信ポータルサイト



http://kaigonoshigoto.jp/

▶職場情報提供サイト（job tag）

職業情報提供サイト job tag　https://shigoto.mhlw.go.jp/