

公的職業訓練効果検証 ワーキンググループ報告書

令和6年度第1回東京都地域職業能力開発促進協議会
令和6年11月20日(水)

東京都地域職業能力開発促進協議会ワーキンググループの開催状況等について

▶ 公的職業訓練効果検証の対象： **介護分野**

少子高齢化社会が進む中、介護職員の不足が喫緊の課題となっていることに加え、東京都内の職業訓練における介護分野については、就職率は高いものの応募者数が低調であり、介護人材育成のため訓練受講者の増加に向けた取組が課題となっていることから、令和6年度は、**介護分野を対象**とした。

▶ 情報収集（ヒアリング）実施状況

- **ヒアリング実施時期** 令和6年7月～8月
- **ヒアリング実施者** 東京都地域職業能力開発促進協議会ワーキンググループ
(東京労働局、東京都、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東京支部)
- **ヒアリング先**
 - ①職業訓練実施機関 3機関
 - 公共職業訓練（委託訓練） 2機関
 - 求職者支援訓練 1機関
 - ②職業訓練修了者採用企業 4社
 - ③職業訓練修了者 4名

東京都地域職業能力開発促進協議会ワーキンググループの開催状況等について

▶ 検証の目的・内容

東京都地域職業能力開発促進協議会において設置された公的職業訓練効果検証ワーキンググループは、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。

▶ 検証対象コース

	訓練実施機関 A	訓練実施機関 B	訓練実施機関 C	
訓練期間	3か月	3か月	3か月	3か月
訓練修了者 (年代、前職)	50代 受付事務	60代 管理職	50代 自営	40代 サービス業
受講の きっかけ	<ul style="list-style-type: none">・お年寄りと接する機会が多い職務を経験していること。・どこの地域にも仕事がある。・資格取得が出来る。	<ul style="list-style-type: none">・家族の介護経験及び介護職の献身的なサポートを目の当たりにしたこと。・高齢であっても働ける可能性が高い。	<ul style="list-style-type: none">・看取りを経験したこと。・訪問介護のヘルパーを直接見て志した。	周囲で家族の介護をしている人が多く、必要な仕事だと感じたこと。
採用企業	特別養護老人ホーム	特定施設入居者生活介護 (サービス付き高齢者向け住宅)	障害者ショートステイ 居宅介護	グループホーム

東京都地域職業能力開発促進協議会 ワーキンググループの開催状況等について

ヒアリング 結果

訓練カリキュラム・就職支援について

▶ 訓練実施にあたり工夫している点・就職支援の状況

訓練実施機関

- ・介護職員初任者研修だけでなく訓練修了後の就職先の選択先を広げるため、福祉用具専門相談員講習のカリキュラムを設定（毎回20%～30%は介護用品レンタル販売会社等へ就職しており有効なカリキュラムと捉えている。）
- ・就職したときにミスマッチで離職しない工夫として、職場見学、教室では体験できない実習先での入浴・排泄介助補助を経験して介護現場の現実を受け入れるよう促している。
- ・認知症の方とコミュニケーションを図るため、ゲーム、グループワークなどの訓練を取り入れている。このこと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。
- ・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。
- ・外国人の受講生が増加していることからルビ付きのテキストを使用するなど、訓練生に合わせて個別に対応している。

▶ 訓練内容のうち、就職後・採用後に役立っているもの

訓練修了者

- ・実技全般。ただし、訓練では生徒同士、健康な人同士で実技を行っていたが、実際の現場では半身麻酔や寝たきりの方の介助等があり、訓練との違いを感じることもある。働きながら覚えていくことも多いと感じている。
- ・技術的なことだけでなく、講師の経歴等がバラエティに富んでいて、業界のいろいろな話を聞いたことが役立っている。
- ・実際に目隠しをして階段を降りたり、車いすの体験をしたことで要介護者の気持ちがわかるようになった。
- ・聞いたり体験しないと分からないことが多いので、企業実習は重要と感じた。

