



神奈川県

産業労働局労働部産業人材課

平成 29 年度

産業施策に関する人材育成強化検討事業報告書

目次

I	産業施策に関する人材育成強化学業の概要	1
1	目的	
2	内容	
3	検討体制	
II	平成 29 年度の取組	2
1	平成 29 年度の設定テーマ	
2	調査の概要	
III	職業能力開発手法の検討及び開発	13
1	検討及び開発概要	
2	カリキュラム①「リーダー層のための介護技術指導法」の検討及び開発	
3	カリキュラム②「きめ細やかな後輩介護職員への支援方法」の検討及び開発	
4	カリキュラム③「IT機器を使用した介護記録活用法」の検討及び開発	
5	カリキュラム④「入社後3～5年目の介護職員ステップアップ講座 (知識と技術の再確認)」の検討及び開発	
	資料編	19
	(資料 1) 産業施策に関する人材育成強化検討会設置要綱	
	(資料 2) 「平成 29 年度産業施策に関する人材育成強化検討会」構成員及び検討内容	
	(資料 3) 企業アンケート調査結果の概要	
	(資料 4) シラバス (訓練のモデルカリキュラム)	

I 産業施策に関する人材育成強化検討事業の概要

1 目的

本県では、人口減少や産業構造の変化、技術革新など、職業能力開発を取り巻く環境の変化に対応した施策を総合的かつ計画的に推進するため、平成28年6月に、第10次神奈川県職業能力開発計画を策定した。

第10次神奈川県職業能力開発計画では、本県の産業振興策と一体となり、人材育成の面から、本県産業の生産性の向上などを図るため、これからの神奈川の産業を見据えた人材育成の推進を柱の一つとしている。

そこで、産業構造の変化や技術革新の進展を見据え、戦略的に人材を育成することを目的として、毎年度テーマを設定し、求められる専門的スキルや、スキルを習得するための職業能力開発手法等を調査検討の上、カリキュラムの開発を行い、職業訓練に反映させていくことで、これからの神奈川が求める人材の育成を図る。

2 内容

(1) 意識調査の実施

設定したテーマについて、企業に幅広くアンケート調査を実施するとともに、主要な企業や有識者からヒアリングを行い、求められる専門的スキル等を調査した。

産業構造の変化や技術革新の進展を見据え、戦略的に人材を育成することを目的として、職業能力開発手法等を調査するものであり、客観的な結果を導くために、委託により実施した。

(2) 職業能力開発手法の検討

調査結果をもとに、有識者・企業代表者等で構成する検討組織において、職業能力開発手法を検討し、報告書をまとめた。

(3) 報告書の公表、訓練カリキュラムへの反映

報告書をホームページ等で公開・周知し、企業での活用を促すとともに、職業技術校等におけるセミナーや訓練カリキュラムへの反映を検討する。

3 検討体制

(1) 産業施策に関する人材育成強化検討会

年4回開催、有識者・企業代表者等5名（行政等オブザーバー参加）

(2) 作業部会

職業技術校を中心に、職業能力開発手法等を検討。

※（1）（2）ともに事務局は、産業人材課

参考：（資料1）産業施策に関する人材育成強化検討会設置要綱

参考：（資料2）「平成29年度産業施策に関する人材育成強化検討会」構成員及び検討内容

II 平成 29 年度の取組

1 設定テーマ

「神奈川県まち・ひと・しごと創生総合戦略」において成長産業の代表格であるとともに、「セレクト神奈川 100」においても企業誘致推進分野の一つである「未病産業」に関連して、超高齢社会を迎えて今後ますます産業の創出・育成・振興が期待される「介護分野」とした。

本県の産業振興策について

神奈川には「国家戦略特区」や「京浜臨海部ライフイノベーション国際戦略総合特区」、「さがみロボット産業特区」の3つの特区があります。また、これまで県経済を支えてきたものづくり企業などで技術の高度化が進むとともに、研究開発機能などがしっかりと根づいています。

そこで、3つの特区を活用し、民間企業や政府関係機関（研究機関など）とも連携して成長産業の創出・育成や関連産業の集積を図るとともに、中小企業や農林水産業などのさらなる成長を促進し、雇用の創出を図ります。

特に、未病産業、ロボット産業、エネルギー産業、観光産業については、神奈川の潜在力を最大限に生かし、成長産業の代表格として創出・育成し、強力に産業振興を進めます。

「神奈川県まち・ひと・しごと創生総合戦略（平成 28 年 3 月）」



※「セレクト神奈川 100」（神奈川県企業誘致推進方策）

対象とする 産業分野	未病産業、ロボット産業、エネルギー産業、観光産業、先進・先端産業 (先端素材産業、先端医療産業、IT/エレクトロニクス産業、輸送用機械器具産業)
---------------	---

未病産業（ICTの活用例）



2 調査の概要

(1) 企業ヒアリング (事前調査)

- ①目的：事業所へのアンケート調査を実施するための事前調査として事業所ヒアリングを行った。
- ②対象：県内に事業所を置く介護分野関係の事業所5社
- ③実施期間：平成29年7月3日～7月12日
- ④結果概要：各事業所からは、人材確保、定着率及び人材育成など、現在の事業実施と将来の事業展開をしていく上での課題が多く挙げられた。

〈ヒアリング結果〉

(実施期間：平成29年7月3日～7月12日)

	A社	B社	C社	D社	E社
事業内容	特別養護老人ホーム、通所介護、短期入浴生活介護(ショートステイ)、居宅介護支援事業、地域包括支援等	リハビリ通所介護(デイサービス)	特別養護老人ホーム、通所介護、ショートステイ、居宅介護支援事業(その他、障害者支援施設)等	特別養護老人ホーム、通所介護、ショートステイ、居宅介護支援事業等	特別養護老人ホーム、各種通所介護、ショートステイ、グループホーム、居宅介護支援事業、地域包括支援等
従業員数	150	27	230	470	3100
内介護職員	90	20	130	400	2900
人材確保の課題・取組	・福利厚生等は手厚くし、人材を確保している状況。新卒も積極的に採用できており、デイサービスを除く正規職員の平均年齢は35歳程度と若返りを図っている。(非常勤平均60歳)介護職員の他、看護師、社会福祉士、ケアマネージャー等も確保したい。	・看護師(アルバイト)で来てもらっている)、介護スタッフが欲しい。 ・介護職員の離職が課題(すぐやめる方や自身の親の介護で離職するなど様々なケースあり。狭い地域で、離職を繰り返し、介護施設を巡っているケースもある。)	・年間10名程度採用(新卒は専門学校:福祉1名程度) ・定着率92.4%を誇る(2年前から職員にやりがいを持たせる取組:人事考課導入、悩み相談強化、ES等実施) ・人材確保のため、県や地域と連携してキャリア教育等も実施。 ・EPA人材が9名になる予定。	・募集しても、すぐに人材が集まらない。また、来て条件が合わない。 ・県内専門学校・大学の介護人材養成施設の減少。 ・定着を最大のテーマと捉え、数年かけて社内の教育体制を確立(まずは会社理念を徹底的に理解してもらい、各階層別に教育)→離職が減った。	・介護職員の離職が多く、どう止めていくかが課題。 ・人事評価制度の見える化、半年ごとの面談、声掛けキャンペーン等の対策を実施。 ・訪問介護部門では、帰属意識を高めるためスマホを活用した介護記録システムを採用し、離職等が改善。 ・教育部と各部門毎の研修体系がある。
人材確保の状況(新卒)	・新高卒(一般校)、新専門卒(福祉系)、新大卒(福祉・一般)で毎年3～4名採用	・新高卒(一般校)、新専門卒(福祉系)、新大卒(福祉・一般)で毎年3～4名採用	・年間10名程度採用(新卒は専門学校:福祉1名程度)	・近年は新卒は、あまりとれていない。大卒、専門卒が中心。	・例年は15名程度であったが今年は5名しか採用できなかった。(大卒中心)
人材確保の状況(中途採用)	・経験者でなくても、概ね55歳までを上限に採用する。	・経験者でなくても、概ね55歳までを上限に採用する。	・経験者であれば60歳くらいまで。 ・未経験者で若い方は歓迎だが年配の方はよく相談して採用	・新事業所開設があり、今年は全体で60名採用。 ・経験者であれば60歳くらいまで採用。	・経験がなくても採用。訪問介護は資格があれば、60歳まで採用。
新入社員の育成(研修)方法について	・法人内で初任者研修(3月末～5月)を全員受講させている。 ・事故防止(社内) ・新人フォローアップ研修(社外)	・初任者研修 ・月1回勉強会 ・リスクマネジメント ・リハビリ技術、介護技術	・実務者研修(通信)2～3年目職員 ・月1回勉強会(事故防止、接遇、など)	・入社時研修、6か月、2年次研修など細かく規定 ・理念、マインド、法令、倫理、介護技術、接遇等	・入社時研修、その後も階層別研修を実施 ・月1回の研修(感染症予防、事故防止、認知症対策等)

中堅社員に対する研修等について	<ul style="list-style-type: none"> ・階層別研修(社外):リーダー研修等 その他、スキルアップセミナー等も 	<ul style="list-style-type: none"> ・理学療法士関連 ・月1回勉強会 ・リスクマネジメント ・リーダー層研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・リーダー層研修(ユニットリーダー) ・月1回勉強会(事故防止、接遇、など) 	<ul style="list-style-type: none"> ・リーダー層研修 ・コーチング研修 ・毎月(コア研修)認知症、プライバシー、接遇、倫理、介護予防、虐待防止等 	<ul style="list-style-type: none"> ・各階層別研修、部門別研修 ・月1回の研修(感染症予防、事故防止、認知症対策等)
貴社の事業展開において、必要と考える介護人材の職種・能力・経験等	<ul style="list-style-type: none"> ・地域包括支援センターでは、社会福祉士や看護師も募集している。 ・新人はコミュニケーション能力・積極性・社会性、中堅層はリーダーシップ力 ・離職を防ぐための相談支援・チームワーク向上 ・被介護者の家族に対するケア・話し方等 	<ul style="list-style-type: none"> とにかく看護師と介護職員が欲しい。 ・コミュニケーション(連携した介護技術)→利用者から目を離さずに職員同士で連携 ・グループワーク ・災害時の介護施設におけるマニュアル、被災地における介護技術訪問介護におけるコミュニケーション能力やリスクマネジメント 	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション能力 ・職員の向上心・探求心 ・中高年職員、外国人材のITスキル ・介護を省力化し、その分を利用者との対話等質の高い支援に充てる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自信を持ってない人が多い→自信を持たせる研修・取組み ・外国人職員向け研修 ・出前(出張)研修 ・自立支援、介護予防等 ・介護過程、エビデンスに基づいた介護 ・認知症介護実践リーダー研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・基礎研修からレベルの高い研修まで積み重ねを実施しているがさらに質の向上を図る。 ・認知症対策 ・他社・他業界の視点、振り返り ・主婦層のPCスキル、ビジネスマナー ・自立支援、介護予防 ・職員の腰痛・労災対策、コミュニケーション ・介護の効率化
新しい事業展開の検討	<ul style="list-style-type: none"> ・通所リハビリは今後も需要が望める。 ・今後の事業展開なし 	<ul style="list-style-type: none"> ①将来的に未病関連のプライベート多機能ジムを作りたい。 ②訪問介護サービス事業を展開予定(人材が集まればすぐにもできる状況) 	<ul style="list-style-type: none"> ・保育施設を検討していたが断念。 ・今後の事業展開はないが、現状の事業をしっかりと取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> ・H29に介護複合施設2か所を開設したばかり。 ・今後、福祉タクシーに近い事業を検討。 	<ul style="list-style-type: none"> ・特別養護老人ホームを開所予定。(今後の人材確保が課題) ・次年度以降、外国人実習制度による受入れを検討。
★人材育成のキーワード(現在どんな教育を実施してるか・行かせているか、どういったセミナーに行かせたいか)	<ul style="list-style-type: none"> ・事故防止、介護技術 ・新人(社会性・積極性) ・被介護者の家族に対するケア・話し方 ・フォローアップ研修 ・悩み相談 ・リーダーシップ等中堅研修 ・職員の離職を防ぐためのチームワーク向上 ・中高年職員のITスキル 	<ul style="list-style-type: none"> ・リスクマネジメント、事故防止 ・被災地における介護技術 ・介護技術、リハビリ技術、介護予防 ・訪問介護におけるコミュニケーション ・チームワーク ・リーダー層研修 ・異業種・他の施設の職員同士の研修(他職場から課題を抽出) 	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション能力、向上・探求心につける。 ・リーダー層研修 ・事故防止、感染症予防、労災状況 ・介護技術、接遇 ・悩み相談、フォローアップ、ES思考 ・介護の省力化 ・中高年層に向けたITスキル、PC管理 ・AI(マイク音声入力) ・外国人(EPA)教育 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育計画の策定 ・認知症、プライバシー、接遇、倫理、介護予防、虐待防止 ・リーダー層合同研修 ・介護過程重視、根拠・エビデンスに基づいた介護教育 ・6か月後の振り返り研修、フォローアップ ・外国人向け研修 ・自立支援(介護予防)等研修 ・認知症介護実践リーダー研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション能力(新人) ・グループワーク ・感染症予防、事故防止、認知症対策等 ・リーダー層研修 ・他業界の視点・振り返り ・主婦層のPCスキル、ビジネスマナー ・自立支援、介護予防 ・職員の腰痛・労災対策、介護の省力化 ・外国人向け

(2) 企業アンケート調査

①目的

「介護」分野の人材育成について、今後必要とされる専門的スキルや人材育成ニーズ等を調査・検討し、職業技術校等の新しい職業訓練カリキュラム等に反映させるため、アンケート調査を実施した。

②対象企業

神奈川県内に事業所を置く「介護」に関連する法人の中から、無作為に 500 社を抽出。

③実施期間

平成 29 年 8 月 28 日～9 月 19 日

④実施方法

民間調査会社にアンケート用紙の発送、回収、データ集計までを委託、データ分析は事務局で実施。

(委託先：株式会社 東京商工リサーチ)

⑤アンケート内容

アンケート内容は資料 3 のとおり

⑥アンケート回収率

- ・送付企業 500 社
- ・回答企業 143 社
- ・回答率 28.6%

〈企業アンケートの発送数及び回答数〉※本アンケート回答企業の平均従業員数 94.2 人

大分類	中分類	小分類	細分類	発送数	回答数
P 医療, 福祉	85 社会保険・社会福祉・介護事業	854 老人福祉・介護事業	8541 特別養護老人ホーム	80	45
			8542 介護老人保健施設	41	6
			8543 通所・短期入所介護事業	99	21
			8544 訪問介護事業	142	33
			8545 認知症老人グループホーム	15	3
			8546 有料老人ホーム	24	14
			8549 その他の老人福祉・介護事業	99	21
			合計	500	143

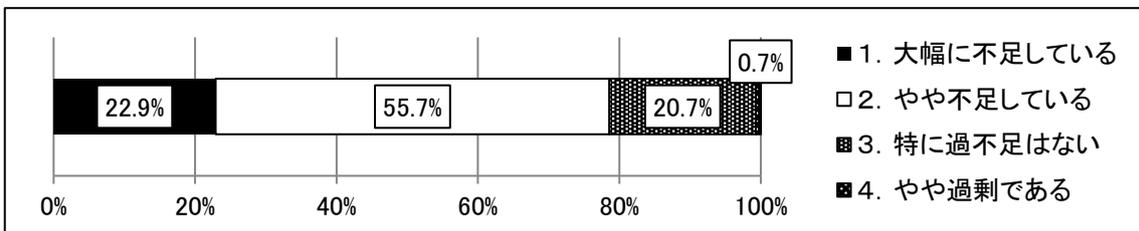
⑦主な結果（資料編 資料3から抜粋）

本アンケート回答企業 143 社の従業員数別の分布は以下の結果であった。介護福祉士有資格者数は、全体では平均「27.6 人」、300 人以下の法人では、「19.2 人」であった。

