

令和3年度 厚生労働省老人保健健康増進等事業

生活援助従事者研修に関する調査研究事業
調査報告書

(インタビュー結果)

令和4年3月

株式会社工業市場研究所

目次

研修事業者	4
1. 社会福祉法人	5
2. 株式会社	10
3. NPO 法人	15
4. 特定非営利活動法人	20
5. 株式会社	23
6. 自治体	27
7. 株式会社	32
8. 社会福祉法人	36
9. 社会福祉法人	41
10. 社会福祉法人	46
11. 社会福祉法人	50
12. 生活協同組合	55
13. 公益財団法人	60
研修修了者	64
1. 生活援助従事者研修修了者	65
2. 生活援助従事者研修修了者	70
3. 生活援助従事者研修修了者	74
4. 生活援助従事者研修修了者	78
5. 生活支援介護サポーター養成研修修了者	82
6. 生活支援介護サポーター養成研修修了者	86
7. 生活支援介護サポーター養成研修修了者	91
8. 生活支援介護サポーター養成研修修了者	95
訪問介護事業者	100
1. 株式会社	101
2. 合同会社	105
3. 医療法人	109
4. 社会福祉法人	112
5. 有限会社	118
6. 社会福祉法人	121
7. 有限会社	126
8. 株式会社	130
9. 株式会社	134
10. 特定非営利活動法人	137

11. 合同会社	141
12. 有限会社	145
13. 社会福祉法人	149
14. 株式会社	153
15. 社会福祉法人	158
16. 株式会社	161
17. 株式会社	165
18. 特定非営利活動法人	169
19. 有限会社	172
20. 合同会社	175
21. 有限会社	178
22. 社会福祉法人	180
23. 株式会社	184
24. 有限会社	188
25. 合同会社	193
26. 株式会社	196
27. 社会福祉法人	200
28. 株式会社	204
29. 農業協同組合	206
30. 社会福祉法人	211
31. 生活協同組合	216
32. 社会福祉法人	220
33. 有限会社	224
34. 社会福祉法人	228
35. 有限会社	232
36. 株式会社	236
37. 社会福祉法人	239

研修事業者

1. 社会福祉法人

法人形態	社会福祉法人
所在地	北海道
従業員数	45 名
事業内容	・ デイサービス（通所介護） ・ ホームヘルプ（訪問介護） ・ ケアプラン（居宅介護支援） ・ 訪問給食 ・ 電話サービス ・ 結婚相談 ・ ボランティアセンター ・ 資金貸付事業 ・ 高齢者世話付住宅生活援助員等派遣事業 ・ 腎臓機能障害者通院支援事業 ・ 福祉有償輸送
その他	—

1. 訪問介護関連の事業所側からの人材ニーズと応募者の状況に対する見解

■ 高齢化が深刻な白老町は、介護人材不足に悩まされているのでニーズは高い

- 白老町は訪問介護・施設系介護を問わず、特に高齢化が深刻な地域であり、介護人材不足に悩まされている。そのため、介護人材に対するニーズは高いが、介護の資格を取得する人は少ない点が大きな課題。地元の白老町だけでなく隣接する登別市と苫小牧市からも講習会の参加者を募集している。

2. 生活援助従事者研修の講座を開設したきっかけ・経緯

■ 白老町内の介護施設からの要望を受けて開講した

- 白老町には14ほどの介護施設がある。その中のある施設から、「慢性的な人材不足に悩まされている。自分達も講師を派遣するなどサポートするので、社協で講習会を開催してくれないか？」との要望が寄せられた。この介護施設からの要望をきっかけに生活援助従事者研修の講座を開講した。
- 介護施設は講師の半分以上を派遣しており、積極的に介護人材の育成に参画している。残りの講師は、白老町社会福祉協議会が所属する職員が担当したり、外部から手配したりしている。

3. 生活援助従事者研修 受講者・修了者の状況

■ 同社協では、入門者研修＋生活援助従事者研修＋初任者研修を1セットで行なっている

- 当事業所で行なっている講習会は、入門者研修＋生活援助従事者研修＋初任者研修を1セットとしている。入門者研修からスタートし、生活援助従事者研修、初任者研修へと徐々にステップアップしていく。途中で脱落する人は少なく、多くの人が初任者研修まで行く。いきなり初任者研修を受講することはできないというルールとなっている。

■ 効率性よりも、「介護への参加のしやすさ」「基礎から専門への流れ」に重点を置いている

- 当事業所では、福祉職に対する偏見や参加しづらさを払拭するため、介護入門的研修を開設している。通学で7日間という短期間での研修であり、初心者にはハードルが低い設定となっている。
- 費用の面に関しては、入門的研修の9,500円や生活援助従事者研修の9,000円と比較すると、最終ステップの初任者研修は33,000円である。いきなり初任者研修を受講すれば、費用は33,000円で済み、時間的にも節約できると思われるが、白老町社会福祉協議会では効率性よりも受講生の「参加のしやすさ」「基礎的知識から専門的知識への流れ」に重点を置いている。このような理由から、徐々にステップアップする方法を採用している。

■ 定員は30名だが、毎回満員となることはない

- 当事業所では、2019年度、2020年度、2021年度の3年間にわたって講習会を実施している。定員は30名だが、実際に参加人数は6名（2019年度）、15名（2020年度）、18名（2021年度）となっており、定員を下回った。なお、生活援助従事者研修は通常10～11月に行なわれるが、2021年度は緊急事態宣言の影響で12月にずれ込んだ。
- 講習会の費用は入門者研修が9,500円、生活援助従事者研修が9,000円、初任者研修が33,000円となっている。白老町と北海道から助成金があるので、大体の参加者が半額以下の自己負担で済んでいる。金銭的なサポートは参加者を確保するためには重要なポイントであると認識している。
- コロナ禍ということで2021年度は紙教材を用いた通信教育（自宅学習）を活用したが、ZOOM等のリモート学習は行なっていない。参加者のPCスキルが低いのでリモート学習は馴染めない。

■ 参加者は既に無資格で勤務している人、家族の介護のため、就職を考えている高校生等である

- 参加者は、既に施設で勤務している無資格者が資格取得を目的とした場合、家族の介護目的、高校生の就職活動目的といった人達である。白老町社会福祉協議会では高校生の就職支援の一環としても支援しているため、高校生の受講生も毎回2名程度いる。

- 2021 年度の参加者の年齢幅は広く 17～56 歳であり、平均年齢は 30 歳前後となっている。
- 当事業所の事業はあくまで講習会の開催であり、修了後の各参加者の就業状況までは把握していない。しかしながら、入門者研修からスタートし、多くの人が最終ゴールの初任者研修まで行くので、参加者の就業意識は高い方だと思う。事実、修了者の 1 人は白老町内の介護施設に就職し、その後もステップアップを続け、研修の講師を担当するまでになった事例もある。

■ 講習会の募集方法は、ポスターと折込チラシ、協議会のホームページ

- 講習会の募集方法は、ポスターの掲示と折込チラシである。ポスターは地元の白老町の他に、近隣の登別市と苫小牧市にも職員が足を運び、病院や公共施設にポスターを貼らせてもらっている。その他、ホームページで案内している。

■ 地元だけでは受講生の獲得は困難。近隣まで広報活動を行なっている

- 全国の 65 歳以上の高齢化率は 30%弱であるが、白老町は 45%程度と非常に高くなっており、地元の人達だけで受講生を集めることは非常に難しい。このため近隣地域への広報活動を行ない、現在の受講生数を確保しているというのが実際のところである。新型コロナウイルス感染症の再拡大の影響で受講生の減少が懸念される。

4. 介護職員初任者研修など他の講座・資格との関係

■ 入門者研修＋生活援助従事者研修＋初任者研修が1セットである

- 前述した通り、当事業所では、入門者研修＋生活援助従事者研修＋初任者研修を1セットとして行なっている。効率性よりも「介護への参入のしやすさ」「基礎から専門への流れ」に重点を置いているため、いきなり初任者研修を受講することはできないルールとなっているが、研修修了後は初任者研修の資格を取得することになる。

5. 訪問介護事業所から、生活援助従事者研修修了者に対するニーズはあるか？

■ 生活援助だけでなく、身体介護もできる介護人材が求められている

- 介護施設の立場からすると、生活援助だけでなく身体介護もできる介護人材が求められている。したがって、当事業所では、入門者研修や生活援助従事者研修にとどまらず、初任者研修までの受講を1セットとして行っている。

2. 株式会社

法人形態	株式会社
所在地	宮城県
従業員数	9 名
事業内容	・ コンサルティング事業 ・ 介護事業 ・ 研修事業 ・ 飲食業 ・ 物販
その他	当法人は、通所介護施設と居宅介護支援事業所を運営している。 <事業所で提供している介護資格関連の講座> ・ 生活援助従事者研修 ・ 介護職員初任者研修 ・ 介護福祉士実務者研修

1. 訪問介護関連の事業所側からの人材ニーズと応募者の状況に対する見解

■ 生活援助従事者研修の認知度が低いうえ、身体介護を伴う初任者研修以上でない则需要がない

- 生活援助従事者研修の募集をかけても認知度の低さからなかなか人が集まらない。生活援助従事者研修の興味や関心を持つ人が少なく、初任者研修の受講を希望する人が多い。
- 生活援助従事者研修を開始した 2000 年、翌年の 2021 年ともに定員 15 名に対して応募者が 0 名と残念な状況にあり、今後は研修の実施を廃止する可能性が高い。
- 介護関連の事業所においても資格の認知度が低いことや、身体介護も対応できる初任者研修以上の資格を望む事業所が大半であるため、現段階では生活援助従事者研修のニーズが低い。

2. 生活援助従事者研修の講座を開設したきっかけ・経緯

■ 資格の創設をきっかけに開設したが応募者はゼロ。介護事業所の管理者クラスでも知らない人が多いなど知名度が低い

- 当事業所では介護職員初任者研修と介護福祉士実務者研修の講座も開講している。2018 年に生活援助従事者研修が創設されたことをきっかけに講座を開設した。生活援助従事者研修の指定業者となった時期は 2019 年 5 月である。
- 生活援助従事者研修は短時間で気軽に介護の資格が取得できる点がメリットであるという考えがあるが、知名度の低さからなかなか人が集まらない状況にある。
- 前述の通り、定員 15 名に対して応募者が 0 名で、今後も人が集まらなければ研修の実施を中止する可能性が高い。自治体からの委託を受けて実施していくのであれば継続できるかもしれないとも考えている。
- 全国的に講座数や指定業者が少ないのは、生活援助従事者研修の知名度が低いことが理由であると感じている。介護関連の事業所の上層部の人でも資格の存在を知らないことが多々ある。介護関連の人が知らない資格であれば、一般の人はさら知るはずもない。

■ 各都道府県で指定を受ける必要があり、研修業者として手間となることも開催場所が広がらない要因となっている

- 生活援助従事者研修を開催する場所について、複数の都道府県に事業所がある場合でも各都道府県で指定を受ける必要がある。
- 資格自体の認知度が低いことに加え、研修事業者にとって事務手続きの手間がかかることも講座の開設が広まらない要因であると感じている。

3. 生活援助従事者研修 受講者・修了者の状況

■ 認知度が低く応募者が0名。国として、生活援助従事者はどのような人をターゲットとしているのか、資格取得後にどんな道筋があるのか示してほしい

- 生活援助従事者を必要とする訪問介護や居宅介護の事業所、障がい者施設などに講座を紹介するほかダイレクトメールを送るなど広報活動をしていても応募者がいない。研修に関する問い合わせすら1件もなかった。
- 介護関連の事業所の役職者ですら資格の存在を知らないという現状であり、とにかく認知度が低い。生活援助従事者はどのような人を想定しているのか、修了後にどのように活躍できる資格なのかが分からないので、研修を担当するにあたって、受講者や事業所のメリットが見えにくい。
- 国から県、県から市区町村という流れで施策が下りてくるなか、生活援助従事者研修の役割が不明確だと自治体まで浸透しないため、国としてのビジョンを明確に示してほしいと感じている。
- いずれ身体介護を行うようになるのであれば初任者研修を受けた方がよいのではと思う人も多いなど、今後も生活援助従事者研修の知名度が上がらなければいずれ無くなってしまいう資格であると感じている。
- 生活援助従事者研修修了者が就業できる介護関連事業所も現状では少ないので、生活援助のみでも活躍できる場が広まることを願う。

■ 認知度が低く受講者は少ないが、人材の裾野を広げるために努力したい

- 介護サービスを担う人材の裾野を広げるためにも短時間で取得できる生活援助従事者研修を広めていきたいと考えている。腰痛持ちだけど介護の仕事をしたという人も向いている資格であると思う。
- 受講者を増やすためには、国による認知度アップの施策のほか、自治体を受講費用を負担することなどが必要である。受講費用を無料にしてハードルを下げれば受講人数の確保に繋がると感じている。

4. 介護職員初任者研修など他の講座・資格との関係

■ 初任者研修は近年若い男性の受講者もみられるようになった。生活援助従事者研修も認知度が上がれば若い年代の受講が増えるような気がする

- 初任者研修の受講者の年齢層は、高卒の 18 歳から 78 歳までと幅広い。近年は 10 代の若い男性が介護や福祉の仕事をするために受講しているケースもみられる。通所サービスだけではなく訪問介護を就業先として希望している若者も多いので、若年層に裾野が広がりつつあるのではないかと感じている。
- 個人的な感覚として、生活援助のみの対応でも活躍できる事業所があれば、生活援助従事者研修は家事に不慣れな若い人がターゲットになるのではないかと感じている。介護の基礎知識のほか、洗濯の仕方や掃除の仕方などをテキストや講座で生活支援を学んでから就業することを想定しているのではないか。また、前述の通り、介護の仕事をしたいけれど腰痛持ちで身体介護が出来ない人なども生活援助従事者に向いているかもしれない。

■ 初任者研修の受講者の 1/4 は就業目的ではなく自分や家族のために学びたいという人で占めている

- 初任者研修の受講者のうち 1/4 は就業目的ではなく、自宅での介護を通して介護の基本を学びたいという人が存在する。当事業所では、家族の介護や地域のボランティアに役立てたいという人も広く募っていることも理由にある。
- 初任者研修の受講者のうち 75 歳以上の場合は、特に家族や自分の将来ために学びたいという人が多い。介護の現場ではどのようなことをしているのかなど介護の基礎的なことを学ぶことを目的として参加している傾向がある。
- ちなみに、元気な高齢者はボランティア活動などを行っていることが多い。そのボランティア活動を行っている人たちが、今後生活援助従事者研修に興味を持つかどうかは何とも言えない。

5. 訪問介護事業所から、生活援助従事者研修修了者に対するニーズはあるか？

■ 訪問介護事業所は初任者研修以上の資格を求めるケースが大半である

- 前述の通り、生活援助従事者研修は、介護や福祉関連の事業所における認知度が極めて低い。介護関連事業所に生活援助従事者研修の資格内容を説明すると「旧ヘルパー3級と一緒にだね」と言われることもある。旧ヘルパー3級は家族のために取得する人が多かった資格なので、介護や福祉関連の事業所に従事している資格所有者は非常に少ないと認識している。そのため、旧ヘルパー3級の人が事業所で活躍している事例も認知していない。
- 介護関連の事業所では、生活援助のみの利用者が身体介護に移行すること多いことから、初任者研修以上の資格を持っていないと現場で通用しないと言われている。そのようなこともあり、生活援助従事者研修修了者を活用している事業所の存在を認知していない。
- 受講費用も大きく変わらず、生活援助に関するテキストも初任者研修とほぼ一緒なので、介護事業所での就業を目的とした場合、初めから初任者研修を取得したほうが就業に繋がりがやすいと感じている。

3. NPO 法人

法人形態	NPO 法人
所在地	栃木県
従業員数	112 名
事業内容	・ 介護保険事業 居宅介護支援事業（ケアプラン） 通所介護事業（ケアサービス） 訪問介護 ・ 障害者支援事業 居宅介護（訪問介護） 同行援護（視覚障がい者の移動支援） 移動支援事業（障がい者） ・ 民間在宅福祉事業 家事、介護、育児等の相互扶助サービス ・ 福祉有償輸送事業 障がい者、要介護者の移動支援事業 ・ 居場所事業 町指定一般介護予防事業所
資本金	—
売上高	—
その他	人材育成だけでなく、訪問介護事業所やデイサービスの経営等、様々な社会福祉事業を行っている。

1. 訪問介護関連の事業所側からの人材ニーズと応募者の状況に対する見解

■ 認知度が低く、生活援助のみでは仕事が少ないが、介護人材の裾野を広げる可能性はある資格である。介護施設に従事する無資格の人にも推進したい

- 生活援助従事者研修は初任者研修と比較して認知度が低いことから、全国的にみても講座数や指定事業者が少ないと思われる。
- 採用条件として初任者研修以上を基準としている介護関連の事業所が大半であり、生活援助のみだと求人が少ない（そもそも認知されていない資格のため募集がない）。しかし、生活援助従事者研修は、介護を担う人材の裾野を広げるための入り口となる可能性が高い。受講後に引続き初任者研修を受講するなどステップアップしていく人も存在するほか、地域の障がい者施設やデイサービスに既に勤務している人が取得するケースもある。
- 詳細は後述するが、生活援助従事者は日頃から調理や掃除などの家事を行っている中高年の女性に向いている仕事であると感じている。
- また、これまでは無資格でも通所・施設サービスの事業所に従事することができたが、医療・福祉関連の資格を持たない介護職員には「認知症介護基礎研修」が義務付けられた。2021 年 4 月より 3 年間の経過措置が設けられているため猶予はあと約 2 年である。生活援助従事者研修は公的な資格なので、デイサービスなどに従事する無資格の人に取得を推進するのも良いのではないかと考えている。

2. 生活援助従事者研修の講座を開設したきっかけ・経緯

■ 地域の介護スタッフ不足を解消することを目的に、行政と連携して住民の受講料を無料にして生活援助従事者研修の講座を開設した

- 生活援助従事者研修が創設されたことをきっかけに、2020 年 4 月に指定業者となった。
- 地域の介護スタッフ不足の解消を目指し、介護の人材確保の裾野を広げることを目的として生活援助従事者研修を開催している。
- 開設にあたって受講料の設定などを考えていた当時、自治体では総合事業で生活サポーター養成研修（受講期間 1 週間）を実施していた。その研修にも当事業所は携わっていたため、「せつかくなら公的資格が取得できる生活援助従事者研修に移行したほうが良い」と行政に打診した結果、自治体は生活サポーター養成研修をやめて、生活援助従事者研修の実施において連携をはかることになった。
- 受講料は 4 万円に設定したが、さくら市、高根沢町の協力により同住民の受講費用は金額補助となる。なお、他の市町村の住民に関しては、受講後 6 か月以上就業の場合は栃木県より半額補助がある。

■ 講座の運営は利益がでにくい。地域に介護難民をつくらないためにも研修の開催には行政の協力が必要である。全国無料で受講できるように行政が補助してほしい

- 「地域に介護難民をつくりたくない」という強い思いがあり、介護人材の裾野を広げ

るために、研修事業が赤字だとしても持ち出しで生活援助従事者研修を開催している。介護関連の講座を運営するためには受講者が集まらないと利益が生まれにくい。当事業所は訪問サービス以外にデイサービスを運営しているため成り立っているが、一般的に他の事業での利益がないと生活援助従事者研修を開催できないと感じている。

- 各地域共に介護サービスを担う人材が不足している実態であるが、幅広く人材を募るためにも生活従事者研修は行政が受講費用を補助すべきだと考えている。初任者研修も含め、介護の基礎的なことを学ぶ公的資格においては、受講者が無料で講座を受けられるようになることで、介護の人材が少しでも増えていくことを期待している。

3. 生活援助従事者研修 受講者・修了者の状況

■ さくら市、高根沢町の住民は受講料を無料にしているため応募があるものの、定員に達するくらい集まって欲しいとも感じている

- 受講者を広く集めるための取組みとしては、自治体の広報やスタッフによる PR、Facebook での告知のほか、パンフレットを作成して図書館や役所の窓口、近隣のお店などに配布した。
- 市町村の協力によって受講料が無料であるため、定員 20 名の募集に対して 2020 年は 15 名、2021 年は 11 名と受講者が集まったが、正直定員に達するくらい集まって欲しいと感じている。受講者全員が受講を修了し 2020 年は 11 名、2021 年は 7 名が介護・福祉関連の事業所に就業している（一部、既に介護関連事業所に勤務している受講者も含む）。
- 初任者研修の受講者数に関しても、定員 20 名に対して概ね 11～15 名で推移しているものの、2021 年は 10 名程度であった。
- 介護関連の公的資格に関して、受講を促すには「受講料が無料である」ということが最も効果的であると感じている。研修事業者は、行政と連携して生活援助従事者研修を開催していく必要があると感じている。

<さくら市 Twitter 告知画像>

**介護
職員**

生活援助従事者研修通信課程 令和3年開講のご案内と募集要項



1、募集期間：令和3年4月1日～令和3年5月31日
(ただし 先着順で定員20人になり次第締め切り)

2、研修日：おおむね9時から16時の講座で土曜日実施
令和3年6月（5日・12日・19日・26日）
令和3年7月（3日・10日）令和3年7月24日 修了式

3、その他:通信課程の課題提出と2時間の移動介護実習あり（6月中）
*諸事情により日程変更になる場合があります。

4、受講料：4万円 （ただし 高根沢町・さくら市在住の人は無料）
行政補助あり

★この講座修了で介護保険の家事支援の仕事ができます。 ★人と関わるのが好きな人に向いています。

★子育てと両立したり、**60代・70代の人でも**そこそこ元気なら**できます**。

★体が不自由になった人の援助がある事で安心して地域で暮らしていけます。
どんな**人の為に役に立つ仕事**です。また感謝される事です。

○ あなたの参加をお待ちしています。





実施事業所：NPO法人グループたすけあいエプロン
問い合わせ 電話 028-676-1100（担当 菅野）
メール epron8@sound.ocn.ne.jp

■ **生活援助従事者は家事に慣れている中高年の女性に向いている仕事であり、60～70 代でもそれなりに元気であれば活躍できる**

- 生活援助従事者研修と、初任者研修を受ける人の属性の違いはあまりない。受講者は、中高年以上の女性が大半であり男性は少ない。生活援助従事者研修は男性の受講者がいなかったが、2021 年の初任者研修の受講者については 2 名の男性がいた。
- 「地域の役に立ちたい」「家事支援なら介護の仕事ができるかも」「家族のために勉強したい」などの理由により、生活援助従事者研修を受講している人が多い。生活援助研修が介護職の入り口として機能していると思われる。
- 生活援助は日頃から調理や掃除などを行っている中高年の女性に向けた仕事である。身体介護は重労働と感じる 60～70 代でもそれなりに元気であれば活躍できる。

■ **被扶養者や、年金受給者など生活するためのお金にある程度余裕がある人が生活援助従事者に適している。明るく笑顔で対応できる人だとより望ましい**

- 生活援助のみではあまり仕事が多くはなく、身体介護の対応ができないため、どの訪問事業所においても常勤の正社員として就業することは難しいと思われる。そのため、「扶養の範囲内や年金をもらいながら少しの時間だけ働きたい人」など、生活するためのお金に困っていない人のほうが生活援助従事者には適していると考えられる。
- 介護関連の仕事に向いている性格は、人と接することが好き、明るく笑顔で対応できるといった点である。

4. 介護職員初任者研修など他の講座・資格との関係

■ **従事できる仕事が増えることからステップアップを促しており、生活援助従事者研修受講修了者の 1～2 割が引き続き初任者研修を受講している**

- 当事業所で実施している生活援助従事者研修修了者には、引き続き初任者研修を受講することを推奨している。
- 「初任者研修の資格を取得すると身体介護もできるようになり、介護の仕事量が増える」「知識が増えることで利用者のニーズに答えられることが増える」など、初任者研修の資格を取得するための時間がとれる受講者に向けて、資格取得のメリットを伝えている。
- 初任者研修へステップアップするための声かけにより、生活援助従事者研修終了後に、引き続き初任者研修を受講する人が 1～2 割ほどいる。初任者研修を受講する際は、生活援助従事者研修とテキストが異なることからカリキュラムの一部免除はせず、復習も兼ねて一から科目を受けてもらっている。
- 初任者研修の受講費用は教科書代などを含めて 8 万円かかる。県内在住で 6 カ月以上介護施設で就労している人や、資格取得後 6 カ月以上就労継続した場合は県から受講費の半額が助成される。
- ちなみに、研修における補講については、講師に対して時給 3000 円を支払っているため、受講者が 3000 円／1 時間支払うことで補講を受けられる仕組みになっている。

5. 訪問介護事業所から、生活援助従事者研修修了者に対するニーズはあるか？

■ 生活援助のみでは仕事が少ないので初任者研修を勧めているが、生活援助従事者研修は介護の仕事を知る入り口としても意義がある

- 生活援助従事者研修の受講修了者は関連会社に紹介するなどして就業支援を行っている。そのほか、地域の障がい者施設やデイサービスなどに就業する人も存在する。
- 初任者研修以上を求める訪問介護事業所は多く、生活援助のみでは仕事が少ない。その分、月に数時間だけ働きたいという年金受給者や扶養保険の範囲内で働きたいという人のニーズにマッチしていると思われる。
- 生活援助従事者研修の修了者で、当事業所に働いている登録スタッフについては、介護保険や自立支援（居宅介護）の家事援助サービスに従事してもらえるため、非常に助かっている。
- 生活援助従事者研修をきっかけとして、もっとできることを増やしたいという意欲を持ち、引き続き初任者研修へとステップアップするケースもみられるので、介護サービスを担う人材不足の解消に向けて生活援助従事者研修を開催することは意義があると考えている。

4. 特定非営利活動法人

法人形態	特定非営利活動法人
所在地	群馬県
従業員数	170 名
事業内容	介護保険サービス ・ 定期巡回随時対応型訪問介護看護 ・ 認知症グループホーム ・ 認知症デイサービス ・ 小規模多機能型居宅介護 ・ 看護小規模多機能型居宅介護（複合型サービス） ・ 居宅介護支援事業所 NPO 活動 ・ 企業主導型保育所 ・ 居場所づくり（コミュニティカフェ） ・ 配食サービス ・ 子どもの健全育成・子育て支援 ・ 居住支援 ・ 農園の運営 ・ 福祉移送・助け合い ・ 研修センター ・ 地域で認知症の人を支える啓蒙活動
資本金	—
売上高	—
その他	—

1. 訪問介護関連の事業所側からの人材ニーズと応募者の状況に対する見解

■ 生活援助従事者研修は認知度が低いためなかなか応募者が集まらず、介護関連の事業所への就業先も少ない状況

- 生活援助従事者研修の名称が浸透しておらず、研修を実施しても応募者が少ない。
- 訪問介護事業所においても研修の内容が認知されていないので、初任者研修以上の資格を保有している人を求める傾向がある。そのため、生活援助従事者研修の受講修了者は就業に繋がりにくい。

2. 生活援助従事者研修の講座を開設したきっかけ・経緯

■ 生活援助従事者研修の認知度が低いためか、県内で研修を実施している唯一の事業所となっている

- 県内で唯一生活援助従事者研修を開催している事業所であるが、当時のことが分からないので生活援助従事者研修を開設したきっかけに関しては不明としている。
- 生活援助従事者研修については、初任者研修の半分の時間で学べるとはいえ、59 時間の研修は決して短くはない。そのため、「短期間で取得できる」ということは利点ではないと感じている。
- また、生活援助従事者研修は自治体が実施している要支援者向けの生活支援と混同しやすいなど、研修の名称が認識しにくいのでなかなか覚えてもらえない。
- なお、テキストによるのかもしれないが、初任者研修とは内容が違いすぎるので、実際のところ科目の一部免除というのは難しいとも感じている。

3. 生活援助従事者研修 受講者・修了者の状況

■ 生活援助従事者研修は認知度の低さから受講者が少ない。中年女性など想定よりも比較的若い人が受講している

- ホームページでの募集案内に加え、社会福祉法人・役所・職安などへのチラシを配布するなどして受講者を募集している。
- 2020 年開催時は定員 20 名に対して応募者 4 名、受講修了者は 3 名であった。2021 年は 3 回開催し、受講者数は概ね各回 4 名前後に留まった。
- 生活援助従事者研修の認知度が低いこともあり、応募者が少ないので運営状況は非常に厳しい。
- 生活援助従事者研修の受講者については、中年女性が参加するなど、想定より年齢層は若いという印象がある。
- さらに、就業する意欲はないが自分の老後のために学びたい人、訪問系の障害福祉サービス事業所に勤務していて会社からの指示で受講した人など、受講者の属性は多様である。

■ 生活援助従事者研修は指定業者が少ないため補講がしにくい

- 当事業所としては、生活援助従事者研修を実施している指定業者が非常に少ないため、振替受講ができないなど補講のしにくさがネックとなっている。
- 生活援助従事者研修は元々受講者が少なく利益になりにくいのはもちろん、受講生がやむを得ない理由で休んだ科目の補講を1名のためだけに行うのも困難である。
- なお、補講に対する要綱について、同じ先生でないとならないようにも見える文言があるので、もう少しわかりやすい書き方に変更して欲しいとも感じている。

4. 介護職員初任者研修など他の講座・資格との関係

■ 初任者研修以上の資格を保有していることを採用条件としている事業所も多いので、ステップアップを促している

- 生活援助従事者研修がほとんど知られていないこともあり、訪問介護事業所の採用条件は初任者研修以上の資格保有者を採用条件としているところが大半である。
- そのため、生活援助従事者研修修了後、介護関連の事業所に就業を希望する人に対して初任者研修の受講を勧めている。

5. 訪問介護事業所から、生活援助従事者研修修了者に対するニーズはあるか？

■ 初任者研修以上の資格を求める事業所が多く、生活援助のみでは仕事がない

- 前述の通り、初任者研修以上の資格の保有を条件とする訪問介護事業者が多いので、生活援助従事者研修修了者に対するニーズは低い。
- 当事業所としては、生活援助従事者研修修了者が有償のボランティアとして参加して欲しいという思いもある。この有償ボランティアの内容は、配食サービスとしてお弁当を配達することや、配達時に利用者の見守りをするなどが挙げられる。研修を開設しても受講者が少ないうえ、既に他の介護福祉事業所に勤務している受講者も存在するなど、受講修了後に新たに介護関連施設へ就業した実績もない。