採用企業

- ・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。
- ・資格を取得していること（資格がないと排泄介助や入浴介助などの身体介護ができない）は採用面で有利である。
- ・基礎知識を有しており、専門用語を分かっていることは採用後のスタッフ間とのコミュニケーションに大いに役立つ。

東京都地域職業能力開発促進協議会 ワーキンググループの開催状況等について

ヒアリング 結果

訓練カリキュラム・就職支援について

▶ 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

採用企業

- 最低限の介護知識。技術面に関しては要介護者の状況により訓練では学べないことも多く、現場で覚えていくしかない。
- 団体行動（チームプレー）の機会が多いため、仲間とのコミュニケーションや社会的常識（社会生活のルール・マナー、日常生活に必要な知識）を身につけていることは必須である。
- コミュニケーション能力、傾聴スキル。
- 介護は「人の痛みがわかる方」が重要なため、それを学べる場があるといい（例えば、目隠しをした人をサポートして歩き、障害者視点を体感する訓練など）。

ITリテラシーの必要性について

訓練実施機関

- 施設により異なると思うが、この業界ではそれほどITスキルが必要だとは感じていない。
- 他社ではICT化（音声対応等）が進んでおり、新しいことにチャレンジする取組は必要。
- 業界としては最先端のIT、IoTを導入している施設はまだ少ない。ただし、新しい施設においては手書きで作業することはほぼないため、今後IT活用促進のため必要なカリキュラムを組み入れていく予定。

採用企業

- PCスキルについては特別養護老人ホームでは、入力がある程度できれば問題ない。
- PCスキルは基本的な操作スキルは必要。タブレット端末を使用しており、上手く対応出来ず残業になってしまう人もいる。
- 当施設においてはPCスキルはそれほど重要ではない。

東京都地域職業能力開発促進協議会 ワーキンググループの開催状況等について

ヒアリング 結果

受講生募集の段階での魅力発信について

▶ 受講生増加に向けて取り組んでいること

訓練
実施
機関

- ・ 広報として所定の募集案内とは別に、受講生募集チラシ（訓練内容の詳細・特徴等）の作成を検討している。
- ・ 管轄ハローワークを始め複数のハローワークや区役所等と連携して、説明会を実施している。
- ・ ハローワークにおいて、オンラインや集合形式で訓練セミナーを実施して施設をPRしている。
- ・ 施設見学会を多く実施することが受講者獲得につながると感じている。

▶ 介護業界未経験の方に、ハロトレを受講し就職することの良さを知ってもらう取組について

訓練
修了
者

- ・ （賃金面）一般的に賃金が低いと言われているが、果たして自分が今の給料に見合った仕事が出来ているのかとも思った。
- ・ （やりがい）パート勤務であったとしても責任感が必要で大変な分、やり甲斐を感じる事が出来る仕事である。
- ・ （勤務体系）勤務している施設は細かく勤務時間を設定しているが、未経験の方は夜勤が必須だと思っていたり、労働時間が長いと感じているのではないかと。多様な働き方が出来ることをアピールしてはどうか。
- ・ （ハローワークの支援）ハローワークで、就職支援のみでなく職業訓練を受講できる仕組みがいい。
- ・ （制度周知面）訓練の制度はハローワークに行くまで知らなかったなので、広報は重要だと思う。

採用
企業

- ・ 地域とタイアップして高校生・大学生への業界アピールや外国人採用を積極的に行っていくことを検討。
- ・ 仕事内容、勤務時間を細分化することで正社員の代わりにパート社員・契約社員を多数採用することで人手不足に対応する。
- ・ 介護業界に対して暗いイメージを持たれており、イメージを変える必要がある。⇒イメージビデオの作成など。
- ・ 企業が求める求人条件と求職者が希望する就業条件が相違してミスマッチが起きている。⇒マッチングが重要。
- ・ 行政が実施している多様な支援事業（東京都介護職員宿舎借り上げ支援事業や介護職員就業促進事業）を活用する。