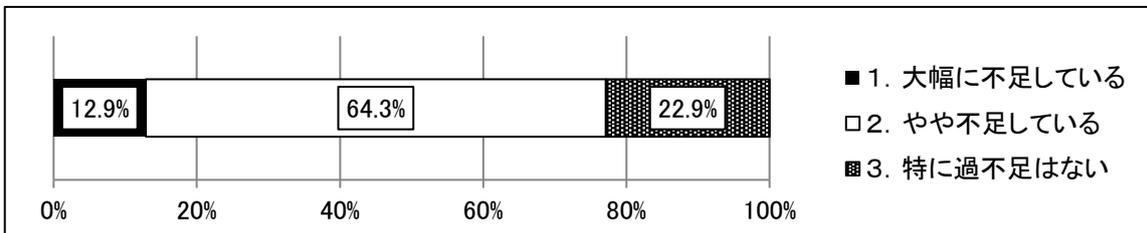
従業員数別の企業						
1-10 人	11-30 人	31-50 人	51-100 人	100-300 人	300 人以上	未記入
28 社	28 社	17 社	30 社	32 社	6 社	2 社

	(全体)	(300 人以下)
本アンケート回答企業の平均従業員数	94.2 人	65.8 人
本アンケート回答企業の平均介護職員数	60.5 人	42.6 人
本アンケート回答企業の介護福祉士有資格者数	27.6 人	19.2 人

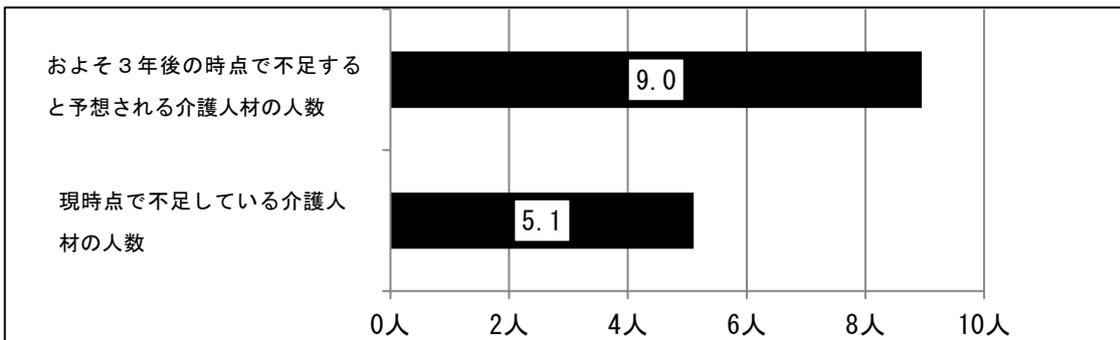
(介護の提供に必要な介護人材の「量」について)



(介護の提供に必要な介護人材の「質」について)

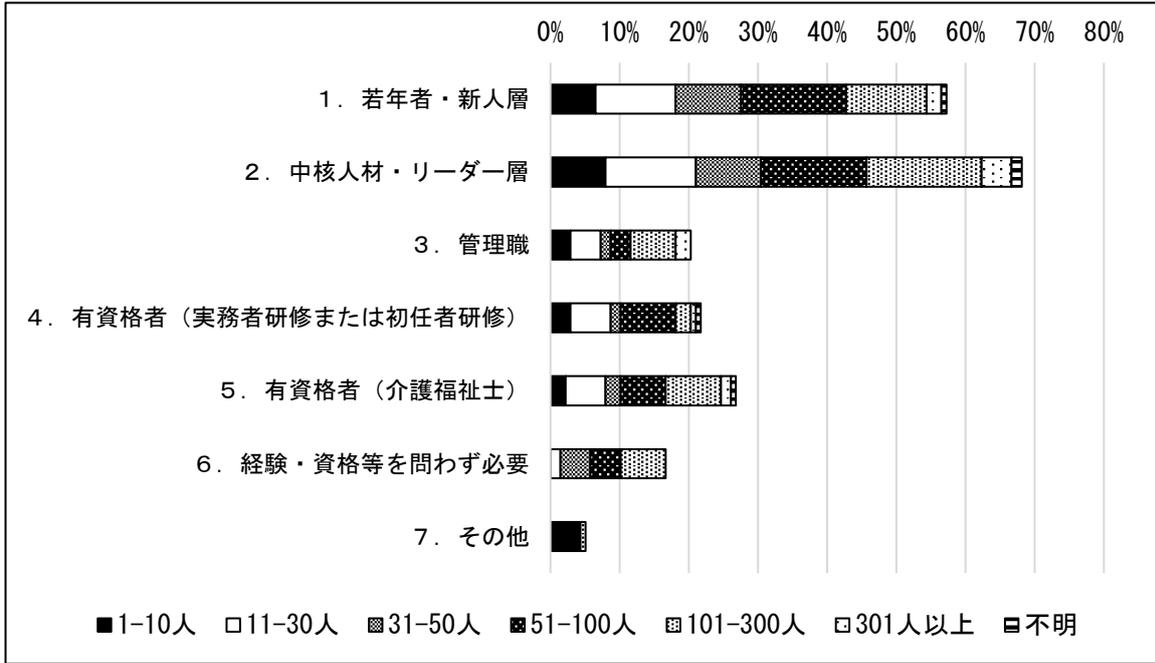


(現時点及び3年後の不足感について)



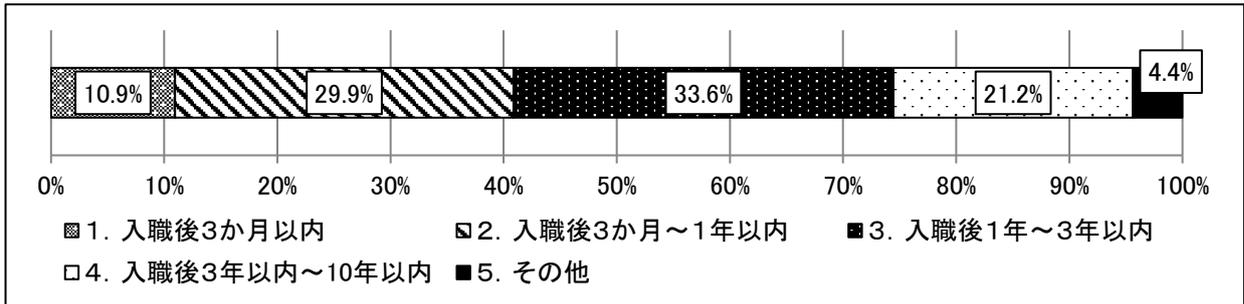
7 割を超える事業所が現状で人材の量・質とも不足していると回答。また、3 年後の不足感は、更に拡大するとの回答。

(現時点で必要と感じている介護人材について)



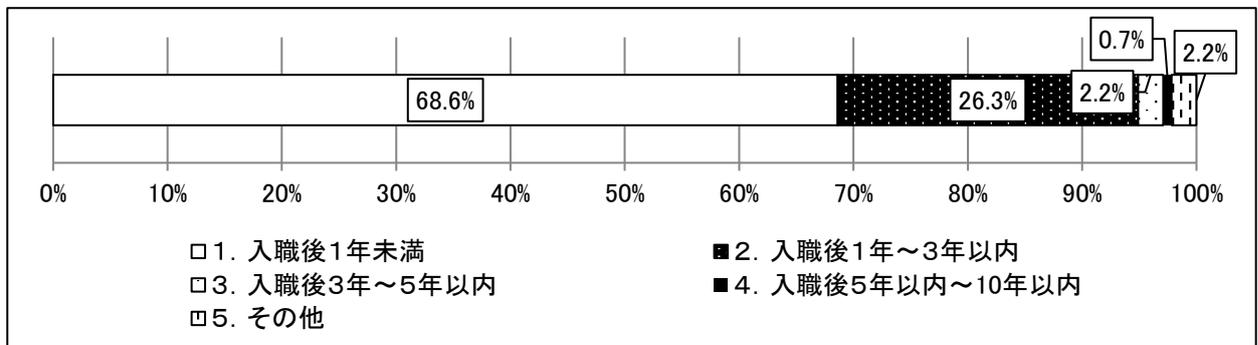
事業所が、現時点で必要と感じている介護人材は「中核人材・リーダー層」であった。

(離職した介護職員について)



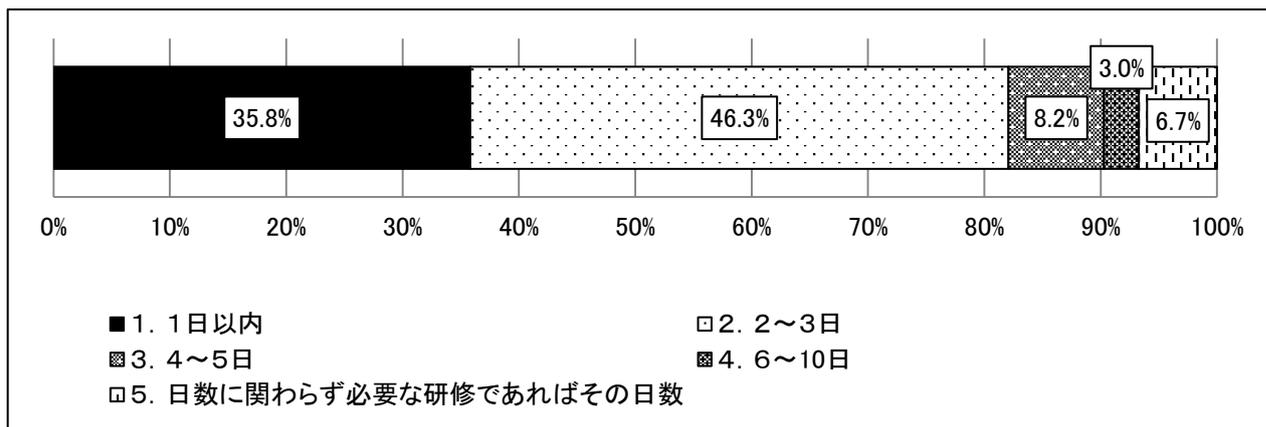
離職した介護職員について、入社(職)後の離職が多い時期は、入社後1～3年以内(33.6%)が最も多い。

(介護人材に対して研修・教育する時期について)



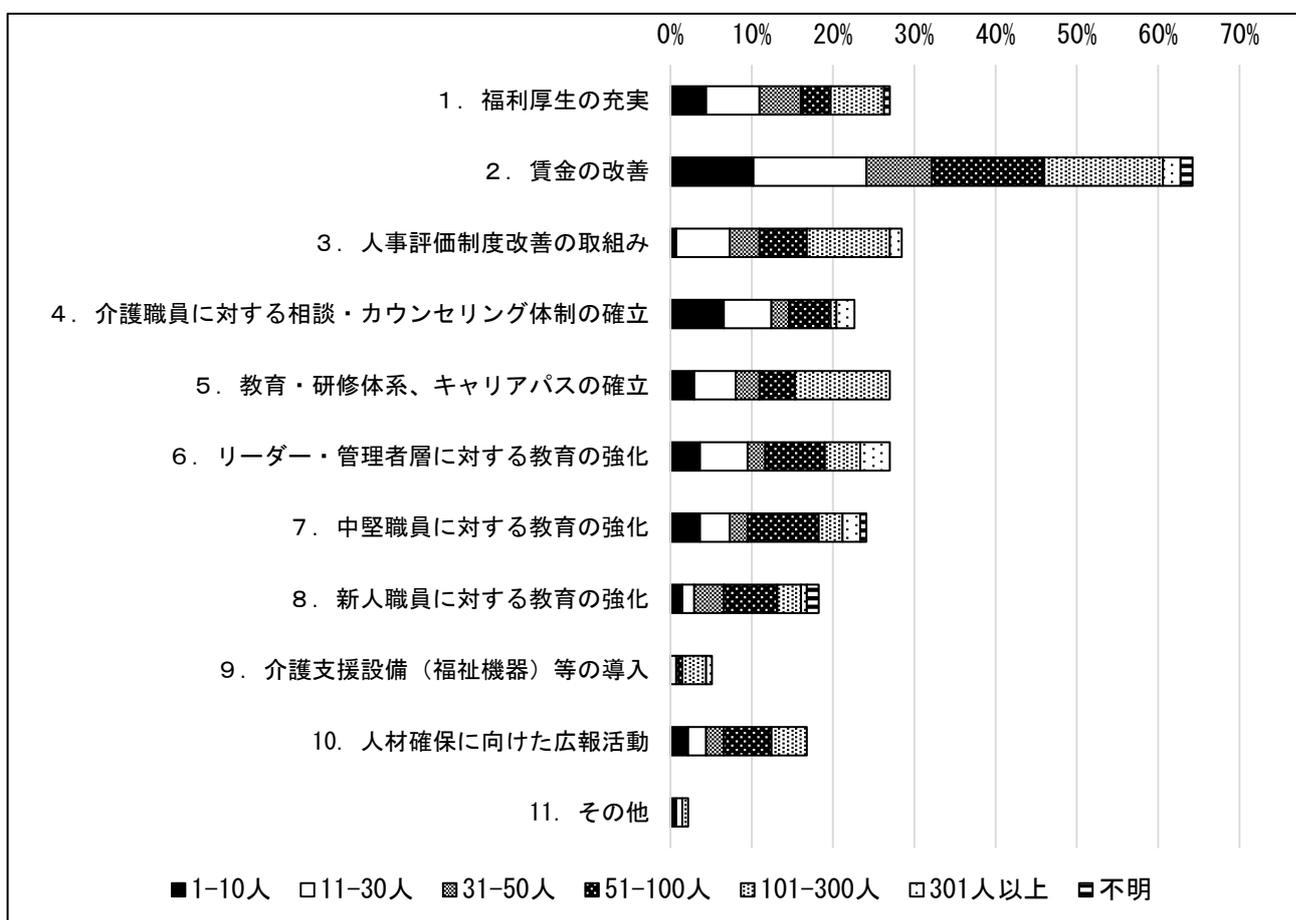
事業所が重要と考える介護人材の研修・教育時期は「入社後1年未満」が68.6%、続いて「入社後1年～3年以内」が26.3%となっている。

(介護人材の外部研修期間について)



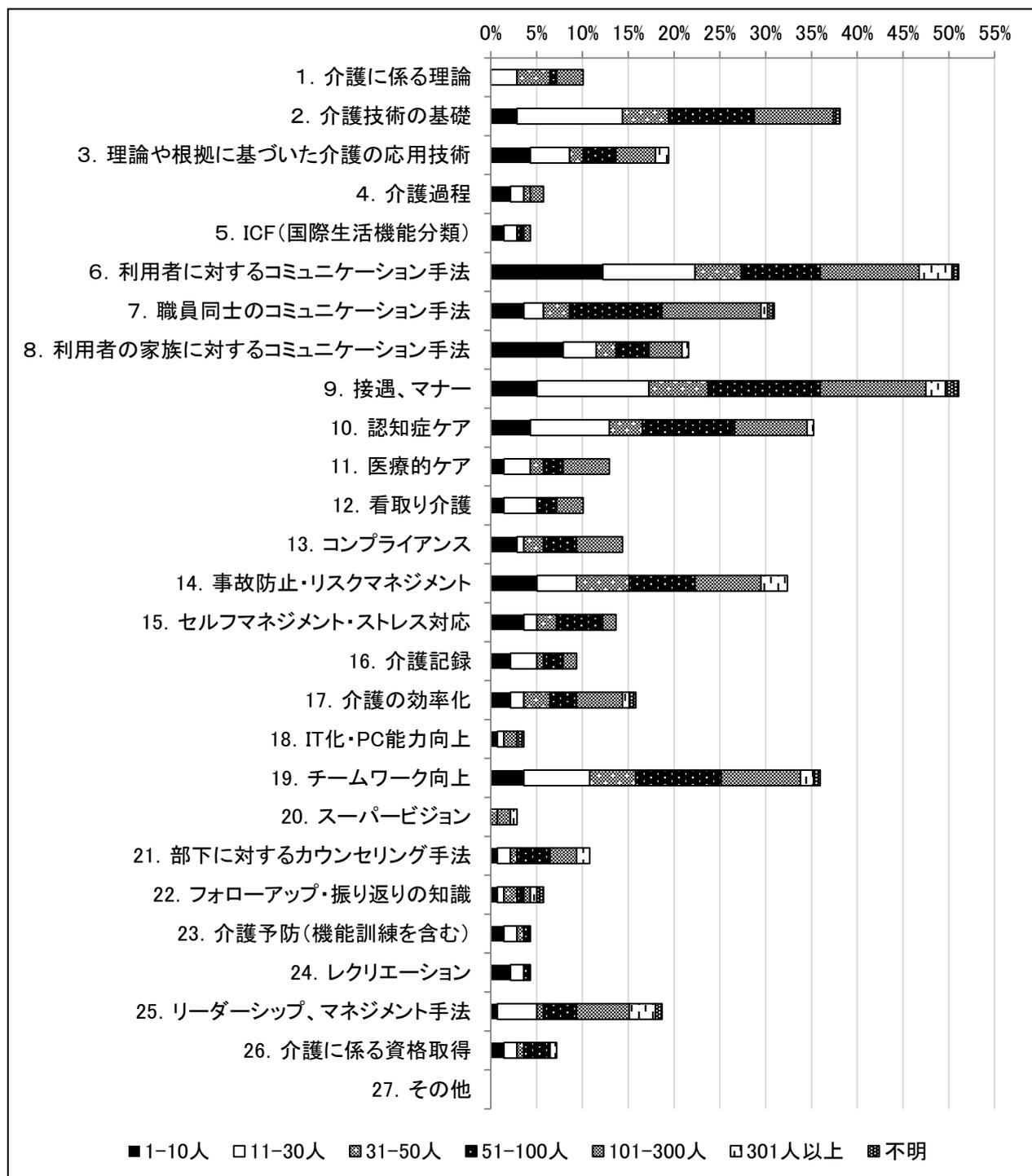
施設・事業所が考える介護人材が受講する外部研修期間について、「2～3日(46.3%)」が最も多い。