5. 株式会社

法人形態	株式会社
所在地	埼玉県
従業員数	3,500 名（2021 年 2 月現在）
事業内容	有料老人ホームの運営 サービス付き高齢者向け住宅の運営 介護保険法による指定居宅介護支援事業 介護保険法による居宅サービス事業
その他	—

1. 訪問介護関連の事業所側からの人材ニーズと応募者の状況に対する見解

■ 生活援助員研修は事業者側と応募者側、双方からの問い合わせは少ない

- 生活援助員研修の講座は事業者側と応募者側、双方からの問い合わせは非常に少ない。
- 介護事業所からの問い合わせはほとんどなく、この資格の存在を知らないようである。
- 応募者側からも、「受講したい」という問い合わせは非常に少ない。コロナ禍の影響もあるが、生活援助従事者研修という資格・制度は、あまり宣伝をしていないため認知がなく、また、ニーズもないのではないかと思う。研修を行ったのは埼玉県内の事業所であり、県に研修の申請を行なった時、「本当に良いのですか？」「介護予防の間違いではないですか？」と確認された。県の担当者も、ニーズが少ないであろうと認識しているのではないかと感じる。
- しかしながら、「介護予防よりもレベルが上である」「要介護の利用者宅を訪問できる」という長所があるので、どこかにメリットを感じる事業者がいるはずとは考えている。介護初心者に門戸を開いた公的な資格なので、介護人材不足に寄与するものと信じている。

■ 生活援助従事者研修は、介護初心者にとっては新しい知識を学べ、新たな業務に就ける絶好の機会である

- この生活援助従事者研修という資格の有効性は確かにあると考えている。全くの介護の初心者が最初に取得する公的な資格としてはハードルが低い。初任者研修の半分の59時間だが、それなりの講義内容を学ぶので、初心者が新しい知識を身に付けられ、新たな業務に就ける機会である。自治体が総合事業で行なう介護予防サービスの生活援助研修よりもきちんと学べると思う。
- また、長い間、無資格者で介護の仕事に就いていた人が研修を通じて、これまでの振り返りを兼ねて資格が取れるというもの一石二鳥で有効性が高いと思う。

2. 生活援助従事者研修の講座を開設したきっかけ・経緯

■ 講習のラインナップの増加の他、介護人材を増やすための最適な資格として期待して開設した

- 同社では、初任者研修と実務者研修の資格取得の講座を開催しており、生活援助従事者研修は講座のラインナップを増やすために開設した。
- また、深刻な人材不足が課題となっている介護業界においては、生活援助従事者研修の講習開催は介護人材を増やすための入門的な資格としては最適であり、間口を広げるのに有効と期待して開設した。
- なお、2024 年から全ての無資格の介護職員に「認知症介護基礎研修」の受講が完全義務化される（2021～2023 年度までは努力義務）。当社としても入社する新入社員が無資格者の場合、最初に取得する資格としてはハードルが低い生活援助従事者研修は適切だと考えており、無資格者の新入社員には受講を促す方針である。

3. 生活援助従事者研修 受講者・修了者の状況

■ 受講者は無資格者の社員であり、純粋な応募者ではない

- 今回のアンケート回答時まで、開催実績はなく受講者もゼロ。したがって修了者も就職した人もいなかった。しかしながら、12 月に 1 度開講し 2 名が受講した。
- この 2 名の受講者は純粋な応募者ではなく当社の社員（無資格）であり、年齢は 20 代と若い。2024 年度の「認知症介護基礎研修」の受講が完全義務化されることへの対応として受講してもらった。資格取得はあくまで個人の自由なので、「このような初任者向けの資格があるけど、どうですか？」と案内はしたが、会社としては強制していない。年齢的にも 20 代と若いことから、この生活援助従事者研修をきっかけに、今後のステップアップを期待したい。

4. 介護職員初任者研修など他の講座・資格との関係

■ 老人ホーム経営が中心事業であり収益を確保している。生活援助従事者研修は介護人材を増やすため、採算度外視で行なっている

- 当事業所では、生活援助従事者研修の他、初任者研修の講座も開設しているが、生活援助従事者研修は一般の受講希望者からの問い合わせがほとんどない。
- 問い合わせが非常に少なく、応募者も少ないので、生活援助従事者研修の開催実績は皆無に等しい。そのため、採算性が非常に悪いのも事実である。同社では老人ホームが中心事業であることから、介護入門の間口を広げ、新しい人材を増やすためことを目的として、採算度外視でやっているというのが今の状況である（現在は自社の従業員向けの研修といった意味合いも強くなりつつある）。

5. 訪問介護事業所から、生活援助従事者研修修了者に対するニーズはあるか？

■ 人材不足に悩む介護事業所ならば生活援助従事者研修のニーズはあると思われる。この資格の知名度があまりに低いのがネックである

- 本当に人材不足に悩む介護事業所ならば、身体介護ができなくても生活援助従事者研修のニーズはあると思われる。要支援ではなく、要介護の利用者宅に訪問できる点はメリットである。この資格の認知度があまりに低いため、介護事業所が知らないだけではないだろうと思う。ここ2年ほどはコロナ禍の影響もあるが、厚生労働省や自治体はもっと生活援助従事者研修という資格について広報・宣伝を行ない、認知度を上げる必要がある。国や自治体が研修費を支援するなど、金銭面でのサポートがあった方が取得者は増えると思う。

6. 自治体

法人形態	自治体
所在地	東京都
一般職員数	855 名
事業内容	—
その他	市の高齢者の福祉事業を担当している課で研修を実施

1. 訪問介護関連の事業所側からの人材ニーズと応募者の状況に対する見解

■ 介護人材不足が深刻であるが、就業イベントを開催しても応募者はわずかである

- 当市では年に何度か就業イベントを開催しており、その中で介護事業者ブースを設置して就職相談を行なっている。その就職相談会には、有資格者が安定して働くことができる正職員の求人を求めて来場するが、来場者数は少なく 2～3 人程度にとどまっている。介護業界は人材不足に悩まされているが、実際の応募状況はこのような状況であり、介護事業所側の人材ニーズに対して供給が追いついていない。

2. 生活援助従事者研修の講座を開設したきっかけ・経緯

■ 総合事業の訪問型サービス A の担い手を確保するために講習会を開催した。担い手には、公的資格の生活援助従事者研修の修了者を充てる計画だった

- 2018 年に「生活援助従事者研修」の資格が制定されると、当市は総合事業の訪問型サービス A の担い手を確保するため、東京都に申請を行ない、講習会の準備を行なった。そして、2019 年 7 月に講習会を実施した。
- 当市は、他の市区町村が行なっているような 1～5 日間で取得できる要支援向けの生活援助スタッフ（入門的研修）ではなく、公的資格である生活援助従事者研修の修了者を総合事業の訪問型サービス A の担い手とすることを計画した。したがって、講習会はきちんと 59 時間を受講させた。
- 講習会の実施前に訪問型サービス A の事業者ヒアリング調査を行なったが、「初任者研修や実務者研修等の有資格者と給料面で差別化すると、有資格者をベースアップすることになる」「質の部分が心配」等の否定的な意見が聞かれた。しかしながら、介護人材不足の解消につながるならばということで、事業者からは「是非とも実施して欲しい」という多くの前向きな意見を得た。

■ 人口増加を背景に、当市ではパート求人が数多くあり、わざわざハードな訪問介護を希望する人は少ない。求人少ない地方は応募者がいるであろう

- 当市では、今はなかなか介護職を目指す人材がいない。
- 地方の過疎地域のように少子高齢化が急速に進むのとは異なり、当市は毎年人口が 1%増程度増加している。人口増加を背景に、周辺には食品スーパーや外食産業等が多く進出しており、数多くのパート求人が出ている。このような地域特性があることから求人案件の選択肢は多く、わざわざハードな訪問介護の仕事を目指す人が少ない。
- また、時給の点でも、訪問介護は他の業界に負けてしまう。例えば、スーパーのレジ担当は時給が最低でも 1100 円であり、生活援助の時給はそれを下回る時給である。しかも、生活援助は移動時間の分は時給が発生しないので、思いのほか稼ぐことはできない。
- 少子高齢化が著しい地方の場合、東京のように求人案件が少ないことから、ハードな訪問介護でも応募はあるだろうと思われる。

3. 生活援助従事者研修 受講者・修了者の状況

■ 講習会は1回のみ、参加者は4名にとどまった。しかも、就業には結びつかなかった

- 生活援助従事者研修の講習会は、2019年7月に1回のみ行なった。定員12名に対して参加者は4名にとどまった。
- 参加者の顔ぶれも当初想定していた、「隙間時間にちょっと働き、生活の足し位になればいいと考えるような主婦層」ではなく、年金だけでは暮らしていけない高齢者、よく生活援助のことを調べないで何となく将来、福祉の仕事をしたいと考える人等であった。想定外の参加者であり、就業に結び付くことはなかった。
- 前述した通り、当市では就業イベントを開催しており、このイベントには数は少ないものの、初任者研修や実務者研修等の有資格者が訪れる。これら有資格者は安定した正職員の仕事を本気で求めており、同じ介護でも生活援助従事者研修の参加者とは全く違う。

■ 今後はボランティアを中心とした研修に変更する。モチベーションの高い人達が集まりそうである

- 参加者の意見や問い合わせ内容から、59時間の講習時間が長過ぎること、ステップアップも望んでいないことがわかった。今後は地域での支えあいを目的とした、入門的研修に準ずる元気な高齢者やボランティアを対象とした研修（訪問型サービスB）に変更する予定である。介護事業者に委託する訪問型サービスAは、事業者の選定も入札を行ったり、選定後も東京都と講師の履歴等でやりとりしなければならないので、運営者の負担が非常に大きい。
- 元気な高齢者やボランティアを対象とした研修ならば、モチベーションの高い人達が集まりそうであり、面倒な事業者選定からも解放される。

■ 現代の主婦層は高学歴であり、子育て終了後はフルタイムで働く。また、有職主婦が多いため、家事が得意ではない

■ 家事が得意なのは、専業主婦を経験した60～70代である

- 現代の主婦たちは高学歴ということも影響し、子育てが終わったら、またフルタイムで働きたいと考えていると思われる。したがって、40～50代の女性が生活援助従事者研修に応募するとは考えにくい。
- また、現代の主婦層は有職主婦が多く、専業主婦ではないため、そもそも家事が得意ではない世代である。スーパーの出来合いの総菜や冷凍食品にも慣れ親しんでいるため、調理が苦手な人が多く、掃除も嫌いな人が多い。家事が得意なのは専業主婦を経験してきたもっと上の世代（60～70代）であり、今の主婦層やリタイヤ組にはそういう感覚はない。

■ 介護スタッフが仕事を続けられるのは「やりがい」があるから。利用者から感謝の言葉を聞くと毎日の苦勞が報われる

- 上司や同僚と一緒に仕事する施設系介護と異なり、1人で利用者宅においてサービスを行なう訪問介護はハードな仕事である。そんなハードな訪問介護という仕事を続けられる最大の理由は「やりがい」を感じているからである。
- 身体介護をあまり必要としない要支援の利用者でも身体的には厳しい人も多く、介護スタッフの力があるからこそ、在宅で生活することができる。例えば、当市にはエレベーターの無い古い団地があり、そこに住んでいる利用者の買い物代行は重い荷物を持って昇降しなければならないのでとても厳しい仕事である。利用者もその大変さが分かっており、住み慣れた自宅で1日でも長く生活できるのは介護スタッフのお陰だということで感謝の言葉をかけられる。その感謝の言葉を聞くと、「毎日の苦勞が報われる」という介護スタッフは多い。また、訪問を待ちわびている利用者がいると思うと、使命感を感じて「頑張ろう」という気持ちになるという。
- 非常勤の介護スタッフは自宅から直行直帰のケースが多く、仲間同士の会話もなく、孤独な業務である。自治体としても不満や不安を解消する機会を設けたいと考えているが、コロナ禍の現状では具体的な施策を行なうことはできない。

4. 介護職員初任者研修など他の講座・資格との関係

■ 初期段階でとん挫したことから、初任者研修へのステップアップを促すといった展開にはならなかった

- 当市では、生活援助従事者研修の講習会は参加者が4名と少なく、就業実績もなかったことから1回限りで休止した。
- 初期段階でとん挫したことから、初任者研修へのステップアップを促すといった展開にはならなかった。

■ 生活援助従事者研修は公的な資格であることをアピールすれば、社会的地位の向上や介護人材の増加につながる

- 生活援助従事者研修は、介護人材の裾野を広げるため、隙間時間に誰でもできる仕事であると訴求したのが良くなかった。それは「誰でもできる仕事」「他にできることがなく、仕方なくやっている仕事」「社会的地位の低い仕事」という印象を講習会の参加者や参加検討者に与えてしまった。
- 介護に近い分野として看護があるが、昔は看護学校しかなかったが、今は大学で看護学という一つの学問領域を確立しており、看護師は社会的にも認められた資格となっている。
- 介護も看護のように、社会的に認められた資格として地位を向上すれば、介護人材の増加につながると思われる。実際、福祉系の大学で最上位の介護福祉士の資格取得が可能であり、「社会福祉学部」「健康福祉学部」等の学部が設置され、福祉学として確立されている。生活援助従事者研修は誰でもできる簡単な仕事ではなく、介護福祉士

に連なる公的資格であることを強くアピールすることで、社会的な地位向上、ひいては介護人材の増加には繋がると思われる

5. 訪問介護事業所から、生活援助従事者研修修了者に対するニーズはあるか？

■ 介護事業者からは人材不足の解消につながることを期待され、生活援助従事者研修の講習会を実施した。ニーズは高いと言える

- 前述した通り、生活援助従事者研修の講習会を実施する際、「介護人材不足の解消につながるならば」ということで、介護事業者からは「是非とも実施して欲しい」という意見を得ることができた。このことから介護事業所からの生活援助従事者研修のニーズはあると考えられるが、参加者が非常に少なく供給が追いついていない。

7. 株式会社

法人形態	株式会社
所在地	新潟県
従業員数	21 名（介護事業のスタッフ）
事業内容	産業廃棄物の収集運搬業 医療機器・総合福祉機器販売 介護老人施設運営
資本金	—
売上高	—
その他	運営会社は、福祉事業部と環境事業部に組織が分かれている。福祉事業部では介護施設の運営の他に介護用品の販売を行なっている。 また、環境事業部では産業廃棄物の運搬・処理を行なっている。さらに医療廃棄物の運搬・処理も手掛けており、新潟県内病院・診療所・各行政機関他で 200 施設、富山県・東京都他で 20 病院と取引がある。

1. 訪問介護関連の事業所側からの人材ニーズと応募者の状況に対する見解

■ 介護業界は深刻な人材不足に悩まされている一方で、介護人材の育成・供給が追い付いていない状況

- 介護業界は深刻な人材不足に悩まされている一方で、介護人材の育成・供給が追い付いていない状況である。特に当事業所のような小規模な介護施設には就業する人は少ない。

■ 大手企業が無資格者を多く採用し、入社後に資格を取得させている

- こういう状況ではあるが、施設系の大手企業等には新入社員として無資格のスタッフが多く入社している印象がある。こういった大手が人材を独占してしまう傾向が懸念される。なお、当事業所から大手介護企業の新人教育に講師を派遣した経験ある。

■ 初任者研修のニーズは高いが、生活援助従事者研修のニーズは低い

- 新潟県内の初任者研修の講習会は、令和3年度は26カ所の教室で行なわれたが、生活援助従事者研修は同業所も含めて3カ所にとどまっている。
- 生活援助従事者研修のカリキュラムのベースは当事業所が作成し、新潟県の担当者とも何回も打ち合わせを重ねて作り上げた。新潟県としては介護人材の裾野を広げる資格として前向きな姿勢であるが、県内の介護事業所には身体介護もできる初任者研修を希望する声が多いようであり、生活援助従事者研修は浸透していない。
- 真剣に介護業界での就職を考えている人は生活援助従事者研修を1年間やり、その後に初任者研修へステップアップするのは遠回りと判断している様子である。雇用する事業所側としても、最初から身体介護と生活援助の両方を学べる初任者研修の方が良いと考える傾向がうかがえる。研修期間が59時間もあるため、気軽に受講できる講座内容でもなく中途半端な位置づけである。

2. 生活援助従事者研修の講座を開設したきっかけ・経緯

■ 自社の人材確保を目的に講習会を開催した

- 当事業所では、これまで初任者研修と生活援助従事者研修の講習会を開催した実績がある。講習会の目的は、自社の介護施設で働く人材を確保することである。当事業所の職員は大手介護企業で新人教育の講師をした経験があるため、自社で講習会を開催することができると思ったことが背景にある。
- これまでの講習会の開催実績は2017～2018年の2年間で初任者研修を行ない、1年空けた2020年に再度初任者研修の講習会を開催した。2021年は初任者研修よりも短時間で取得できるということからハードルが低い生活援助従事者研修の講習会を開催した。介護人材の裾野が広がることを期待した。

3. 生活援助従事者研修 受講者・修了者の状況

■ 受講者にとって、求人案件の多い初任者研修はニーズがあるが、知名度が低く求人案件の少ない生活援助従事者研修には興味がない

- 生活援助従事者研修は受講者のニーズが少ないことに加え、2021 年はコロナ禍に見舞われたことから受講者はゼロ人となった。生活援助従事者研修は国や県からの補助はなかったが、受講後、当事業所に就業することを見込んで講習費は 21,000 円という低価格に設定したが、受講者は集まらなかった。元々介護業界で就業を希望する人は少ないが、応募者は最初から求人案件の多い初任者研修を受講する傾向がある。生活援助従事者研修は、そもそも知られておらず、また、求人案件も少ないため、興味を持たれないのではないかと認識している。

■ 求人案件の多い初任者研修はニーズがあるが、知名度が低く求人案件の少ない生活援助従事者研修には興味がない

- 生活援助従事者研修はニーズが少ないことに加え、2021 年はコロナ禍に見舞われたことから受講者はゼロ人となった。生活援助従事者研修は国や県からの補助はなかったが、就業することを見込んで講習費は 21,000 円という低価格としたが、受講者は集まらなかった。

■ ニーズの高い初任者研修では 6 名の修了者がおり、その内、2 名が当事業所に就業した

- ニーズの高い初任者研修については、これまで 6 名の修了者の実績があり、その中から 2 名が当事業所に就業した。就業者は女性 40 代と 60 代である。ただし、家庭の事情もあって正職員ではなく、パートでの雇用となっている。
- この 2 人は、両親がこれから介護を受ける可能性が高いということで、そのために予め介護の知識を得たいというのが受講動機である。「パートから正職員になりたい」という気持ちはあるようだが、両親を介護しなければならないというプライベートの事情と、正職員となってさらに上の実務者研修や介護福祉士にステップアップするには費用もかかってしまう。現状はそこまでは考えていないため、パート雇用のままで勤務している。

■ 面接時、「介護はやりがいのある仕事である」ということを強調している

- 介護の仕事の中でも訪問介護は 1 人で利用者宅を訪問するので、非常に孤独で責任が重い。しかしながら、利用者から「ありがとうございます。」という感謝の一言がやりがいにつながっている。時給も高いことに越したことはないが、それよりも利用者からの感謝の言葉が介護スタッフのモチベーションの向上につながり、自分自身や家族のために頑張ろうという気持ちにさせる。就業時の面接においても、訪問介護という仕事はやりがいのある仕事だということを強調している。

4. 介護職員初任者研修など他の講座・資格との関係

■ ニーズの高い初任者研修の講習会を先行して行なった。その後に生活援助従事者研修を開講したが、受講者はゼロ人。次年度以降の開催は未定

- 前述した通り、当事業所ではまず初めに初任者研修の講習会を行ない、その後に研修時間が短く、より入門者向けの生活援助従事者研修を行なった。初任者研修は実際に2名が当事業所に就業した。
- しかしながら、生活援助従事者研修はコロナ禍ということもあるが、求人が少ないためかニーズがなく、受講者はゼロ人だった。生活援助従事者研修は受講者のニーズが少なく、講習会を開催しても参加者が集まらない。次年度、生活援助従事者研修の講習会を開催するのは現時点では未定。

5. 訪問介護事業所から、生活援助従事者研修修了者に対するニーズはあるか？

■ 新潟県内の介護事業所には、生活援助従事者研修の修了者のニーズは少ない

- 刈羽村には、柏崎刈羽原子力発電所がある関係で補助金が入って来る。村役場からは、「その補助金を介護にも回そうか」という意見もあり、介護人材の育成に対しては協力的な姿勢を見せている。しかしながら、県内の大半の介護事業所では、身体介護と生活援助の両方ができる初任者研修以上の人材を求めており、生活援助従事者研修修了者の人材ニーズはない。
- 2022年1月現在、新潟県からは令和4年度の初任者研修の開講スケジュールは公表されているが、生活援助従事者研修の開講スケジュールは公表されていない。

8. 社会福祉法人

法人形態	社会福祉法人
所在地	長野県
従業員数	170 名（正規・非正規の計）
事業内容	(1) 社会福祉を目的とする事業の企画及び実施 (2) 社会福祉に関する活動への住民の参加のための援助 (3) 社会福祉を目的とする事業に関する調査、普及、宣伝、連絡、調整及び助成 (4) (1)から(3)のほか、社会福祉を目的とする事業の健全な発達を図るために必要な事業 (5) 保健医療、教育その他の社会福祉と関連する事業との連絡 (6) 共同募金事業への協力 (7) 居宅介護支援事業の経営 (8) 居宅介護等事業の経営 (9) 老人福祉センター、福祉センター、生活支援ハウスの経営 (10) 老人デイサービスセンター事業の経営 (11) 小規模多機能型居宅介護事業の経営 (12) 訪問入浴介護事業の経営 (13) 老人短期入所事業の経営 (14) 障害福祉サービス事業の経営 (15) 指定一般相談支援事業の経営 (16) 特定相談支援事業の経営 (17) 地域活動支援センターの経営 (18) 給食サービス事業の経営 (19) 地域安心ネットワーク体制づくり事業の経営 (20) 生活福祉資金貸付事業 (21) 心配ごと相談事業 (22) 介護に関する人材育成、その他研修事業 (23) 生活支援体制整備事業
その他	人材育成だけでなく、デイケアセンターや訪問介護事業の経営等、様々な社会福祉事業を行なっている。

1. 訪問介護関連の事業所側からの人材ニーズと応募者の状況に対する見解

■ 深刻な人材不足の介護業界だが、生活援助従事者研修の認知度は致命的に低い。そのため、介護事業所から求人ニーズの声は全く聞かれない

- 周知の通り、介護業界は深刻な人材不足に悩まされており、喉から手が出るほど人材が欲しいという介護事業所は非常に多く存在する。この背景にあるのが、日本の人口減少・少子高齢化であり、構造的に介護人材の創出は既に頭打ちでこれ以上は増えないと同法人では認識している。
- このような状況で介護人材の裾野を広げることを目的に、生活援助従事者研修という資格が設定されたが、全国の介護事業所の間では認知度が全くない。致命的といえるほど認知度低い状況であり、介護事業所から求人ニーズに関する声は全く出てこない。

■ 生活援助従事者研修という資格のターゲット層が誰なのか、全く見えてこない。政策的に失敗だと思う

- 生活援助従事者研修という資格は「どういう層が担い手となるのか?」、政府が想定しているターゲット像が全く見えてこない。元気な高齢者なのか、ちょっとした隙間時間に仕事をしたい人なのか、介護分野の入り口としてやるのか、全くターゲットが見えて来ず、政策的には失敗だと感じている。このような状況なので、講習会で受講者を募集してもなかなか参加者が集まらない。
- 長野県内では計3事業者が、生活援助従事者研修の講習事業者となっている。たったの3事業者にとどまっていることが、ニーズがない証明である。

■ 国策として介護人材の裾野を広げるため、思い切った広報も検討すべき

- 介護人材の裾野を広げる必要性を国策として周知させるような広報活動が必要である。例えば、公共広告機構（A C）を使う等、思い切った広報活動も検討すべきである。

■ 講習会の開催を長野県に申請する事務作業は、生活援助従事者研修も初任者研修も同程度。講習時間が短いといっても、負担軽減になっていない

- 生活援助従事者研修も初任者研修も、講習会を開催するには長野県に申請する必要があるが、用意する書類は両資格ともあまり変わらず、事務作業の負担も同程度である。
- 生活援助従事者研修は講習時間が短いからといって、初任者研修と同じように、講師の人数を揃えなければならないため、研修事業者としては講座開設時の負担となる（研修事業者側の負担軽減につながっていない）。これならば、応募者・参加者があまり見込めず、訪問介護事業者のニーズも少ない生活援助従事者研修を開催するよりも、ある程度ニーズがある初任者研修を開催した方が良いと考える研修事業者は多いのではないかと。

2. 生活援助従事者研修の講座を開設したきっかけ・経緯

■ 介護人材の裾野を広げる方法と期待して講習会を始めた

- 同法人では、生活援助従事者研修の制度がスタートした2年目の2019年から講習会を開催している。介護人材の裾野を広げる一つの方法として期待したことから、長野県に講習会開催の申請を行なった。

■ 富士見町は人口14,000人の小さな町。外部から介護人材が集まらないので、自前で育成している

- 富士見町は人口14,000人の小さな町であり、八ヶ岳と南アルプスに挟まれた山間地域ということから、募集をかけても簡単に外部から介護人材が集まるようなことはない。このような立地条件なので、社会福祉法人である我々が自前で介護人材を育成するしかないと考え、長野県に講習会開催の申請を行なった。同法人によると、「国や県から補助金等の支援もないが、介護人材の育成は意地でも続けていく方針」としている。

3. 生活援助従事者研修 受講者・修了者の状況

■ HPでの告知、DM、町内の店舗でのチラシ設置で募集した。ただし、応募者は少ない

- 2019年度と2020年度に生活援助従事者研修の講習会を開催した。定員19名のところ、2019年度は受講者8名、修了者5名。2020年度は受講者7名、修了者7名であった。定員を大幅に下回る応募状況である。ホームページでの告知やDM、町内にある店舗にチラシを設置してもらって募集活動を行なったが、あまり人が集まらない。この生活援助員研修という資格は介護事業所だけでなく、一般の人にも認知されていないのが原因の一つである。
- この資格は2018年に始まったが、間もなくコロナ禍に見舞われた。コロナ禍で人々が集合しにくい世の中だからこそ、余計に訪問介護のニーズは全般的に高まるはずだと思われるが、「生活援助従事者研修を受講したい」という人があまり出て来ないのが実情である。認知度の低さや制度設計の失敗が原因だと思われる。

■ 参加動機は「社会貢献のため」「就活中に資格を取得した」等

- 生活援助従事者研修の講習会には、「自分の住まいの近所に高齢者がいるので、社会貢献のために資格を取りたい」「就活をやっている最中にタイミング的に福祉関連の資格が取れるので参加した」といった動機で参加した人が目立った。

4. 介護職員初任者研修など他の講座・資格との関係

■ 身体介護は難しいということで生活援助従事者研修を受講したが、中には初任者研修へステップアップした人もいる

- 同法人では生活援助従事者研修の他に、初任者研修の講習会も開催しているのでステップアップとして初任者研修のことも案内している。
- これまで修了者 12 名中 2 名が同法人に就業した。その内の 1 名はさらに初任者研修へとステップアップした。この人は年齢的には 50 代後半の女性であった。

■ 生活援助従事者研修から初任者研修へステップアップする場合、免除されるカリキュラムが少なく、また、中途半端な免除なのでスムーズに移行できない

- 生活援助従事者研修から初任者研修へステップアップする場合、免除となるカリキュラムが少なく、また、中途半端な免除（読み替えと言われるカリキュラムの免除）なのでスムーズに移行できないという構造的な欠陥を抱えている。例えば、あるカリキュラムは初任者研修で設定されている講習時間は 5 時間であるが、生活援助従事者研修を持っていれば 3 時間に免除される。ただし、残った 2 時間に対応するような教材はなく、2 時間と少ない講習を担当してくれる講師を見つけるのも非常に大変である。せっかくならば、5 時間全て免除するような制度にして欲しいと思う。

■ ステップアップする受講者に何らかの補助金など創設しなければ伸びない

- 知り合いの教科書会社によると、「生活援助従事者研修は受講者が少なく儲からないので、カリキュラム免除に柔軟に対応できるような構成にテキストはなっていない。今後も改善する意向はない」とのこと。
- 生活援助従事者研修修了者が初任者研修を受講する場合、免除できるカリキュラムが少ない。単純に $130h - 59h = 71h$ の講習会では済まないため、ステップアップするために受講しやすいカリキュラム構成が設定されているかというところではないと同法人では感じている。ステップアップする受講者に何らかの補助金やもう少し効果的なカリキュラム免除の制度を創設しなければ、受講者数は伸びないと同法人では考えている（ただし、現在はそもそも生活援助従事者研修の受講者が少ないためあまり大きな問題ではない）。

■ 生活援助従事者研修から初任者研修へステップアップするよりも、最初から初任者研修を取得の方が効率的である

- 初任者研修までの資格取得の効率性を考えると、生活援助従事者研修からステップするのはではなく、最初から初任者研修を取得した方が効率的である。
- 仕事や生活環境の都合の関係で、どうしても 2 年かけて初任者研修の資格取得を目指す人がいる。前述した通り、生活援助従事者研修から初任者研修へステップアップしても、カリキュラムの免除が少ないので、カリキュラムが重複するケースが出てくる。このような構造なので、2 年かけて初任者研修を取った方が無駄なく資格取得できるという皮肉な状況が生まれている。

5. 訪問介護事業所から、生活援助従事者研修修了者に対するニーズはあるか？

- **生活援助従事者研修は認知度が低く、事業所の違いによるニーズ等は把握していない**
 - 前述した通り、この生活援助従事者研修という資格は介護事業所の間で認知度が全くないことから、残念ながら事業所の違いによるニーズやエリアの違い等を把握するまでには至っていない。
- **介護事業所の立場からすると、身体介護ができない生活援助従事者研修は使い勝手の悪い資格**
 - 講習時間は、生活援助従事者研修が 59 時間、初任者研修が 130 時間である。初任者研修よりも講習時間が短期間で初心者向けという触れ込みだが、生活援助従事者研修もそれなりの時間を学習している。自治体が総合事業で行なっている入門者研修よりもレベルが高い。しかしながら、介護事業所の立場からすると「身体介護ができないと困る」というのが本音であり、講習費を支援すること等は考えにくく、生活援助だけの人を雇用するのは難しいということが推察される。
 - 多くの介護事業所では、約 1 ヶ月前から介護スタッフのシフト・スケジュールを組んでいる。身体介護・生活援助の両方ができる初任者研修と生活援助従事者研修の介護スタッフがいた場合、どうしても初任者研修から優先して仕事を組むようになってしまう。フレキシブルに動ける初任者研修の方が使いやすいためである。このようなことから、介護事業者からすると生活援助従事者研修は雇用しにくいと思われることが想定される。