東京都地域職業能力開発促進協議会ワーキンググループの開催状況等について

ヒアリングを踏まえた効果検証等

今回取り上げた3コースの関係各所へヒアリングを行ったが、就職先・訓練修了生にとってカリキュラム・就職支援は有効だとしており、訓練から就職に結びついたことが確認できた。

訓練修了生からは、「トランス」等の基礎的な介護特有の専門用語を学びつつ、業界の体験談を講義等で聞いて現場のイメージを持っていること、実習により現場の厳しさを体験し覚悟を持って面接選考に臨んでいること等が未経験者と比べ採用面接での強みとなったとの発言が聞かれた。

また、訓練実施機関からは、支援を必要とする人と接することが多い介護業界では「人の痛みがわかる方」を求められるため、職業訓練において要介護者側の立場を体験する機会を提供することは効果的である。

介護業界の課題である人手不足問題に対し、行政・訓練実施機関・採用企業それぞれの立場で出来ることを行い、情報発信し、連携協力することが重要であると改めて認識した。

訓練カリキュラム等の改善促進策（案）

介護分野3コースの実施機関、4名の修了生・4法人の就職先にヒアリングを行った結果として、以下のことを情報提供する。

- 認定申請の説明会・相談などの場面においては

I 訓練施設への提案

- ハローワークにおける職業相談部門
事業所部門の職員・相談員に対しては

II 人材の確保に向けた関係機関の取組

▶1 介護現場を知る機会の付与

テキスト学習以外に、講師（業界経験者）から体験談を聞くこと、職場見学・企業実習を通して、職場環境、施設設備、働き方を知った訓練受講生は、介護現場の現実を認知して就職活動を進めることができるため、採用の可能性が高まる。

特に、企業実習は、訓練受講生にとって訓練施設では学ぶことが出来ない体験であり、現場の厳しさを知りつつ、介護職に就く意思を強固にするものであり、企業実習先の開拓、企業実習を実施することが有用である。

また、様々な形態の施設で企業実習、職場見学をすることは、就職先の選択肢を広げることにつながり、就職先企業にとっても、ミスマッチを防ぎ、現場イメージを持つ者の採用契機となり、採用後の職場定着にも効果的であると考えられる。

▶2 訓練コースの広報発信力強化

定型の入校案内だけでなく、受講生募集チラシを実施機関ごと個別に作成することで、求職者の注意を引くことができ、受講者増加につながると考えられる（求職者支援訓練はすでに実施しているが、公共訓練においては未だ少数の施設のみ実施している状況）。

また、ハローワークで開催する訓練セミナーにおいてコース説明を行うことや、施設見学会を数多く実施すること及びSNS等の活用により幅広く広報することを推奨する。

▶3 キャリアコンサルタントによる支援

訓練実施機関等のキャリアコンサルティングや就職支援時において、多様な働き方（重労働、夜勤などのイメージを持っている求職者に対し、勤務体系は施設によって異なること、介護現場だけではなく販売やドライバーなど関連の職種もあること）について情報提供や助言を行い、就職の選択肢を拡げる支援を行う。

▶ 多様な働き方に関する助言等

介護事業者としては正社員を採用したいが、人材不足により費用がかさむ派遣社員（夜勤等）で対応している施設もある。

また、夜勤専従の従業員もいるため、早番や遅番のみの就業でも助かるという声があった。訓練修了生の希望条件としては若い方は収入の面で正社員希望が多いが、扶養の範囲内での就業・定年退職後の短時間での就業など多様な働き方を求めている方も多い。

このような状況を踏まえ、ハローワーク等で、①正社員を募集する事業主に対して、パート（短時間雇用保険加入要件を満たす）の求人票を作成するメリットを説明し、求人開拓を行う。②職業紹介の場面においては、重労働、夜勤などのイメージを持っている求職者に対し、勤務体系は施設によって異なること、介護現場だけではなく販売やドライバーなど関連の職種もあることを助言、提案する。

ただし、上記Ⅰ・Ⅱは、3コースのヒアリング結果のため、介護分野すべてに有効とは限らないことも注意喚起する。