(介護人材の確保・定着に向けた取組みについて)



施設・事業所が介護人材の確保・定着に向けて必要であると考えている取組みについては、「2. 賃金の改善」が最も多く、次いで「1. 福利厚生充実」や「3. 人事評価制度改善の取組み」といった処置面に関する回答が多いが、「5. 教育・研修体系、キャリアパスの確立」、「6. リーダー・管理者層に対する教育の強化」、「7. 中堅職員に対する教育の強化」、「8. 新人職員に対する教育の強化」の「教育の強化」を回答した施設も少なくない状況となっている。

(施設・事業所の介護人材に求める知識・技術等について)



施設・事業所の施設長・幹部職員が今後必要と考える知識・技術の上位 10 項目は、「6. 利用者に対するコミュニケーション手法」、「9. 接遇・マナー」、「2. 介護技術の基礎」、「19. チームワーク向上」、「10. 認知症ケア」、「14. 事故防止・リスクマネジメント」、「7. 職員同士のコミュニケーション手法」、「8. 利用者の家族に対するコミュニケーション手法」、「3. 理論や根拠に基づいた介護の応用技術」、「25. リーダーシップ・マネジメント手法」であった。

(3) 調査結果への検討会の意見

実施した調査結果を踏まえた検討会での職業能力開発の手法及び検討に向けての主な意見は次のとおりである。

- ・ 概存の研修講座では実施されていない複合的・段階的・総合的な講座を検討すべきである。
- ・ 介護過程と根拠に基づく介護技術を身に付ける講座について、検討する必要がある。
- ・ ICF（国際生活機能分類）に基づいた介護技術・過程の展開は介護や看護の分野では共通言語となっている。
- ・ 根拠に基づく、コミュニケーションを含めた介護過程の理解が身につく講座が必要である。
- ・ 対人支援として必要な新人教育、社会人のマナーを身に付ける講座があると良い。
- ・ コミュニケーション・接遇は昔から最大のテーマである。
- ・ 職場定着には、働きやすい環境作り、業務管理、人事管理及びリスクマネジメントを含めたマネジメント力を高める必要がある。
- ・ リーダー層・中堅層がマネジメント力と指導法を身に付け、新人職員を定着させる講座があると良い。
- ・ 入職後3～5年の中間層が大切、自信を持たせることが必要である。
- ・ 好きな道を長く続ける、続けるための意思を学びモチベーションを上げる講座があるとよい。
- ・ ひとりひとりのセルフマネジメントの理解を深める講座があると良い。
- ・ チームワーク・チームケアは介護の両輪である。
- ・ 振り返り・フォローアップ、事例検討など研修内容をそのまま現場に持ち帰り職員間での共有が図れる講座があるとよい。
- ・ 介護の効率化→安全・安心・チームの相乗効果に関心をもつ講座の検討してはどうか。
- ・ 技術校の強みを生かした介護技術講座を設定すると良い。
- ・ 『中堅職員スキルアップセミナー』『理論に基づく介護の実践』『自分の技術に自信を持とう』『根拠を見直そう』『理論と根拠に基づく』等、講座名称に魅力的な言葉が必要。管理者が、出席させたいと思うような講座名設定は必要である。

(4)企業ヒアリング（カリキュラムニーズ調査）

- ①目的：企業アンケート調査の結果に基づき、第2回検討会での各委員の意見から各機関で実施している講座との重複を避けるとともに、必要性の高いと考えられる講座を提示し、カリキュラム作成に資するため、16の事業所に企業ヒアリングを行った。
- ②対象：県内に事業所を置く介護分野関係の事業所 16事業所
- ③実施期間：平成29年11月7日～11月28日
- ④結果概要：各企業からは、介護職員の充足状況や職員に求める職種・能力・経験、それを踏まえて企業が必要とする研修の内容、レベル、期間などカリキュラム作成に関して基本となる情報を得ることができた。
- ⑤検討会で示された必要性の高いと考えられる講座は、次表のとおり。

No.	検討会で示された必要性の高いと考えられる講座
1	リーダー層への介護指導技術（傾聴法、実践指導）
2	介護職員のためのメンター養成講座
3	介護職員の離職を防ぐためのストレス対策セミナー
4	I Tを活用した介護実務の軽減法
5	入社後3～5年目の介護職員振返り講座「今さら聞けない介護の基本」
6	入社後3～5年目の介護職員振返り講座「今さら聞けない介護過程」
7	I Tを活用した介護技術（介護記録・後輩指導編）
8	新人介護職員のための介護理論・基礎
9	理論と根拠に基づいたチームケアの実践
10	ICFに基づいたやさしい介護技術
11	最新の介護機器を活用した介護技術職員の腰痛予防対策
12	認知症ユマニチュード+α
13	介護技術の実習を通したリスクマネジメント～体験検証編～
14	修了生、過去の受講生のためのフォローアップ講座（事例検討）
15	感染症対策（疑似的に嘔吐物等を作成し実技）インフル・0157対策
16	チームケア向上実践講座
17	介護現場における利用者の家族との関係構築技法
18	バイタルデータを活用した事例検討

⑥希望講座結果：検討会で示された必要性の高いと考えられる講座について、企業ヒアリングしたところ、次のとおりの結果となった。

○希望講座結果（※3票以上の13講座）

	票数	講座名	想定対象	備考	
1	11票	リーダー層への介護指導技術（傾聴法、実践指導）	今後指導的立場となる方	介護技術＋指導技法	①
2	9票	介護職員のためのメンター養成講座	中堅	メンタルヘルスケア＋指導技法	②
3	6票	介護職員の離職を防ぐためのストレス対策セミナー	中堅	メンタルヘルスケア	
4	5票	ITを活用した介護実務の軽減法	今後指導的立場となる方	IT＋介護全般＋軽減	③
5	5票	入社後3～5年目の介護職員振返り講座「今さら聞けない介護の基本」	中堅初期	介護技術・知識＋振り返りフォロー	④
6	4票	入社後3～5年目の介護職員振返り講座「今さら聞けない介護過程」	中堅初期	介護過程＋振り返りフォロー	
7	4票	ITを活用した介護技術（介護記録・後輩指導編）	中堅	IT＋介護技術＋指導技法	
8	4票	新人介護職員のための介護理論・基礎	新人	介護理論基礎	
9	3票	理論と根拠に基づいたチームケアの実践	中堅	理論と根拠＋チームケア	
10	3票	ICFに基づいたやさしい介護技術	中堅	ICF＋介護技術	
11	3票	最新の介護機器を活用した介護技術職員の腰痛予防対策		介護機器＋介護技術	
12	3票	認知症ユマニチュード＋α		認知症＋α	
13	3票	介護技術の実習を通したリスクマネジメント～体験検証編～		介護技術＋リスクマネジメント	

※2票以下の講座

14	2票	修了生、過去の受講生のためのフォローアップ講座（事例検討）	19	2票	介護職場改善・質向上（IT活用、5S・KYT等安全衛生）
15	2票	チームケア向上実践講座	20	1票	3モーターベッドのフル活用介護技術
16	2票	認知症チームケア講座	21	1票	感染症対策（疑似的に嘔吐物等を作成し実技）インフル・0157対策
17	2票	バイタルデータを活用した事例検討	22	1票	入浴＋排泄介護技術応用編
18	2票	介護現場における利用者の家族との関係構築技法	23	1票	未病対策！介護職員にもやさしい介護食

Ⅲ 職業能力開発手法の検討及び開発

1 検討及び開発概要

(1) 関心の高い介護分野

平成 29 年度の設定テーマである「介護分野」は、未病産業や介護ロボット(ロボット産業)などに関わり、今後の成長産業として産業の創出・育成・振興が期待される一方、人手不足が問題となっており、新しい視点での人材育成が求められている。

また、県では「未病の改善」に資するための研究活動や、ライフステージに応じた「未病の改善」の取組みとして、高齢者に対する介護予防・軽度認知症対策などの取組みを実施している。

介護施設では、高齢者の口腔機能低下対策や機能改善エクササイズ、認知症予防プログラムなど、「未病の改善」に取り組んでいる。

(2) カリキュラム作成の概要

検討会の意見及び企業ヒアリング結果に基づき、講座内容、対象者等について他の教育訓練施設と重複しないようカリキュラムの内容を設定し、受講希望者の技能向上の機会を増やすことを主眼に、介護指導技術、メンター養成、IT活用、振返り(介護の基本)の4つのカリキュラムを作成した。

介護技術及び指導技法の複合的なカリキュラム

① リーダー層のための介護技術指導法

～基礎から応用まで誰でもなっとくのできる新人・職員への指導法～

「ボディメカニクス」を通して、新人職員に対して、根拠に基づいた技術指導が展開でき、また理解させることができる。



介護職員のためのメンタルヘルス及び指導技法の複合的なカリキュラム

② きめ細やかな後輩介護職員への支援方法

～リーダー・中堅職員のためのメンター養成講座～

後輩職員の「悩みや考え」を聞き共感でき、また先輩職員としてのアドバイスができるコミュニケーション能力を習得する。



ITを活用した介護業務改善のためのカリキュラム

③ IT機器を使用した介護記録活用法

～今さら聞けない介護記録とIT活用法～

IT機器活用による業務遂行ができ、活用による改善提案ができる。また、機器利用について職場内で伝達、活用法の改善提案について調整ができる。



これまでの介護の知識及び技術を振り返るステップアップのためのカリキュラム

④ 入社後3～5年目の介護職員ステップアップ講座 「知識と技術の再確認」

～今さら聞けない介護の基本～

日々感じる介護技術の試行錯誤について、一つひとつの根拠に基づく信頼感を獲得し、中堅としての自信を得ることで新人職員等へ介護技術の的確な伝達ができる。



(3) 訓練のモデルカリキュラムのシラバス

資料編 資料4のとおり

2 カリキュラム①「リーダー層のための介護技術指導法」の検討及び開発

(1) 実施の背景・必要性

現在、介護現場では、利用者の多様化・高度化に伴い、チームケアとしての関わりが高まっている。そのため介護未経験者などに、根拠に基づいた適切な指導を実践することのできるリーダーの養成が必要となっている。

(2) 企業アンケート結果

アンケート問4で、「リーダー・管理者層に対する教育」を重視していることが分かった。また、「コミュニケーション」「接遇・マナー」について必要と考える事業所が多いことが分かった。

(3) 企業ヒアリング（カリキュラムニーズ調査）の結果

必要とされるカリキュラムとして、「リーダー層への介護指導技術（傾聴法、実践指導）」を選択した事業所は、11 事業所であった。研修の対象者としては、「今後指導的立場となる方」で、「介護技術」と「指導技法」についての要望があった。

(4) 検討会での委員からの意見

検討会では、リーダー層の指導力について議論が行われた。その中で、コミュニケーションと介護技術指導（ボディメカニクス）を一緒に行う必要性についての意見があった。

(5) カリキュラム作成

訓練対象者及び受講前提条件

基本介護技術を2～3年程度実践しており、所属においてリーダーとなることを期待されている方。

基本介護技術を実践しており、「ボディメカニクス」の知識を有していること。

訓練目標

「ボディメカニクス」を通して、新人職員に対して、根拠に基づいた技術指導が展開でき、また理解させることができる。

カリキュラムの概要

1. 介護の現状と導入
 - (1) 介護人材の育成（介護技術）
 - (2) ボディメカニクス
2. コミュニケーション技術
 - (1) ティーチング・コーチングとミーティング技法
 - (2) ティーチング・コーチング技法演習
3. 介護技術指導（ボディメカニクス）
 - (1) 技術指導展開法
 - (2) 技術指導演習

仕上がり像

新人職員に対して、根拠に基づいた身体介護や生活支援の介護技術指導ができる。

3 カリキュラム②「きめ細やかな後輩介護職員への支援方法」の検討及び開発

(1) 実施の背景・必要性

新人職員の定着率向上には、きめ細かな支援が必要であり、その手段として先輩メンターによる支援が有効である。

(2) 企業アンケート結果

アンケート問2より、介護職員の離職者のうち41%の方が入職後1年以内に離職している。離職理由としては、「職員本人や家族の都合等」に次いで、「職場内の人間関係、トラブル等」が高い。さらに、アンケート問4から、「職員同士のコミュニケーション手法」への関心が高いことがわかった。

(3) 企業ヒアリング（カリキュラムニーズ調査）の結果

必要とされるカリキュラムとして、「介護職員のためのメンター養成講座」を選択した事業所は、9事業所であった。研修の対象者としては、「中堅職員」で、「メンタルヘルスケア」についての要望があった。

(4) 検討会での委員からの意見

検討会では、新人教育、社会人のマナーについて議論が行われた。その中で、メンター制度の有効性についての意見があった。

(5) カリキュラム作成

訓練対象者及び受講前提条件

2～3年程度在籍しており、所属において新人職員の指導を期待されている方。
コミュニケーション技法の基本を理解し、所属で利用者に対して介護を経験していること。

訓練目標

後輩職員の「悩みや考え」を聞き共感でき、また先輩職員としてのアドバイスができるコミュニケーション能力を習得する。

カリキュラムの概要

1. 介護の現状と導入
 - (1) 介護人材の育成（後輩職員への支援）
2. 安全衛生
 - (1) 4つのメンタルヘルスケアの推進
 - (2) メンターの役割
3. コミュニケーション技術
 - (1) 話の上手な受け止め方（傾聴技法）
 - (2) 怒りの感情への対処の仕方（セルフマネジメント）
 - (3) 自分も相手も大事にする話の伝え方（アサーション）
 - (4) 話し方、聞き方、導き方（ロールプレイ）

仕上がり像

後輩職員の「いつもの違い」に気づき、メンターとしてのコミュニケーション技法を用いて適切なアドバイスができるとともに、必要に応じ上司に報告することができる。

4 カリキュラム③「IT機器を使用した介護記録活用法」の検討及び開発

(1) 実施の背景・必要性

介護者の引継ぎ業務（バイタル、食事、排泄、起き上がりなど）や訪問介護の報告様式の正確化や効率化などに、パソコンやタブレットの技能習得が必要であり、IT機器を使い業務効率の改善や他職種との連携を進めていく必要がある。

(2) 企業アンケート結果

アンケート問4で、「介護の効率化」、「介護記録」は、介護実務としては関心がある項目であることが分かった。

(3) 企業ヒアリング（カリキュラムニーズ調査）の結果

必要とされるカリキュラムとして、「ITを活用とした介護実務の軽減法」を選択した事業所は、5事業所であった。研修の対象者としては、「今後指導的立場となる方」で、「IT技術」と「業務の軽減」についての要望があった。

(4) 検討会での委員からの意見

検討会では、介護の効率化について議論が行われた。その中で、「PCを使って介護者の体調のデータを抽出して体調の1年分の記録を機械で行うことで省力化に繋がる」といったIT機器の必要性についての意見があった。