9. 社会福祉法人

法人形態	社会福祉法人
所在地	長野県
従業員数	一名
事業内容	(1) 社会福祉を目的とする事業の企画及び実施 (2) 社会福祉に関する活動への住民の参加のための援助 (3) 社会福祉を目的とする事業に関する調査、普及、宣伝、連絡、調整及び助成 (4) (1)から(3)のほか、社会福祉を目的とする事業の健全な発達を図るために必要な事業 (5) 保健医療、教育その他の社会福祉と関連する事業との連絡 (6) 共同募金事業への協力 (7) 居宅介護等事業の経営 (8) 居宅介護支援事業の経営 (9) 老人デイサービス事業の経営 (10) 特別養護老人ホームの経営 (11) 老人短期入所生活介護事業の経営 (12) 障害福祉サービス事業の経営 (13) 生活福祉資金貸付事業 (14) 心配ごと相談事業 (15) ボランティア活動の振興 (16) 生活支援体制整備事業 (17) その他この法人の目的達成のため必要な事業
その他	人材育成だけでなく、通所介護、訪問介護、地域密着型通所介護、介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）、居宅介護支援（ケアマネジメント）などの介護保険事業を行っている。

1. 訪問介護関連の事業所側からの人材ニーズと応募者の状況に対する見解

■ 福祉・介護関連の事業所からのニーズは少なからずあると思うが、介護関連の仕事に就こうという人が少なく、生活援助従事者研修の参加者がなかなか集まらない

- 福祉・介護関連の仕事全般に言えることだが、ハローワークなどに職員の募集をかけてもなかなか応募者がいない状況が続いている。
- 人材不足が続いている訪問介護関連の事業者としては、生活援助の仕事を担当する人材が増えるため、生活援助従事者研修修了者を必要とする事業所も存在すると思われる。
- 一方、生活援助従事者研修の受講者について、将来における家族の介護を考えている人が資格に興味を持つケースがある。近年は、親と同居していない家族が多くなっており、家庭で介護をする機会が減っていることも介護関連の研修に参加者が集まりにくい要因となっているのではないかと考えている。

2. 生活援助従事者研修の講座を開設したきっかけ・経緯

■ 自宅で家族の介護を行っている人や、研修を受けた後に介護関連の施設で就業を希望する人向けの講座として生活援助従事者研修を開設した

- 生活援助従事者研修は、訪問介護事業所で掃除・洗濯・調理などの生活援助サービスを提供する人材を育成するための研修である。生活援助と身体介護を分けたことで、介護の資格が取りやすくなったことが利点である。
- また、自宅で家族の介護をしている人も少なくなく、自宅での介護に役立てたいという思いから受講する人もいると考えて講座を開設した。生活援助従事者研修は、自宅で家事や介護を日頃から行っている主婦・主夫のほう取り組みやすい。
- さらに、生活援助従事者研修の受講をきっかけに、当法人が運営する訪問介護事業所で介護スタッフとして勤務する人が増えるのではないかと考えたことも講座開設の目的となっている。

■ 自治体からの依頼を受けて開催したわけではないが、村から補助金が出たため、村に在住または勤務している人であれば無料で受講できる

- 生活援助従事者研修は自治体からの依頼を受けて実施したのではなく、生活援助従事者研修の資格が新たに創設されたことから自主的に開催した。
- 当協会が所在する自治体から研修を開催するにあたり補助金が支給されたため、研修受講者には受講費用を無料にし、テキスト代 3000 円のみ自費負担にて開催することができた。なお、研修は村に在住または勤務している人が受講対象者となる。外部講師に授業を依頼するほか、補助金は、他に研修の開催に必要なプロジェクターの購入費などにも活用した。自治体からの助成金がないと、応募者が少ない状況では開催しにくいと感じている。

3. 生活援助従事者研修 受講者・修了者の状況

- 生活援助従事者研修は初年度が定員 15 名中 6 名となかなか人が集まらず、翌年の 2021 年は告知が 1 か月しかなかったことから申込者が 1 名のみで開催を取りやめることになった

■ 2022 年度は告知時期を早めるなどして広く認知されるように努めたい

- 生活援助従事者研修の指定業者となった時期は 2019 年 6 月である。研修の受講形式は通学のみで実施した。
- ホームページ内で詳しく分かりやすい説明をしたほか、「社協だより」の広報誌や Facebook ページなどの掲載によって告知した。
- 2020 年に開催した初年度の状況は定員 15 名に対して受講者 6 名。その全員が受講を修了している。
- 翌年の 2021 年に研修の受講者を募集した時は、定員 15 名に対して応募者が 1 名のみであった。1 名だけでは講座を実施できないため、実施を取り止めることになった。
- 応募者が少なかったのは、告知期間が 1 か月しかなかったことが要因である。研修準備が甘かったことを反省し、2022 年度に開催する場合は、告知時期を早めて広く認知してもらえるように取り組む予定である。

■ 受講者は 50 代の女性がメインであり、半数はデイサービスに勤務している無資格の人が参加していた

- 生活援助従事者研修は高校生以上を対象とし、年齢や性別問わず募集した。研修日程は月・水・土曜を組み合わせたスケジュールだったこともあり、受講した人の年齢層は 50 代の女性が集まった。
- 受講者 6 名のうち、デイサービスで働いている無資格の人が半数を占めていた。受講修了者中 1 名は研修後にデイサービスを行う介護施設に就業している。

■ 生活援助従事者は身体介護を伴わないため、定年を迎えた 60 代からでも資格を取得しやすい。定年後 10 年程度働く場合に最適である

- 身体介護は 40 代くらいのある程度体力のある年齢でないと業務内容からして厳しいと感じている。そのため、生活援助従事者研修は 60 歳など定年を迎えて会社を辞めた人が、その後介護スタッフとして勤務することを想定している。60 代で生活援助従事者研修の資格を取得した場合、70 代くらいまでの約 10 年は働くことができるのではないかと感じている。

■ 子育て中の主婦などが自分の空き時間を利用してできる仕事であり、日頃から家事を行っている人に向いている仕事である

- 生活援助従事者研修の修了者は、訪問介護事業所で登録スタッフとしての勤務となる。例えば 9 時～15 時の間で融通をきかせて働けるので、子育て中の人など日中自宅にいるときの空き時間を利用してできる仕事である。
- 介護関連の仕事は高齢者と接するため、人と話すことが好きな人のほうが向いている。さらに生活援助の仕事は、冷蔵庫に残っている限られた食材で調理をすることも多い

ため、日頃から家事に慣れている人に向いている。

- 訪問介護は、高齢者の利用者宅とはいえ 1 人で訪問しなければならないことへの抵抗感や緊張感があり、若い人だと仕事として選択するのが難しいのではないかとと思われる。そのため、どちらかというところある程度年齢を重ねた人のほうが向いているとも感じている。

■ 生活援助従事者研修の受講修了者はデイサービスを好む人が多い。年齢問わず、訪問に対するハードルが高いようである

- 生活援助従事者研修は、本来は訪問介護事業所への就業を目的としている資格だが、実際に訪問介護事業所へ就業した人がいない。受講者の中で新たに介護職に就業する場合はデイサービスを志望する人が多い。
- 介護施設の場合は周りにスタッフがいるため安心して働けると思うようである。研修で勉強したとしても、実際に 1 人で利用者のもとへ訪問することのハードルの高さを感じているようである。これは年齢が若いからということもなく、中高年以上でも訪問することに躊躇する人は多いという印象がある。

4. 介護職員初任者研修など他の講座・資格との関係

■ 初任者研修を開催していないため比較はできないが、生活援助従事者研修なら 60 代以上でも資格取得後に働くことができると考えられる

- 当法人は生活援助従事者研修のみを実施している。初任者研修や実務者研修の講座を実施していないため、受講者の属性などを比べることはできないが、生活援助従事者は身体介護を伴わないため 60 代以上でも資格を取得しやすいと感じている。
- 生活援助従事者研修の受講者には、上位資格として初任者研修や実務者研修などを受講するとステップアップできることは伝えている。

5. 訪問介護事業所から、生活援助従事者研修修了者に対するニーズはあるか？

■ 生活援助を担う人材として身体介護との役割分担ができることを期待している。初任者研修以上の介護スタッフと 2 人で 1 人の利用者宅に行けば利用時間が半分になるなども想定している

- 当協会では訪問介護事業を運営しているが、生活援助のみの依頼は一部であり、身体介護と生活援助のセットで依頼する利用者が多い。
- 現状では、初任者研修以上の介護スタッフが生活援助サービスも対応している。訪問介護事業所としては、生活援助従事者研修の受講修了者が生活援助を担い、初任者研修以上の資格を保有する介護スタッフが身体介護を行うなど、役割分担が可能となることが考えられる。
- 例えば、初任者研修以上の資格を保有するスタッフが 1 時間のうち生活援助と身体介護のサービスを半々の時間で 1 人で行う。生活援助従事者研修を修了者がいれば 2 人で 1 人の利用者のもとへ行き、身体介護と生活援助をそれぞれ行って 30 分で終了さ

せることができる。なお、これは利用者が2人で来てもいいという場合など、あくまで想定での見解である。

- 実際に訪問介護事業において生活援助従事者研修の修了者を活用しておらず、あくまで想定範囲であるが、登録スタッフとしての採用となるものの、時給設定やシフトについてはいかようにもなると考えている。
- 生活援助のみの利用者も中には存在するので、初任者研修以上の介護スタッフと2人で利用者宅へ行って役割分担するほか、慣れてきたら1人で生活援助のみを行ってもらうことなども期待している。

■ **訪問介護事業所で生活援助を担う人材としてはもちろん、デイサービスなどの事業所でも介護の資格のスタートラインとしての需要があると考えている**

- 訪問介護事業所はもちろん、デイサービスなどにおいても人材ニーズはある。
- デイサービスでは無資格の人も就業できるため、浴室の清掃など身体介護を伴わない業務を行っている人も存在する。「無資格よりは資格があったほうがいい」「介護の基礎的なことを学べる」「60代だと初任者研修を受けてもあと10年以内しか働けない」という理由から、デイサービスに従事する場合においても生活援助従事者研修のニーズはある。
- 仕事の幅を広げるためのきっかけとしてまずは生活援助従事者研修を受講し、さらに希望者は初任者研修の資格を取得するなど、ステップアップのきっかけとなる資格であるとも感じている。

10. 社会福祉法人

法人形態	社会福祉法人
所在地	三重県
従業員数	一名
事業内容	1. 広域的な見地から行うことが適切な分野への取り組み 2. 社会福祉を目的とする事業に従事する者の養成及び研修 3. 社会福祉を目的とする事業の経営に関する指導及び助言 4. 市町社会福祉協議会の相互の連絡及び事業の調整
資本金	—
売上高	—
その他	三重県における社会福祉事業、その他の社会福祉を目的とする事業の健全な発達および社会福祉に関する活動の活性化により、地域福祉の増進を図ることを目的として認可された社会福祉法人である

1. 訪問介護関連の事業所側からの人材ニーズと応募者の状況に対する見解

■ 生活援助従事者の資格は、介護事業所や一般の人の認知度が低く、応募者も求人も少ない。資格の認知度を上げることが必要である

- 三重県では介護職場の人材不足を改善するため、県内の介護事業所への就労意欲のある求職者を対象に「介護員育成プログラム」を実施している。このプログラムは研修を受講しながら就労支援を受けて、介護関連事業所へ就労することを目的としている。
- そのなかで、当法人は三重県からの依頼を受けて生活援助従事者研修を開催している。介護分野へ就業するきっかけを作るとともに、多様な人材の就業を促進することを目指している。
- しかしながら、介護事業所、一般の人の双方とも生活援助従事者研修の認知度が低い。そのため、毎年申し込み者数が低調であり、定員割れが続いている。さらに、受講を修了して就職活動をするにしても、介護関連の事業所は初任者研修以上の資格を求めている。事業所の認知度も低く、生活援助従事者研修の資格を取得していてもなかなか求人がない状況にある。
- 介護関連の事業所や一般の人に対して生活援助従事者研修の資格を広く告知するなどの施策によって認知度が高まり、今後受講生が増えていくことを望んでいる。

2. 生活援助従事者研修の講座を開設したきっかけ・経緯

■ 三重県福祉人材センターやハローワークと連携し、介護関連の事業所に就労することを条件として講座を開設

- 当法人は 2019 年 5 月に生活援助従事者研修の指定事業者となり、三重県からの依頼を受けて研修を開催している。
- 三重県福祉人材センターやハローワークと連携して現在働いていない人を対象に募集しており、介護関連の事業所に就労することを条件として講座を開設している。
- 募集対象者の条件として、三重県福祉人材センターへの求職登録と、2 日以上の職場体験ができる人であるほか、研修修了後に概ね 3 か月以内に三重県内の福祉・介護職場へ就労することを誓約できる人である。条件を満たしていれば、研修の受講料が無料となり、テキスト代 2750 円のみ自費負担で受講ができる。
- 生活援助従事者研修は、初任者研修よりも短い 59 時間の研修を受講することで資格を取得できることや、身体介護に自信のない人でも生活援助に対応する仕事に従事できるなど、介護職への就業のきっかけとなるライトな資格として有効であると考えている。
- 全国的に講座数や指定事業者数が少ない理由は、生活援助従事者研修の資格の認知度の低さによるものと考えられる。

3. 生活援助従事者研修 受講者・修了者の状況

■ コロナ禍で失業した人が増えたためか、研修に応募してくる年齢層や属性がさらに幅広くなってきた

- 生活援助従事者研修は現在働いていない人を対象とし、受講終了後に介護関連の事業所に就業することを誓約できる人が受講の条件となっている。
- 年齢制限は約 70 歳までとしているものの、男女問わず学生から 60 代までと幅広い年齢層の受講者が集まっている。近年は、自営業を営んでいたがコロナ禍の影響を受けて廃業したなど、これまでいなかった層の受講者も増えてきている印象がある。

■ 生活援助従事者研修は知名度が低いため、2019 年の研修実施初年度から募集定員の半分も満たないほど申込者数が低調である

- 講座の告知方法は、ホームページでの説明のほか、新聞、タウン情報誌への掲載・市町広報への掲載依頼などにより、受講生を広く集めるような取り組みを行っている。
- 生活援助従事者研修は一般的にまだ知名度が低いことから、申込者が定員の半分に満たない状況が続いている。一方、介護資格の基礎として以前から知名度のある初任者研修に関しては、2021 年の開催は定員に達するほど受講希望者が多かった。
- 生活援助従事者研修は、定員 39 名に対して申込者数は 14 名ほどで推移しており、受講修了者は 10 名ほどである。

■ 通信教育がメインの研修の場合、受講者のモチベーションの低下のほか高齢者が課題提出に難航するなど受講を修了できないケースがみられる

- 近年はコロナ禍のため通信教育メインで研修を実施しており、実技科目のみ 3 日間のスクーリングで学習するカリキュラムとなっている。
- 通学ではないため、テキスト等の資料により学習し、定期的に課題提出日までにレポートを提出するのが基本となる。そのため、課題提出が困難と感じた人が途中で受講を断念しているケースがみられる。年齢が高い受講者は PC 操作が苦手な人も多い。

■ 通所など施設系サービスを行っている事業所に就業する人や、就職ではなくパートやアルバイトとして就業する人も多い

- 福祉人材センターへの求職登録をして、希望のエリアや事業形態などをヒアリングした後、各事業所へ紹介を行っている。
- 受講修了者は概ね申込者のうち 7 割が受講を修了し、そのうち、5 割強が就業に繋がっている。
- 介護スタッフとして就業する先は訪問介護事業所だけではなく、通所など施設系の事業所に就業する人も多く存在し、パートやアルバイトとして就業する人も含まれる。

4. 介護職員初任者研修など他の講座・資格との関係

■ 生活援助従事者研修終了後、初任者研修の資格を取得しやすいような研修日程でスケジュールを組んでいる

- 当法人では資格取得後、興味を持ったら上位資格を取得しやすいように科目の一部免除が可能としているほか、研修のスケジュールについても工夫している。
- 当法人では介護に関する基本的な知識が身につけられる「介護に関する入門的研修」を実施しており、その研修を受講した後に生活援助従事者研修が受けられるようにもしている。
- 初任者研修への受講も促しており、生活援助従事者研修の受講修了後に初任者研修の受講ができるような研修日程でスケジュールを組んでいる。

5. 訪問介護事業所から、生活援助従事者研修修了者に対するニーズはあるか？

■ 介護関連事業所の認知度も低く、生活援助のみの求人がとにかく少ない

- 生活援助のみの求人は少ないこともあり、前述の通り訪問サービス以外では通所など施設系サービスに就業する人も多い。
- たくさんの人と一緒に勤務したい人は規模の大きな事業所へ就業するほか、自分のできる範囲を広げたい人は小規模な事業所に就業するなど、就業先の規模は多様である。
- 生活援助従事者の認知度が低いことから生活援助のみの求人は非常に少なく、身体介護も対応できる初任者研修の資格以上の人しか受け入れていない介護事業所が多い。

11. 社会福祉法人

法人形態	社会福祉法人
所在地	滋賀県
従業員数	370 名（うちパートホームヘルパー97 名含む）
事業内容	・介護保険サービス事業 - 訪問介護 - 通所介護、地域密着型通所介護 - 特別養護老人ホーム（介護老人福祉施設） - 短期入所生活介護 - 居宅介護支援 - 地域包括支援センター ・障害福祉サービス事業 - 居宅介護、重度訪問介護、行動援護、同行援護 - 障害者・障害児相談支援 ・老人福祉事業 - 老人福祉センター、老人憩の家 ・貸室事業 - ふれあいプラザ、交流センター ・介護員養成研修事業
その他	人材育成だけでなく、訪問介護事業の経営等、計 30 ヶ所の事業所で様々な社会福祉事業を行っている。 訪問介護事業所（ヘルパーステーション） 6 ヶ所 通所介護・地域密着型通所介護事業所 8 ヶ所 特別養護老人ホーム（長期入所・短期入所） 1 ヶ所 居宅介護支援事業所 5 ヶ所 地域包括支援センター 1 ヶ所 老人福祉センター・老人憩いの家 6 ヶ所 障害者相談支援センター 1 ヶ所 ふれあいプラザ 1 ヶ所 交流センター 1 ヶ所

1. 訪問介護関連の事業所側からの人材ニーズと応募者の状況に対する見解

■ 生活援助従事者研修の認知度が低く、研修を実施する指定業者が少ない。そのため、求人ニーズ、応募者数とも少ない

- 生活援助従事者研修は、初任者研修と比較して制度の認知度が低く、指定業者も少ないため受講しづらいと思われる。
- 初任者研修の受講者や、他の介護関連の事業所においても認知していないことが多い。
- 資格の認知度を高めることや、指定業者を増やすことで受講修了者の拡大を促進する必要があると感じている。

■ 受講費用が無料であるが、近年は就業意欲の高い受講者も多い印象があり、訪問介護事業所へ就業した人も少なくない

- 市からの依頼を受けて生活援助従事者研修を実施しており、受講費用が無料であることからある程度の受講者が集まっている。家族の介護のために学びたいという人も存在するが、近年は介護の仕事に興味がある人や介護関連事業所に就業したいという意欲を持った人も少なくない。
- 受講修了者は当法人が運営する介護・福祉施設の説明会を実施しており、就業を希望する受講者が働ける場を紹介している。

2. 生活援助従事者研修の講座を開設したきっかけ・経緯

■ 当法人が出資を受けてきた市からの依頼により 2018 年から生活援助従事者研修の講座を開設した

- 当法人は市の全額出資により設立された社会福祉法人である。生活援助従事者研修は、市からの依頼を受けて実施するに至った。
- 生活援助従事者研修の指定業者となった時期は 2018 年 8 月で、2018 年から毎年 1 回の頻度で研修を実施している。研修施設に通学する集合研修で実施していることから、2020 年時は新型コロナウイルス感染症拡大の影響で研修の実施を中止した。
- 生活援助従事者研修は生活援助のみを行う資格のため、「身体介護はハードルが高い」という人にも介護職の間口を広める資格である。また、自分の家族のために受講したいという人も多く存在するので、介護の基礎知識が学べる講座であるとも感じている。
- 現在、講座数や指定業者が少ない要因としては認知度の低さが挙げられる。初任者研修の受講者が生活援助従事者研修の存在を知らないことも多い。

3. 生活援助従事者研修 受講者・修了者の状況

■ 生活援助従事者研修は、子どもが手離れした 40 代～60 代の人々が「空いている時間に働きたい」というニーズにマッチした資格である

- 生活援助従事者研修は、「家事援助のヘルパー資格取得研修」と位置づけており、身体介護はハードルが高いと考えている人にも向いている資格である。
- 受講者の年齢層は 40 代から上は 75 歳と幅広く、高齢者ばかりが集まっているということはない。
- 2021 年開催時においては、「家族の介護が必要になった」「子どもが大きくなり手離れしたから少しの時間だけ働きたい」という人が受講している傾向がある。自分の家族のために学びたいという人も存在するが、「介護の仕事に興味がある」「研修で学んだ後は介護・福祉関連の事業所で働きたい」というような就業意欲の高い人が多い印象があった。
- 要支援・要介護者向けに生活援助サービスが提供できる資格のため、調理や掃除などに慣れている主婦・主夫に適した業務内容である。また、訪問介護施設で就業する場合は、登録スタッフとして空いている時間に働けるため、「片手間で働きたい」という 40 代～60 代に向いていると感じている。

■ 受講修了者は想定範囲内であり、生活援助従事者研修は毎年約 15 名受講生が修了試験に合格して資格を取得している

- 2018 年から生活援助従事者研修を実施しており、各年の状況は以下の通りである。
 - ・ 2018 年：定員 30 名、受講者 16 名、修了者 15 名
 - ・ 2019 年：定員 30 名、受講者 15 名、修了者 15 名
 - ・ 2021 年：定員 30 名、受講者 13 名、修了者 11 名
- ※2021 年は新型コロナウイルス感染症拡大の影響で中止
- 応募者が定員に達することが望ましいが、毎年概ね 15 名が研修を修了して資格を取得しており、当事業所としては受講者の数は想定範囲内という感覚がある。

■ 受講費用が無料のため受講に至るまでのハードルが低いことや、ホームページや市の広報誌などへ広く告知していることから応募者は概ね堅調である

- 告知方法は、ホームページでの詳しい説明のほか、折り込みチラシや市の広報誌「広報おつ」の催しガイドコーナーへの掲載などにより、幅広く市民からの応募を募っている。
- 前述の通り、市からの助成があり受講費用はテキスト代や保険料を含み無料である。そのため、受講に対するハードルが低い。「無料だから受けてみよう」と受講に至った人も多く存在する。
- 市の広報誌などに掲載していることや、受講料が無料であることなどが要因となり、受講者がある程度集まっていると感じている。

■ 多彩な外部講師が実際の現場で起こっていることをふまえて授業を行っていることで楽しく学べることで受講修了者数を保っていると認識している

- 講師陣は、看護師や理学療法士、介護施設のケアワーカー、デイサービスの介護職員、ヘルパーステーションのチーフホームヘルパーなど、各種施設に勤務する外部講師を招いて集団研修による授業を実施している。
- 全て外部講師であり、介護の現場をよく知る多彩な顔ぶれの講師が授業を展開していることから、受講修了まで楽しく学ぶことができていると感じている。

■ **生活援助受講修了者には、当法人が運営する施設や事業所の所長などが集まり、面談会などを行って就職先の支援を行っている**

- 生活援助従事者研修の受講者は、介護関連の仕事をしたことが無い人が大半である。一部、過去にデイサービスで働いていて、今回の研修を機に改めて就業を希望する人などもある。
- 当法人は、訪問介護事業所のほか、通所介護事業所など市内に計 30 ヶ所の介護・福祉施設を運営している。
- 生活援助従事者研修の受講修了者に向けて、各施設の所長を集めた説明会を実施している。市内の幅広いエリアに介護・福祉サービス事業所があるため、デイサービスや訪問介護事業所など受講者の希望に沿った就業先を見つけることができるようになっている。
- 生活援助従事者研修修了後、初任者研修を受講せず、介護関連の事業所に新たに就業した受講者は毎年 1 名ほどである。

4. 介護職員初任者研修など他の講座・資格との関係

■ 生活援助従事者研修の受講者のうち、初任者研修を希望する人に対してのみ説明している

- 当事業所は介護職員養成のため、生活援助従事者研修と介護職員初任者研修を開催している。
- 特に意識している訳ではないが、生活援助従事者研修の受講者に初任者研修の説明はしていない。しかし、生活援助従事者研修の受講者が自ら「この後受けられる上位資格はあるか」などの問合せを受けることはあり、その際は説明を行っている。
- そのほか、過去に生活援助従事者研修を当事業所で受講したあと、当法人が運営する施設に就業し、その何年か後に初任者研修を受講する人も存在する。

■ 初任者研修の受講者は、既に介護・福祉事業所で働いている人がステップアップのために受講しているケースが多い

- 初任者研修の受講者は、現在介護・福祉関連事業所に既に勤務していて、ステップアップのための資格を取得するという受講者が多い印象がある。
- 勤務先はデイサービスが主であり、無資格の人などが仕事の幅を広げるために初任者研修を受講して資格を取得している。

5. 訪問介護事業所から、生活援助従事者研修修了者に対するニーズはあるか？

■ 当法人の関連施設においては、通所介護・訪問介護共に多少なりともニーズはあると感じているが具体的な事例は把握していない

- 研修事業の担当者では実際にどのように現場で活用されているか、どのような事業所でニーズがあるのかなどの詳細について認知していない。
- 常勤・非常勤問わず、基本的には初任者研修修了以上の求人が基本となる介護関連事業所が大半であるものの、実際に生活援助従事者研修修了が運営している介護・福祉事業所に就業しているケースもあるため、多少なりともニーズはあられると思われる。

12. 生活協同組合

法人形態	生活協同組合
所在地	岡山県
従業員数	90 名
事業内容	訪問介護、通所介護、居宅介護支援、地域子育て支援拠点事業、介護員養成講座、福祉有償運送等
その他	人材育成だけでなく、訪問介護事業所や、高齢者生活介護支援センターの経営等の社会福祉事業を行っている。

1. 訪問介護関連の事業所側からの人材ニーズと応募者の状況に対する見解

- 市区町村によっては生活援助従事者の資格を認めていないと認識しており、資格を取得しても総合事業の生活支援訪問サービスや介護関連事業所で活用できない。国から市区町村へ働きかけを強く望んでいる
 - 生活援助従事者の資格を、公的な介護サービスの担い手として認めていない市町村があると認識している。そのため、せっかく資格を取得しても活用できる場がないことが悩みである。
 - 岡山県内で把握している範囲だと、岡山市と倉敷市が生活援助従事者研修を公的な資格として認めていないと認識しており、訪問介護スタッフは初任者研修以上を基準としている。さらに、岡山市は、総合事業の「生活支援訪問サービス従事者研修」を開催しているが、生活援助従事者研修修了者は総合事業の生活支援訪問サービスに従事できないと言われたことがある。
 - 生活援助受講者研修の修了者を活用できるよう訪問介護事業所に促進するにしても、そもそも自治体の認知や理解がまだ低い状況である。せっかく資格を取得してもこれでは受講者が広がらない。ぜひ国から生活受持者研修がオフィシャルな資格であることなどを説明するなどし、自治体の理解度を高めて欲しいと感じている。

2. 生活援助従事者研修の講座を開設したきっかけ・経緯

- 2019 年は岡山県倉敷市、2000 年以降は真庭市からの委託で生活援助従事者研修を実施した。真庭市は中山間地域で介護の人材不足が逼迫しているエリアのため意欲的である
 - 生活援助従事者研修の指定業者となった時期は 2019 年 7 月であり、過去 3 年間にわたり年 1 回の頻度で生活援助従事者研修を開催している。
 - 2019 年は労働局の高齢者職業訓練のスキームのなかで倉敷市から再委託を受け、高齢者を中心に募集をかけて生活援助従事者研修を実施した。当時の倉敷市は高齢者の活用について模索中の段階であったこともあり、当事業所で修了者の活用や就業状況をあまり把握できていない。さらに、現在は生活援助従事者研修を資格としてあまり推奨していないので、以降は倉敷市で研修を開催していない。
 - 翌年の 2020 年と 2021 年は真庭市からの委託で生活援助従事者研修を実施した。
 - 真庭市は中山間地域に位置し、介護サービスを行う人材不足が逼迫しているエリアである。基本的に地域包括ケア推進のための、「地域の支え合いサポーターの養成」を目的とした講座として位置づけている。資格の取れない講座ではなく、「公的な資格が取得できる」ことなども強く訴求したうえ、受講費用を無料とすることで介護サービスの担い手を増やすことを目指している。

■ **講座数や指定業者が少ないのは自治体の認知度の低さが原因。山間地域など介護サービスを担う人材が不足している自治体のほうが意欲的な印象**

- 生活援助従事者研修の講座や指定業者が少ないのは、自治体の認知度や理解が進んでいないことが大きな要因である。岡山県内で生活援助従事者研修を実施しているのは当事業所のみと認識している。
- 前述の通り、真庭市は中山間地域に位置するため、介護サービスの担い手が足りない。その分、自治体は担い手づくりに意欲的で、生活援助従事者研修に対しても熱意をもって取り組んでいるという印象がある。
- 都市部よりも、人材不足が逼迫しているエリアのほうが熱意のある職員もいるなど意欲的な印象を持っているが、自治体により認知度や方針にバラつきがあるため人口規模での傾向は一概に言えない。

3. 生活援助従事者研修 受講者・修了者の状況

■ **市政だよりへの掲載のほか、委託元の真庭市の担当職員が意欲的に地域サロンなどに声かけした結果、想定する受講者数を超えての応募があり、全員受講を修了している。受講料が無料であることも人気の理由となっている**