(5) カリキュラム作成

訓練対象者及び受講前提条件

介護職を2～3年程度経験しており、所属においてリーダーとなることを期待されている方で業務改善に関心のある方。ある程度のパソコン操作ができる方。

介護業務全般を一通り経験。あるいは関心があること。

訓練目標

IT機器利用による業務遂行ができ、利用による改善提案ができる。また、機器利用について職場内で伝達、利用法の改善提案について調整ができる。

カリキュラムの概要

1. 記録の大切さ
 - (1) 記録の社会的役割
 - (2) 介護サービス事業者における記録の効果
 - (3) 生活支援と介護記録
2. 記録を書く・読む
 - (1) 書き方の基本
 - (2) 生活場面でみる書き方の要点
3. 技術導入のあらまし
 - (1) 介護業界の現状（介護人材）
 - (2) 行政による技術提案の現状
4. 機器を触ってみよう操作方法の体験
 - (1) タブレット機器操作方法と主な利用例の体験
 - (2) 職場内での利用想定についての演習
5. システムと経営
 - (1) 職場内での利用想定についての演習

仕上がり像

カンファレンス等によるサービス計画に基づく介護に関連する専門職間の情報一元化に対応できる適切な介護記録が作成できる。前段の能力を基にIT機器の基本操作ができる。機器について職場内で伝達、利用法の改善提案について調整ができる。個人情報に関するセキュリティの重要性が認識できる。

5 カリキュラム④「入社後3～5年目の介護職員ステップアップ講座（知識と技術の再確認）」の検討及び開発

(1) 実施の背景・必要性

新規採用職員等に対して、理論に基づく介護技術の伝達が必要である。中堅層についても介護過程やICFの考え方を基に介護技術を向上させ、新規採用職員等に適切な介護技術を伝達させることで離職率の低下を図る必要がある。

(2) 企業アンケート結果

アンケート問4について、「リーダー層・中堅層・新人職員」と概ね全ての階層の教育強化が必要との回答があった。

(3) 企業ヒアリング（カリキュラムニーズ調査）の結果

必要とされるカリキュラムとして、「入社後3～5年目の振り返りに対する講座」を選択した事業所は5事業所であった。研修の対象者としては、「中堅初期職員」で「介護技術の振り返り」についての要望があった。

(4) 検討会での委員からの意見

検討会では、ICFに基づいた介護技術について議論が行われた。その中で、介護過程とICFに基づかない介護技術は無く、さらに介護技術は年々変化していることから、介護技術を学び技術を向上させる必要性についての意見があった。

(5) カリキュラム作成

訓練対象者及び受講前提条件

基本介護技術を3年程度実践しており、所属においてリーダーとなることを期待されている方。基本介護技術を実践しており、ICF及び介護過程について理解があること。また利用者や介護職員双方に負担を掛けない合理的な技術についての知識を有していること。

訓練目標

日々感じる介護技術の試行錯誤について、一つ一つの根拠に基づく信頼感を獲得し、中堅としての自信を得ることで新入職者等へ介護技術の的確な伝達ができる。

カリキュラムの概要

1. 介護の基本

- (1) 介護過程の意味とICFの考え方
- (2) ボディメカニクスを基本とした介護技術

2. 生活支援技術演習

- (1) ケース1 演習 (振り返り)
- (2) ケース2 演習 (振り返り) ※一日目の研修を振り返り、職場内での事例を次回までに準備

3. 生活支援技術演習（シミュレーション）

- (1) 事例についてグループ内で検討
- (2) 介護過程やICF等に基づく支援内容の検討
- (3) 支援内容に基づくブラッシュアップ

仕上がり像

介護技術や生活支援の根拠を基本にICF、介護過程に基づく介護技術指導ができる。

資料編

(資料 1) 産業施策に関する人材育成強化検討会設置要綱

(資料 2) 「平成 29 年度産業施策に関する人材育成強化検討会」構成員及び検討内容

(資料 3) 企業アンケート調査結果の概要

(資料 4) シラバス (訓練のモデルカリキュラム)

(資料 1)

産業施策に関する人材育成強化検討会設置要綱

(設置目的)

第 1 条 産業構造の変化や技術革新等を見据え、本県の産業競争力の強化や県内企業の活性化を図り、これからの県内中小企業が求める人材の育成を目的とした専門的スキルや職業能力開発手法等を調査・検討し、職業訓練等に反映させるために、神奈川県産業労働局労働部産業人材課内に、産業施策に関する人材育成強化検討会（以下「検討会」という）を設置する。

(設置及び設置期限)

第 2 条 検討会は年度毎に設置する。設置期限はその年度の 3 月末日までとする。

(検討分野)

第 3 条 検討分野は、毎年度、産業人材課長が定める。

(検討事項)

第 4 条 検討会は、次の事項について検討する。

- (1) 検討分野の人材育成に必要な専門的スキル及び職業能力開発手法の検討
- (2) (1)の内容を包含する職業能力開発カリキュラムの検討
- (3) その他

(構成員)

第 5 条 検討会の委員は原則として次の者で構成し、産業人材課長が選任し委嘱する。

- (1) 学識経験を有する者
- (2) 民間企業の代表者
- (3) 関係団体の代表者
- (4) その他、産業人材課長が必要と認めた者

(座長)

第 6 条 検討会に座長 1 名を置く。

- 2 座長は、産業人材課長が指名する者をもって充てる。
- 3 座長は、会議の議事を整理し、検討会における意見を取りまとめる。
- 4 座長が不在のときは、あらかじめ座長が指名する者が代行する。

(検討会の開催)

第 7 条 検討会は、座長が招集する。

(作業部会)

第 8 条 産業人材課長が必要と認めるときは、別に作業部会を設置することができる。

(庶務)

第 9 条 検討会の庶務は、産業人材課において処理する。

(その他)

第 10 条 その他検討会の設置・運営に関し、必要な事項は別に定める。

附 則

この要綱は、平成 28 年 7 月 21 日から施行する。

(資料2)「平成29年度産業施策に関する人材育成強化検討会」構成員及び検討内容

【委員 5名】

	氏名	役職名
学識経験を有する者	峯尾 武巳	県立保健福祉大学 教授
民間企業の代表者 (未病産業研究会会員)	前田 大助	いずみケア株式会社 代表 (機能訓練特化型デイサービス 楽動)
民間企業の代表者 (東部地区推進協会会員)	川瀬 和一	社会福祉法人共生会 施設長 (東部地区推進協 副会長)
民間企業の代表者 (西部地区推進協会会員)	河野 信子	社会福祉法人神奈川県社会福祉事業団 湘南老人ホーム 施設長
関係団体の代表者	野上 薫子	公益社団法人 神奈川県介護福祉士会 会長

【 県 】

(事務局)

	氏名	役職名
神奈川県産業労働局 労働部	木下 公太郎	産業人材課長
	三杉 正篤	産業人材課副課長
	金子 雅哉	産業人材課職業能力開発グループ グループリーダー
	加納 敏弘	東部総合職業技術校 社会実務課長
	齋藤 宗佳	西部総合職業技術校 社会実務課長

(オブザーバー)

神奈川県保健福祉局 地域福祉課	久保田 順	福祉介護人材グループ グループリーダー
--------------------	-------	------------------------

・人材育成強化作業部会

【 作業部会 】

	氏名	所属
神奈川県産業労働局 労働部	加納 敏弘 (兼)	東部総合職業技術校 社会実務課長
	齋藤 宗佳 (兼)	西部総合職業技術校 社会実務課長
	小島 智一	東部総合職業技術校 社会実務課
	郡山 いずみ	西部総合職業技術校 社会実務課

検討会等開催状況と主な検討内容

本事業実施にあたり、「産業施策に関する人材育成強化検討会」を4回開催した。

また、検討会開催に向けての事前準備会を5回、検討会資料作成のための作業部会を1回開催した。

会議等	検討会	作業部会	準備会	開催日時・開催場所	主な検討内容
第1回準備会			○	平成29年6月6日(火) 午後3時～5時 東部総合技術校	・事業概要及び昨年度事業概要の説明 ・企業ヒアリングの実施方法についての検討 ・企業アンケートの概要について
第2回準備会			○	平成29年6月13日(火) 午後2時～5時 産業人材課	・有識者・検討会構成員について ・企業ヒアリングの質問事項についての検討
第3回準備会			○	平成29年6月30日(金) 午前9時～11時 保健福祉大学	・事業概要及び昨年度事業概要の説明 ・企業ヒアリングの実施方法についての検討 ・企業アンケートの概要について
第4回準備会			○	平成29年7月19日(水) 午後12時30分～2時30分 保健福祉大学	・第1回検討会について ・企業アンケートの概要について
第1回検討会	○			平成29年7月25日(火) 午後2時30分～16時30分 かながわ県民センター	・企業アンケートの対象企業について ・企業アンケートの質問事項について
第1回作業部会		○		平成29年10月10日(火) 午前9時～11時 産業人材課	・第1回検討会の意見を踏まえた企業アンケート(案)の作成作業
第5回準備会			○	平成29年10月23日(月) 午前9時～10時30分 保健福祉大学	・第2回検討会について ・企業アンケートに基づくカリキュラム検討について
第2回検討会	○			平成29年10月30日(月) 午後2時30分～4時30分 かながわ県民センター	・企業アンケート結果から想定される訓練カリキュラムの分野及び技術要素の検討
第3回検討会	○			平成30年1月30日(火) 午後2時30分～4時30分 かながわ県民センター	・モデルカリキュラム(案)の内容について ①介護技術指導法 ②メンター養成講座 ③IT活用法 ④知識と技術の再確認
第4回検討会	○			平成30年3月19日(月) 午前9時30分～12時 かながわ県民センター	・モデルカリキュラム(案)の修正結果について ・意見交換

(資料3)

企業アンケート調査結果の概要

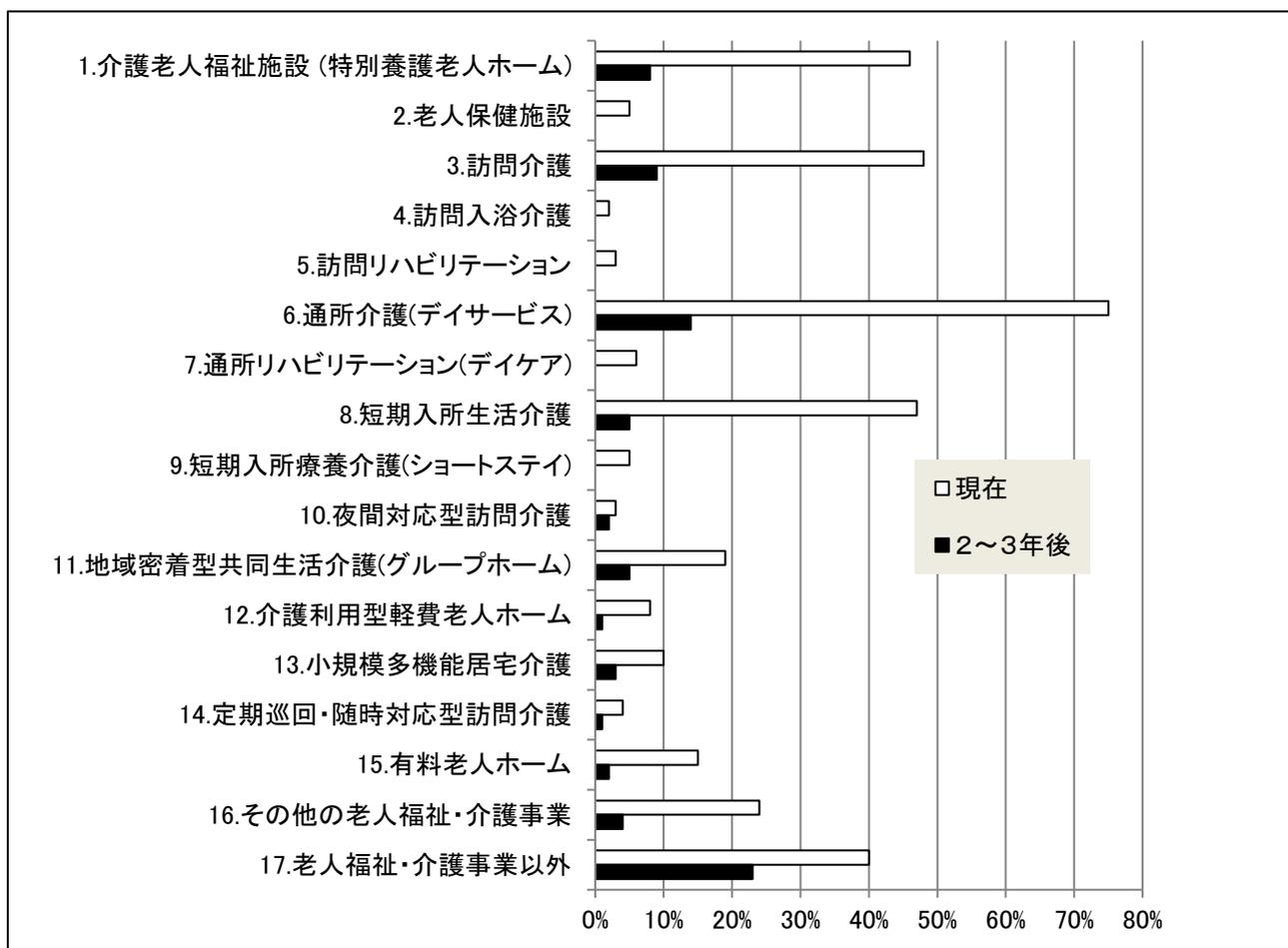
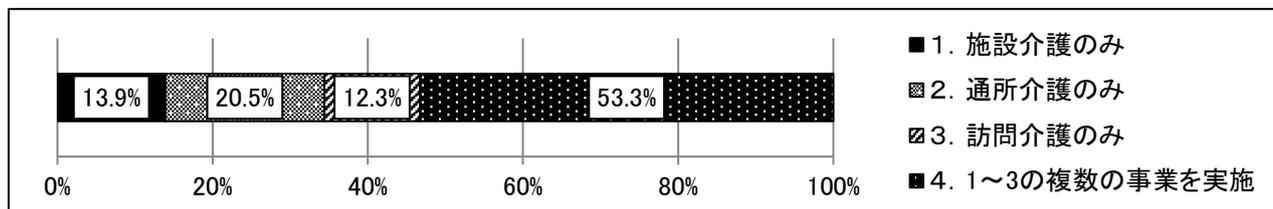
問1 現在の事業概要についてお尋ねします。

(1) 現在の事業について、施設・通所・訪問事業の区分を選択してください。

(2) 現在の事業の詳細について、該当するものを選択してください。

(該当する全ての事業を選択)

(3) 今後2～3年程度の間には新規／拡大を予定している事業について、該当するものを選択してください。(該当する全ての事業を選択)



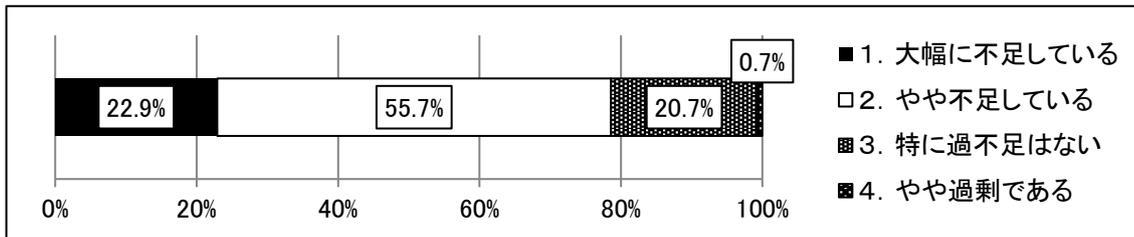
「17. 老人福祉・介護事業以外」の具体的な記述

【現在】居宅事業所、就労継続支援B型事業所、地域包括支援センター（2件）、居宅介護支援（14件）、居宅介護事業所（2件）、福祉用具貸与・販売事業（2件）、居宅介護（2件）、居宅管理、フットケア事業、居宅介護支援事業所（4件）、保育所、児童発達支援事業、訪問看護（3件）、在宅介護支援センター、配食サービス事業、ライフサポート事業、軽費A型、配食サービス、有料老人ホーム紹介事業、障害児通所支援事業、知的障害者グループホーム、看護小規模多機能型居宅介護

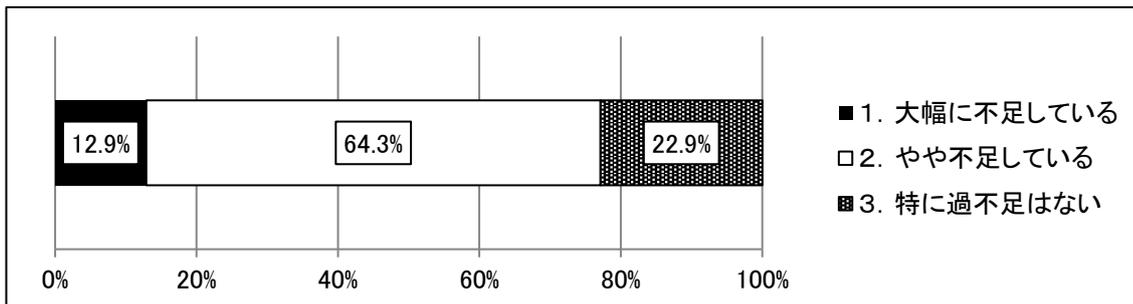
【2～3年後】介護研修センター、居宅介護支援（3件）、訪問マッサージ、介護保険外サービス、計画相談支援事業、地域包括支援センター（2件）、地域包括支援センター受託事業業務、放課後等デイサービス（3件）、福祉用具、サービス付高齢者向け住宅（2件）、許可保育園、不動産売買、診療所・病児保育室、訪問看護、ディサービス

問2 介護人材の確保状況についてお尋ねします。

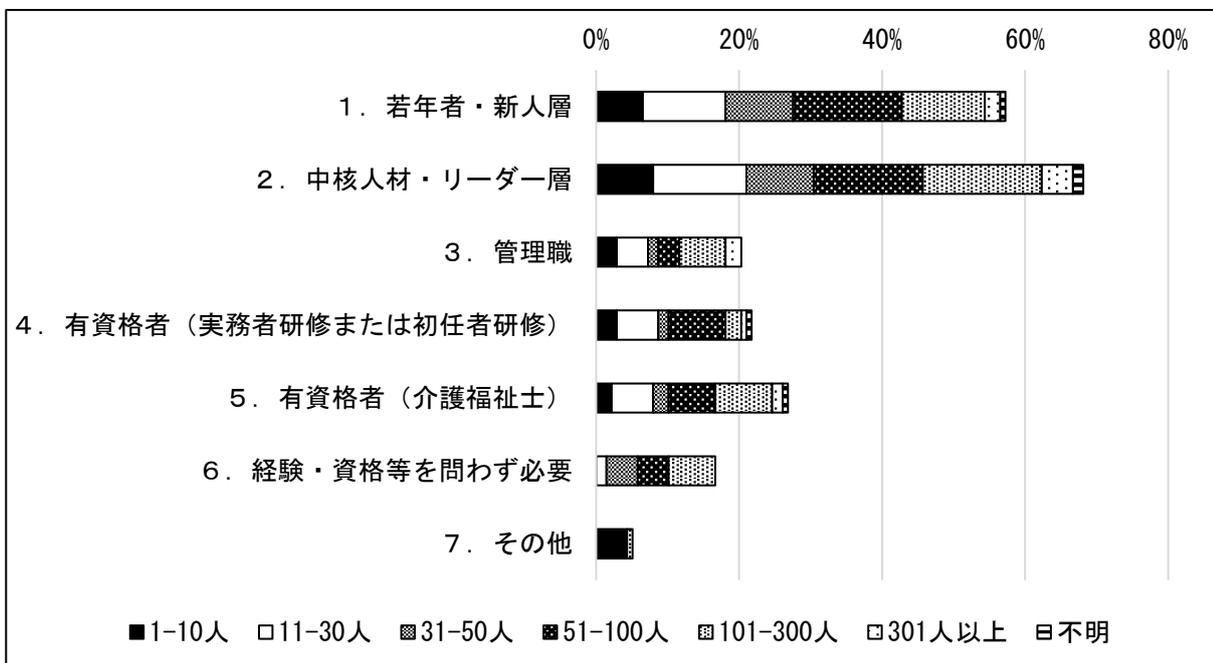
(1) 介護の提供に必要な人材の「量」を現在十分に確保できていますか。(1つ選択)



(2) 介護の提供に必要な介護人材の「質」を現在十分に確保できていますか。(1つ選択)



(3) 現時点で必要と感じている介護人材について、該当するものを選択してください。(最大3つまで選択)



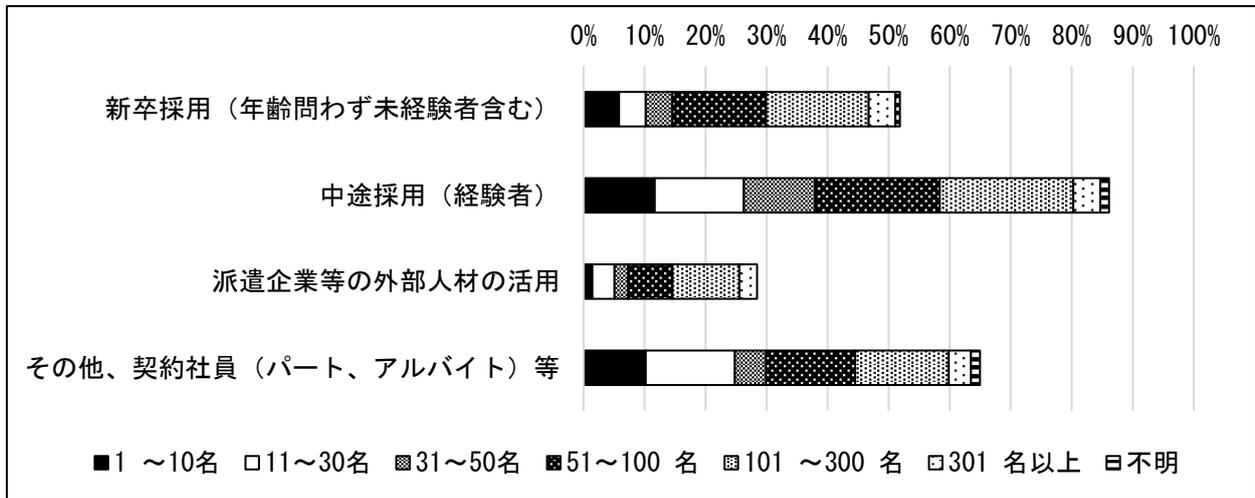
「その他」の具体的な記述

看護師。パート職員。男性職員。障害に関して理解ある人。特に人材について必要と感じていない。

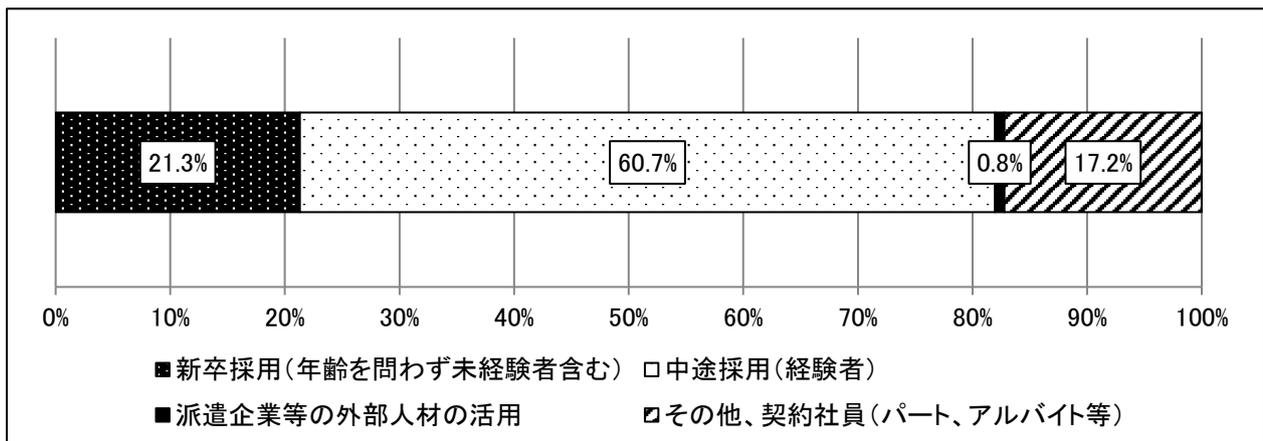
(4) 現在、重視している介護人材の採用計画の方法は何ですか。

「A. 該当する方法」(該当するすべてを選択)と「B. 最も重視している方法」についてご回答ください。(1つ選択)

「A. 該当する方法」 (該当するすべてを選択)

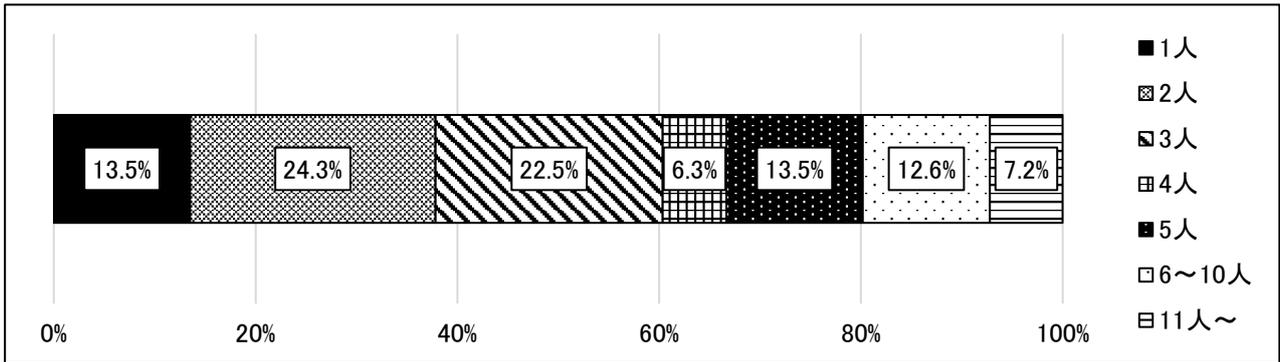


「B. 最も重視している方法」 (1つ選択)

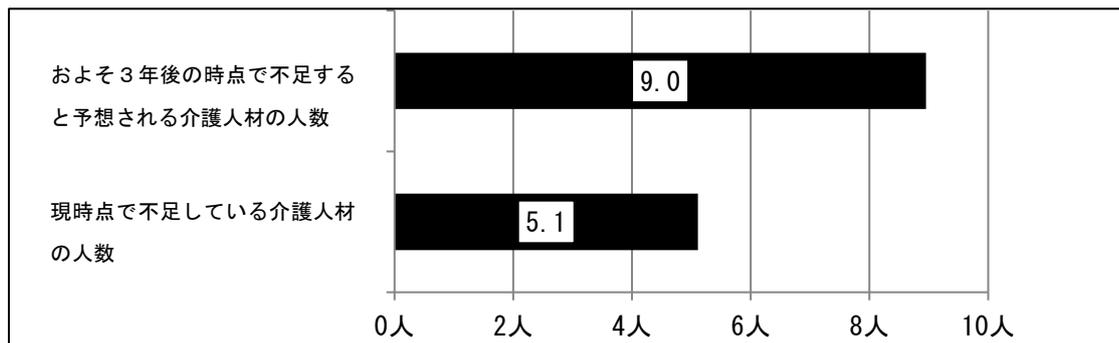
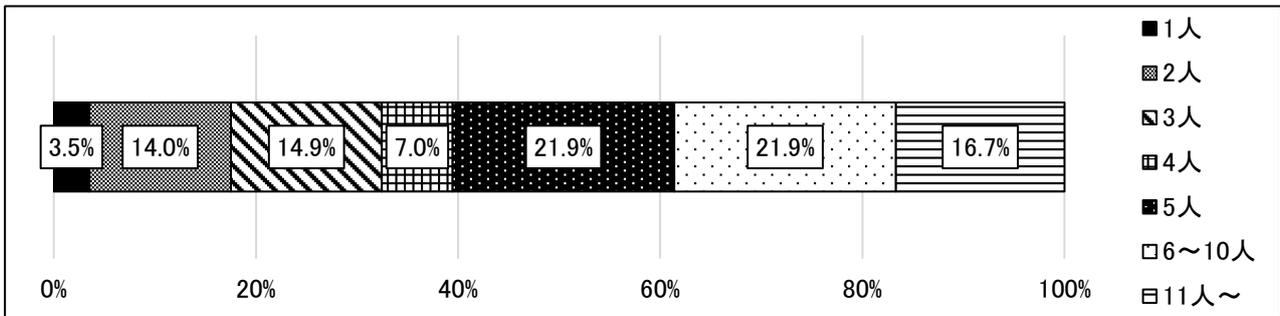


(5) 介護人材が不足している場合、現時点及び、およそ3年後の時点で何人程度の不足感ですか。

現時点の不足感 (平均 5.1 人)

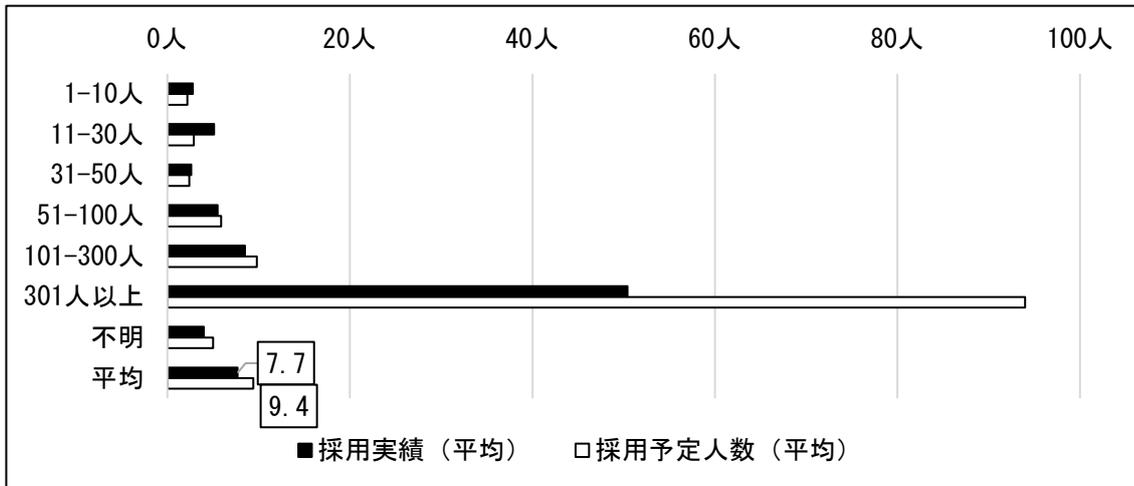


3年後の不足感 (平均 8.9 人)