- 生活援助従事者研修の受講者は以下の通りである。
 - ・ 2019 年（倉敷市 ※高齢者が対象）
定員 10 名に対し応募者 6 名、受講修了者 6 名
 - ・ 2020 年（真庭市）
定員 14 名に対し応募者 14 名、受講修了者 14 名
 - ・ 2021 年（真庭市）
定員 14 名に対し応募者 13 名、受講修了者 13 名
- 受講者は、「育った地域に恩返しをしたい」「地域の役に立ちたい」という人が多い傾向にある。59 時間とそれなりの時間をかけて取得する資格であるため、学ぶ意欲が高い受講者が集まっていたのか全員無事に受講を修了している。
- 市政だよりの掲載のほか、社会福祉協議会などとの連携を図って告知した。真庭市の担当職員が意欲的で、地域サロンへなどへ見込みのある人に声をかけるなど熱心に人を集めていた。受講料を市が負担しているため受講者は無料で受けられることも大きな要因となり、真庭市の依頼で実施する生活援助従事者研修については、募集人数以上の応募が集まるなど評判が良い。

■ **生活援助従事者研修の受講者は60代の女性が中心だが30代も存在するなど年齢層は幅広い**

- 受講者の年齢層は 60 代以上が多い。30 代も受講しており、想定よりも幅広い年代が集まったという印象がある。性別でみると男性は 1～2 名程度で大半は女性である。なお、当事業所で初任者研修を開催できていないため応募者の比較はできない。

■ **委託元の真庭市が就職面談会を実施している。修了者には合同説明会を開催するなど就職支援することが重要である**

- 自治体が開催している総合事業の「生活支援訪問サービス従事者研修」では、各種サービス内容や事業所などのパンフレットなどを置いているのみであり、受講者が事業所で働きたい場合は自ら問い合わせの連絡をする必要がある。公的な研修だから斡旋しにくいのかかもしれないが、これでは就業に繋がらないと感じている。
- 生活援助従事者研修の委託元である真庭市では、受講修了者に対して就職面談会を開催している。社会福祉協議会やシルバー人事センターなどを集めてマッチング会を実施し、受講修了者を就業へと繋げる取り組みを行っている。
- 就業先の斡旋が難しいとしても各訪問介護関連事業所のブースを作って、合同説明会などが開催できるのではないかと感じている。受講終了後には、そのような取組が必要であると感じている。なお、当事業所では就職状況を把握していないものの、2020年に受講を修了した人たちが介護関連の市民グループを立ち上げたという話を聞いた。

4. 介護職員初任者研修など他の講座・資格との関係

■ **初任者研修を開催していないため説明はしていない**

- 当事業所では初任者研修を開催していないこともあり、生活援助従事者研修の受講者に向けて他の介護資格について説明をしていない。
- 前述の通り、行政からの委託で研修を実施していることと、市が受講料を負担していることもあり、受講を希望する応募者も多い。そのため、来年度も開催したいと思っている。
- なお、岡山県では初任者研修の受講者に10万円の補助金を出しており、講座の受講料は約8万円ほどなので無料で受講ができる。ただし、県内の「事業者が雇用する従業者」が条件となっているため、まずは生活支援従事者研修の資格取得後に介護関連の事業所に就業して、そのあと初任者研修へステップアップするなどのケースで補助金を活用することができる。

■ **初任者研修では任意の施設実習が、生活援助従事者研修では義務付けられている。訪問介護関連の事業所にとっても、人材確保のきっかけとなるメリットがあるもののコロナ禍では施設実習を受け入れにくい**

- 運営上の課題としては、特にコロナ禍においては施設実習先の確保が極めて難しい。実習性を受け入れることがきっかけとなり就業に繋がることが訪問介護事業所にとってはメリットとなるが、コロナ禍でなかなか受け入れにくいのが現状である。
- 上位資格である初任者研修は任意となっている施設実習が生活援助従事者研修には義務付けられていることに疑問を感じている。

5. 訪問介護事業所から、生活援助従事者研修修了者に対するニーズはあるか？

■ 生活援助従事者を資格として認めていない自治体が多いと認識している。各市町村で資格保有者を介護スタッフとして有効活用してほしい。生活支援のみの依頼が多い事業所ほか、総合事業の訪問型サービスの担い手としても適していると感じている

- 当事業所でも訪問介護サービスを提供しており、生活援助のみの依頼は少なくはない。生活援助従事者を採用した場合、身体介護との役割分担が可能となるなど人材不足の解消に繋がると感じている。生活援助のみだと身体介護の対応ができないため、常勤の正社員としてではなく登録型スタッフとして採用されることが想定される。
- 当事業所は岡山市に所在しており、真庭市に介護関連の事業所がない。真庭市からの距離は車で1時間以上かかるため、当事業所が、真庭市で実施した生活援助従事者研修の受講者を採用することは難しい。
- 各市町村で、生活援助従事者研修の修了者を有効活用できるようになってほしい。生活援助従事者は、要支援認定を受けた利用者を対象とした、日常生活支援総合事業の訪問型サービス等の担い手づくりに適していると感じている。総合事業の訪問型サービス研修を実施していない自治体もまだまだ多く存在するため、生活援助従事者研修の資格保有者を要介護向けの生活援助のみならず、要支援者向けの生活援助サービスに活用するのも良いと思う。

13. 公益財団法人

法人形態	公益財団法人
所在地	広島県
従業員数	－
事業内容	企業、家庭、官公庁などから仕事を受注し、それらを、請負・委任、派遣、職業紹介の形態により、臨時時かつ短期的な職業又はその他の軽易な就業を希望する高齢者（会員）に、働く場を提供する。
その他	県内に 21 カ所のシルバー人材センターがあり、それらを統括している。 また、厚生労働省の広島労働局とも連携している。

1. 訪問介護関連の事業所側からの人材ニーズと応募者の状況に対する見解

■ 訪問介護事業所からのニーズは、身体介護もできる初任者研修等は高いが、生活援助従事者研修修了者に対するニーズは低い

- 介護業界では、初任者研修や実務者研修等は生活援助と身体介護ができるということから柔軟に対応できることから、介護事業所からのニーズは非常に高いと思われる。それに比べると、生活援助のみとなってしまう生活援助従事者研修はニーズが低いと思われる。深刻な人材不足に直面している介護業界だが、清掃や調理、買物代行等の利用者の身の回りを世話する生活援助従事者研修のニーズは低いと言わざるを得ない。

■ シルバー人材の会員は 60 歳以上ということから、体力的に身体介護はできず、生活援助のみとなってしまう

- シルバー人材センターの会員は 60 歳以上ということから、体力がないことから利用者を支えたり、抱えたりするような身体介護はできない人が多い。そのため、生活援助のみの業務を行う資格である生活援助従事者研修という資格は会員（応募者）の立場からすると親和性が高い職種であると考えられる。しかし、介護という業界自体に人気がなく、応募者の認知度、関心度は低い。

2. 生活援助従事者研修の講座を開設したきっかけ・経緯

■ 広島労働局の委託事業として、生活援助従事者研修の講習会を開催している

- 当法人では 60 歳以上の会員を対象に、「高齢者活躍人材確保育成事業」として様々な技能講習・就業体験・セミナーを開催している。今回の生活援助従事者研修も会員を対象に、資格を取得し、仕事の幅が広がることで就業してもらうことを意図して開催した。
- 生活援助従事者研修の講習会は広島労働局の委託事業として実施しており、当法人の独自判断で実施というよりも、広島労働局の意向が強い。

■ 体力面で不安のあるシルバー人材なので身体介護は難しいことから、生活援助のみとなった

- 前述した通り、介護事業所からすると、初任者研修等の身体介護と生活援助の両方を行なえる初任者研修の方がニーズは高い。しかしながら、シルバー人材は高齢者ということで、身体介護を行なうことは体力的に難しいことから、生活援助従事者研修を行なうことになった。介護業務の中でも“補助的な役割”の生活援助は、シルバー人材センターには向いていると、当法人では考えている。

3. 生活援助従事者研修 受講者・修了者の状況

■ 講習会は定員 10 名のところ、参加者は 5～8 名であった。生活援助のみといっても介護という仕事はあまり人気がない

- 生活援助従事者研修の講習会は 2021 年度が初めての開催であり、9～10 月と 11～12 月の 2 回研修を実施した。自治体で行なう要支援の利用者をサポートする総合事業ではなく、研修時間は 13 日間・59 時間を学ぶ公的な資格である。
- 講習会の定員は 10 名だが、残念ながら参加者は 5～8 名と定員には満たなかった。生活援助従事者研修は“身体介護はなく、清掃や調理等のみ”といっても、介護という仕事は良いイメージがないためか、会員の多くが敬遠していることが要因であると推測している。
- 広島労働局から補助金が出ていることもあり、参加費は無料であるがそれでも参加者は少ない（シルバー人材センターで就業を目指す講習ということが前提のため無料）。

■ 参加者は、介護の経験者や将来介護する可能性がある人である。福祉分野に興味があり、人に役立ちたいという意識が高い

- 参加者の特徴は、本人が実際に介護を経験した人、将来的に配偶者や親を介護する可能性があると考えている人が多いようである。また、講習会に参加する人は、介護という福祉分野に興味があり、人のために役立ちたいという高い意識を持っていると当法人では推察している。

■ 13 日間の研修期間は長く、参加者には不評である。新聞広告やポスター等で講習会を告知したが、定員には満たなかった

- 13 日間の研修期間は「長い」ということで参加者には不評であった。13 日間を連続で開催する訳ではなく、間隔を空けて開催するが、それでも「13 日間はきつい」という声を聞いている。
- 実際の講習は初任者研修等を行なう業者に委託した。委託業者でも生活援助従事者研修の講習を行なうのは初めてであるため、講師が自分で色々と調べて教材等を調達し、準備したようである。
- 講習会の告知方法は、新聞広告、ポスター・チラシ、テレビCM、ホームページ、人材センターの広報誌、ハローワーク等である。

4. 介護職員初任者研修など他の講座・資格との関係

■ 初任者研修にステップアップを促すことはしていない

- 体力的に身体介護は難しいと判断して生活援助のみの生活援助従事者研修の講習会を開催することとなった。このため当法人では、初任者研修にステップアップを促すということとは行っていない。

■ 生活援助といっても肉体労働なので会員のニーズは低い。また、訪問先での事故リスクもあるので敬遠されがち

- 生活援助といっても介護という仕事は、体力的に劣るシルバー人材センターの会員からすると肉体労働の側面が強い。そのようなこともあり、ニーズがあるとはいえないというのが正直なところである。
- さらに生活援助のみといっても、訪問先で何か事故でもあったら困る。訪問先での事故リスクがあることも訪問介護が敬遠されてしまう理由である。介護という仕事は、シルバー人材センターの中では、人気が高いとは言えない業務である。

5. 訪問介護事業所から、生活援助従事者研修修了者に対するニーズはあるか？

■ 就業実績がなく、次年度以降も生活援助従事者研修を継続するか未定

- 当法人では、まだ就業実績は出ていないことから、次年度以降、この生活援助従事者研修の講習会を行なうどうかは未定である。

研修修了者

1. 生活援助従事者研修修了者

取得資格	生活援助従事者研修
取得時期	2018 年 12 月
居住地	滋賀県
年代・性別	50 代、女性 (生活援助従事者研修受講時は 40 代)
前職	パート勤務後、家族の介護で専業主婦
その他	2021 年 12 月に初任者研修を所得済み

1. 認知経路

■ 週 1 回配布されるフリーペーパーのタウン誌「リビング滋賀」を見て生活援助従事者研修の存在を知った

- 生活援助従事者研修は、週に 1 回配布されるタウン誌の「リビング滋賀」に掲載されているのを見て知った。
- 「リビング滋賀」は主婦から 0L、シニアまでの女性をターゲットとし、地域に密着した情報を掲載しているフリーペーパーである。大津市・草津市を中心に自宅のポストに投函される。

2. 研修を受講したきっかけ、興味・関心を持った点

■ 親が認知症になったことから介護について基礎的なことを学びたいと思った。受講費用が無料だったことも大きなきっかけとなっている

- 兄弟夫婦と同居していた父が認知症になったことがきっかけで介護の知識を学びたいと思った。父の認知症が進行して家で診ることができない状態になり、精神科の病院に入院することになった時期に、生活援助従事者研修の告知を見た。今から勉強するのは遅すぎるかもしれないが、これから父以外の家族や親族の介護をする可能性もあるため、介護の基礎的な知識を身に付けたいという思いから受講の申込を行った。
- 当時、認知症の父と同居する家族の面倒を通いでケアしていた。実際、父に何かできるわけではないものの、介護の知識を学ぶことで同居する家族へのアドバイスなどができるかもしれないとも思っていた。
- さらに、受講費用がテキスト含め無料であったことも一歩踏み出せた理由となっている。無料だから行ってみようという気持ちになれたことに加え、ある程度研修期間がまとまっていたことなどで受けやすさを感じた。

■ 当時は子どもが受験を控えており、短時間だけの勤務を希望していた。フル

タイムで働くことが難しかったので初任者研修を選択しなかった

- 最初から初任者研修を受講しようとは思っていなかった。身体介護を伴うなどの仕事内容よりも、下の子どもが中学3年生で受験を控えており、フルタイムでは働けないと思っていたからである。
- なお、生活援助従事者研修の受講者は、受講料が無料なこともあり、自分の家族のために勉強することが目的で就業の意欲がない人が多い印象である。しかしながら、まずは介護の基礎的なことを学び、知識を増やすことで徐々に介護の仕事に興味を持つという人も存在すると思うので、生活援助従事者研修は介護の仕事の入り口となり得ると感じている。

3. 受講にあたっての懸念事項・阻害要因

■ スケジュールがある程度まとまっていたので意欲的に学べた。介護についての内容ではなく、久々に勉強することに不安を感じた

- 上の子どもの受験が終わったこともあり、自分の時間が少し持てるようになったことから通学することができた。家のことや認知症の父と同居している家族のケアをしながらの勉強となるが、受講する期間もある程度まとまっており、仕事を休んでいた時期だったので融通がきいた。
- 福祉系の大学を卒業しているが、これまで介護の仕事に就いたことはなかった。そのため、介護関連の授業内容については問題なかったものの、久しぶりに勉強することが自分にできるのかどうか不安はあった。

4. 受講修了まで継続できた理由

■ 研修のスケジュールがある程度まとまっていたので通学しやすかった。実際に現場で働いているヘルパーの話を直接聞けることが興味深く学べた

- 研修は週1～2日の頻度で10月下旬～12月上旬とある程度まとまった期間に通学していたため集中して学ぶことができた。これがもし、期間が長いスケジュールだったら受講するモチベーションが下がっていたかもしれない。
- 研修修了まで59時間というのもちょうどよいと感じた。これ以上短いと必要な授業が減るので何を学んでいるか分からなかったと思われる。
- スケジュールに関しては、フルタイムで働いていない主婦などが受講する場合、平日の日中に短時間授業があるほうが家事との両立ができるため通いやすい。一方、働きながら研修を受講する場合は、土日のいずれかの週1回などのほうが通いやすいと考えられる。
- 研修内容は、介護について知らないことが多かったので知識が増えたことに加え、実際に現場で働いている介護福祉士の話を直接聞けることで興味深く受講できた。

5. 就業状況

■ 訪問介護事業所からの「週1回1時間からで良い」という言葉を受けて就業することを決めた。デイサービスへの就業も考えていたが、フルタイムで働くことは家事との両立ができず体力的にも自信がなかったため選択しなかった

- 受講終了後は、研修事業者と関連している介護事業所の所長が集まって説明会が開催された。
- 家事との両立を図れるような働き方を希望しており、当時40代後半で体力的にも自信がなかった。デイサービスはフルタイムでの勤務となるため、選択肢から除外となった。
- 訪問介護事業所で働く場合、研修で学んだとはいえ利用者宅に1人で訪問するという事に正直不安があった。しかし、訪問介護事業所の所長から「週1回1時間からで良い」と言われ、短時間の勤務であれば自分にもできるかもしれないと思うことができた。正直、一度やってみてダメだったら辞めれば良いという考えもあり、躊躇しながらも介護の仕事に一歩足を踏み出した。

■ 分からないことがあればすぐに相談できる環境だったため仕事を続けられた

- 勤務初めは週1回からスタートし、要介護から要介護1・2の比較的軽度の状態の利用者の生活援助のみを担当する。新任の同行は1回のみだが、初対面の利用者のもとへ行くときは必ず前任のヘルパーが同行して場所や手順を説明してもらい、以降は1人で訪問している。なお、週2回生活援助の依頼がある利用者を担当する場合は、他のヘルパーと交代で担当したこともあったが、基本的には利用者に対して担当ヘルパーがある程度固定されている。
- 基本的に直行直帰であり、身体介護ができないため、利用者宅で困ったことがあればすぐに事務所に連絡するなど、わからないことがあればすぐに相談できる環境だから仕事を続けてこられた。利用者が圧迫骨折で食事が食べられない時も所長に連絡して対応してもらうほか、体調不良の場合においても常勤のヘルパーが代わりに訪問してもらうなどしている。

■ 以前パートで勤務していた時よりも時給が高い。訪問ヘルパーの仕事は家事との両立ができるので満足している

- 以前働いていたパートと比較すると生活援助のほうが時給は高い。初任者研修以上の人の時給差があるかは認知していないが、報酬面においても満足している。また、利用者宅に自転車で向かうほか掃除など生活援助は体を動かす仕事なので身体的に健康が保てることも良い。
- 就業してから徐々に勤務時間が増え、現在は週5日で週に11時間勤務するまで仕事量が増えた。1日の訪問数が多い日は大変だとも感じるが、訪問ヘルパーの仕事は家事との両立が可能な仕事である。

■ 生活援助は家事が得意じゃなくても務められる。利用者が心を許すようにな

り良好な人間関係が築けるようになるとやりがいを感じられる

- 勤務しているエリアは、歩いて行ける人は近辺にコンビニやスーパーなどがある環境であり、地元のスーパーでは電話注文で食材や弁当などの宅配サービスも行っている。そのような地域であるため、生活援助は調理や買い物よりも、「かがめない」という利用者からの掃除支援が圧倒的に多い。
- なお、家事が得意なほうかという家のことはそれほどでもない。仕事だと時間が決まっているので、時間内にやるべきことを一生懸命やるというのが自分に向いているようである。生活援助の仕事は家事が得意じゃないと思っている人でもできると感じる。
- 生活援助は利用者の要望に合わせて対応する必要がある、性格も様々である。認知機能が低下している利用者の場合は、誤解を与えることのないよう話をするのにも気を遣う。
- 慎重な性格の利用者の場合、腕組みしなげと作業の様子を見張っていることもある。最初は緊張しながら掃除を行うなどしていたが、その利用者が認知機能が衰えて身体介護に移行し、担当を交代することになったときに「初任者研修の資格を取ってまた担当してね」と言われたこともあった。
- このように、支援を行いながらコミュニケーションを図り続け、利用者と良好な関係が構築できるようになると仕事のおもしろさを感じるようになる。

■ 2 年ほど掃除をメインに生活援助のみの勤務をした後、できることを増やすために初任者研修を受講した。研修を受けたことにより知識が身に付き以前より肝が据わった感覚がある

- 勤務している訪問介護事業所内で、生活援助従事者研修修了者は1名のみである。他のヘルパーは初任者研修以上の資格を保有している。
- 生活援助のみのままで行くこともできたが、できることを増やすために生活援助を始めて2年後に初任者研修を受講することにし、2021年12月に資格を取得した。
- 初任者研修を受講しようと思った理由は、勤務をしていると初任者研修以上のヘルパーと比較して自分ではできないことが多いと感じ始めたことにある。長く仕事を続けていても掃除などの生活援助しかできないので、経験値が足りないとも思っていた。また、担当する利用者が身体介護に移行しても続けて対応できるようになるとも思った。
- 生活援助従事者研修を受講しているため、初任者研修は一部科目が免除になり半分の時間で取得できた。また、研修は週1回の受講のため、生活援助の仕事をしながら通学することもできた。
- 初任者研修を受けて、移動介助などこれまでどうすればいいのか分からなかったことも学ぶことができた。資格取得後は、まだデイサービスの送り出ししかやっていないが、知識が増えたことで以前より胆が据わった感覚がある。
- また、初任者研修を受講して感じたことは、生活援助従事者研修の受講者との意識の違いである。初任者研修は介護関連の職場でしっかり働くことを目標にしているのに対し、生活援助従事者研修の受講者は無料で勉強しにきた人が大半で、仕事にしようとする人が少なかった印象がある。
- しかしながら、生活援助従事者研修での学びから介護の仕事に一歩足を踏み入れ、そ

の後に初任者研修の資格を取得するなど、研修を受講したからこそ徐々にステップを踏むことができるとも感じている。

6. 改善・要望点

■ 改善・要望点は特になし。

- 改善・要望点は特になし。

2. 生活援助従事者研修修了者

取得資格	生活援助従事者研修
取得時期	2021 年 12 月
居住地	滋賀県
年代・性別	40 代、女性
前職	アルバイト
その他	－

1. 認知経路

■ 生活援助従事者研修は、週に 1 回ポストに投函されるタウン誌「リビング滋賀」を見て知った

- 生活援助従事者研修については、「リビング滋賀」の告知を見て知った。
- 「リビング滋賀」は週に 1 回ポスト投函で配布されるタウン誌で、地域の情報が掲載されているので普段から目を通してしている。

2. 研修を受講したきっかけ、興味・関心を持った点

■ 以前から介護の仕事に興味を持っていたが一步踏み出せずにいた。生活援助従事者研修は費用が無料だったことが受講の大きなきっかけとなっている

- 生活援助従事者研修を受ける前は、新聞の集金スタッフのアルバイトをしていた。購読者の自宅に訪問して高齢者の方と話す機会が多かったこともあり、地域の高齢者や立場の弱い人の助けになるような仕事がしたいと考えていた。
- 以前から介護の仕事に興味を持っていたものの、きっかけがなかったため一步踏み出せないままだったが、生活援助従事者研修の告知を発見して興味を持った。実際に受講してみようと思ったのは、受講費用が無料であることが大きい。

■ フルタイムでの勤務や身体介護はハードルが高いが、生活援助従事者研修修了者は掃除や調理などの家事支援が中心で、年齢を重ねてもできる仕事であることに興味を覚えた

- 初任者研修については介護関連の資格として認知していたが、フルタイムで週 5 日働くようなイメージを持っていた。小学生の子どもがいるため日中の短時間働くことしかできず、また、身体介護を伴うことに対して当時はハードルが高いと感じていた。
- 生活援助従事者研修の告知内容を詳しく覚えていないが、高齢者宅で掃除や調理などの家事支援を行う仕事であることと、“あなたにもできます”というニュアンスの文章を目にし、年齢を重ねてもできる仕事であることに興味を覚えた。告知を見て

も具体的にどのような研修内容なのか不明だったので、問い合わせをした後、研修の申込みを行った。

3. 受講にあたっての懸念事項・阻害要因

■ 小学生までの子どもがいる家庭の場合、研修の日程が週1～2回で研修が終わる時間が15時もしくは16時までには終わるスケジュールだと通学しやすいと感じる

- 生活援助従事者研修は週1回のペースで開催されるスケジュールだったため、家事との両立ができそうだった。一部ではあるが17時に授業が終わる日もあるため、子どもを預けるなどしてどうにか最後まで受講を修了することができた。
- 小学生までの子どもがいる家庭や家事を担っている主婦の場合、学校からの帰宅時間や夕飯の準備に間に合うよう夕方早い時間には帰宅したいと思うものである。実際に研修会場から遠い所から通っている人も存在していたため、研修の日数が増えてもよいので、授業が終わる時間は15時もしくは16時までであれば通学しやすいのではないかと感じている。

4. 受講修了まで継続できた理由

■ 週1回のペースだから家事との両立ができた。講師が現場での経験談を交えて話してくれたことで興味深く受講できた

- 学生以来、久しぶりに授業を受けるので不安があった。最初はずっと座っていることに疲れを感じたものの徐々に慣れてきた。また、研修が週1回程度のスケジュールだったからこそ家事との両立ができたと感じている。例えば、週に3回通学するとなると受講のハードルが高く感じてしまう。
- 体験談を交えて、実際の現場で起こったことや注意点などを話していた授業が楽しかった。科目ごとに講師が異なり、専門用語を多用してテキストを読むだけの授業も一部存在したが、現場の実体験、意見などを直接聞くことができたので興味深く学ぶことができた。

5. 就業状況

■ 小学生の子どもがいるため日中に短時間働ける訪問介護事業所を希望し、フルタイムで働くことになるデイサービスは視野にいれていなかった

- 生活援助従事者研修の受講終了後は、研修事業者の関連施設が集まった説明会が開催された。就業を希望する人が各施設の仕事情況について詳しく聞くことができ、希望する働き方に合った就業先を見つけることが可能である。
- 掃除や調理などの生活援助を行う仕事をする予定で受講していたため、就業先は初めから訪問介護事業所を希望していた。小学生の子どもがいるため朝から晩までフルタイムで働くことはできず、朝から晩まで働くことになるデイサービスは視野に入れなかった。訪問介護事業所であれば日中に短時間だけ働くことができることも魅力である。また、自宅から近い利用者宅への訪問を希望していたことから、居住エリアに近い訪問介護事業所に登録型スタッフとして就業した。
- なお、就業した訪問介護事業所は、生活援助従事者研修修了者が1名であり、自分以外は初任者研修以上の資格を保有している。

■ 自宅から自転車で10分以内の範囲で、身体介護を伴わない生活援助のみの利用者3名を担当し週3回働いている

- 初めての利用者を担当するときは、必ずベテランスタッフに同行して、手順や物のある場所などを教わる。2回目以降は1人で訪問することになるが、1度行けば特に緊張することもない。元々、玄関先までとなるが新聞の集金スタッフとして自宅に訪問する仕事をしていたので、利用者宅へ訪問することにそれほど抵抗感はなかった。
- 担当しているのは、身体介護を伴わない生活援助のみの利用者だけである。現在3名の利用者を担当しており週3回働いている。仕事内容は、そのうち2名が掃除、残り1名からは調理を依頼されている。事務所からはまだほかにも生活援助のみの利用者はいると聞いているので、仕事量を増やしたければ担当する利用者を増やすことができるとのことである。なお、初任者研修以上の資格を有しているほうが身体介護に対応できるので、生活援助のみの仕事よりもフルタイムに近い働きかたができるなど仕事量をさらに増やすこともできる。
- 基本的に自宅からの直行直帰であり、自転車で10分ほどの利用者宅を担当している。コンビニやスーパーがある程度立地しており、弁当などの宅配サービスを行っているスーパーもあるような地域なので、生活援助の依頼は掃除がメインである。調理の依頼は、精神疾患のある利用者で歯がないため、のどに詰まらないよう具材を細かく刻みやわらかく煮たおかゆなどを作るなどしている。
- なお、利用者に対して身体介護の資格がないことを直接伝えたことはない。利用者には事務所から伝えているのではないかとされる。

■ 生活援助の仕事は人と接することが苦ではない人のほうが向いている。時間の融通が利くので家事との両立もできることに加え報酬面でも満足している

- 初任者研修以上の人との給与差は認知していないが、生活援助の報酬面には満足している。無償のボランティアでなければ報酬額にあまりこだわりのないことも理由にあ

る。

- 訪問介護の事務所から初任者研修を勧められたので、いずれは受講しようと思っている。生活援助従事者研修と一緒に受けていた人は、研修を受講した後、引き続き初任者研修を受講していた。自分は一度働いてみて、自分に合う仕事かどうか様子を見てから初任者研修を受講したいと思っている。初任者研修を受講する理由は、報酬や仕事が増えることよりも、できることを増やしたいという気持ち大きい。
- 仕事のやりがいには利用者が「ありがとう」と喜んでくれることにつきる。難しいと感じていることは、つい調子に乗っていろいろ喋りすぎてしまうところがあるので、利用者と会話をする際には仕事として線引きをする必要がある点。それ以外は特に難しいと感じる点もなく、利用者との関係が良好なので楽しく仕事をさせてもらっている。
- 生活援助は、まず大前提として人と接するのが好きな人、そして家事が苦でない人が向いている。時間帯の融通が利くので家事との両立ができる仕事であると感じている。

6. 改善・要望点

■ 小学生までの子どもがいる家庭や家事を担う主婦の場合は、生活援助従事者研修の授業は 15 時もしくは 16 時までに終わるようなスケジュールのほうが受講しやすい

- 前述の通り、小学生までの子どもがいる人の場合、子どもの帰宅時間や夕食作りに間に合う時間に授業が修了することが望ましい。早くて 15 時から遅くとも 16 時までに研修が終わる方が通学しやすいと感じている。

3. 生活援助従事者研修修了者

取得資格	生活援助従事者研修
取得時期	2021 年 7 月
居住地	栃木県
年代・性別	60 代、女性
前職	専業主婦
その他	2022 年 1 月に初任者研修を取得済み

1. 認知経路

■ 60 代が集う地元の喫茶店で研修受講者の募集案内を見て興味を持った

- 生活援助従事者研修については、自治体の広報誌に掲載されているのを目にしたことがあり名称自体は知っていた。
- 地元で 60 代以上の高齢者が集まっている個人経営の喫茶店によく行くのだが、店内にあった生活援助従事者研修の募集案内を見て興味を持った。

2. 研修を受講したきっかけ、興味・関心を持った点

■ 「60 代・70 代の人でもそこそ元気ならできます」「受講料無料」のキャッチフレーズが心に響き、研修に興味を持った

- 生活援助従事者研修を受講してみたいと思ったきっかけは、募集案内に記載されていたキャッチフレーズが心に響いたからである。「60 代・70 代の人でもそこそ元気ならできます」「受講料無料」と記載されていたことで、60 代の自分でもできるかもしれないと思い、受講してみたいという興味がわいた。
- また、行政の負担により、住民は 4 万円の受講費用が無料となることも受講に至る大きなきっかけとなっている。

■ 家事支援であれば 60 代でも介護の仕事ができるかもしれないと思えた。家族の将来のためにも介護の勉強をしておいたほうがいいとも思った

- 55 歳まではフルタイムで働いていたが、研修を受講した当時は専業主婦だったため、外で働いておらず手待ち無沙汰を感じていた。これまで介護の仕事をやろうと思ったことはなく退職後のブランクもあったものの、人と話すことや関わるのが好きなことや、日頃から家事を行っていることから、家事支援であれば自分も介護の仕事で活躍できるかもしれないと思えた。
- 子どもがおらず主人と 2 人暮らしのため、将来のことを考えたときに介護の現場の実情や仕組みを知っておいたほうがよいとも思った。研修を受けることで介護の基礎的な