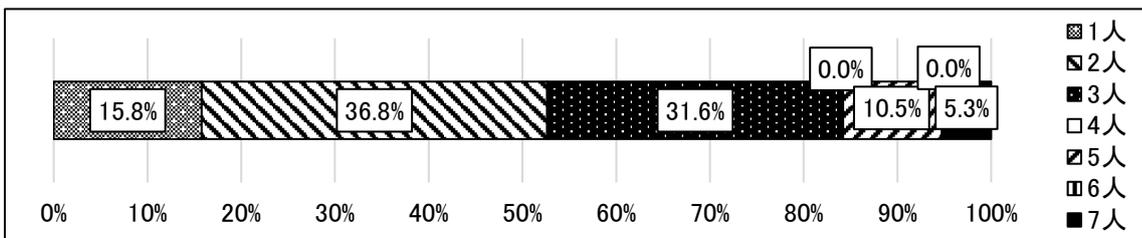


(6) 今年度、貴社の介護人材採用実績及び採用予定数（通年採用の予定者も含む）をご記入ください。

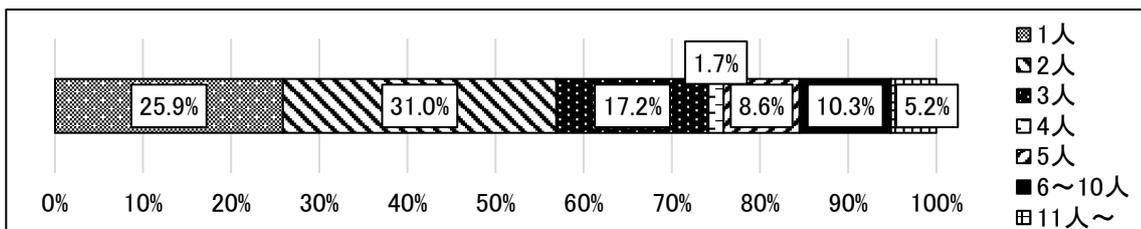
・介護人材の採用実績数 ・介護人材の採用予定人数



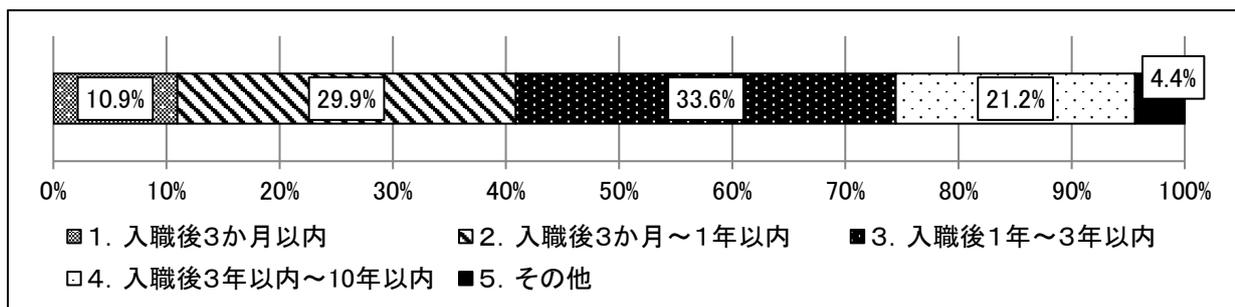
※採用予定人数の内訳(新卒採用)



※採用予定人数の内訳(中途採用)



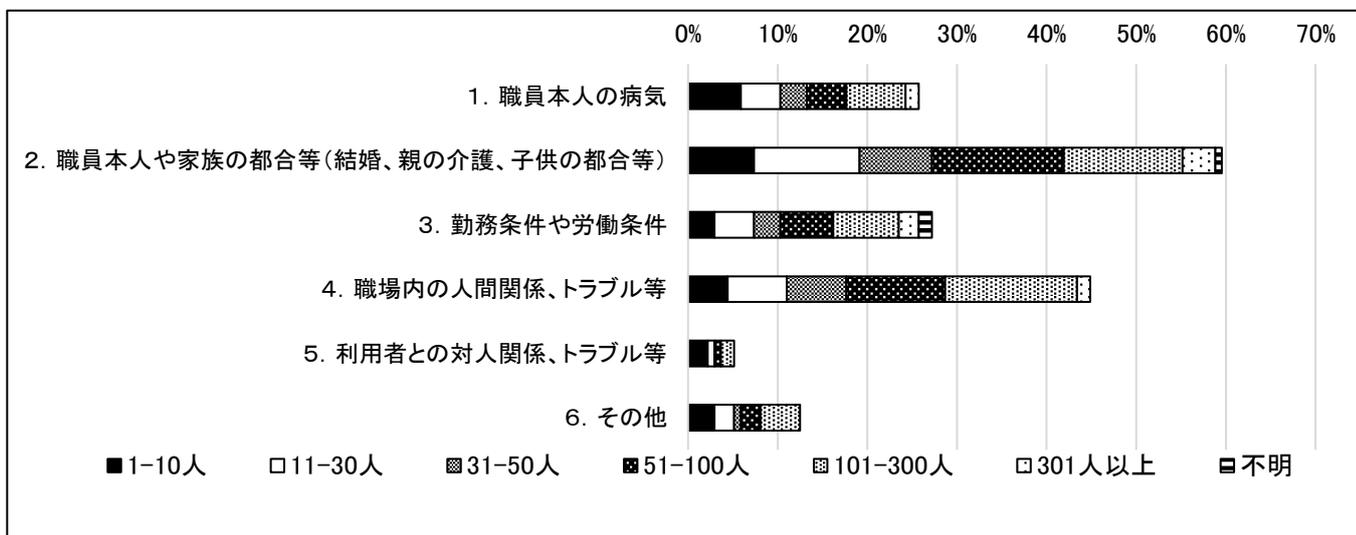
(7) 離職した介護職員について、過去3年の状況として、入社(職)後何年目の離職が多いと思われるか選択してください。(1つ選択)



「その他」の具体的な記述

わかりません。開設から3年未満。まだ2年程度の実績のため不明。離職者なし。過去3年内なし。

(8) 離職した介護職員について、過去3年の状況として、離職理由で多いと思われるものを選択してください。(複数選択可)

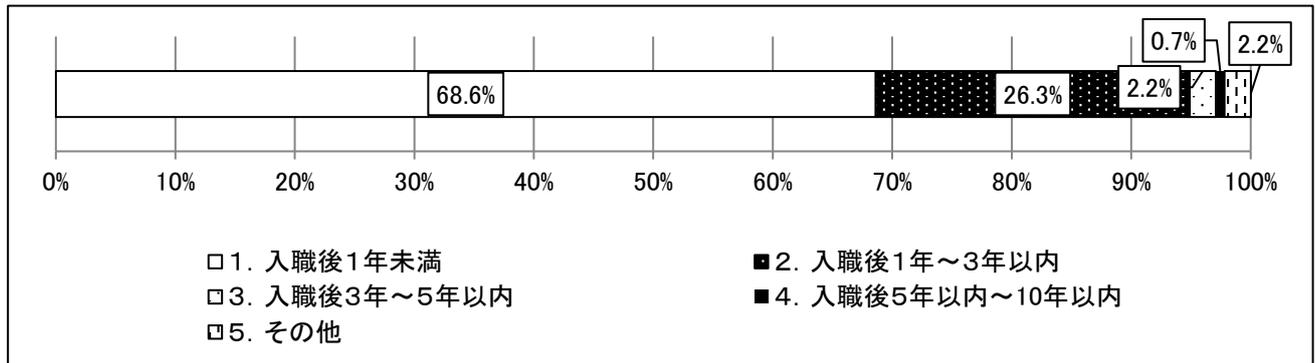


「その他」の具体的な記述

資格を取得しステップアップのため。介護でない仕事への転職。中堅職員としての力不足に対して他職種へ転向したいという意向。わかりません。本人の介護への認識不足。他にやりたい仕事がある。自分のレベルアップのための転職。家庭の事情。本人に労働の意欲がない。やってみたいことへのチャレンジ。仕事に対する意欲不足。キャリアアップのための転職。定年退職。

問3 介護人材の育成状況についてお尋ねします。

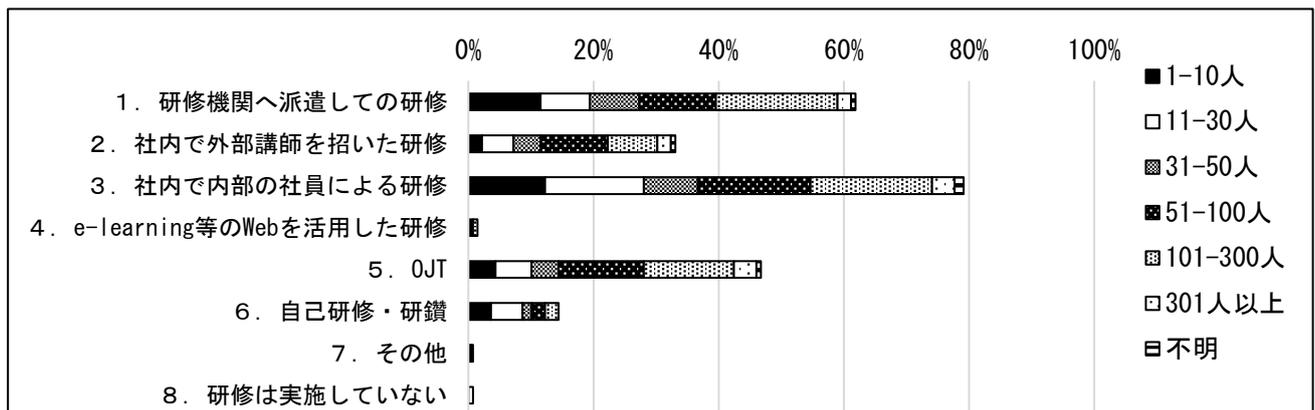
(1) 介護人材に対して研修・教育する時期について、一番重要と考える時期を選択してください。
(1つ選択)



「その他」の具体的な記述

研修・教育は考えていない。入社後3ヶ月～1年。常に実施。

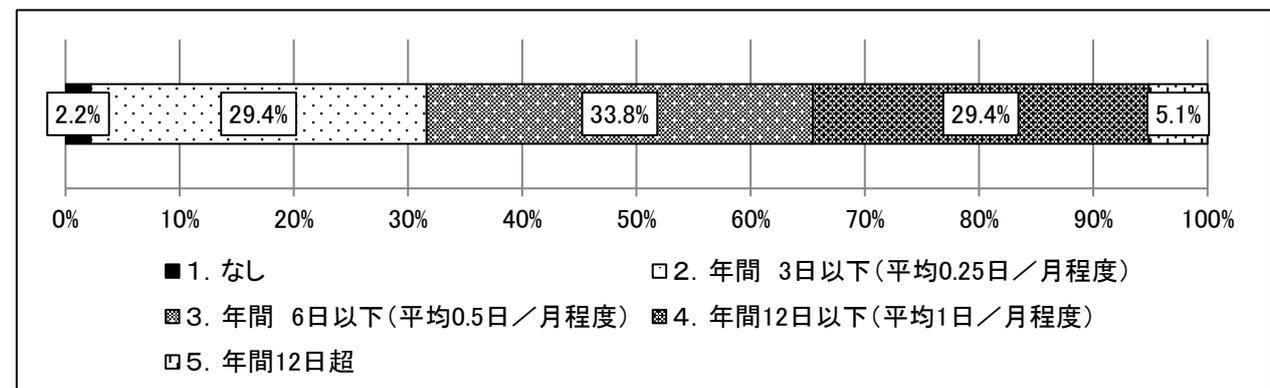
(2) 介護人材の研修形態について、多いと思われるものを選択してください。
(最大3つまで選択)



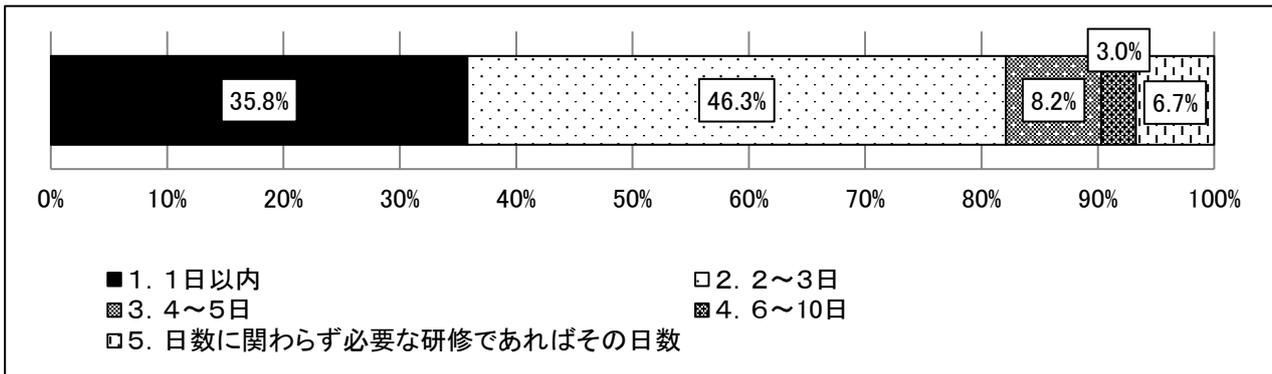
「その他」の具体的な記述

研修・教育は考えていない。研修会への参加。

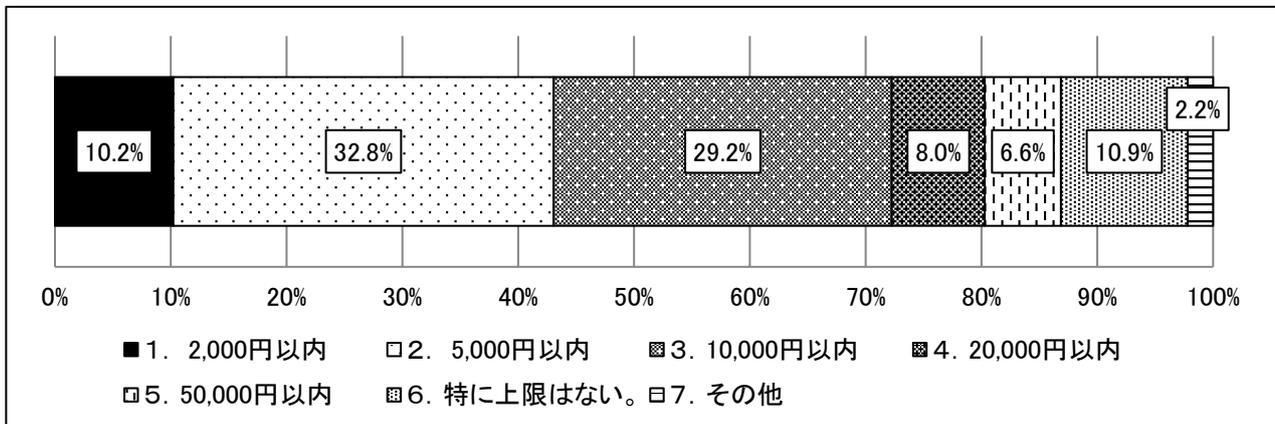
(3) 介護人材の研修期間について、昨年度の実績を参考に、職員1人あたりの平均的な年間日数を選択してください。(1つ選択)



(4) 介護人材の外部研修期間について、1回あたりの外部研修で派遣可能な日数を選択してください。(1つ選択)

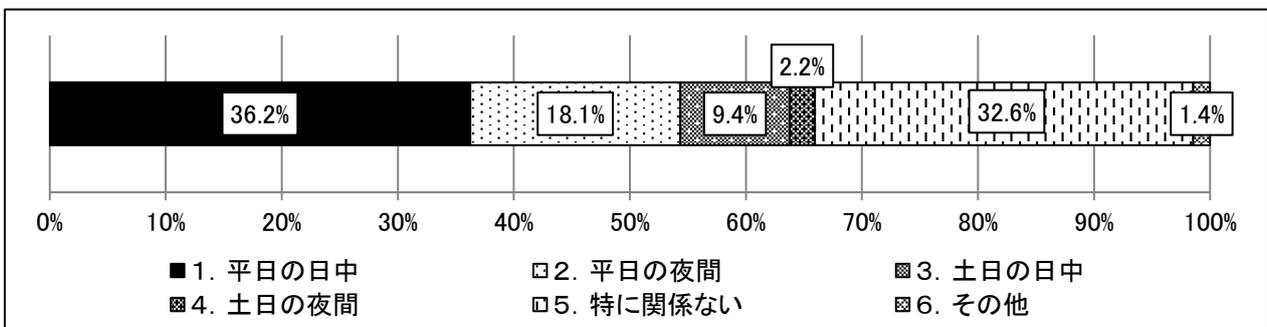


(5) 介護人材の研修費用について、昨年度の実績を参考に、1回あたりの平均的な支出金額を選択してください。(1つ選択)