勉強ができることや、学びを得ることで自分自身の向上にも繋がると感じた。

■ **年金を受給しているため、多くの賃金はもらえない。でも、働くことで社会や人と繋がれることが拠り所となりやりがいを感じられるとも思った**

- 現在年金を受給しているため、生活するために多くのお金を必要としていない。それでも、ボランティアとして無償で携わるより、働いた分の給料をもらえるほうがやりがいにも繋がる。自己満足になるが、働くことで社会の役に立っているという達成感が持てるとも思っていた。

3. 受講にあたっての懸念事項・阻害要因

■ **身体介護から入るのはハードルが高かったが、生活援助従事者研修を受けたからこそ身体介護も学びたいと思えた**

- 生活援助従事者研修を受講するにあたり迷った点は特にない。
- 家事支援ならできるかもと感じられたため研修を受講しようと思ったので、初めから身体介護を伴う介護人材の研修だったら躊躇してしまっていたと思われる。
- 生活支援従事者研修を受けたからこそ身体介護を学んでみたいと思えたので、介護の仕事をする入り口として、生活援助従事者研修からまずは始めることでステップアップにも繋がると感じている。

4. 受講修了まで継続できた理由

■ **授業前に理事長から励ましの言葉をいただくほか、講師が現場のエピソードを織り交ぜながら講座を進めていくのでイメージがわきやすかった**

- 生活援助従事者研修は、訪問介護事業所などで働いているスタッフが講師を行っていた。実習や講義などで現場のエピソードを織り交ぜながら進めていくため、生活援助の仕事のイメージがわきやすかった。生活援助とはどのような仕事をするのか、どのような点を注意しなくてはならないのかなどを実感することができた。また、疑問に思ったことをストレートに質問しても、具体的に説明してくれるなど現場で働いている人が講師であったため非常に理解しやすい講習であった。
- これまで人間の尊厳について考えたことはなく、生活援助従事者研修を受けたことにより人に対する見方なども大きく変化した。人と話すことが好きだけれど、利用者のプライベートなことは聞かないなど、仕事ではしっかり線引きをすることも研修で学んだ。現場の状況を踏まえて説明してくれるなど充実した研修内容であったことから興味をもって学び続けることができたと感じている。
- 研修事業所の理事長が、授業の前に「頑張って！」などと励ましの言葉をいただくことも励みになった。

5. 就業状況

■ 生活援助従事者研修の受講者への就業斡旋は重要。受講修了後に事業所から就業の打診を受けたことがきっかけとなり介護の仕事に就くことができた

- 生活援助従事者研修の受講終了後に、研修を実施していた訪問介護事務所（デイサービスセンター等も運営している）から声をかけてもらったことで、登録スタッフとして従事することになった。
- 初めは研修の募集案内を見て受講を決めたものの、研修を進めていくうちに介護の仕事に就業したいという意欲がわいてきた。生活援助従事者研修に興味を持つ前は専業主婦だったことを考えると、まさか自分が介護関連の仕事をするようになるとは思わなかった。
- また、もし声をかけてもらわなかったら、就業先を自分で探すのは困難だったと思われる。資格を取得しても働くまで至らなかったかもしれない。
- 生活援助従事者研修の受講者には就業先を紹介するなど、自分が働ける場を斡旋してもらえると就業に繋がりがやすいと感じている。

■ 週2回・1日1時間など、自分の都合を優先して短時間だけ働けるのが魅力

- 2021年7月に生活援助従事者研修の受講が修了した翌月から、登録スタッフとして週2回で1日1時間、月単位では7時間ほど生活援助の仕事に従事している。
- 登録スタッフの人員が多い事業所のため、自分の都合を優先することもでき、趣味を活かしながら働くこともできるなど非常に働きやすい環境にある。
- 資格を取得してから間も無いため、要支援の認定を受けた利用者に対する生活援助のみを行うなど、状態が軽度の利用者を担当させてもらっている。生活援助の依頼内容は、茶の間や台所などの掃除を行うことが多い。
- 当事業所は24時間訪問介護に対応しているが、できれば夜間ではなく日中だけ働きたいと思っており、そういった希望も融通してもらっている。

■ 生活援助従事者研修受講後は、生活援助の仕事をしながら事務所からの勧めもあって身体介護も対応できるように初任者研修を受講していた

- 生活援助従事者研修の受講を修了した後は、平日の週2回生活援助の仕事をしながら、土曜日と祝日は初任者研修を受講していた。初任者研修を受講したきっかけは事務所からの勧めがあったからであり、ステップアップしてできることを増やしたいと思ったからである。
- 初めて利用者の元へ行くときは先輩スタッフに同行してやり方や注意点などを確認するなどした。生活援助のみのため同行は最初の1回だけで、その後は1人で訪問している。働きはじめてまだ3ヶ月のため、1時間だけの勤務でも朝から緊張してしまうところがある。先輩スタッフにはわからないことや不安なことを相談しており、緊張してしまうことについてはそのうち慣れるよと励ましてもらっている。経験を積んで慣れていきたいと思っている。
- 利用者には住み慣れた地域、慣れ親しんだ家で過ごしてもらいたいという気持ちがある。ひとり住まいは部屋がなかなか片付かないと思うので、今後ものすごく汚れた家

などを担当することもあるかもしれない。それでも今後、ためらうことなく家事支援の仕事をしていきたいと考えている。

- 初任者研修の受講は 2022 年の 1 月に修了したので、今後はデイサービスなどでの身体介護（入浴・排泄補助、食事介助ほか）と訪問介護サービスでの生活援助を半々でやっていきたいと考えている。

6. 改善・要望点

■ 改善・要望点は特になし。初任者研修の受講については、生活援助従事者研修と科目がかぶっていてもテキストが異なるため一から受講した

- 生活援助従事者研修も、初任者研修においても、特に改善や要望を望むことはない。
- 生活援助従事者研修受講後に初任者研修を受講したが、テキストが異なるため科目がかぶっていても読み替えなく、一から履修している。一部免除にならなかったことに特に不満もなく、復習に近い学びを得られたので、目的意識を持って受講することができた。

4. 生活援助従事者研修修了者

取得資格	生活援助従事者研修
取得時期	2019 年 11 月
居住地	長野県
年代・性別	60 代、女性
前職	電話交換手
その他	2021 年 7 月に初任者研修を取得した。 現在、非常勤の介護スタッフ（いわゆる登録ヘルパー）として勤務している。

1. 認知経路

■ 認知経路は町内の有線放送、広報誌「社協だより」である

- 前職は大手企業での電話交換手の仕事である。電話交換手の契約が修了する少し前の時期、町の有線放送から生活援助従事者研修の講習会が案内されていたのを聞いた。
- また、社会福祉協議会が発行する広報誌「社協だより」でも知った。「社協だより」は町内の全戸に配布されており、その他に駅や公共施設に設置されているので町民ならば誰でも目にすることができる。

2. 研修を受講したきっかけ、興味・関心を持った点

■ 山間部に住んでいるので通勤手段は自動車。冬は凍結した道路を長く運転するのが嫌なので、自宅近くで仕事ができるこの資格に興味を持った

- 生活援助従事者研修に興味を持った点は、訪問する利用者宅が自宅から近いので、通勤時間が短いということである。居住エリアは山間部ということから、冬季は道路が凍結することがよくある。土地柄から通勤手段はもっぱら自動車となるが、冬季は凍結した道路を長く運転するのが嫌だったので、この仕事ならば自宅の近所を巡回するのでやりやすいと感じた。ちなみに自動車は持ち込みが条件だが、ガソリン代は協議会から全額支給される。

■ **母親が訪問介護を利用していたので仕事内容は理解しており、体力的に身体介護は無理だが、生活援助だけならば自分でもできると思った**

- 自分自身の母親が訪問介護を利用しており、介護スタッフが家に出入りするのを身近に見ていたため、訪問介護という仕事の内容は大体知っていた。また、生活援助従事者研修の場合、厳しい肉体労働を求められる身体介護がないということから、「わたしでもできる」と思ったとのこともきっかけである。清掃と買物代行は嫌いだが、料理には少し自信があったので、生活援助従事者研修が適していると判断して受講することにした。

3. 受講にあたっての懸念事項・阻害要因

■ **受講中は試験に合格できるかどうか心配であった**

- 受講する前の懸念事項はなかったが、受講中に心配事があった。講習は 59 時間であり、介護という仕事について詳細に説明してくれる点は満足であるが、逆に「自分は試験に合格するのだろうか」と心配になってしまった。講師からは「全員合格できるはず」と言われていたが、不安感は消えなかった。結果的には受験した人は全員合格した。試験は記述式ではなく選択式の回答であり、問題もそれほど難しい内容ではなかった。

4. 受講修了まで継続できた理由

■ **身体介護がなく、得意な調理を活かせるという目標があった。また、「講師が必ず合格できる」と声がけしてくれたのも良かった**

- 生活援助従事者研修は身体介護がなく、得意な調理を活かせるという目標があったので最後まで受講することができた。
- また、受講中は講習内容が細かいので不安だったが、講師が「全員合格することができる」と前向きな言葉をかけてくれたのも受講修了することができた理由である。

5. 就業状況

■ 非常勤の介護スタッフ（登録ヘルパー）として週3日+半日で勤務している

- 現在は研修を開催していた訪問介護事業所に勤務している。勤務形態は非常勤の介護スタッフ（登録ヘルパー）であり、週3日+半日のシフトで働いている。勤務形態は直行直帰も可能だが、勤務日には必ず1度は事務所に立ち寄らなければならないルールとなっている。

■ この仕事のやりがいは、利用者からの感謝の言葉である

- この訪問介護という仕事でやりがいを感じるのは、やはり利用者から「また来て欲しい」「あなたは心が美しい」という感謝の言葉を聞いた時である。この言葉を聞いた時はまた「明日からも頑張ろう」「やっていて良かった」という気持ちになる。

■ 生活援助従事者研修の仕事はあまりなく、期待していた程の収入は得られないので初任者研修を取得した

- 生活援助だけの仕事はあまりなく、当初期待していた程の収入が少ないのが不満であった。また、1日2件の利用者を訪問する契約であるが、利用者が急に体調が悪くなり病院に行くことになる等、突然のキャンセルが何度もあり、さらに収入が少なくなった。このような状況が続いたので、2021年7月に初任者研修の資格を取得し、今は身体介護も行っている。
- 生活援助従事者研修がこんなに仕事がなく、収入も少ないのを知っていたならばもっと他の仕事に就けば良かったと後悔することがある。初任者研修の資格取得は、既に介護の世界に入ってしまったおり、収入のために仕方なく取得したという側面もある。

■ 介護保険でできる範囲を理解していない利用者がある。その後の人間関係を考慮すると無理に断われず、少しだけ対応している

- 画一的な身体介護とは異なり、生活援助は個々の利用者でニーズが異なる点がやりづらいつと感じる。例えば、清掃がきちんと行き届いている利用者宅は、介護スタッフに対してもダスキン並みの品質を求められることがあり、掃除が苦手なので非常に困る。また、介護保険で可能な清掃範囲というのを理解していない利用者も少なくなく、「同居家族が使っている部屋を掃除して欲しい、この前に来た介護スタッフはやってくれた」という要望がある。この仕事に就いた時は何も言い返すことができず、そのまま受けてしまったが、人によってはその後の人間関係を考慮してむげに断わず、ちょっとだけ対応するようにしている。

■ 60代で年齢的にも、実務者研修や介護福祉士へのステップアップは考えていない

- 生活援助従事者研修から初任者研修にステップアップしたが、年齢が60代なのでその上の実務者研修や介護福祉士を目指すということは考えていない。特に介護福祉士の場合、東京まで行って試験を受けなければならない、実技試験もあるので年齢的にステップアップは難しいと考えるからである。

■ 冬季の凍結した道路での運転は緊張する

- 前述した通り、勤務している地域は山間部であり、冬季は降雪があり、道路が凍結する環境である。朝の通勤時は小学生の通学と度々遭遇するが、スリップしないかと自動車の運転は非常に緊張する。また、降雪がひどい時は雪が積もっているため、利用者宅の前に自動車を止められないことがある。自動車には雪かきスコップを積んでおり、雪かきして改めて停めるが、結構な重労働である。

6. 改善・要望点

■ 教育面については、きめ細かい指導や情報交換を行って欲しい

- 勤務先の訪問介護事業所に対しては、大雑把ではなく、きめ細かいな指導や情報交換を行うように改善して欲しい。新人が就業したばかりの頃は、慣れるまで先輩が同行して色々と指導してくれるが、大雑把に適当にやる人ときめ細かく丁寧に指導してくれる人に分かれる。大雑把な人よりもきめ細かく指導してくれる人の方が利用者宅の事情や掃除・料理の方法等を細かく教えてくれるので断然に良い。
- また、事務所には利用者宅の情報（家族構成、必要な生活援助、利用者宅の特記事項等）を収めたファイルがある。このファイルを使って訪問介護事業所の職員や先輩から説明されるということではなく、「自分で読んで勉強しなさい」という雰囲気であり、放置されている感じがする。もう少しサポートがあっても良いと思うので改善を求めたい。

5. 生活支援介護サポーター養成研修修了者

取得資格	生活支援介護サポーター養成研修
取得時期	2020 年 8 月
居住地	宮城県
年代・性別	50 代、女性
前職	専業主婦
その他	生活援助従事者研修は認知しておらず受講していない

1. 認知経路

■ 「市政だより」を見て生活支援介護サポーター研修があることを知った

- 町内会から月に1度配布される「市政だより」を見て、生活支援介護サポーター養成研修があることを初めて知った。
- コロナの影響で研修日程が延期になるほか、募集定員 30 名に達していたので1度は抽選に外れたが、2020 年の 8 月に受講することができた。

2. 研修を受講したきっかけ、興味・関心を持った点

■ 両親の対応など将来のためにも基本的な介護の知識や技術を学べることや、家事支援ならできるかもしれないと思って研修を受講した

- 生活支援介護サポーター養成研修は、両親が健在であるが、将来のことをふまえ自分が対応できるように介護の基本的な知識や技術を学びたいと思ったことが受講のきっかけとなっている。
- 日頃から家事を担っているので、調理や掃除など家事支援のサポートなら自分でも役に立てるかもしれないと思ったことが研修に参加した理由として大きい。家事支援なら自分でもできるかもしれないと思えたため、身体介護を行うことはまだ考えておらず、知識も経験もないためハードルが高かった。
- また、研修を受けてみて自分ができそうな内容であれば仕事としてやっていきたいとも考えていた。その際、多くの報酬は望んでいないが、無償のボランティアとしてではなく、賃金をもらえたほうがやりがいにも繋がると考えていた。
- なお、初任者研修については事務所を通じて説明されたため認知しているが、生活援助従事者研修については認知していない。

■ 2 日間の研修だからこそ参加できると思えた

- 生活支援介護サポーター養成研修は、平日の 9 時 20 分～16 時までの 2 日間の開催であった。長時間ながらも 2 日間で終わる研修だったので受講してみようと思えた。も

し、研修期間が長かったら受講するのを躊躇していたと思われる。

3. 受講にあたっての懸念事項・阻害要因

■ 2 日間の短期間ながらも、久しぶりに外で長い時間研修を受けるため受講前は家事との両立ができるかなど不安を感じていた

- 2 日間の短時間で受講できるものの、自分にとっては家事と両立できるかどうか不安であった。
- 結婚後は専業主婦として家のことをやっていたため、外に出て終日働くことや勉強するという機会がなかった。過去に小学校の放課後児童クラブのボランティア活動に参加していたことはあるが、受講に踏み出すことは自分のなかで勇気がいった。
- 研修が 59 時間など長い時間だったら受講に踏み切れなかったと思う。

4. 受講修了まで継続できた理由

■ 朝から夕方まで時間は長いが 2 日間のみなので家事との両立もできた

- 前述の通り、生活支援介護サポーター養成研修は 2 日間だったので受講を修了することができた。
- 人間の尊厳についてなど研修で初めて知ったことが多い。介護スタッフができることを奪わないことが重要で、やってはいけないことなども細かくある。利用者と一緒にやってできることを増やすようサポートしていくのが生活支援の仕事であり、先々まで考えて対応する必要があることを学んだ。講師は、現場のエピソードをふまえつつ、専門用語を多用せずに平易な言葉で説明していたのでわかりやすかった。研修を通じて、自分でもできることをしてみたいと思えるようになった。

5. 就業状況

■ 受講後に「自分ができることはあるか」と自宅と近い事業所に問い合わせした。就業先は日中の短時間だけ働けることが魅力であった

- 8月に受講してから1か月後、自分にもできることはあるかどうかを居住地エリアに所在する訪問介護事業所に問い合わせした。面接と事前研修を受けて、11月から業務がスタートした。
- 勤務日数などに関しては、スーパーのパートなど勤務日数や時間が長いと家事との両立ができないので、日中の短時間で働けるようであれば自分にもできるかもしれないと考えていた。訪問介護事業所では短時間勤務も可能とのことだったため登録スタッフとして勤務することにした。

■ 週2回、各2時間ほど市の育児ヘルプ支援（家事支援）を行っている。家事の合間に短時間勤務するという働きかたも報酬にも満足している

■ 生活援助のみの仕事は、家事に慣れている専業主婦に向いている

- 市の生活支援介護サポーター養成研修修了者は、地域包括センターで市の受託育児ヘルプ支援に従事している。基本的にはお母さんのやってもらいたいことの希望にそって家事支援を行うため、例えば料理を3品作るもののほか、お風呂の掃除や洗濯などをしている。日頃から専業主婦として家事を担っているのので、仕事としてやりやすいと感じている。
- 初めは先輩スタッフに同行して一連の流れを見学し、以降は1人で利用者宅へ訪問している。好みの味付けなどを聞きながら作るなどし、「おいしい」「ありがとう」など感謝の言葉をもらえることに非常にやりがいを感じている。利用者のかたにも恵まれ、これまで特に困ったことなどはなく、楽しく働けている状況にある。
- 自分にとって最も魅力的だと感じているのは勤務形態である。長時間働くパートとは異なり、登録スタッフとして週2回・2時間程度の短時間勤務が可能なので、家事の合間に少しの時間だけ働きたい自分にはぴったりである。
- 生活援助の仕事は、家事と両立しながら日中に少しの時間働きたい専業主婦などに向いていると思われる。
- 時給は1000円で報酬に関しても満足している。今後、仕事に慣れてきたら日数を増やすことも考えている。
- なお、月に1回、半日ほど本部で研修があり、テーマを設けて勉強会が開催されるなど研修制度は手厚い。育児ヘルプの勤務は基本的に直行直帰であり、勤務してから間もないためあまりスタッフ同士の繋がりはないものの、研修などでスタッフが顔を合わせて学ぶ機会がある。

■ 働くことにまだ慣れていないので、初任者研修の受講については現在検討中である

- 今後、介護の仕事をしていくためには初任者研修を受講する必要があると、事務所からも受講を勧められている。登録スタッフは、初任者研修など介護関連資格を受ける際に受講料が無料となることがありがたいと感じている。

- 現在は働くこと自体が久しぶりといった状況で、まだ資格を取得する余裕がない。育児ヘルプ支援で働くことに慣れてきたら、初任者研修の資格を取得することも視野に入れている。

6. 改善・要望点

■ 特になし

- 特になし

6. 生活支援介護サポーター養成研修修了者

取得資格	生活支援介護サポーター養成研修
取得時期	2021 年 5 月
居住地	宮城県
年代・性別	50 代、女性
前職	パート
その他	現在、初任者研修を受講中

1. 認知経路

- 「市政だより」を何気なく隅々まで見たときに、初めて生活支援介護サポーター養成研修の存在を知った。知らない人も多い資格なので、認知度を高めることで福祉や介護の仕事に興味を持つ人が増えるのではないかと感じている
- 月に 1 回、町内会を通して配布される「市政だより」に生活支援介護サポーター養成研修が掲載されていたことで、初めてその資格の存在を知った。
- 普段は全ての内容に目を通していないが、たまたまその時は何気なく隅々まで見ていたので研修の告知に気が付いた。
- 知人や友人などに生活支援介護サポーター養成研修のことを話すと知らない人も多い。「市政だより」を隅々まで目を通していないと告知になかなか気付かないかもしれない。また、ある程度介護や福祉に興味を持っていないと目に留まらないかもしれない。
- 他にどのような告知方法をしているのかは知らないが、「市政だより」の他にも広く広告を打つなどして資格の認知度を高めることで、福祉や介護の仕事に興味を持ち始める人が増えるかもしれないと感じている。

2. 研修を受講したきっかけ、興味・関心を持った点

■ 以前から福祉や介護関連の仕事に興味があり、自分が役に立てることがあればという思いがあった。研修が2日間だからこそ参加してみようと思えた

- 生活支援介護サポーター養成研修は、平日9時20分～16時までの2日間の開催であった。平日は子どもの送迎などがあるが、2日間だけならなんとか参加できるのではないかと思い応募した。定員が30名で抽選制だったため、抽選に外れる人もいないか運よく選ばれて参加することができた。
- 80代の親が健在であることや障がいのある子どもがいることから、介護や福祉関連の仕事には以前から興味を持っていた。80代の親は要支援などの認定を受けておらずまだまだ元気であるが、子どもが移動支援などを利用している立場であったため、ヘルパーの仕事内容を実際に目にする機会は多かった。
- 生活支援介護サポーター研修は受講料が無料であることに加え、「介護の基本的な知識と技術を学べる」と書かれており、家事支援のスタッフとして資格を取得できることに魅力を感じた。
- 初任者研修について当時は認知していなかった。初任者研修については、後に勤務先の事務所からの説明で介護の仕事の基本となる資格であることを知ったが、生活援助従事者研修については知らなかった。

3. 受講にあたっての懸念事項・阻害要因

■ 小学生以下の子どもがいる人が研修に参加するには、平日開催で9時台開始は少々早い。せめて10時スタートだと参加しやすい

- 生活支援介護サポーター養成研修の開始時間は平日の9時20分からであった。幼稚園や小学校に通う子どもがいる家庭ではちょっと時間が早いと思われる。
- 小学生までの子どもがいる人の参加を想定した場合、研修が始まる15分前まで会場に行く必要があるため10時半スタートか、せめて10時開始だと研修に参加しやすいと感じた。

4. 受講修了まで継続できた理由

■ 生活支援介護サポーター養成研修は2日間だからこそ修了できた。研修時間が短いほうが参加しやすく、介護の仕事の入り口として有効である

- 2日間という短期間の研修だから参加することができた。子どもを家族に見てもらうなどの協力があつたので受講を修了することができた。当時、初任者研修の募集があつたとしても、介護の仕事について何も分からない状態だったので、受講時間の長さに躊躇して応募しなかったと思われる。身体介護が含むかどうかなどの業務内容ではなく、研修日程が短かったことが受講のハードルを下げ、介護の仕事の入り口となり得たと感じている。
- 研修は、専門家から介護の現場の具体的な実情を聞くことができ、なんとなく知っていると聞いていたことが思い込みであつたなど、目から鱗の内容が多いと感じた。介護の基礎を学ぶことができる有意義な内容であつた。
- なお、研修に参加していた年代は中高年がボリュームゾーンで、若くて40代であり、高齢の方も多く参加していた。

5. 就業状況

■ 自分の住んでいる区内で仕事をしようと思った。人と話すことが好きで、料理や掃除が得意なため家事支援の仕事は自分に向いている

- 生活支援介護サポーター養成研修を受講した2週間後くらいに、居住区と同じ青葉区に所在する訪問介護事業所の事務所にどのような仕事があるのか電話で問い合わせをした後に面接に至った。
- 訪問介護事業所からの説明を受け、高齢者向けの家事支援のほか、子どもがいるお母さんのための育児ヘルプ（家事支援）の仕事もあることを知った。もともと人と話すことが好きな性格で、料理を作ることも掃除するのも得意なので、家事支援の仕事は自分に向いていると感じた。高齢者への家事支援のみならず、育児ヘルプとして掃除や調理を行う仕事もあるということで、家事支援を通じて地域の人役に立つ仕事ができることに興味を持った。

■ 子どもの送迎の合間、平日の日中に少しの時間だけ勤務できることが魅力

- 2021年8月から現在は、市の育児ヘルプ（家事支援）と自費の福祉サービス（家事支援）の仕事をしている。育児ヘルプは幼い子どもを持つ母の依頼を受けて家事の手伝いを行う。自費の福祉サービスは、介護保険で対応できないサービスをスタッフがお手伝いするというもので、洗濯や掃除を行うほか、ときには話し相手になるなどしている。人と話すことも、料理や掃除も好きなので、やりがいをもって楽しく働いている。
- 登録スタッフとして勤務しており、平日の週4日、育児ヘルプは1回1時間、自費の福祉サービスは1名の利用者の担当として1回につき2時間働いている。育児ヘルプは子どもの状況により急遽キャンセルになることも稀にあるが、子どもの送迎の合間

に短時間働くスタイルが自分には合っていると感じている。

- 研修を受ける前は飲食店で昼間の時間にパートで勤務していた。現在は家事支援サポーターとしての勤務を優先しつつ、飲食店でも引き続き勤務している。なお、飲食店は、学生のアルバイトが少ない時などに声かけしてもらい月に数回ほど勤務している。

■ **初任者研修の資格を取得すると仕事が増えて高い報酬が得られることに魅力に感じた。受講料も無料なこともあり事務所に勧められて初任者研修を受講するに至るなど、徐々にステップアップを目指すようになった**

- 生活支援サポーターとしての勤務と並行して 2021 年 9 月から初任者研修の受講をスタートした。
- 受講をするきっかけは事務所の後押しが大きい。また、初任者研修の授業は毎週土曜日なので、子どもを家族に見てもらえることから受講が可能であると判断した。これが平日開催かつ週 2～3 回のスケジュールだったら受講はできなかった。
- 事務所から、初任者研修の資格を取得しているほうが仕事を増やせること、今よりも高い報酬が出せることなどの説明を受け、さらに受講料も無料であることにも魅力に感じた。もともと、介護の仕事は身体介護を含むという認識であったため、家事支援だけに留まらず、身体介護もできるようになりたいと思うようになった。現状の時給（1000 円）が少ないという感覚はない。初任者研修の資格を取得したら報酬が上がる分、仕事内容が大変になるのは承知の上で、介護の仕事をするなら身体介護もできるようになりたいと考えている。
- 生活支援介護サポーター研修を受けたときは、家事支援としてお手伝いをするという感覚だった。研修を受けて生活支援サポーターとして働くことで、自分のなかでどうせやるなら初任者研修の資格を取得してステップアップしたいという気持ちが徐々に高まっていった。

■ **腰痛持ちだが身体に負担がかからないような技術を身に着ける研修支援もあるほか、福祉器具などに頼りながら身体介護ができるようになりたいと考えている**

- 介護スタッフは腰を痛めて退職する人も多く、女性が身体介護を対応するのは体力的に厳しいと聞いていた。以前腰を痛めたことがあるため不安があることを受講前に事務所にも相談していた。
- その際、介護スタッフの身体の負担を軽減するような介護技術を学ぶための支援もあるとの説明を受け、上手にやれば自分にも身体介護ができるかもしれないと思った。また、今は優秀な福祉器具も多くあるので、そういった福祉器具や介護機器を使用することによって腰痛対策を学びながらやっていけるのではないかと思い、初任者研修を受講することにした。
- もともと実費で資格を取得しようと思っていたが、初任者研修を無料で受講させてくれるのはありがたいことだと感じている。受講料を無料で受けさせてもらう分、できるだけ長く働きたいと考えている。50 代後半で体力的には介護の仕事をスタートするのが遅いかもしれないが、上の子どもが大きくなって比較的手がかからなくなったことや、研修に参加したこと、無料で受講ができることなどすべてのタイミングが良か

ったと感じている。

- なお、初任者研修は、腰を痛めて休講した科目があるためまだ修了していない。現在受講中の段階にあるが、受講修了を目指している。

■ 生活援助は人と話すことが好きな健康で明るい性格の人が向いている。技術的なこと以外は高齢者との日常会話が得意な人のほうが信頼関係を築きやすい

- 生活援助などの家事支援は、高齢の利用者に声かけやお話しをする時間も大切である。利用者は知らない人を家に入れることになるため不安感がある。完璧に綺麗に掃除をすることなどの技術的なこと以上に、安心感と信頼を得られるような日常会話ができることが重要となる。例えば、掃除を依頼されたとして、あと残り 20 分あるという時に何か他に作業がないか伺うと「お話をしましょう」と言われることが多い。もちろん、仕事なのでプライベートな事を聞くなどしてはいけないが、一人暮らしの高齢者は人との会話を求めている人が多い。そのため、そもそも人と話すことが苦手な人には不向きな仕事である。
- 料理や掃除などに慣れている主婦などのほうが技術的には向いているが、年齢問わず高齢者と日常会話ができる人のほうが適任であると感じている。

■ 介護の資格の認知度を上げることで受講者の幅が広がり、介護の仕事をする人も増えるのではないかと感じている

- 生活支援介護サポーターの受講者は中高年が中心であったが、初任者研修の受講者は、デイサービスに勤務している人のほか、学生や主婦など様々な人が集まっている。
- 介護を担う人材不足について、まず介護の資格や仕事について知らない人が多いことが原因ではないかと感じている。前述の通り、生活支援介護サポーターの資格の認知度も低い。一般の人が介護の資格について知るきっかけが増えれば、そこから研修の受講者も増え、生活支援介護サポーターから初任者件数にステップアップするなどして介護の仕事をする人が増えるのではないかと感じている。

6. 改善・要望点

■ 特になし

- 特になし

7. 生活支援介護サポーター養成研修修了者

取得資格	生活支援介護サポーター養成研修
取得時期	2021 年 8 月
居住地	宮城県
年代・性別	30 代、女性
前職	パート
その他	旧ヘルパー2 級を過去に取得している

1. 認知経路

■ 毎月配布される「市政だより」を見て研修の存在を知った

- 月 1 回配布される「市政だより」に掲載されていた、シルバー人材センターで開催される生活支援介護サポーター養成研修の告知を見て知った。「市政だより」は普段から隅々まで目を通しており、特に「しごと」欄など女性向けの仕事や講座などはチェックしている。

2. 研修を受講したきっかけ、興味・関心を持った点

■ 過去にヘルパー2 級を取得しており、介護関連の事業所で働く前に今の介護の現場がどのようなになっているかを把握する目的で研修に参加した

- 約 13～14 年前にヘルパー2 級の資格を取得した。これは、祖母が亡くなった際に介護に一切関われなかったという思いがあったためである。資格取得後はデイサービスなどに就業するつもりだったが、資格取得直後に妊娠して出産したため、資格を持っていながらもこれまで介護関連の仕事をしたことはなかった。
- 子どもが大きくなったこともあり、ヘルパー2 級の資格を活かすために介護の現場で働きたいと思うようになった。しかし、資格を取得してから 10 年以上ものブランクがあるのを不安に感じていた。そのようなタイミングで生活支援介護サポーター養成研修を見つけて興味を持った。研修内容として、「日常生活支援総合事業の生活支援訪問型サービスの訪問支援員として従事できる資格」である旨記載されており、今の介護の現場がどのような状況かを知ることができると思い応募した。
- さらに、研修が 2 日間にまとまっていること、受講料が無料であることも研修に応募してみようと思った要因となっている。
- なお、要介護者向けに生活援助のみを行う生活援助従事者研修については認知していなかった。

3. 受講にあたっての懸念事項・阻害要因

■ 2 日間のみの研修だったので受講のハードルが低かった。子どもがいる家庭では平日に時間や日数がかかる研修は参加しにくい

- 前述の通り、生活支援介護サポーター養成研修の期間は2日間のみで受講料も無料だったため受講するハードルは低かった。
- 子どもがいる家庭では、平日に時間や日数がかかるような研修は参加しにくいと思われる。短時間で受講が修了できることは参加者の幅を広げるためにも重要である。

4. 受講修了まで継続できた理由

■ 期間の短さに加え、受講者の気持ちが沈みがちな認知症や精神疾患についての授業も重い空気にならないよう配慮がなされていたことも大きい

- 2日間のみと研修期間が短いことから、子どもがいても受講を修了することができた。
- そのほか、受講者の気分が重くなりがちな認知症や精神疾患についての授業のときも、明るい雰囲気講師がしっかりと説明していたので、教室の空気が重たくななかった。重い話を重たい雰囲気では話されると、気持ちが沈んで介護の仕事に対してマイナスのイメージを持ちかねない。重い現実を話しつつもコミュニケーションでの対処法などを「でも大丈夫!」と明るく説明するなどして、受講者の気持ちが暗くならないように配慮されていた。
- 生活支援はマニュアル通りに行う訳ではなく、利用者ひとりひとりの暮らし方にあわせて対応していく必要があることを知った。靴下の干し方ひとつを挙げても、人によってやり方が異なるということを研修によって理解できた。

■ 生活支援の実際の現場を映像で流すことでどのような仕事をするのかのイメージがしやすく、生活援助や訪問におけるハードルが下がると感じる

- 研修では、掃除や調理など生活支援を行う現場についての映像を流していた。例えば、調理をするときにまずは「冷蔵庫を開けていいですか?」と利用者に声をかけしてから一緒に冷蔵庫の中を確認することなどである。利用者に確認をしてから行動することや、自分のやりかたを押し付けずに、利用者から要望を引き出すことなどを学んだ。
- 生活支援ってどんなことをするのか不安、一人で訪問するのが不安という人でも、実際の現場を映像で学ぶことで仕事に対するハードルが下がるのではないかと感じた。生活支援や生活援助などの言葉だけでは仕事内容が想像しにくい。現場でどのようなことをするのか、どんなことを注意するのかを実際に映像などで見たほうが仕事のイメージが付きやすいと思われる。

5. 就業状況

■ 介護スタッフの人数が約 120 名と多いので休みやすく、週 4 で 1 日 1～3 時間勤務など、日中の好きな時間に勤務できるところが満足している

- 生活支援介護サポーター養成研修の受講後すぐに訪問介護事業所に問い合わせをし、面接を経て登録スタッフとして仕事をするようになった。
- その訪問介護事業所で働きたいと思った理由は、生活支援介護サポーター養成研修時の講師 2 名が所属している事業所だからである。研修を受けた時に講師の明るい人柄に惹かれた。また、事務所が居住区エリアに所在していたことも大きい。
- 非常勤も含めて約 120 名の介護スタッフがいるため休みが取得しやすく、10 時～16 時の間で短時間だけ働くことができるので、子どもがいる家庭でも働きやすい。現在は週 4 で 1 日 1～3 時間勤務している。
- このように、日中短時間のみ働きたい人は介護スタッフの人員が多い訪問介護事業所の登録スタッフとして勤務したほうが働きやすいと思う。一方、たくさんお金を稼ぎたいという人は小さな事業所に勤務して、1 人でたくさんの利用者を担当するほうが良いかもしれない。

■ ヘルパー2 級を取得済みのため、就業後すぐに生活援助も身体介護も行った。2 週間同行研修があったことや、人の家に訪問することが苦ではなく、高齢者との会話も楽しいので 1 人で訪問する不安はなかった

- ヘルパー2 級の資格を取得済みのため、初日から生活援助と身体介護どちらも対応した。利用者に対して担当スタッフがある程度固定され、現在、要介護寄りの要支援～軽度の要介護の利用者を担当している。
- 最初の 2 週間はリーダーや先輩スタッフに同行して、手順や注意点を教えてもらう。初めての利用者を担当するときは、必ず前任の担当者が同行して引き継ぎを行うので、いきなり 1 人で訪問することはない。
- 1 人で利用者宅に訪問することについては、人の家におじゃますることにあまりためらいがなく、高齢者との日常会話をするのが好きなので特に苦にはならなかった。24 時間対応の訪問介護事業所も存在するが、訪問介護は基本的に夜勤がなく日中に働けることが利点であると感じている。
- 入浴や排せつなど身体介護は一連の手順と注意点などマニュアルがしっかりある。一方、生活援助は、前述の通り利用者ごとに異なるうえ、その日その時によって臨機応変に対応する必要があるなど、サービス内容以外に対応に注意する点に違いがある。
- 生活援助は利用者と年齢が近い高齢の介護スタッフだと生活習慣が近いためやりやすいとも言われているが、味付けなど細かく確認することで若い年代でもスムーズに対応することができる。とにかく利用者の意向に沿うやり方を事前に確認しながら行うことが大切である。
- 当事業所は生活援助と身体介護の報酬に価格差がない。生活援助も身体介護もどちらも苦手ではないので、どちらがいいという考えもない。

■ **公共交通機関を使って利用者宅に訪問しているので遅延の不安がある。自転車や車を運転できたほうが訪問介護スタッフとして勤務しやすい**

- 自転車や車を運転せず、電車やバスなど公共交通機関を使用して利用者宅に訪問している。電車遅延で到着が遅れることがないように注意しており、これまで一度も遅れて到着したことはないが、毎度遅延の不安がある。介護スタッフは自転車や車に乗れる人のほうが利用者宅をまわりやすいとは感じている。
- 70代のベテラン先輩スタッフは、後期高齢者にも関わらずどこへでも自転車に乗って利用者宅をまわっている。体力的にも元気ですごいなと尊敬している。

■ **仙台は大企業の支店が多いことから転勤族が存在する。転勤族の奥さんは専業主婦が多いので、登録スタッフとして介護関連の仕事をするのにちょうどよい**

- 訪問介護の登録スタッフは専業主婦に向いている仕事だと思う。
- 仙台市は大企業の支店となるオフィスが多いエリアで転勤族が多い。転勤族の奥さんは専業主婦であることが多いため、「日中の好きな時間に少しの働きたい」というニーズにもマッチする。
- 生活援助従事者研修は認知していなかったが、生活援助のみを行う資格であれば、やはり日中に短時間働きたい人向けの資格であると感じる。
- なお、生活支援介護サポーター研修の受講者について、コロナ禍の影響なのか男性の参加者も多いように感じた。訪問介護スタッフは女性が多いが、今後は男性も増えていくかもしれない。ただし、生計を立てるには初任者研修以上を受講して身体介護も対応する必要があると思われる。

6. 改善・要望点

■ **生活援助従事者研修を受講していないので改善・要望点はない**

- 生活従事者研修を受講していないので改善・要望点はないが、生活支援介護サポーター養成研修においても特に要望点は見当たらない。

8. 生活支援介護サポーター養成研修修了者

取得資格	生活支援介護サポーター養成研修
取得時期	2020 年 2 月
居住地	宮城県
年代・性別	60 代、女性
前職	無職
その他	初任者研修を受講済み

1. 認知経路

■ 仕事を探している時期、「市政だより」に生活支援介護サポーター養成研修の募集案内が掲載されているのを夫が見つけてきて知った

- 生活支援介護サポーター養成研修は、「市政だより」に掲載されていた。ちょうど仕事を探していた時期で、夫が「市政だより」の仕事関連のコーナーに掲載されているのを見つけて、教えてくれたことで研修の存在を知った。
- 研修修了後は総合事業の生活支援訪問型サービスの訪問支援員として従事できると記載されていたため、無償のボランティアではなく資格を得て働けるという点に魅力を感じた。

2. 研修を受講したきっかけ、興味・関心を持った点

■ 企業の保養所で調理や掃除をしていた経験がある。過去に高齢者と接する仕事をしていたことがあるものの、無資格で何もできない自分に歯がゆさを感じていたので、介護の資格に興味を持っていた

- 長らく企業の保養所に夫婦で働いていて調理や掃除などを行っていたため、調理や掃除、人と接する仕事の経験があった。
- 保養所を退職した後は、整形外科医院で助手として働いていた。患者さんは高齢者が多い中、若いスタッフは資格を取得しているため、おばあさんを立たせたりすることもできたが、無資格の自分は何もできなかった。高齢者と接することには慣れていたが、何か資格を取得してできることを増やしたいと当時考えていた。
- このように保養所や整形外科医院で働いていた経験から、訪問支援員として資格を取得して家事支援を行う仕事なら自信を持ってやれそうと思った。
- 父が長らく介護を必要としていたこともあり、自分には介護関連の資格がないので何もできないことを歯がゆく思っていた。母は健在であるが、夫の兄弟など含め、将来の介護対象者が周りに 4 人いる状況にある。自分が介護関連の知識を身につけること

は家族の将来のためにもなるとも考えていた。

■ **調理や掃除を行う業務内容に興味を持ち、過去に職業訓練でヘルパー3 級の資格を取得することを考えていた時期があった**

- 過去の話になるが、保養所を退職した時点で、失業保険を受けながらヘルパー3 級の資格を職業訓練で取得しようと夫婦で考えたことがある。当時、身体介護はハードルが高いと感じており、調理や掃除を行う生活支援なら経験があるのでできるかもしれないと思っていた。しかし、資格について深く調べる前に整形外科医院に就業することが決まったため、ヘルパー3 級の資格を取得することはなかった。
- 生活支援介護サポーター養成研修は介護の基礎的な知識や技術が学べるという内容であり、研修期間は2 日間と短時間のため手軽に資格を取得できることがメリットである。
- なお、生活支援介護サポーター養成研修を受講する以前も、現在においても生活援助従事者研修については認知していなかった。

3. 受講にあたっての懸念事項・阻害要因

■ **生活支援介護サポーターの研修は短期間で取得できるため受講するにあたり迷った懸念事項はない**

- 生活支援介護サポーターの研修は、平日の午前9 時20 分から午後4 時までの2 日間であった。当時は仕事をしていなかったため時間的にも融通がきき、平日2 日間の参加を苦に感じなかった。

4. 受講修了まで継続できた理由

■ 2日間で取得できることに加え、講師がテキストを読み上げるだけでなく、現場の具体的なエピソードを交えた説明で興味深く学ぶことができた

- 生活支援介護サポーター養成研修の内容については、テキストをただ読み上げる授業ではなかったので興味深く受講することができた。
- 講師は、現場の体験談を交えながら説明していた。例えば、生活支援の掃除について注意点を話す際、「便座掃除ブラシの水を切るときに、思いっきり柄を振った人がいてトイレ室内中に水が飛び散ってしまい驚いた」など、面白エピソードを折り込んで話していたので楽しく学べた。終始、専門的な内容を平易な言葉で説明するなど、介護について何の知識もない受講者に寄り添って説明していたので理解しやすかった。
- 生活支援介護サポーター養成研修は前述の通り2日間で資格が取得できるので受講を修了しやすいと思われる。
- 研修の受講者は、「家族の将来のことを考えて介護のことを知りたい」という人が多かった。だが、研修終了後に介護の仕事をしようと思っている人は少ないような印象があった。
- また、講師に噛みつくように質問を繰り返している受講者がいた。その人は、介護について少々知識のあるようなことを言っており、たくさんの方が受講しているなかでも一人だけ異質だったので、教室中の皆が引いていた。休み時間にも強い言葉で質問をし続けるようなその受講者に対しても講師は丁寧に根気よく説明をしていたことで、その受講者は最終的に満足した様子になっていた。どのような人にも丁寧に対応していた講師に尊敬の念を抱いた。

5. 就業状況

■ 60代なので不安があったが「年齢を重ねているからこそできることもある」という言葉をかけてもらい自分にも介護関連の仕事ができるかもしれないと思った

- 生活支援介護サポーター研修の受講終了後、訪問支援員として勤務する意欲はあったが、実際にどの程度の仕事内容なのかが不明だったこと、60代でもできる業務内容なのかなどの不安があったためしばらくは悩んだ。
- 就業先については、自宅に近いエリアでの勤務を希望していた。生活支援介護サポーター研修で明るく丁寧に説明していた講師に惹かれたこともあって、その講師が所在する訪問介護事業所に問い合わせをした。
- 面接では、月に1回研修があることや、軽めの仕事から始めて徐々に慣れるようにしていくなど、就業者が働きやすい環境が整っている事業所であると感じた。年齢とともに体力もなくなっているのに、「60代でも大丈夫でしょうか？」という質問に対して、若い人が躊躇することも歳を重ねてきたことで対応できることも多いなどの説明を受け、「年齢を重ねているからこそできることもあるのよ」という言葉をかけても

らったことで介護の仕事に従事する決意ができた。

■ **初任者研修を無料で受講できる制度があり、研修を受けている時間も給料が出るなどステップアップしやすい環境にある**

- 初任者研修を受講した方が仕事を増やせるという説明を受け、登録スタッフとして就業すると同時に初任者研修を受講することにした。受講費用が無料であったことも大きな決め手となっている。
- 初任者研修の受講費用が無料とは認知していたが、研修を受けている時間も給料が発生すると聞いて驚いた。当事業所はステップアップのための待遇が手厚い。

■ **初めは短い勤務時間で軽めの仕事を担当したことで徐々に慣れていった。勤務時間やシフトの希望が通りやすいので非常に働きやすい**

- 当事業所は登録スタッフの人員が多く 120 名ほど勤務しているので、勤務日数やシフトにおいて融通が利きやすい。担当する利用者についても、どうしても対応が難しい場合は相談のうえ担当を変えてもらうことも可能である。希望する日数や時間内で働けることや、シフトの交代や休みの取得のしやすさなど勤務体制においても満足しており、良い職場で働けていると実感している。
- 就業当初は、短時間で軽めの仕事から徐々に慣らしていくことになり、介護スタッフの休みの時の代行スタッフとして市の育児ヘルプや自費サービスの家事支援を行うことになった。そのうち、週に数回など徐々に勤務する時間を増やしていった。
- 勤務時間の増減は要望を汲んでもらえるなど、希望する勤務時間で働けるため、初任者研修の受講終了後の現在は、週 4 日で 1 日 2～3 時間のペースで勤務している。生活援助と身体介護の内訳は、週 10 時間の勤務のうち 3 時間は身体介護を行っている。
- 身体介護は、自宅に近いところでの勤務を希望したこともあり、自宅近くの利用者の依頼で入浴介助をメインで行っている。育児ヘルプや家事支援のみを行っていたときは身体介護ができるか不安もあったが、利用者とお話しながらコミュニケーションを図ることで精神的にも徐々に慣れることができた。入浴介助は羞恥心から嫌がる人も多いなか、人柄が非常に良い利用者のかたで、恐縮しながらもリラックスして入浴してもらっている。

■ **同行時に担当スタッフと利用者の会話をよく聞くことや、前任者のやりかたを崩さないことで生活援助の訪問介護の不安は軽減されるのではないかと**

- 介護スタッフになる前から人と接する仕事をしていたこともあり、利用者宅に訪問することへの不安はあまり感じていなかった。
- 生活援助については、利用者の暮らし方に合わせて調理や掃除を行う。極端に几帳面の利用者も存在するほか、利用者ごとにやり方が異なるため、事前に要望を細かく確認してから行うようにしている。初めての利用者の場合は、必ず担当チーフや前任者が同行してひと通りのやり方を教えてもらうことになっている。
- 1 人で訪問して生活援助を行うことに不安を感じている人には、前任者のやり方をしっかり見ておくことで不安は解消されるのではないかとと思われる。担当チーフと利用者の会話をよく聞くことで、どのような人でどのように接すればいいかなどが分かる

ため、不安感はなくなる。また、「前任者のやり方を崩さない」ことも重要である。「前と違うなど気になることがあったらおっしゃってくださいね」と伺うなど、担当が交代したときでも誰もが対応できるようにするようにしている。

■ **一人暮らしの高齢者は話し相手になってもらいたい人が大半。日常会話を弾ませるなど信頼関係が築けるようになると仕事にやりがいにも繋がる**

- 利用者は一人暮らしが多いため、人とお話したいという人が多い。話を聞いているときにしっかりうなずくことや、相手のことばかり聞くのではなく、自分のことをちょつとずつ話すことでコミュニケーションが図れるようになる。利用者と日常会話を弾ませることで安心して任せてもらえるようになり、信頼関係が築けると仕事のやりがいにも繋がる。

6. 改善・要望点

■ **生活援助従事者研修を認知していなかったが、資格を取得した後に就業先があるようなら家事支援で介護の仕事に携わりたい人には向いているかもしれない**

- 生活援助従事者研修については認知しておらず、生活支援介護サポーター研修についても特に改善・要望点はない。
- 生活援助従事者研修の資格を取得した後に就業先があるようなら、家事支援の訪問介護サービスに従事したい人には良いのかもしれない。

訪問介護事業者

1. 株式会社

法人形態	株式会社
所在地	北海道
総従業員数	16 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	68 名
その他	生活援助従事者研修修了者は従事していない。 要支援者向けの生活支援サポーターも従事していない。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 居宅介護支援

1. 経営面への効果・メリット

■ 生活援助従事者研修修了者を補助的な人材として活用することで役割分担ができることに加え、人手が増えれば介護スタッフの休みが取りやすくなる

- 生活援助従事者研修という資格を今回の調査で初めて知った。
- 訪問介護サービスは、身体介護と生活援助を組み合わせた対応がメインだが、生活援助のみの利用者も多く存在する。この傾向は当事業所だけでなく、当該地域周辺はどの訪問介護事業所も同様となっている。
- 生活援助従事者研修の資格取得者を採用した場合、生活援助のみの利用者に対応する人材としてシフトに組み込める。そのため十分に活躍の場はある。身体介護を伴う利用者は初任者研修以上の介護スタッフが担当するなど役割分担が可能となるほか、人手が増えることで介護スタッフの休みがとりやすくなることも大きなメリットとなる。
- なお、当事業所は人員配置基準 2.5 以上をそもそも満たしているので、介護スタッフが増えることは運営面でみると純粋に助かると感じるが、人員配置基準に含めるメリットには繋がらない。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ 生活援助のみのサービスを提供可能な資格は、調理など家事の経験が豊富な人のほうが活躍できると感じる

- 生活援助従事者研修の職種を対象とした募集は行ったことがない。
- 仮にそのような人員が採用するとした場合、生活援助のサービス内容として、掃除以外に料理を作ることを利用者からお願いされることが多いため、「家事の経験が豊富」な人が適任であると想定される。
- 年齢や性別は問わないが、毎日家事をすることが習慣にない若い実家暮らしの人よりも、結婚していて日常的に調理や掃除などの家事を行っている人のほうが向いているのではないかと感じている。

■ 生活援助のみの業務の場合、登録スタッフとして手取りで月給 10 万ほどが見込めるが、どちらかというと扶養の範囲内で勤務したい人にマッチする

- 生活援助従事者は身体介護ができないため、いずれの訪問介護事業所でも正社員（常勤）での採用は難しいが、登録スタッフとしてであれば活用できる。常勤でないため週 30 時間以内の勤務となる。
- 生活援助のみを業務とする登録スタッフとして働いた場合、身体介護がない分時給が低めであるものの、手取りで月 10 万円ほどは見込める。そのため、月 8 万 8 千円を超えない程度に調整してシフトに入るなど、「扶養の範囲内で働きたい」という人のほうが向いていると考えられる。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 生活援助従事者研修の資格取得者を採用した場合、身体介護との役割分担が可能となる。また、高齢の介護スタッフの休みが取得しやすくなる

- 生活援助従事者含め、介護スタッフが増えることは当事業所にとって大きなメリットとなる。
- 生活援助従事者を採用した場合、初任者研修以上のスタッフは身体介護&生活援助の利用者を中心に担当し、生活援助従事者は生活援助のみの利用者を担当するようなシフトが組めるようになる。
- さらに、現状は要支援者向けの生活援助業務への対応も初任者研修以上のスタッフが行っている。そのため、要支援者へのサービスを生活援助従事者が担うことも可能となる。
- 当事業所は、20代～70代までと経験年数の異なる幅広い年代のスタッフが従事しているが、スタッフの高齢化が進んでいる。人材が増えれば、高齢のスタッフが体力的に厳しい日に休みを取得しやすくなるのではないかと考えられる。

■ 利用者に事前に担当を固定しないことを周知しておけば、生活援助従事者との担当替えもトラブルにならない

- 当事業所は、利用者に対して事前に「担当スタッフが変わる可能性がある」ことを周知し、利用者からの理解も得られる。
- そのため、生活援助のみの利用者が身体介護に移行した場合において、生活援助従事者から初任者研修以上のヘルパーに担当を変更することも難しくはない。
- 他の訪問介護事業所で利用者に対して毎回決まった担当スタッフをつけていたら、そのスタッフが休みの時に、当日にサービスをキャンセルされたということも耳にする。
- シフト調整の柔軟性は、事業所としての運営のしやすさだけではなく、利用者とのトラブルを避けることにも繋がるため、誰が行ってもサービスを提供できるような仕組みを事前に作っておくことが、事業運営上で大切であると考えている。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

■ 新任ヘルパーはベテランの管理者が同行して教育・研修を実施している

- 新任スタッフには長年経験を積んだ管理者が必ず同行しており、利用者宅の物の位置や手順などを教えたりするなどの指導を行っている。
- 個人個人で、覚えのいい人・悪い人がいるので、一人で任せられるようになるまで教育を行っている。

5. その他

■ 要支援者向けの生活支援サービス従事者の養成研修などを自治体が率先して実施しているという話をあまり聞いたことがない

- 当事業所では、要支援者向けの生活援助サービスにも対応しているが、これらの業務も初任者研修以上の資格を保有しているスタッフが対応している。そもそも自治体が介護予防訪問サービスの養成研修を行うという話を聞いたことがなく、当該地区（北海道北見市）の自治体も実施していないと認識している。そのため、当事業所には、要支援者向けに生活支援を行う地域サポーターのような人材は当事業所に従事しておらず、スタッフは全て初任者研修以上の資格を有している。
- 要支援者の生活援助においては、前述の通り初任者研修以上の資格を持つスタッフがサービスを行っているので、生活援助従事者研修の受講修了者を当事業所で採用した場合、生活援助サービスを担当してもらえるのは非常に助かる。

2. 合同会社

法人形態	合同会社
所在地	北海道
総従業員数	9 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	29 名
その他	生活援助従事者研修の修了者はおらず、生活援助従事者研修を認識していなかった 介護職員は充足している。職員の人脈を通じて人材を採用している 【法人等が実施するサービス】 訪問介護

1. 経営面への効果・メリット

■ 身体介護しかできない生活援助従事者研修を採用するほど人員体制に困っていない。初任者研修以上を求めており、生活援助従事者研修の資格取得者を活用するメリットは感じない

- 生活援助従事者研修という資格を認知していなかった。
- 現状、介護スタッフは充足している。そのため、身体介護を行うことのできない生活援助従事者研修修了者を採用する考えはなく、経営面へのメリットは感じない。
- 当社では、介護資格の有無よりも、「人柄」「コミュニケーション能力」など、訪問介護に向いているか否かといった点を重視して採用活動を行っている（無資格者でも採用する場合がある）。基本的に職員の人脈を通じて採用しており、無資格者の場合は、就業後「初任者研修」の受講を積極的に勧めて資格を取得してもらい、訪問介護スタッフとして活用している。このような方法で採用活動を行っているため、利用者からのクレームもほとんどない（上手く回っている）。
- 仮に無資格者を採用した場合、生活援助従事者研修の資格取得を推奨することはない。身体介護に対応できないため、必要性を感じないことが要因である。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ スタッフの人脈を通じて採用しており、求人サイト等は利用したことがない。現状、スタッフが充足しており、新規人材の採用予定はない。今後も人脈を通じて採用していく考え

- 様々な介護事業所を経験してきた職員が、前の職場や知人を勧誘したりして介護職員を増やしてきており、外部の求人サイトなどで求人募集をしていない。
- 現状、スタッフ数も充足しており、外部を通じた採用活動を行う予定はない。
- 前述の通り、あえて生活援助従事者研修の資格取得者を募集することはない。人柄重視で採用し、生活援助従事者研修の資格取得者であっても、初任者研修など身体介護に対応できる資格取得を促していく。

- 人柄重視で採用する（無資格者でも採用する場合がある）。入職時に無資格者である場合は、会社が資格取得費用を全額負担し、資格を取得してもらう
- 取得資格は、初任者研修以上としており、生活援助従事者研修の資格取得を推奨する考えはない
 - 同事業所では、初任者研修以上の有資格者を採用することを基本としている。ただし、資格の有無よりも応募者の人柄を重視しており、介護経験のない無資格者を採用する場合もある。
 - 介護資格を持ってない人を採用する場合、採用後、会社が費用を全額負担し、七飯町の制度である入門的研修を受講してもらい介護について学び、その後、すぐに初任者研修まで修了してもらうようにしている。身体介護を行うことができない生活援助従事者研修の受講を推奨する必要性は感じない。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

- 急な対応などを考慮し、身体介護もできるスタッフを求める。
生活援助のみにしか対応できないスタッフの活用は想定できない
 - 利用者の体調が急変するなど、訪問先で急に身体介護の必要性が生じる場合もあり、身体介護と生活援助のどちらにも対応できる職員を必要としている。そのため、生活援助のみを行う職員は活用しにくい（活用は想定できない）。
 - 介護職員の内訳は介護福祉士が5名、初任者研修が4名であり、要介護レベルが高い利用者は基本的に介護福祉士が対応し、要介護レベルの低い利用者の身体介護と生活援助は初任者が行っている。
- 利用者が安心して利用できることが大切であるため、身体介護と生活援助を切り離すことは考えられない
 - 利用者が安心してサービスを利用できることが重要であるとの考えから、同事業所では、利用者ごとに介護担当を固定している。そのため、1人の利用者に対して、身体介護の場合のスタッフと生活援助の場合のスタッフを別々にすることは想定できない。
 - 介護職員も充足しており、現状の体制で対応できているため、身体介護と生活援助を切り離れたシフト組むなどの考えはない。

- **利用者の約1割は要支援者向けの生活援助に対する対応である。
現状、そのような依頼には、初任者以上が対応しているが、収益性の問題で
要支援向けのサービスを継続していくことは難しい**
 - 要支援者向けの生活援助も行っており、全利用者の約1割程度を占めている。
 - 当事業所ではすべてのスタッフが身体介護も対応可能であるため、要支援向けの生活援助に対する依頼も、そのようなスタッフが対応している。
 - 既存スタッフの時給は2,000円程度となっており、要支援者向けのサービスを提供すると収益面では赤字となる。そのため、今後も継続していくことは現実的には難しいとも考えている。
 - 生活援助従事者研修が要介護者向けに対応できるという資格であることを考慮すると、適切な時給設定をいくりに設定するか難しいが、敢えて要支援者向けの対応のためのスタッフとして雇用する必要性は感じない。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

- **新人の介護職員は利用者ごとに同行研修（OJT）を行い、生活援助から経験し、徐々に身体介護も経験していく**
 - 生活援助従事者研修修了者の採用実績はないが、新人職員には、OJTによる新人教育を行っている。
 - 新人は初任者以上の職員に同行し、同行先ではまずは生活援助から慣れてもらい、OJTを通して徐々に身体介護も経験していく。
 - OJTは、利用者ごとの介護のやり方など、細かく指導している。

3. 医療法人

法人形態	医療法人
所在地	青森県
総従業員数	8 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	32 名
その他	生活援助従事者研修修了者、自治体の生活支援サービス研修修了者はいない 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 訪問看護 訪問リハビリテーション 居宅療養管理指導 通所介護 通所リハビリテーション 居宅介護支援 介護予防訪問看護 介護予防訪問リハビリテーション 介護予防居宅療養管理指導 介護予防通所リハビリテーション 介護予防支援

1. 経営面への効果・メリット

■ 生活援助従事者研修修了者は在籍していない。介護スタッフ不足ではあるものの身体介護ができないと人材不足の解消には繋がらない

- 当事業所は、身体介護の対応ができる初任者研修以上のスタッフのみ従事しており、生活援助従事者研修の修了者は在籍していない。生活援助従事者研修について具体的に認知していなかった。
- 要介護者に対して生活援助ができるだけでは人材不足の解消には繋がらないと考えている。生活援助のみの利用者はゼロではないが、豊富にある状況ではない。活用する場合、今まで初任者研修以上の資格を有するスタッフが対応している案件のうち、生活援助のみの依頼を任せることが想定される。イメージとして、初任者研修以上の資格を有するスタッフの業務のうち、生活援助のみの業務が発生した際に、タイミングがあれば手伝ってもらふスタッフといった位置づけであり、登録スタッフとしての補助的な人員として勤務してもらふことが想定される。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ 生活援助従事者研修修了者を採用した場合は登録スタッフとしての活用が想定され、既存スタッフの時給設定よりも低い金額設定となる