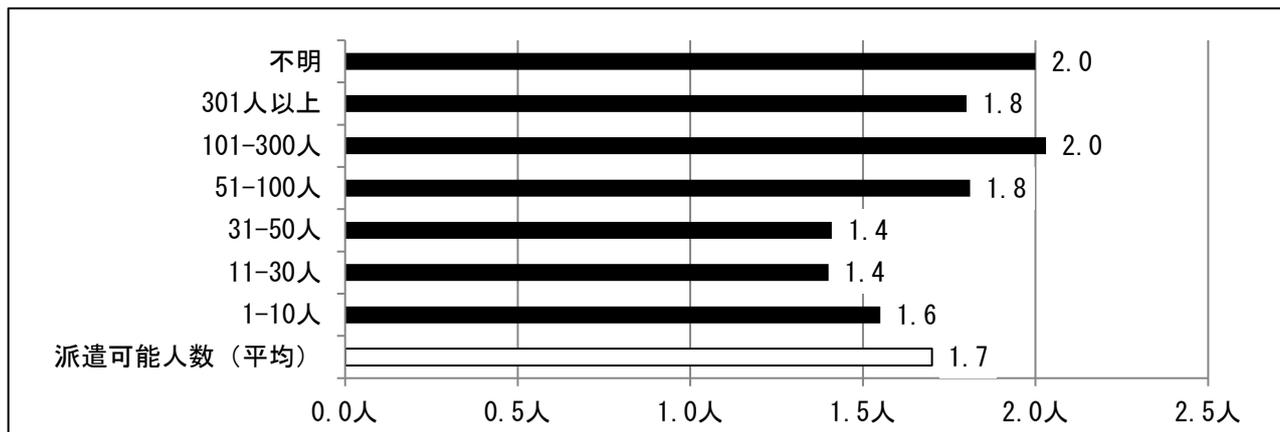
「その他」の具体的な記述
処遇改善費。助成金。

(6) 介護人材の外部研修の派遣について、参加させやすいと考える曜日や時間を選択してください。(1つ選択)



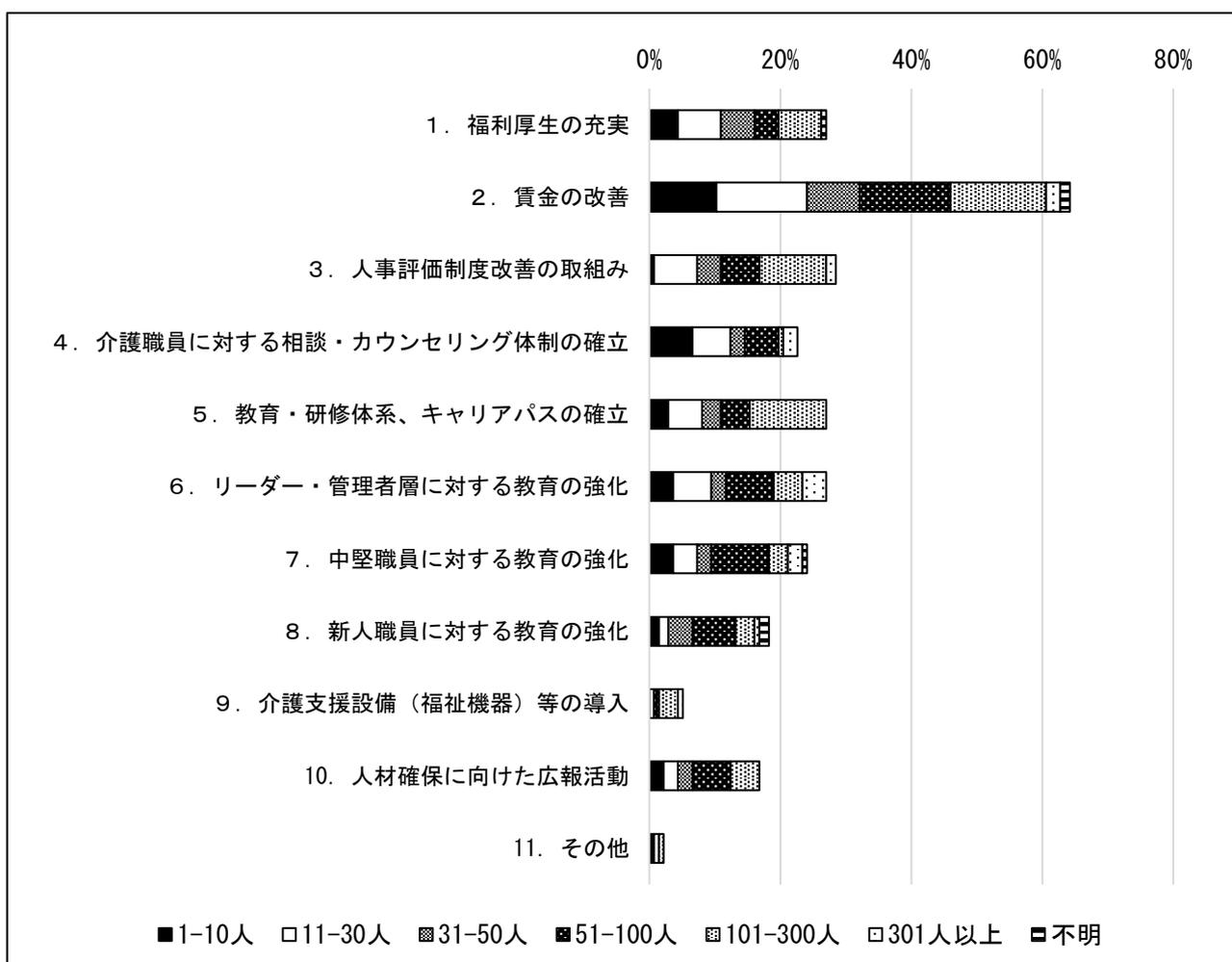
「その他」の具体的な記述
個性あり。シングルマザーなどは夜間不可。半日のみ。

(7) 介護人材の研修受講について1回あたりの派遣可能人数は何名程度(1か所あたり)ですか。



問4 今後の人材育成の取組み状況等についてお尋ねします。

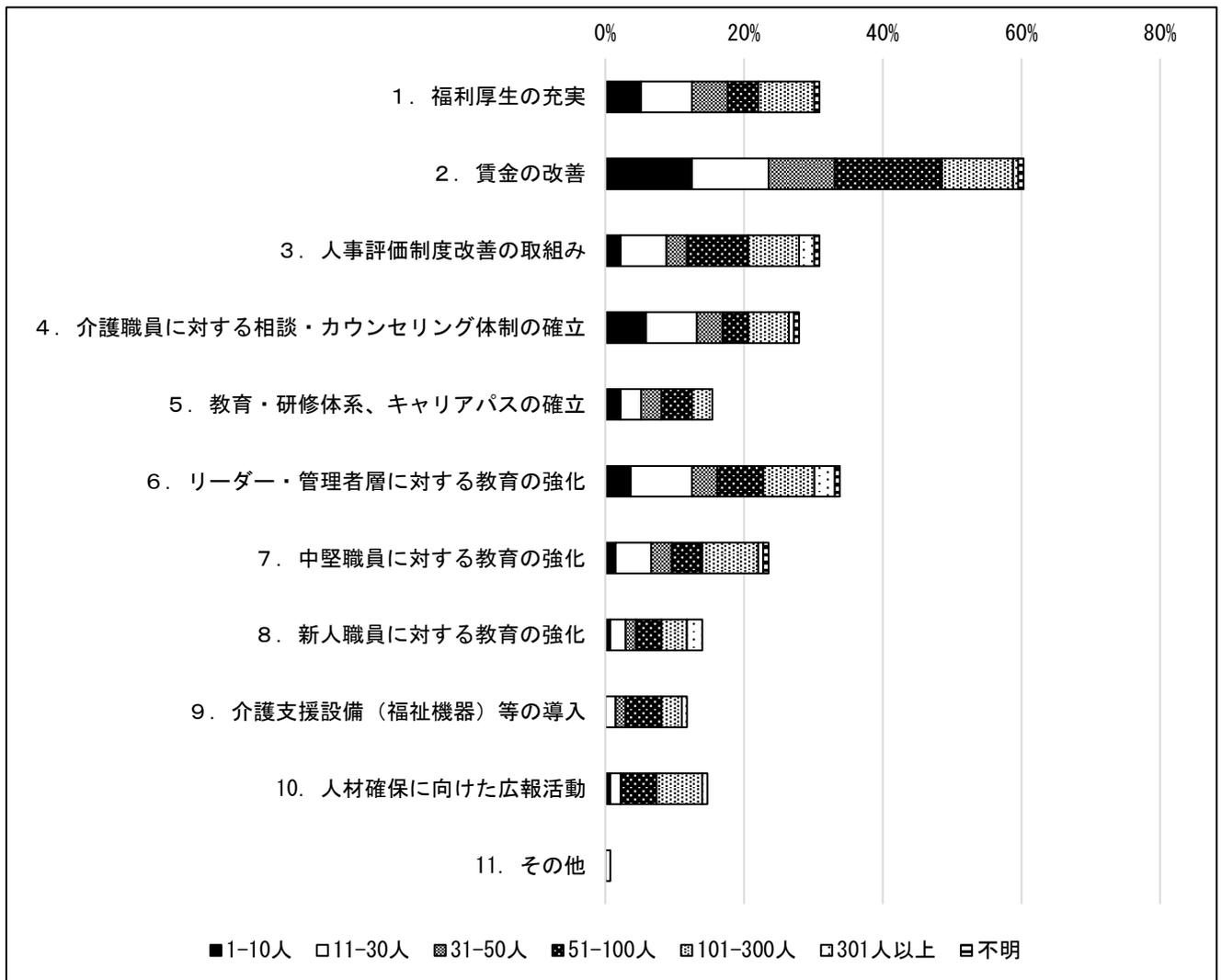
(1) 介護人材の確保・定着に向けた取組みについて、現在実施している内容で重要と思われるものを選択してください。(最大3つまで)



「その他」の具体的な記述

職場環境の整理。仕事へのモチベーション。有休取得。

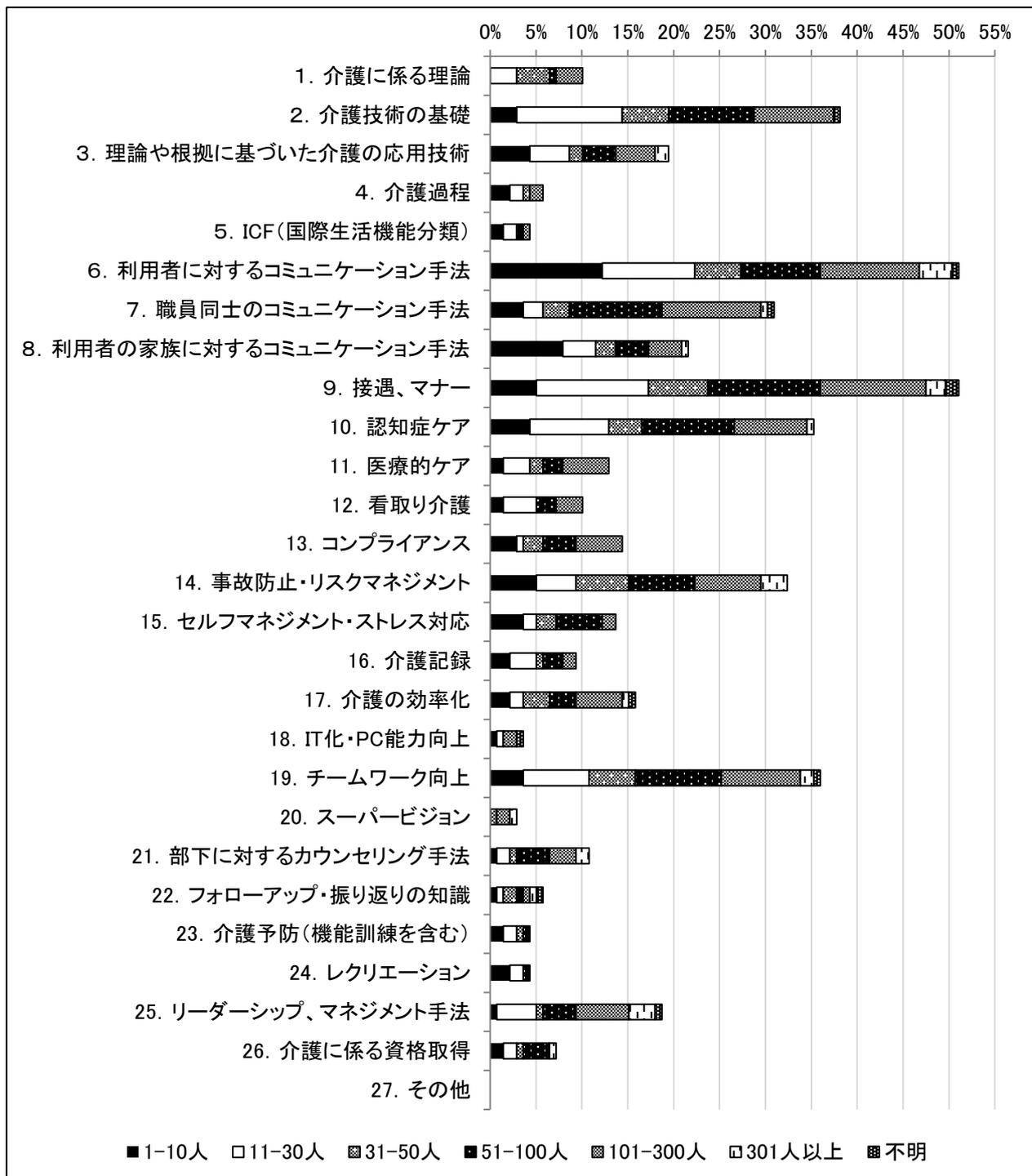
(2) 介護人材の確保・定着に向けた取組みについて、今後必要と感じる内容で重要と思われるものを選択してください。(最大3つまで選択)



「その他」の具体的な記述
 職場環境の整備。

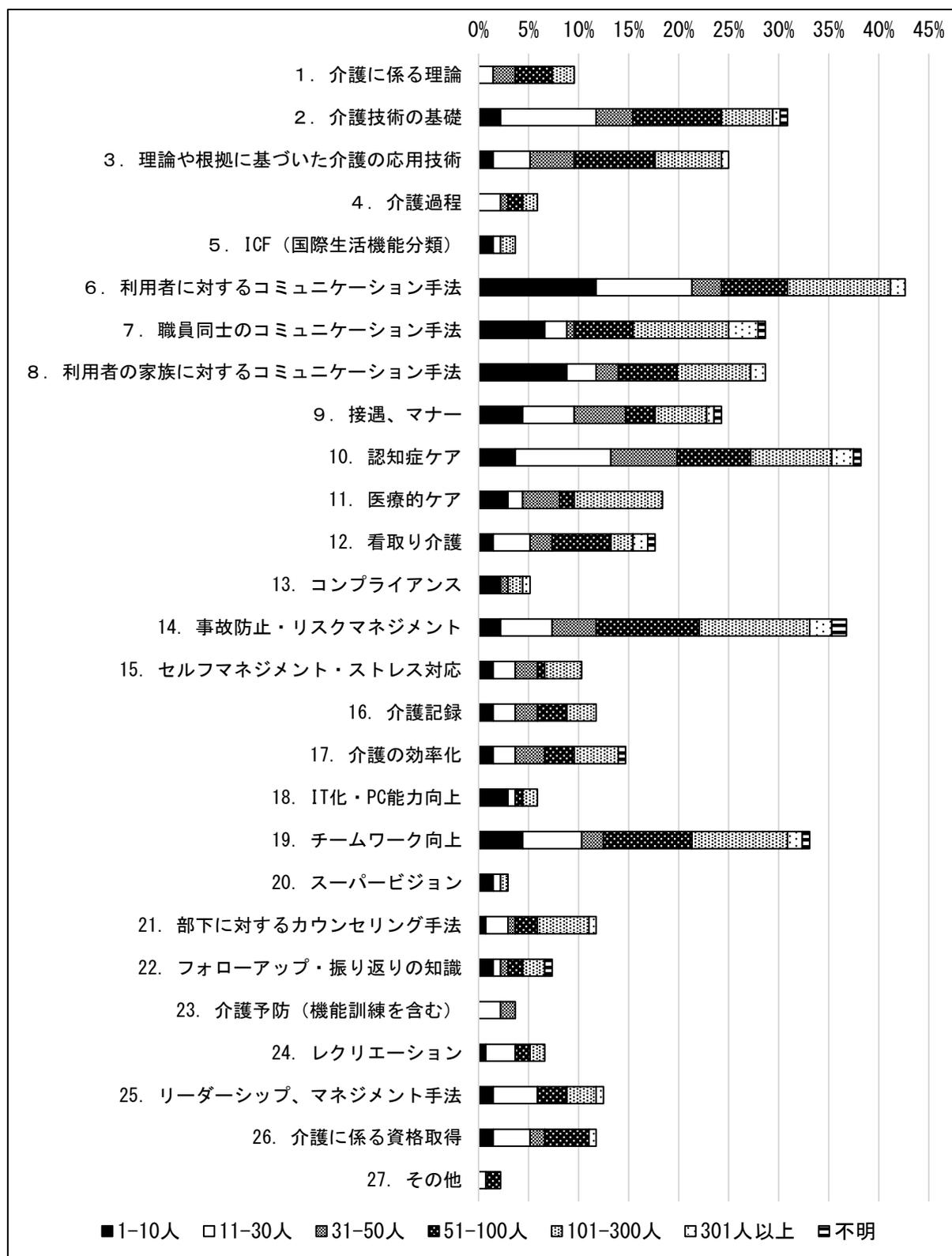
(3) 貴施設・事業所の介護職員に求める知識・技術等について、必要と感じているものを選択してください。