- 仮に生活援助従事者研修修了者が応募してきた場合、登録スタッフとしての活用が考えられる。身体介護が対応できるスタッフを中心にシフトを検討し、シフト調整の関係から、タイミングよく生活援助のみの業務を担当する人がない場合をお願いするようなイメージであり、常勤で働くことは厳しいと感じている。
- なお、報酬面は、これまで初任者研修以上の資格保有者のスタッフのみを採用していることから、身体介護と生活援助など、業務内容によって金額を区別していない。生活援助従事者研修の修了者を採用した場合は、現状のスタッフの時給よりも低い金額設定で勤務してもらうことになる。
- なお、自治体の総合事業で実施している要支援者向けの生活援助サービスを行う養成研修者は当事業所に勤務していない。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 生活援助のみの利用者を対応してもらうことになるが、シフトが埋まりにくく時給も低くなるため、生活援助のみの仕事で生計を立てられない

- 生活援助従事者研修の資格保有者を活用する場合、初任者研修以上の資格を保有するスタッフの業務のうち、生活援助のみの業務が発生した場合に手伝ってもらう活用方法をイメージする。そのため、シフトが埋まりにくい（対応してもらう案件が豊富にあるわけではないため、それだけで生活できるほどの収入にならない）ため、毎月の報酬があまり多くなくても支障がない人でないと厳しい。扶養保険内で少しの時間だけ働きたい人には向いていると思われる。
- 現状、利用者の意向に沿って介護スタッフを割り振っている。特定のスタッフを希望する人には可能な限り、同じスタッフが対応するようにしているが、利用者によっては「いろいろな人来てもらいたいから毎回違う人がよい」という人も存在する。介護スタッフは利用者毎に固定していないが、可能な限り要望に沿うような形で対応している。
- 初任者研修以上の身体介護に対応できるスタッフと比較すると、スタッフの急用への対応（シフトの代替）、生活援助のみの利用から身体介護を含むサービスの利用に変化した場合の担当者の引継ぎ（引継ぎの必要がない）などの側面で劣っており、「雇用するのであれば、身体介護も対応できるスタッフの方が、事業所、利用者双方にとってよいと考えている。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

■ 新任の介護スタッフには同行して教育している

- 生活援助従事者研修修了者は在籍していないが、従来、新任の介護スタッフとして雇用した場合、研修を行い、初めての利用者宅に訪問する際はベテランの介護スタッフが同行して教育している。

4. 社会福祉法人

法人形態	社会福祉法人
所在地	宮城県
総従業員数	155 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	111 名
その他	生活援助従事者研修修了者は在籍していない。 自治体の生活支援介護サポーター養成研修修了者は在籍している。 当法人は、市全域で 5 つのヘルパーステーションと、2 か所の地域包括支援センターを運営。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 居宅介護支援 介護予防支援

1. 経営面への効果・メリット

■ 要介護者向け、要支援者向けとも、生活援助のみを行うケースがほとんどなく、生活援助従事者研修従事者の採用メリットはあまりない。初任者研修などへステップアップしていくためのきっかけとなる可能性がある点はよい

- 当事業所に生活援助従事者研修修了者は在籍していない。
- また、要介護者に対しては生活援助のみで対応することがほとんどなく、身体介護を伴うサービスが大半である。そのため、身体介護が行える初任者研修以上の資格保有者が対応する必要がある。
- また、当事業所では、仙台市生活支援介護サポーター養成研修修了者（要支援者向けの生活援助を行える人材を育成）を受け入れており、今年度は受講修了者 6 名が従事している。なお、この研修に当事業所からは講師としても参加している。
- 要支援者向けの生活援助サービスは、チェックリストでの判定でサービスの利用ができるなど、要介護者と異なり利用のハードルは低いですが、地域包括支援センターでの支援で生活支援訪問型サービスを利用している方ごく少数である。そのため、当事業所で雇用している介護サポーター養成研修修了者 6 名は、要支援者向けの生活援助ではなく、市の育児ヘルプ支援（若年の妊婦や出産間もない時期に養育者のいる家庭に訪問して家事援助を行う）や、自費の福祉サービス（家事代行など）の業務を行っている。
- 以上から、生活援助従事者研修の資格保有者を採用するメリットはあまり感じない。どの事業所においても生活支援のみを行うスタッフの採用は難しいのではないかと感じている。
- 仮に、生活援助従事者研修の資格保有者が応募してきた場合は、初任者研修の資格取得を促すなど、将来的に初任者研修以上の資格取得を目指すことを前提とした雇用となると想定される（生活援助業務担当者としての採用は難しい）。その際、当事業所では、資格取得費を全額補助するなどのサポートを行っている。そのため、初任者研修以上の資格保有のきっかけ、入口となる可能性がある資格であるとの印象である。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

- 生活援助従事者研修の資格そのものについて認知していなかったため募集していない
- 市の生活支援サポーター養成研修に関しては、講師として参加している。具体的な体験談を交えて楽しい雰囲気を受講を行うことで訪問介護の仕事に興味を持ってもらい、研修がきっかけに当事業所で働くことになった人も多い
 - 生活援助従事者研修の資格そのものについて認知していなかった。
 - また、当事業所では、要支援者向けの生活支援などに対応できる人材を育成する仙台市生活支援介護サポーター養成研修に講師（2名）が参加・協力している。仙台市生活支援介護サポーター養成研修が始まった1～2年目は募集枠80名でおおむね満席、その後は定員50名枠で開催していた。コロナ禍で開催を中止していた時期もあり、講座を再開した2021年は定員30名の募集枠であった。
 - 仙台市生活支援介護サポーター養成研修は、「市政だより」などで参加者を年齢問わず幅広く募っている。受講者の大半はカルチャーセンターのような気軽な気持ちで参加する人も多く、内容をよくわからないまま参加した70～80代も多くみられる。研修は9時20分～16時までの2日間で開催する。介護保険制度のありかたなど基本知識、要支援者とのコミュニケーションについてなどの演習があるが、参加者の中には「今更そんな勉強のために来たわけじゃない」という娯楽の講座ではないことに憤慨する高齢者も存在する。介護の仕事に就業する人を増やす目的であれば、ある程度年齢制限は必要であると感じている。
 - そのような中でも、40～50代で「将来を見据えて、自分の親のために資格を取りたい」「人を接するのが好き」という参加者など、勤務意欲のある受講者も存在する。「自粛期間が長引き、コロナ禍で親がうつになったので介護の基本的な知識を学びたい」という人も存在し、コロナ禍以前よりも意欲的に学ぼうとする人が若干増えてきているような感覚がある。
 - 当スタッフが講師を行っているコミュニケーション研修の内容については、過去4年間でどのような講座をすれば興味をもってもらえるか模索してきた。教科書通りの座学では受講者に興味を持ってもらえない。また、介護の仕事について分からない受講者には、平易な言葉で説明することなどを心がけている。具体的には、動画で見ってもらうことで生活援助の仕事内容をイメージしやすくするほか、実際にあった面白いエピソードなどを交えて体験談を話すことで興味を持ってもらえるようになった。
- 介護の仕事に従事したいという意欲のある40～50代を中心に仙台市生活支援介護サポーター養成研修修了者を受け入れている
 - 仙台市生活支援介護サポーター養成研修を開催する場所（介護研修センター）には、訪問サービスほかデイサービスなど働き先を紹介するようなパンフレットを置いていて、受講者はひと通りどのようなところに従事できるか目を通してきている。
 - その中で当事業所に問い合わせがあった人を面接後に採用しており、年単位で概ね5～6名の仙台市生活支援介護サポーター養成研修修了者を受け入れている。「いずれ親

が介護になる前に、まずは生活支援を行って実践を積みたい」「収入にならなくてもいいから地域の役に立ちたい」「介護の仕事がしたいけれどなにかから始めたらいいかわからないので、まずは訪問支援から始めたい」などきっかけは様々である。

- 当事業所は地域包括センターも運営しているが、実際は、要支援者の生活支援依頼はあまり多くない（ほとんどない）。仙台市生活支援介護サポーター養成研修修了者には、仙台市の育児ヘルプ支援（若年の妊婦や出産間もない時期などの養育者のいる家庭で家事などの援助を訪問して行う）や、腰を痛めてしまい 1 時間だけ掃除をして欲しいなど自費サービスでの依頼（家事代行サービス）のほか、院内介助などをお願いしている。生活支援における依頼内容の傾向としては、今は宅配などで食べ物を注文できたりスーパーで惣菜などが買えたりするため、調理の依頼よりも掃除がメインとなっている。
- 仙台市生活支援介護サポーター養成研修の修了者の時給は 1000 円からスタートしてもらっている。一方、初任者研修の資格保有者は身体介護と生活援助ともに 1450 円からスタートとなり、経験値によってベースアップしている。

■ **無料で初任者研修が受けられるキャンペーンの実施により、受け入れた生活支援介護サポーターの約 8 割が初任者研修の資格を取得している**

■ **生活援助従事者研修についても介護に関心をもってもらう窓口的な位置づけであり、初認者研修以上の資格取得を促すことになる。生活援助のみの業務を担当するスタッフとしての採用は想定しにくい**

- 当事業所は、「介護資格の無料取得キャンペーン」を実施しており、初任者研修を無料で受講・取得できる。仙台市生活支援介護サポーター養成研修修了者に対して、「せっかく無料だし資格を取ってみませんか」と促して、当事業所に受け入れた人のうち約 8 割が初任者研修の資格を取得している。今年度は受講修了者のうち、当事業所に受け入れたのが 6 名、そのうち 5 名が初任者研修の資格を取得した。なお、残りの 1 名はまだ仕事をする自信がないという理由で初任者研修を受けていない。
- このように、当事業所では、実際に要支援者向け、要介護者向けとも生活援助のみの仕事は少ないものの、初任者研修へとステップアップを図ってもらうことを目的として、仙台市生活支援介護サポーター養成研修修了者を受け入れている。
- 昔と比べて今は状態が重くなると訪問介護を利用するのではなく、すぐに介護施設に入るため、要介護の人は少なくなってきたこと、施設に入るまでの短期間のケアになることが多いことなど、これから訪問介護スタッフとして働き始める人には説明している。また、身体介護に抵抗がある初任者研修の資格を取得した新任スタッフに対しては、しばらくの間、ベテランヘルパーと 2 人で利用者を担当してもらうなどして、可能な限り、訪問介護（身体）することに対する不安を払拭するよう努めている。
- 生活援助従事者研修についても、仙台市生活支援介護サポーター養成研修修了者と同様の位置づけとなることが想定される。初認者研修以上の資格取得へステップアップするきっかけであり、初任者研修以上の資格を促すことになる。生活援助のみの業務を担当するスタッフとしての採用は想定しにくい。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 当事業所の介護スタッフは担当固定制である。また、要介護者向けに生活援助のみを行うことが少なく、要介護者宅に訪問する介護スタッフは初任者研修以上が適切であると考えているため生活援助従事者を活用しにくい

- 生活援助従事者研修について認知していなかったが、初任者研修以上の資格取得のきっかけ（介護に関心をもってもらう窓口的な位置づけ）としては意味のある資格であると考えられる。しかし、要介護の利用者は身体介護を伴うサービスが大半であるため、せったく 59 時間も研修するのに生活支援のみしか対応できないのでは採用しにくい。仮に採用した場合は、前述の通り、当事業所の無料キャンペーンを活用して初任者研修の資格を取得してもらうことが前提となる。
- 当事業所では基本的に、利用者に対して担当スタッフを固定している。そのため、1 人のスタッフが身体介護と生活援助の両方のサービスに対応できる必要がある。生活援助のみではシフトの交代・調整もしにくい。
- 報酬に関して、以前は生活援助より身体介護の時給を高く設定するなど、同じ人でも業務内容で時給を変えていた。ただし、業務内容によって報酬単価に差があると、スタッフが仕事を選んでしまうようになるため、担当するサービス内容によって報酬に差をつけず一律に改定した。
- 2 日間で学ぶ仙台市生活支援介護サポーター養成研修修了者よりも、59 時間学ぶ生活援助従事者のほうが知識的な違いはあると思われる。しかし、当事業所では要介護者宅に訪問する人材は、身体介護も生活援助もどちらも対応できるような初任者研修以上の資格を有するスタッフが妥当であると考えている。身体+生活援助の対応を別の担当で分担するなどの対応を検討したこともこれまでない。要支援者向けの生活援助の仕事が少ないことや、要介護の利用者向けに生活援助のみを行う業務もほとんどない。さらに、要介護者向けは、基本的に利用者と担当スタッフは固定されている。以上のことから、生活援助従事者研修の資格取得者を活用しにくい。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

■ 新任スタッフにはベテランスタッフが同行して教育しており、定期的な研修ほか介護の資格を無料で受講できるようにすることで、スタッフのモチベーションを高め、事業所としてサービスの質を高めている

- 利用者が安心して質の高いサービスを受けられるよう、月 1 回など定期的に研修を実施することで介護スタッフの人材育成、資質向上に努めている。さらに、初任者研修や介護福祉士の資格取得を奨励しており、無料で介護の資格が取得できるようにしている。そのため、年々ステップアップのための資格取得者が増えている。
- 仙台市生活支援介護サポーター養成研修を修了した新任スタッフに対しては、まずは管理者やベテランスタッフが同行し、市の育児ヘルプ支援及び自費サービスの家事支援を行う手順や会話を見学してもらって覚えてもらう。調理や掃除などの家事に慣れている主婦がメインのため、訪問して家事支援を行うことにすぐ慣れる人が

多い。

- 初任者研修の受講を修了したスタッフには、ベテランスタッフと2人で利用者宅に訪問して一緒に身体介護のサービスを提供しながら教育指導している。本人が1人で訪問できるようになるまでは一定期間2人体制で業務を行ってもらい、経験不足からの不安を払拭できるようにサポートしている。

■ 訪問介護スタッフとして経験を積んだ人が管理者や事務業務に配置され、スタッフのサポートに専念していることが人材定着に繋がっている

- 当事業所は介護スタッフの人数が多いことから、経験が浅いスタッフへのサポートも手厚い。管理者を含め、年齢的に身体介護が難しくなったベテランスタッフなど、現場経験を積んだ人が事務業務に配置される。誰かが休んだ代わりにシフトに入ることはあるが、基本的にはシフトに入らずにスタッフのケアやサポートに専念していることも人材定着に繋がっているものと考えている。
(身体+生活援助の対応を別の担当で分担するなどの対応は検討したこともない)

5. 有限会社

法人形態	有限会社
所在地	秋田県
総従業員数	18 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	48 名
その他	生活援助従事者研修の資格者はいない。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 訪問看護 福祉用具貸与 特定福祉用具販売 認知症対応型通所介護 居宅介護支援 介護予防訪問看護 介護予防福祉用具貸与 特定介護予防福祉用具販売 介護予防認知症対応型通所介護

1. 経営面への効果・メリット

■ 生活援助のみの案件が少ないことから、メリットを感じない

- 同事業所では「生活援助員研修」の資格を取得したスタッフは在籍していない。また、生活援助のみの要介護案件も少ないことから、採用してもメリットは感じない。
- 同事業所のある秋田県大館市では、要支援 1～2 を対象とした介護予防サービスを総合事業で行っており、同事業所も介護予防サービスの指定を受けている。しかしながら、介護予防サービスの利用者は生活困窮者や生活保護者等が多く、費用のかかる訪問型サービスAを利用することはない。お金のかからないボランティア等（訪問型サービスB）でカバーしているのが実態であり、同事業所には要介護向けの生活援助の依頼さえも全く来ない。

■ 「生活援助従事者研修」という資格は名前を聞いたことがある程度

- 「生活援助従事者研修」という資格について、名前を聞いたことがある程度であり、具体的な内容に関しては理解していない。他の大館市内の訪問介護事業所でも「生活援助従事者研修」を雇用した事例は聞いたことがないことから、この資格は浸透していないと思われる。
- また、大館市では、初任者研修の資格取得費用の半額を行政が補助している。このような手厚いサポート体制もあることから、「どうせ資格取得するならば、求人案件の多い初任者研修を」ということになると思われる。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ 「生活援助従事者研修」はよほど人材不足に困っている事業所、あるいは多様な人材の採用を考える大規模経営では採用の可能性があるのではないか

- 「生活援助従事者研修」を取得する人は、仕事をリタイアした人がセカンドキャリアとして取得したり、ハンディキャップがある人が取得したり、ダブルワークとして取得する資格といったイメージがある。
- 片手間に介護業務をやっているというイメージがあるため、その先にある「初任者研修」を目指すような人はいないのではないかと考えてしまう。「生活援助従事者研修」はこのようなネガティブなイメージがあるので、よほど人材に困っている事業所、もしくは経営規模が大きく、多様な人材を採用したいと考える事業所でないと採用に至らないのではないかと思う。そのため、当事業所のような小規模な事業所で採用・活用することは想定できない。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 仮に採用するとしたら、高齢者雇用や障がい者雇用の一環として採用し、介護スタッフの業務の一部を任せる

- 同事業者はこれまで「生活援助従事者研修」を採用した実績はなく、今後も採用する計画はない。
- 同事業所では規模が小さいため、介護スタッフとしての戦力となるとは考えにくく、仮に採用するとしたら、厚生労働省が進める高齢者雇用や障がい者雇用の一環として、元気な 75 歳やハンディキャップを持った人を採用すると思われる。初任者研修や実務者研修等の介護スタッフの業務のうち、清掃や調理等でも、高齢者やハンディキャップを持った人もできる範囲で業務分担してもらうなど、できる範囲の仕事を何とか作ることになるものと考えられる。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

- —
- —

5. その他

- —
- —

6. 社会福祉法人

法人形態	社会福祉法人
所在地	福島県
総従業員数	18 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	40 名
その他	生活援助従事者研修の資格取得の採用はない。 要支援向けの生活援助サービスは行なっている。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 通所介護 居宅介護支援 介護予防支援

1. 経営面への効果・メリット

■ 生活援助に特化した公的な資格は、生活援助と身体介護の分業が実現できると思われ、非常に期待している

- 当事業所では、要支援の案件は多いが、要介護の生活援助のみの案件はあまり多くはない。しかしながら、要介護と要支援の両方を担当することができるのであれば、生活援助従事者研修は利便性の高い資格として評価できる。
- 一般的には訪問介護の現場において、生活援助は自治体の総合事業で行なう要支援1～2を対象とした介護予防のサービス（訪問型サービスA、B）が中心となっている（要介護向けよりも要支援向けが中心）。当事業所では町から委託を受けて、訪問型サービスAという介護事業者が行なう案件を受付けている。ただし、スタッフの人数が少ないため、身体介護もできる初任者研修や実務者研修等の有資格者が要支援の利用者宅を訪問して掃除や後片付けを行っており、非常にもったいないと感じている。本来ならば、身体介護もできる初任者研修や実務者研修等の介護スタッフは、粗大ごみの片づけや掃除のような単純作業ではなく、身体介護に注力すべきである。しかしながら、スタッフの人数が少ないため、このような事態が起きてしまうのは残念である。だからこそ、生活援助に特化した生活援助従事者研修という公的な資格に対しては、非常に期待しているところである。
- 生活援助従事者研修という資格については認知している。昔はホームヘルパー3級という資格があった。このホームヘルパー3級は、身体介護はできず生活支援（買い物や調理、掃除など）のみができる資格であったが、これに近いのが現在の生活援助従事者研修だと認識している。
- なお、当法人では有償ボランティアによる生活支援サービス事業を行なっている。これは、介護保険の対象外のサービスであり、要支援、要介護向けの生活援助サービスが利用できる人は利用することはできない。介護保険との住み分けはされており、当事業所の介護スタッフ（有資格者）が対応しているものではなく、有償ボランティアが対応している。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ 生活援助従事者研修はあまりに知名度が低い。厚生労働省にはこの制度をもっとPRして欲しい

- 現状、当法人では生活援助従事者研修の資格者を採用していない。この制度は知名度があまりに低いため、資格を持つ人が身近にいない（見たことがない）。厚生労働省はこの生活援助従事者研修の広報活動を強化して欲しい。
- どういうメリットがあるのか、他のサービスとどうやって共存させているのか等、実際に利用している事業所の事例を取り上げてPRして欲しい。そうすることによって、資格所得者も増え、実際に採用する事業所も増え、人材不足解消の方向に向かうと思われる。

■ 生活援助従事者研修を目指す人は、「守秘義務を守る事」「きちんとした礼節をわきまえること」を強く求めたい

- 生活援助従事者研修を目指す人は、「守秘義務を守る事」「きちんとした礼節をわきまえること」を強く求めたい。利用者宅に1歩足を踏み入れたら、その時点で介護という業務が始まっていることを意識する人が望ましい。利用者と仲が良いのは結構なことであるが、あくまで仕事として利用者と接しているので、ある程度の距離を保つことが重要である。生活援助は民間サービスの単なる「お手伝いさん」「家政婦」ではなく、あくまで介護事業という公的な福祉であることを自覚して欲しい。

■ 生活援助従事者研修になる人は、多様な年齢層がいた方が使い勝手は良い

- 生活援助従事者研修になる人に対しては、特に年齢は気にしない。様々な年齢層がいた方が良い。例えば、50代の障がい者は同世代だと、「同世代なのに、自分はこんなに動けないのか」と傷つく人がいる。また、利用者よりも年上の介護スタッフだと、「この前の料理は母親みたいで良かった」といった良好な関係が生まれる。高齢者の場合、逆に介護スタッフは若い人の方が頼みやすいという利用者もあり、実に様々である。様々な年齢層がいた方が事業所としては様々な利用者との関係が円滑になる。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 生活援助従事者研修のスタッフがいれば、利用者の状況や介護スタッフの希望に沿って、分担して効率的に業務を進めることができる

- 当事業所では 18 人の介護スタッフがいる。看護（常勤）が 3 名、介護（常勤）が 5 名、介護（非常勤）が 6 名。介護スタッフの高齢化が進み、70 代のスタッフが 3 名もいる。高齢による体力的な問題から、今年は 3 名の介護スタッフが退職しており、人材不足は深刻である。そんな状況なので緊急性を要する利用者（例えば末期がん患者）の介護に手厚く人を充てたいのに、単純な生活援助という作業に大事な介護スタッフを割かねばならないというのはジレンマを感じている。もしも、生活援助を専門に行なう生活援助従事者研修のスタッフがいれば、役割分担して効率的に業務を行なうことができると思われる。そのため、そのような人材がいるのであれば前向きに採用・活用したい。
- 介護の資格を持ったスタッフの中には、「高齢者の身体介護は嫌だ。生活援助の方が良い」という考えの人もある。当法人では、町から委託を受けて子育てヘルパーという事業を行なっており、障がいを持った子どもには介護スタッフが生活援助を行なっている。子育てヘルパーには、上記のような生活援助を希望する介護スタッフを中心に従事してもらっており、現状でも役割分担している。仮に、生活援助従事者研修の人が採用され、高齢者の介護を行なうにしても問題なくシフトを組むことができる。
- また、資格による職員の垣根を取り払い、仲間として業務分担する職場環境づくりは可能である。オールマイティにできる初任者研修以上でないとダメだとかいうことはない。依頼・業務内容に応じて分担すれば数多くの利用者宅を効率的に訪問できると思う。

■ 単位の関係から身体介護の方が時給は高くなると思われる。同額という訳にはいかない

- 単位の関係から給料はどうしても身体介護の方が高くなり、生活援助と同額という訳にはいかない。
- 現状の非常勤の介護スタッフに対する時給は皆同じであるが、業務内容やキャリアに応じて諸手当という形で差を付けている。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

■ 新人研修は座学の他に、同行研修で教える

- 当事業所のスタッフは年齢層が高く、新人といっても年齢は子育てを終えた 50 代位である。新人教育は座学研修の他に、各利用者宅に先輩スタッフが同行研修で実際のサービス内容を教えている。生活援助従事者研修の資格取得者を仮に採用した場合も同じような研修方法となるであろう。
- 客観的に見れば、作業が統一されている身体介護の方が楽であると思われる。生活援助は各利用者によって掃除・選択・料理等の方法が多様であり、非常に大変である。また、自立支援という考えがあるので、洗濯物を干すところまではやるが、取込みは利用者自身がやる。洗濯物を干す高さを利用者の身長を考えて干したり、この家は何時になると日が陰るので、何時から干さない乾かないといった 1 軒 1 軒に合わせた配慮が必要である。こういった難しさが生活援助にはあるので、実際に先輩が同行して一つ一つ教える必要がある。

■ 新人も経験を重ねる内、どんどん吸収するのですぐに同行しなくても済む。仕事にやりがいを感じ、ステップアップしてくれることを期待する

- 新人といっても主婦経験の長い 50 代の人なので経験を重ねる内、どんどん吸収し、すぐに同行しなくても済むようになる。経験を重ねることで、介護という仕事にやりがいを感じ、生活援助従事者研修を一つのきっかけとして、ステップアップしてくれれば大変にありがたいと思う。

5. その他

■ —

- —

7. 有限会社

法人形態	有限会社
所在地	茨城県
総従業員数	11 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	22 名
その他	生活援助従事者研修修了者はいない。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 地域密着型通所介護 居宅介護支援 介護予防支援

1. 経営面への効果・メリット

■ 介護スタッフ不足が深刻な状況で、閉所に追い込まれるのも時間の問題とさえ感じている。生活援助の依頼を断ることも多いため、人材は必要

- 当事業所には、生活援助従事者研修修了者も、自治体が認定する要支援向けに限定した介護スタッフも在籍していない。生活援助従事者研修について具体的に認知していなかった。
- 当事業所のある茨城県・常陸太田市は、平成 16 年に常陸太田市、金砂郷町、水府村、里美村が合併した市である。都市部のほか山間部も含み、茨城県内最大の面積を誇る。この地域は、デイサービス施設が 30 施設近くあるのに対し、訪問介護事業所は 6 事業所しかないと認識している。訪問介護事業所が少ないものの、訪問介護を担う人材不足は深刻で、事業所が閉所に追い込まれるのも時間の問題とさえ感じられるほど深刻な状況である。
- 当事業所に在籍している介護スタッフは 40 代、50 代～60 代、70 代などが従事しているが、人材不足に加えて高齢化が進んでいる。そのため、とにかく人材が必要である。（身体介護ができないと難しいなど賛況はいえない状況）

■ 介護スタッフ不足から生活援助の依頼を断るケースも多い。生活従事者が採用できれば依頼を取りこぼすことなく生活援助サービスを提供することができる

- 大手の訪問介護事業所が介護予防を断るケースも多いことから、当事業所に生活援助の依頼が増えている。しかし、当事業所も介護スタッフ不足が逼迫しており、そういった生活援助の依頼を断ることも多く、歯がゆい思いをしている。
- 生活援助のみを行う人材がいれば、これまでヘルパー不足でサービスを提供できなかった生活援助の依頼を受けることができる。
- 生活援助は報酬が少ないため、身体介護を多く行えたほうが当事業所としても経営が成り立つのも正直なところである。一方、要支援から要介護になった精神疾患のある利用者が生活援助を必要とするほか、ネットで注文するのも困難で、食材を買いに行けないから生活援助が必要という依頼もある（本当に必要な人のニーズに応えられない）。
- 介護スタッフ不足で生活援助の依頼を全て受けることができないこともあるため、今後どのように支援していくかを悩むときも多い。要介護者向けの生活援助のみが行える人材を採用できるなら、生活援助を必要とする利用者のもとへサービスを提供できるのではないかと考えている。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

- **新聞の折り込みチラシやネットの求人広告などに掲載しても応募者がいない**
 - 当事業所には、生活援助従事者研修修了者や、自治体の総合事業訪問生活援助（要支援者向け）の研修修了者はいない。
 - 生活援助従事者研修の職種の募集をしたことはないが、初任者研修の募集において、新聞の折り込みチラシ、ネットの求人情報などに求人広告を出しても、なかなか応募者が来ず、採用するに至っていないことが悩みである。

- **生活援助従事者研修の実習先として当事業所を指定してもらいたい。旧ホームヘルパー2 級の実習所として受け入れていた時期以降、介護職を目指す人との接点がない**
 - 当事業所は、過去に大手研修事業者の旧ホームヘルパー2 級実習施設として受講生を受け入れていた。当時は実習生が受講終了後に当事業所に就労することもあり、その当時から今もなお従事しているヘルパーも存在する。
 - 旧ヘルパー2 級は実習が必須科目であったが、初任者研修では実習が任意となった。そのため、初任者研修に移行してから当事業所での実習の受け入れがなくなってしまった。
 - 現在、介護職を目指す人との接点が全くない。生活援助従事者研修で実習があるようであれば、当事業所を実習施設に指定してもらいたい。実習者全てが当事業所に就労するわけではないことは十分理解しているが、現状では研修生との接点がまったくないため、何人かが就労してくれたら非常にありがたいと感じている。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

- **ヘルパー不足で生活援助の依頼を断ることも多いため、生活援助を担う人材がいればサービスを提供できることに加え、初任者研修以上の介護スタッフとの役割分担も可能となる**
 - 前述の通り、生活援助の依頼があってもヘルパー不足でサービスを提供できず断るケースが多い。生活援助を行える人材がいれば、そのような依頼も受けることができる。また、身体介護を初任者研修以上の人が行い、生活援助従事者が生活援助を行うなど役割分担が可能となる。

- **生活援助従事者研修のスタッフを採用する場合は、登録スタッフとして従事することになり、身体介護を伴わない分、時給が低くなるため、扶養保険内で働きたい50～60代などが適している**
 - 生活援助従事者は身体介護を伴わないため、初任者研修以上の介護スタッフと比較して時給は低めに設定すると想定される。また、常勤の正社員で勤務することは難しい。当事業所だけではなく、他の事業所においても、非常勤の登録型のスタッフとして活

用するのではないか。

- 当事業所は生活援助のみの依頼も多い。しかし、時給が低めになることから「しっかり稼いで生計を立てたい」という人には不向きであると考えられ、扶養保険内で勤務したい人などが適している。そのほか、「生活に困ってはいないがまだ社会に出て働きたいが、少しの時間だけ働きたい」というような 50～60 代などにも向いていると感じる。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

■ 初めは責任者が同行して教育・研修を行う。できれば初任者研修へとステップアップして欲しい

- 現在、初任者研修以上の介護スタッフでも、経験不足と控えめな性格から技術に不安を感じ、積極的に身体介護を行いたくないという者も存在する。実際には身体介護サービスができる技術があるものの、怖がって利用者のもとへ行くのを躊躇してしまうケースもある。そのような介護スタッフにはなるべく生活援助を行ってもらうなど、適性を見極めて人員配置を行っている。
- 新任の介護スタッフに対しては責任者が同行して教育を行っている。生活援助従事者研修の受講修了者に対して望むこととして、できれば生活援助のみならず、身体介護ができるようステップアップを図ってほしいという気持ちはある。