(※施設長・幹部職員の方の考える内容を、優先度の高いものから最大5つまで選択)



※恐れ入りますが、貴施設・事業所に入社後3～5年程度の介護職員の方にヒアリングをお願いいたします。

問5 貴方（入社（職）後3～5年程度の方）が今現在、必要と感じている知識・技術等について選択してください。（介護職員の方が考える内容を、優先度の高いものから最大5つまで選択してください。）



「その他」の具体的な記述
 該当者なし。開所してまだ3年経過していない。

(企業アンケート調査用紙)

産業人材の育成強化に関するアンケート調査 (回答用紙)

【ご回答法人の情報】

法人名	
ご回答者氏名	
ご回答者の部署名	
従業員数	・全施設(事業所) _____名 (内介護職員数 約_____名) (介護職員のうち介護福祉士有資格者数 _____名)
従業員平均年齢	約_____歳 (内介護職員 約_____歳、平均勤続年数____年__ヶ月)
住所 電話番号	〒 _____ 神奈川県 Tel _____ - _____

●問1 現在の事業概要についてお尋ねします。

(1) 現在の事業について、施設・通所・訪問事業の区分を選択してください。

1. 施設介護のみ 2. 通所介護のみ 3. 訪問介護のみ 1～3の複数の事業を実施

(2) 現在の事業の詳細について、該当するものを選択してください。(該当する全ての事業を選択)

(3) 今後2～3年程度の間に新規/拡大を予定している事業について、該当するものを選択してください。

(該当する全ての事業を選択)

事業内容	(2) 現在の事業	(3) 今後 2～3年程度の事業予定
1. 介護老人福祉施設 (特別養護老人ホーム)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
2. 老人保健施設	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
3. 訪問介護	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
4. 訪問入浴介護	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
5. 訪問リハビリテーション	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5
6. 通所介護 (デイサービス)	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6
7. 通所リハビリテーション (デイケア)	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7
8. 短期入所生活介護 (ショートステイ)	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 8
9. 短期入所療養介護 (ショートステイ)	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 9
10. 夜間対応型訪問介護	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 10
11. 地域密着型共同生活介護 (グループホーム)	<input type="checkbox"/> 11	<input type="checkbox"/> 11
12. 介護利用型軽費老人ホーム (ケアハウス)	<input type="checkbox"/> 12	<input type="checkbox"/> 12
13. 小規模多機能居宅介護	<input type="checkbox"/> 13	<input type="checkbox"/> 13
14. 定期巡回・随時対応型訪問介護	<input type="checkbox"/> 14	<input type="checkbox"/> 14
15. 有料老人ホーム	<input type="checkbox"/> 15	<input type="checkbox"/> 15
16. その他の老人福祉・介護事業	<input type="checkbox"/> 16	<input type="checkbox"/> 16
17. その他 可能な範囲で事業の内容をご記入ください。 (1) ()) (2) ())	<input type="checkbox"/> 17	<input type="checkbox"/> 17

(2) 介護人材の研修形態について、多いと思われるものを選択してください。

(最大3つまで選択)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 研修機関へ派遣しての研修 | <input type="checkbox"/> 2. 社内で外部講師を招いた研修 |
| <input type="checkbox"/> 3. 内部の社員による研修 | <input type="checkbox"/> 4. e-learning 等の Web を活用した研修 |
| <input type="checkbox"/> 5. OJT | <input type="checkbox"/> 6. 自己研修・研鑽 |
| <input type="checkbox"/> 7. その他 () | |
| <input type="checkbox"/> 8. 研修は実施していない | |

(3) 介護人材の研修期間について、昨年度の実績を参考に、職員1人あたりの平均的な年間日数を選択してください。

(1つ選択)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. なし | <input type="checkbox"/> 2. 年間 3 日以下 (平均 0.25 日/月程度) |
| <input type="checkbox"/> 3. 年間 6 日以下 (平均 0.5 日/月程度) | <input type="checkbox"/> 4. 年間 12 日以下 (平均 1 日/月程度) |
| <input type="checkbox"/> 5. 年間 12 日超 (平均的な期間をご記入ください 日/月程度) | |

(4) 介護人材の外部研修期間について、1回あたりの外部研修で派遣可能な日数を選択してください。

(1つ選択)

- | | |
|--|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 1 日以内 | <input type="checkbox"/> 2. 2～3 日 |
| <input type="checkbox"/> 3. 4～5 日 | <input type="checkbox"/> 4. 6～10 日 |
| <input type="checkbox"/> 5. 日数に関わらず必要な研修であればその日数 (その場合の最大日数 日) | |

(5) 介護人材の研修費用について、昨年度の実績を参考に、1回あたりの平均的な支出金額を選択してください。(1つ選択)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. 2,000 円以内 | <input type="checkbox"/> 2. 5,000 円以内 |
| <input type="checkbox"/> 3. 10,000 円以内 | <input type="checkbox"/> 4. 20,000 円以内 |
| <input type="checkbox"/> 5. 50,000 円以内 | <input type="checkbox"/> 6. 特に上限はない。 |
| <input type="checkbox"/> 7. その他 (補助等) | |

(6) 介護人材の外部研修の派遣について、参加させやすいと考える曜日や時間を選択してください。(1つ選択)

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 平日の日中 | <input type="checkbox"/> 2. 平日の夜間 |
| <input type="checkbox"/> 3. 土日の日中 | <input type="checkbox"/> 4. 土日の夜間 |
| <input type="checkbox"/> 5. 特に関係ない | |
| <input type="checkbox"/> 6. その他 () | |

(7) 介護人材の研修受講について1回あたりの派遣可能人数は何名程度(1か所あたり)ですか。

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. 施設・事業所 _____名 | |
| <input type="checkbox"/> 2. その他 () | |

●問4 今後の人材育成の取組み状況等についてお尋ねします。

(1) 介護人材の確保・定着に向けた取組みについて、現在実施している内容で重要と思われるものを選択してください。

(最大3つまで選択)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 福利厚生充実 | <input type="checkbox"/> 2. 賃金の改善 |
| <input type="checkbox"/> 3. 人事評価制度改善の取組み | <input type="checkbox"/> 4. 介護職員に対する相談・カウンセリング体制の確立 |
| <input type="checkbox"/> 5. 教育・研修体系、キャリアパスの確立 | <input type="checkbox"/> 6. リーダー・管理者層に対する教育の強化 |
| <input type="checkbox"/> 7. 中堅職員に対する教育の強化 | <input type="checkbox"/> 8. 新人職員に対する教育の強化 |
| <input type="checkbox"/> 9. 介護支援設備(福祉機器)等の導入 | <input type="checkbox"/> 10. 人材確保に向けた広報活動 |
| <input type="checkbox"/> 11. その他 () | |

(2) 介護人材の確保・定着に向けた取組みについて、今後必要と感じる内容で重要と思われるものを選択してください。

(最大3つまで選択)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 福利厚生の実 | <input type="checkbox"/> 2. 賃金の改善 |
| <input type="checkbox"/> 3. 人事評価制度改善の取組み | <input type="checkbox"/> 4. 介護職員に対する相談・カウンセリング体制の確立 |
| <input type="checkbox"/> 5. 教育・研修体系、キャリアパスの確立 | <input type="checkbox"/> 6. リーダー・管理者層に対する教育の強化 |
| <input type="checkbox"/> 7. 中堅職員に対する教育の強化 | <input type="checkbox"/> 8. 新人職員に対する教育の強化 |
| <input type="checkbox"/> 9. 介護支援設備（福祉機器）等の導入 | <input type="checkbox"/> 10. 人材確保に向けた広報活動 |
| <input type="checkbox"/> 11. その他（ | ） |

(3) 貴施設・事業所の介護職員に求める知識・技術等について、必要と感じているものを選択してください。

(※施設長・幹部職員の方の考える内容を、優先度の高いものから最大5つまで選択してください。)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 介護に係る理論 | <input type="checkbox"/> 2. 介護技術の基礎 |
| <input type="checkbox"/> 3. 理論や根拠に基づいた介護の応用技術 | <input type="checkbox"/> 4. 介護過程 |
| <input type="checkbox"/> 5. ICF（国際生活機能分類）の理解 | <input type="checkbox"/> 6. 利用者に対するコミュニケーション手法 |
| <input type="checkbox"/> 7. 職員同士のコミュニケーション手法 | <input type="checkbox"/> 8. 利用者の家族に対するコミュニケーション手法 |
| <input type="checkbox"/> 9. 接遇、マナー | <input type="checkbox"/> 10. 認知症ケア |
| <input type="checkbox"/> 11. 医療的ケア | <input type="checkbox"/> 12. 看取り介護 |
| <input type="checkbox"/> 13. コンプライアンス | <input type="checkbox"/> 14. 事故防止・リスクマネジメント |
| <input type="checkbox"/> 15. セルフマネジメント・ストレス対応 | <input type="checkbox"/> 16. 介護記録 |
| <input type="checkbox"/> 17. 介護の効率化 | <input type="checkbox"/> 18. IT化・PC能力向上 |
| <input type="checkbox"/> 19. チームワーク向上 | <input type="checkbox"/> 20. スーパービジョン |
| <input type="checkbox"/> 21. 部下に対するカウンセリング手法 | <input type="checkbox"/> 22. フォローアップ・振り返りの知識 |
| <input type="checkbox"/> 23. 介護予防（機能訓練を含む） | <input type="checkbox"/> 24. レクリエーション |
| <input type="checkbox"/> 25. リーダーシップ、マネジメント手法 | <input type="checkbox"/> 26. 介護に係る資格取得 |
| <input type="checkbox"/> 27. その他（ | ） |

●※恐れ入りますが、貴施設・事業所に入社後3～5年程度の介護職員の方にヒアリングをお願いします。

問5 貴方(入社(職)後3～5年程度の方)が今現在、必要と感じている知識・技術等について選択してください。(※介護職員の方が考える内容を、優先度の高いものから最大5つまで選択してください。)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 介護に係る理論 | <input type="checkbox"/> 2. 介護技術の基礎 |
| <input type="checkbox"/> 3. 理論や根拠に基づいた介護の応用技術 | <input type="checkbox"/> 4. 介護過程 |
| <input type="checkbox"/> 5. ICF（国際生活機能分類）の理解 | <input type="checkbox"/> 6. 利用者に対するコミュニケーション手法 |
| <input type="checkbox"/> 7. 職員同士のコミュニケーション手法 | <input type="checkbox"/> 8. 利用者の家族に対するコミュニケーション手法 |
| <input type="checkbox"/> 9. 接遇、マナー | <input type="checkbox"/> 10. 認知症ケア |
| <input type="checkbox"/> 11. 医療的ケア | <input type="checkbox"/> 12. 看取り介護 |
| <input type="checkbox"/> 13. コンプライアンス | <input type="checkbox"/> 14. 事故防止・リスクマネジメント |
| <input type="checkbox"/> 15. セルフマネジメント・ストレス対応 | <input type="checkbox"/> 16. 介護記録 |
| <input type="checkbox"/> 17. 介護の効率化 | <input type="checkbox"/> 18. IT化・PC能力向上 |
| <input type="checkbox"/> 19. チームワーク向上 | <input type="checkbox"/> 20. スーパービジョン |
| <input type="checkbox"/> 21. 部下に対するカウンセリング手法 | <input type="checkbox"/> 22. フォローアップ・振り返りの知識 |
| <input type="checkbox"/> 23. 介護予防（機能訓練を含む） | <input type="checkbox"/> 24. レクリエーション |
| <input type="checkbox"/> 25. リーダーシップ、マネジメント手法 | <input type="checkbox"/> 26. 介護に係る資格取得 |
| <input type="checkbox"/> 27. その他（ | ） |

以上で、アンケートは終了です。貴重なお時間をいただきありがとうございました。
恐れ入りますが、返信用封筒にてご返信をお願いいたします。

シラバス (訓練のモデルカリキュラム)

①リーダー層のための介護技術指導法
～基礎から応用まで誰でもなっとくのできる新人・職員への指導法～

②きめ細やかな後輩介護職員への支援方法
～リーダー・中堅職員のためのメンター養成講座～

③IT機器を使用した介護記録活用法
～今さら聞けない介護記録とIT活用法～

④入社後3～5年目の介護職員ステップアップ講座「知識と技術の再確認」
～今さら聞けない介護の基本～

モデルカリキュラム①

単位・セミナー名	リーダー層のための介護技術指導法 ～基礎から応用まで誰でもなっとくのできる新人・職員への指導法～	
訓練対象者	基本介護技術を2～3年程度実践しており、所属においてリーダーとなることを期待されている方。	
受講前提条件	基本介護技術を実践しており、「ボディメカニクス」の知識を有していること。	
仕上がり像	新人職員に対して、根拠に基づいた身体介護や生活支援の介護技術指導ができる。	
訓練目標	「ボディメカニクス」を通して、新人職員に対して、根拠に基づいた技術指導が展開でき、また理解させることができる。	
単位認定・確認方法	ロールプレイにより、「ボディメカニクス」を活用した介護技術が展開できる。	
科目の細目	内 容	訓練時間
		(H)
1. 介護の現状と導入	(1) 介護人材の育成 (介護技術)	1.0
	(2) ボディメカニクス	1.0
2. コミュニケーション技術	(1) ティーチング・コーチングとミーティング技法	1.5
	(2) ティーチング・コーチング技法演習	2.5
3. 介護技術指導 (ボディメカニクス)	(1) 技術指導展開法	1.5
	(2) 技術指導演習	4.5
	訓練時間合計	12.0
使用機器等	3 モーター式ギャッジベッド、マットレス、リネン類、タオル類、床頭台、ベッドサイドテーブル、車椅子、ポータブルトイレ、紙おむつ、布おむつ、おむつカバー	
備 考		

産業施策に関する人材育成強化事業作業部会「介護分野」

モデルカリキュラム②

単位・セミナー名	きめ細やかな後輩介護職員への支援方法 ～リーダー・中堅職員のためのメンター養成講座～	
訓練対象者	2～3年程度在籍しており、所属において新人職員の指導を期待されている方。	
受講前提条件	コミュニケーション技法の基本を理解し、所属で利用者に対して介護を経験していること。	
仕上がり像	後輩職員の「いつもの違い」に気づき、メンターとしてのコミュニケーション技法を用いて適切なアドバイスができるとともに、必要に応じ上司に報告することができる。	
訓練目標	後輩職員の「悩みや考え」を聞き共感でき、また先輩職員としてのアドバイスができるコミュニケーション能力を習得する。	
単位認定・確認方法	ロールプレイにより、適切な話し方、聞き方ができ、共感やアドバイスができる。	
科目の細目	内 容	訓練時間
		(H)
1. 介護の現状と導入	(1) 介護人材の育成（後輩職員への支援）	1.0
2. 安全衛生	(1) 4つのメンタルヘルスケアの推進	1.0
	(2) メンターの役割	1.0
3. コミュニケーション技術	(1) 話の上手な受け止め方（傾聴技法）	3.0
	(2) 怒りの感情への対処の仕方（セルフマネジメント）	1.0
	(3) 自分も相手も大事にする話の伝え方（アサーション）	1.0
	(4) 話し方、聞き方、導き方（ロールプレイ）	4.0
	訓練時間合計	12.0
使用機器等	パソコン、プロジェクター	
備 考	パソコン、プロジェクターが使用できない場合は、資料を配布する配慮が必要。	

平成29年度
産業施策に関する人材育成強化検討事業報告書

平成31年 2月 発行
発行責任者 神奈川県産業労働局労働部産業人材課
課 長 福園 秀昌