5. その他

■ 今後は地域包括ケア、地域での支えあい活動などが中心になっていくのが理想である

- 生活援助従事者研修の資格取得者が増えた場合だが、近所の人向けの要支援・要介護サービスを直行直帰で行えるようになることが理想である。自分の住んでいる周辺で地域包括ケアが成り立つ将来が望ましいと感じている。

8. 株式会社

法人形態	株式会社
所在地	茨城県
総従業員数	8 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	45 名
その他	生活援助従事者研修修了者、自治体が実施する要支援者向けの生活支援サービス研修修了者は在籍していない。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 通所介護 短期入所生活介護

1. 経営面への効果・メリット

■ 訪問介護のうち、要介護向けの生活援助が大半であるため、生活援助従事者研修修了者がいれば積極的に採用したい

- 生活援助従事者研修の制度の存在は把握していなかったが、訪問介護の利用者の大半が要介護者向けの生活援助のみの対応であるため、生活援助従事者研修の修了者がいれば積極的に採用していきたい。
- 現状の体制で利用者からの依頼に何とか対応できているが、介護職員が不足気味でもあり、事業所として対応力・体制が強化できる。

■ 生活援助従事者の時給は初任者の時給よりも低く設定するため人件費の削減にもつながることが想定される（収益性が向上する）

- 仮に生活援助従事者研修の修了者を採用する場合、身体介護に対応できないため、初任者研修修了者よりも時給単価を低く設定することになると想定される。
- 現状、常勤の初任者研修（3名）と非常勤の初任者研修（5名）のスタッフで訪問介護を行っているが、生活援助従事者研修の修了者の割合が増えれば、時給単価を下げられる分、人件費の削減につながることが想定され、事業所の収益性も向上するものと考えられる。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ 生活援助従事者研修の制度を知らなかったため、生活援助従事者研修修了者の採用実績は無い

- 生活援助従事者研修の制度自体を知らなかったため、生活援助従事者研修の修了者のみの募集は行ったことはない。

■ 生活援助従事者研修修了者の採用意向はあるが、募集をかけても応募が集まらないと思われる

- 訪問介護業界は全般的に人材不足である。介護職は人気がなく、募集をかけても応募がない状況である。
- 要介護者向けの生活援助の対応が多いため、今後、機会があれば、生活援助従事者研修修了者の募集・採用活動も行っていきたい。ただし、訪問介護事業者である当事業所でさえ生活援助従事者研修という資格を知らなかった。介護職全般で応募がない状況であり、資格が浸透していない職種・資格で募集しても意味がないと思われる。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 要介護向けの生活援助も、要支援向けの生活援助も 8 名の初任者研修修了者と 1 名の介護福祉士が担当しているのが現状である

- 当事業所の利用者の大半が要介護向けの生活援助の依頼への対応であるが、8 名の初任者研修修了者と 1 名の介護福祉士が対応している。
- 要介護者の生活援助のみの利用者の割合は高いが、身体介護と生活援助の両方を利用する要介護者も存在する。その場合、一人の初任者研修修了者が対応し、身体介護と生活援助を切り離して行うことはない。
- また、要支援向けの生活援助の依頼にも対応しているが、要支援向けを専門に行っている職員は存在しておらず、現状、初任者研修修了者が対応している。

■ 生活援助のみの業務が多いため、これらの業務の担当者として活用できる

- 前述の通り、訪問介護の利用者の大半が要介護者向けの生活援助のみの対応であるため、生活援助従事者研修の資格取得者を採用した場合、生活援助のみの業務担当者として活用できる。

■ 身体介護と生活援助の両方を依頼される利用者に対して、業務内容によって担当者を別々にするとは可能。シフト調整も問題ないが、生活援助のみの業務が多いため、あえて身体+生活援助の利用者を別担当で対応することはない

- 身体介護と生活支援の両方を依頼される利用者に対する対応で、例えば、生活援助従事者研修修了者が生活援助を担当し、初任者研修修了者が身体介護のみの業務を担当することは可能である（現在は 1 人の担当者が対応）。
- 利用者によって、身体介護、生活援助、もしくはその両方を行う曜日が決まっているため、シフト調整も問題なくできると思われる。ただし、生活援助のみの業務も多いため、実際は、身体介護+生活援助の業務を切り分けて別担当で対応するようなことは想定できない。

■ 初任者研修の資格取得者の時給は 1400 円程度、生活援助従事者研修修了者を採用した場合の時給は 1000 円程度と想定される

- 初任者研修の資格取得者の時給は 1400 円程度となっている。身体介護を伴う業務に対応する場合と生活援助のみの業務に対応する場合で時給単価は変動させていない。
- 仮に生活援助従事者研修修了者を採用する場合、生活援助のみの業務にしか対応できないため、初任者研修修了者の時給（1400 円程度）よりも時給を低く設定す

ることになると想定される（1,000 円程度のイメージ）。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

■ 新人の介護職員には同行研修（OJT）を行う

- 生活援助従事者研修修了者の採用実績はないが、介護職員を採用した場合は、初任者研修以上の修了者が同行し、OJT による新人教育を行っている。

9. 株式会社

法人形態	株式会社
所在地	栃木県
総従業員数	9 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	12 名
その他	生活援助従事者研修の修了者を雇用していない。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 訪問入浴介護 通所介護 福祉用具貸与 特定福祉用具販売 小規模多機能型居宅介護 認知症対応型共同生活介護 居宅介護支援 介護予防訪問入浴介護 介護予防福祉用具貸与 特定介護予防福祉用具販売 介護予防認知症対応型通所介護 介護予防小規模多機能型居宅介護 介護予防認知症対応型共同生活介護

1. 経営面への効果・メリット

- **当社は、介護保険を利用する生活援助のみの案件は受注しないという方針を打ち出している。（収益性が低く事業運営上メリットはない）**
 - 現在のところ、当事業所では生活援助従事者研修の修了者を雇用していない。ただし、生活援助従事者研修という資格については以前から認知している。
 - 生活援助従事者研修を採用しない理由は、会社の方針によるところが大きい。本社は要介護の生活援助のみの依頼案件を減らすように全社方針として打ち出しており、売上の大きな身体介護を伴う案件をなるべく多く受注するようにしている。
 - 当社のグループ会社が家事代行サービスを専門に担当しており、生活援助に関する依頼は、グループ会社（自費サービス）を紹介するような流れとなっている。グループ会社は家事代行から介護・子育てサポートまでをモットーとしており、高齢者や共働き家庭などの様々なライフスタイルに対応するサービスを提供している。
- **会社としては、生活援助のみの業務を減らす方針であるが、人材不足を補うことができるので、現場では生活援助のみを担当するスタッフでも欲しい**
 - 当事業所では、生活援助を専門に担当するスタッフはいない。
 - 現在のところ、生活援助のみの案件は基本的には断っているが、これまでの経緯から利用者との関係性を考慮して断れない場合もあるので、そういう場合は受けるようにしている。そのような場合は初任者研修や実務者研修のスタッフが対応している。
 - 生活援助従事者研修の修了者がいればこのような案件に対応する人材となり、人材不足を少しでも補うことができる、また、初任者研修へのステップアップにつながったりする等のメリットも考えられるため、現場の意見としては採用して欲しいと感じている（人材はとにかく欲しい）。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

- **会社の方針もあって生活援助従事者研修の修了者は採用していない**
 - 会社の方針もあって生活援助従事者研修の修了者は採用していないが、初任者研修や自費サービスを担当する無資格者は採用している。
- **自費サービスを担当する無資格者の中から、仕事にやりがいを感じて初任者研修へステップアップした事例がある**
 - 初任者研修は30～40代が多いが、来週から25歳の新入社員が就業する予定となっている。この25歳の方は、前職は施設系の介護スタッフとして働いていたが、訪問介護に転職してくる。
 - 自費サービスの場合、スタッフの年齢は50～60代が多くなっている。ただし、来週面接する人は28歳の人であり、将来的には初任者研修の資格を取得し、常勤の介護スタッフとして勤務したいという意向を持っている。これまでも何人からが無資格者が自費サービスを担当していたが、仕事にやりがいを感じて、初任者研修を取得する

までにステップアップした人を見てきた。

- 生活援助従事者研修についても、このようなステップアップのきっかけとなる資格になる可能性があるのではないと思われる。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 利用者と介護スタッフがわかり合えた時、仕事の達成感を感じる

- 訪問介護は、利用者のお宅に介護スタッフが1人で訪問してサービスを提供するというものであり、作業中は常にご利用者と向き合うことになる。このような仕事なので、利用者と介護スタッフが人間的にわかり合えた時にやりがいや達成感を感じる。元々、介護業界に就職する人は、人と話すのが好きという傾向があるが、人間的に認め合うような関係になることが仕事のやりがい・達成感につながる。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

■ 新入社員が慣れるまで先輩の同行を繰り返し行なう

- 訪問介護という仕事は施設系と異なり、利用者と介護スタッフの1対1でサービスを提供するものであり、慣れない初任者には不安感が強い仕事だと考えている。当事業所では座学から始まって先輩の同行を繰り返し行い、不安感を払拭するようにしている。とにかく1日も早く慣れることは重要である。
- 生活援助従事者研修は現状採用していないものの、仮に採用する場合は、他のケースと同様に教育を行うものと考えられる。

5. その他

■ —

- —

10. 特定非営利活動法人

法人形態	特定非営利活動法人
所在地	群馬県
総従業員数	8 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	29 名
その他	生活援助従事者研修修了者は在籍していない。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 地域密着型通所介護 認知症対応型通所介護 小規模多機能型居宅介護 認知症対応型共同生活介護 居宅介護支援 介護予防認知症対応型通所介護 介護予防小規模多機能型居宅介護 介護予防認知症対応型共同生活介護 介護予防支援

1. 経営面への効果・メリット

- 既存スタッフ（初認者研修資格取得者以上）が、生活援助のみの業務にも対応しているため、この業務を担うことで、既存スタッフの補助的な人材になりうる（いないよりはいた方がよい）
 - 当事業所では、生活援助従事者研修資格取得者は在籍していない。生活援助従事者研修の資格については、資格があることは認知しているものの、どのような内容の研修なのか詳細までは把握していない。
 - 訪問介護事業所にとって生活援助業務の業務に対応することは、介護報酬の単価が低いことから経営面でのメリットはあまりない。そのため、生活援助のみの依頼を受け付けないようにしている訪問介護事業所も見られる。当事業所では生活援助のみの業務にも対応しており、他の訪問介護事業所で生活援助のみの利用を断られた利用者が依頼してくるケースも多い。以上のことから、生活援助従事者研修の資格取得を活用できる可能性がある。
 - 現在、当事業所では生活援助のみの業務への対応は、初任者研修以上の資格を有する介護スタッフが対応している。対応業務としては身体介護を伴う業務が多いが、生活援助のみの業務もあるため、その業務において生活援助従事者研修の資格取得者を活用することで、既存スタッフをサポートする補助的な人材となるのではないかと考えられる。
 - 介護スタッフの人材不足により訪問介護事業所が閉業となるケースが増えてきている。このようなことから、生活援助のみを担う人材はいないよりはいた方がよいと思う。生活援助従事者研修の内容についての詳細は不明であるが、介護の仕事について理解を深めることに加え、一般的な家事支援とは異なるという心構えを持つことを学ぶのは大事である。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ 生活援助のみの業務のうち、認知機能の低下がある利用者が4割を占める。生活援助のみを行うだけでも注意事項が多いためしっかりプロ意識を持って就業して欲しい

- 生活援助の業務は、単に家事ができるということだけでは対応が難しい。当事業所では、利用者のうち4割は認知機能の低下があり、生活援助のみを行うとしても注意事項は多い。生活援助従事者研修の科目がどのような内容かを詳しく認知していないため、そのような点をしっかりと学習・理解しているのか懸念がある。仮に当該業務に従事する場合は、単なる家事支援ではなく、プロ意識を持って欲しい。
- 生活援助のみを行う人材がいた方が良いとは感じているが、一般的な家事支援を行うつもりで訪問介護事業所に来られたのでは困ってしまう。自分の家の調理や掃除が得意だとしても、利用者のために仕事として生活援助を行うことは別物である。
- 昨今、介護保険の費用を抑制するため、自治体における要介護認定の判定基準が厳しくなっている。そのため、認知機能の低下がみられるのに、審査判定で要支援のままという人も存在する（要介護認定を何度も申請）。認知機能の低下が見られる利用者に対しては、誤解を生じないように十分気を付けて対応する必要がある。例えば、ゴミを捨てて欲しいと依頼されて捨てるものを一緒に確認して捨てたにも関わらず、財布を捨てられたと勘違いして泥棒扱いされるような事例もある。
- 当事業所では、要支援でも認知機能の低下がみられる利用者には介護福祉士が利用者宅へ訪問するなど、生活援助の対応においても十分に配慮して対応している。

■ 冷蔵庫にある少ない食材で調理をすることも多いため、家事の経験が豊富な主婦のほうが向いている

■ 生活援助は利用者の意向を細かく確認する必要があるため、利用者と年齢が近い高齢のヘルパーも適している

- 生活援助の内容としては、調理よりも掃除や買い物を依頼されることが多い。
- 調理に関して、基本的には必要な食材を購入して作ることが多いが、冷蔵庫にある少ない食材で「今あるもので作って欲しい」という要望は多い。さらに、「デイサービスに行って食事やおやつを取るのにはお金がかかる」「配食サービスだと保存料が多くて味付けが苦手」という理由から、生活援助で安価に家庭の料理が食べたいという安さを重視して生活援助サービスを利用する人も存在する。
- 買い物に関しては、買ってきたものが利用者の想定していたイメージと違ったということでトラブルに発展するケースも多いので非常に注意が必要である。例えばかつおぶしを頼まれた場合は、メーカー・カットの大きさ・量などを細かく聞かないといけない。野菜を買ってきて欲しいと言われて細かく聞いたけれど、「小さいのに価格が高い」など言われることもある。また、頼まれた商品が売っていなかった場合の代替案を聞いておく必要もあるため、生活援助が身体介護よりも楽であるということでは決してない。
- 普段家事をしていない若い人よりも、日頃から調理や掃除などの家事を行っている主婦のほうが生活援助を行うのに向いている。また、利用者と生活の感覚が近いことが

ら、高齢の介護スタッフのほうが生活援助サービスをスムーズに提供しやすいとも考えられる。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 生活援助のみの業務への対応で活用。既存スタッフが対応している業務の一部を担う補助的な人材として活用が可能。

- 当事業所の介護スタッフは、すべて初認者研修以上の資格を有しており、生活援助のみの依頼に対しても対応している。生活援助のみであっても認知機能の低下が見られる利用者も多く、それなりの配慮が必要である。仮に生活援助従事者研修の資格取得者を活用すると仮定した場合、生活援助のみの業務を割り振るなど、既存スタッフの業務の一部を担ってもらうような補助的な人員としての活用を想定できる。

■ 1人の利用者に対して2～3人の担当がつくのが基本であるため、生活援助従事者を採用した場合においてもシフトや人員配置に問題となることはない

- 当事業所では複数のヘルパーが1人の利用者を担当するように人員配置している。これは、1人の利用者に対して1人のヘルパーを任せっきりにしてしまうと利用者の状況を共有できなくなるうえ、スタッフの代替がきかなくなるからである。
- 利用者に対して担当する介護スタッフを固定していないため、生活援助従事者が新たに入った場合においても、シフトや人員配置に関して懸念される点はない。仮に、利用者が身体介護を伴うサービスへ移行した場合も担当を変更することは問題なく可能である。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

■ 教育・研修を行うほか、実際に現場で経験を積んで技術や知識を高めて、生活援助のみでも介護のプロとして活躍できるように教育する

- 利用者からみると、サービスを受けるにあたって、介護福祉士でも生活支援従事者研修者でも関係ない。介護の仕事を担うプロとして利用者宅に訪問できるように、新任スタッフには必ずベテランスタッフが同行し、一人で訪問しても不安がなくなるまで教育している。
- 生活援助サービスは一般的な家事手伝いとは大きく異なる。利用者と生活援助の実施内容を確認し、計画通りに行って最後にハンコを押してもらうという訪問介護の一連の流れを実際に働いて学んでいくことになる。手順や注意点など最低限のことは守りつつ、現場の経験を積みながら柔軟に対応していくほうがよいと考えている。

11. 合同会社

法人形態	合同会社
所在地	埼玉県
総従業員数	19 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	10 名
その他	生活援助従事者研修の資格者はいない。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護

1. 経営面への効果・メリット

- **生活援助従事者研修については認知していない**
- **要支援、要介護とも生活援助のみの案件はなく、経営的なメリットはない**
 - 同事業所は、生活援助従事者研修の修了者を雇用していない。雇用しているのは、介護福祉士、実務者研修、初任者研修といった身体介護にも対応するスタッフである。
 - また、生活援助従事者研修という資格についても認知しておらず、生活援助従事者研修のことを、自治体が行なっている総合事業の要支援 1～2 級向けの介護予防サービスのことだと誤って認識していた。
 - 生活援助のみの依頼は少なく、生活援助のみに対応できるスタッフを雇用する効果は感じられない。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

- **同事業所には生活援助のみの案件依頼はない。ニーズはないと認識している**
 - 同事業所には、要介護の生活援助のみの案件依頼はない。民間の介護事業所に対しては、身体介護＋生活援助のセット案件の依頼が多く、生活援助のみの依頼は非常に少ないと認識している。
 - また、同事業所では要支援の案件は受付けていない。要支援 1～2 級は介護保険ではなく、予防給付サービスの制度であることから、元々制度自体が異なっている。要支援の場合は訪問型サービスBとして介護ボランティアでもサポートできるので、わざわざ高いお金を出して訪問介護事業所に依頼することはない。仮に訪問介護事業所が要支援 1～2 級の案件を受けるのであれば、改めて市役所に届出を出さなければならないので面倒に感じている。そもそも、要支援 1～2 の利用者は介護スタッフが入るほど体が衰えた状態ではないので、同事業所に依頼が来るようなことはないと認識している。
- **非常勤スタッフは複数の事業所に登録し、希望の時間帯の仕事が入る可能性を高めている。生活援助従事者研修の資格取得も同様の働き方になる可能性がある**
 - 同事業所の非常勤スタッフ（身体介護も対応可能）は、複数の訪問介護事業所に同時に登録しているケースが多く、「週 2 回だけ、この事業所で働く」といったように自分の働きたい時間を自分で調整して働いている。介護スタッフは時間に融通が利くが、必ずしも希望の時間帯に仕事がある訳ではないことから、とりあえず複数の事業所に登録して希望の時間帯の仕事が入る可能性を高めているというのが実情である。仮に生活援助従事者研修を採用する場合、非常勤での雇用となる可能性が高いので、多く稼ごうという人は同じような働き方になると思われる。
 - なお、介護スタッフは 19 名いるが、中には仕事の要望がわがままなため（「働くのは昼間だけで朝夕方は嫌だ」「老人は嫌だ、子供ならば良い」等）、実際に稼働していないスタッフもいる。

■ **介護スタッフの募集方法は知人からの紹介である。紹介者の信用を落とすことになるので、すぐに辞めず定着率は良い**

- 同事業所では人材の定着率が良いため、人材不足は感じていない。採用方法は現在勤務しているスタッフの人的ネットワークの利用、つまりは知人からの紹介である。特に求人広告を出すようなことはしていない。知人の紹介を通じて採用しているので、入社後にすぐに辞めてしまうと、知人の信用を落とすことになる。このような背景があることから、同事業所の定着率は良い。知人からの紹介なので、求職者の身元もしっかりしている。
- 人材不足は感じていないが、スタッフの人数が多ければ、それだけ新しい案件を入れられるので人材は欲しいと思う。
- なお、人材紹介会社から人材の斡旋のFAXが毎日のように来るが、紹介手数料が高いこと、さいたま市桜区在住者がいないこと等から利用したことは一度もない。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ **生活援助のみの依頼はないため、活用の可能性はない**

- 前述の通り、要介護者向けの生活援助の依頼はなく、人材活用の可能性はない。

■ **スタッフの採用や長期間勤務してもらうには、周囲の事業所よりも高めの時給設定等、金銭的なサポートが重要である**

- 生活援助に関わらず、非常勤スタッフに支払う時給（非常勤）は事業所によって異なり、スタッフ採用時の差別化要素になっている。また、長く働いてもらうためにも重要な要素である。同事業所の時給は埼玉県内でも高い方であると認識しており、生活援助作業は時給1,500円を基準とし、身体介護を含む場合は1,800円となっている。なお、埼玉県 lowest賃金は956円である。
- 他の事業所では職員の時給計算を5分刻みで行ない、人件費を低く抑えている。同事業所は30分単位としており、高い時給を払っている。例えば、ある利用者では作業時間が20分の場合、5分刻みではきっちりと20分しか給料は支払われない。しかしながら、同事業所では20分の作業でも30分相当の時給を支払っている。
- また、同事業所では車移動でのガソリン代も支給し、介護スタッフの負担軽減を図っている。このように金銭面を充実させることも高い定着率につながっていると考えている。

■ **ステップアップの資格取得を支援し、処遇改善加算も公正に配分している。このような対応は長期間勤務してもらうには重要なことである**

- 介護関係の様々な資格の取得費用は大体3万円以上かかる。他の事業所では資格取得は職員の自ら負担するところが少なくないが、同事業所では資格取得費用を補助している。同事業所は定着率が良く、スタッフは辞めずに長く勤めてくれているので、資格取得費用は全額補助している。ステップアップしてくれば事業所としても業務の幅を広げられるので、その程度のサポートは積極的に行なっている。

- 処遇改善加算もきちんと職員に支払っている。他の事業所では代表者がお金を不正に着服し、職員に微々たる金額しか配らないところもあるが、同事業所では公正に配分している。このような透明性を持つことも長期間勤務してもらうためには重要なことである。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

■ —

- —

5. その他

■ 生活援助の介護報酬を上げて欲しい

- 国からの報酬がもっと欲しい。それか介護事業者に対する税金を軽減して欲しい。特に厚生年金のコスト負担が大きいと感じており、訪問介護事業所を経営するのは苦しい。
- 生活援助の仕事内容は利用者個人によって大きく異なるので、決して簡単ではなく、大変難易度が高く、身体介護と同じくらい重要な仕事である。利用者の家との往復も時間がかかるので、身体介護と生活援助で国からの報酬に差があることに不満を持っている。身体と生活で差をつけるのはおかしいと感じており、生活援助も単位を身体と同程度に上げて欲しい。国は生活援助の枠組みを「20分以上 60分未満」から「20分以上 45分未満」に引き下げた。これが単位が下がってしまった理由である。元に戻して欲しい。

■ 家族はすぐに施設・病院に入れてしまうので、訪問介護のニーズが減少している

- 最近は具合が悪いと、家族はすぐに施設や病院に入れてしまう傾向があることから、訪問介護のニーズが減少している。施設や病院も増加しているので、訪問介護の経営が今後厳しくなることと予想している。高齢者の訪問介護のニーズが減少する中、今後は障がい者専門の訪問介護のニーズが増えていくと思われる。晩婚化で出産のリスクが高まることが背景にある。同事業所でも、土日は障がい児の依頼が多くなっている。

12. 有限会社

法人形態	有限会社
所在地	東京都
総従業員数	17 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	42 名
その他	同事業所では、生活援助従事者研修のスタッフはいない。 生活援助従事者研修という資格についても認知していない。 在籍しているのは、江東区が行なっている総合事業による要支援向け生活援助サービスである。要支援向けスタッフは現状で 3 名在籍（非常勤）している。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 居宅療養管理指導 福祉用具貸与 特定福祉用具販売 地域密着型通所介護 居宅介護支援 介護予防居宅療養管理指導 介護予防福祉用具貸与 特定介護予防福祉用具販売 介護予防支援

1. 経営面への効果・メリット

- **訪問介護業界は人材不足であり、また人材募集をしても応募がない。
初任者研修以上の人材が希望だが、生活援助専門のスタッフでも助かる**
 - 「生活援助従事者研修」という資格・制度については認知していない。そのため、生活援助従事者研修の修了者も雇用していない。
 - 江東区が総合事業として研修を行ない育成している要支援向けスタッフ3名は雇用している。
 - 同事業所でも慢性的な人材不足であり、また、訪問介護スタッフは求人募集をしてもなかなか人が集まらない状況である。介護事業所の立場としては、身体も生活援助も両方できる初任者研修のスタッフが欲しい。しかし、近年のスタッフを採用できない状況では、生活援助のみ対応できるスタッフは必要ないなど贅沢は言えない状況であり、採用できるのであれば採用したい。少しでも人材がいれば既存スタッフの負荷軽減、問い合わせへの対応力向上などにつながる。
 - なお、現在雇用している要支援者向けスタッフ（3名）についても、事業所としては役立っていると感じている。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

- **生活援助従事者研修について認知していなかったため募集したこともない。
資格の内容について理解していないものの、機会があれば採用したい**
 - 前述したように、生活従事者研修の資格について知らなかったため、詳細を理解していない状況である。募集して応募があるのか、報酬設定はどのようにすればよいのかなど不明な点も多いが、当時事業所に応募が来るなど機会があれば採用を前向きに検討したい。
- **江東区が育成する要支援向けスタッフの採用活動も期待を下回る状況**
 - 前述したように、江東区では総合事業として要支援向けに生活援助するスタッフを区独自で研修し育成している。先日（12月1日（水））も研修を行っており、22名の参加者があった。年齢的には40～50代が4割、50～60代が5割、20～30代が1割という感じである。
 - 研修の最終日に就職相談会があり、同事業所もブースを出して、その場で参加者に面接を行なっているが、大半の人が就業に関心がなく、期待通りに採用できないのが実態である（当事業所では今までに3名採用することができているが、受講者数からするともっと採用しやすいと想定していた。大半の人がブースを素通りしていくとのことである）。
 - 自治体が行なう研修は無料であるためか、参加者は真剣に「介護事業所に就職しよう」という意志が低く、カルチャースクールに通うように資格取得や介護の知識を習得したいために来ているという感じがする。今回の研修参加者は、現在も正社員として勤務している人も多く、良い条件であれば、副業として、土日だけといった人も多いよ

うであり、思うように人材を採用することはできなかったのが実情である。

■ **生活援助従事者研修は、要支援者向けよりも資格取得が大変であるため、就業に結びつきやすいのではないかと期待**

- 生活援助従事者研修は、資格取得に費用や時間がかかるため、総合事業の要支援スタッフとよりも求職意識が高いと思われる。今まで、生活援助従事者研修の資格取得者がいるということは聞いたことないが、そのような人が多くいるのであれば、採用活動は行ないやすいと思われる。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ **人材不足のため、少しでも業務に従事して欲しいが、案件数、依頼のタイミングの問題から、非常勤の登録スタッフとして活用することになる**

- 前述の通り、できれば身体介護も可能なスタッフを採用したいが、生活援助のみのスタッフでも採用したい状況である。ただし、生活援助のみしか対応できない場合、案件の数、依頼のタイミングが変動した場合、他の案件で充足することが難しい。そのため常勤としての活用は想定できない（非常勤・登録スタッフとして活用）。

■ **スタッフの勤務希望日、訪問先までの移動のしやすさなど、可能な限りスタッフの要望や働きやすい環境となるよう配慮して活用する**

- 現在、3名いる要支援向けスタッフはモチベーションが高く、他の職員ともうまくやっている。
- 当事業所としては、この3名に対して働きやすい環境を提供することに配慮している。それが他のスタッフともうまく働くためのポイントである。1週間の内、職員の希望の時間帯になるべく仕事を入れるようにし、さらに訪問先と次の訪問先で効率的に移動できるように、ルートを考慮してシフトを組んでいる。

■ **江東区は月 90 時間の勤務実績があれば、次のステップの資格取得費用を支援している。ただし、非常勤では 90 時間も働けず、この制度は現実的ではない**

- 江東区では、要支援向け生活援助の業務で月 90 時間の勤務実績があれば、初任者研修等次のステップの資格取得費用を支援している。
- 資格取得費用の支援を受けるためには、1回のサービス（掃除、洗濯等）は 45 分が上限であるため、毎日 5～6 件のお宅を訪問しなければならない計算となる。ただし、要支援者を担当するスタッフは常勤として雇用するのは難しく、非常勤・スポット的に働くケースが多い（スタッフも可能な範囲で働く意向を持っている人が多い）。そのため、江東区が用意するステップアップにかかる助成制度を利用することは非常に困難である。このことは江東区の担当者とも確認しているが、簡単に変更できるものではないことから、そのまま放置されている。結局、やる気があってこの要支援向けの生活援助をきっかけに、次のステップに行くには自分で研修先を自分で探し、自費を研修費払わないといけない状況になっている。介護人材を増やすのであれば、もっ

と行政が金銭面でサポートすべきであると思う。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

■ 生活援助は単なるお手伝いさんや家政婦ではない。重要な社会福祉の仕事ということを教えている

- 要支援向けスタッフは、生活援助のみを行なうことから、身体介護よりも下のランクの仕事という偏見を持たれがちである。同事業所では、生活援助も“重要な社会福祉の仕事”であるということを認識してもらい、高い職業意識を持つように指導している。生活援助は単なる「お手伝いさん」「家政婦」ではなく、高齢者に奉仕する価値ある仕事だということを教育している。

■ 採用が難しい環境であるため、採用できた場合は最大限配慮して教育する

- 介護の初心者に対しては、何かわからないことがあれば一つ一つ丁寧にアドバイスすることを、事業所をあげて行なっている。新人のスタッフには必ず同行し、勤務上の不安を払拭するまで色々とアドバイスしている。新人の育成は非常に手間と時間がかかることだが、それくらいの手厚いサポートを行なわないと職場に定着しないと考えている。ただでさえ採用が難しい環境であるため、採用できた場合には最大限配慮して教育する。

5. その他

■ 生活援助という仕事がどういうものか、重要性がわかるPRをして欲しい

- 江東区が実施している要支援向けスタッフの研修に参加した人は、この仕事の内容や制度についてあまり理解していない人が多い。
- 生活援助というと掃除や洗濯、食事の支度等を行なう業務であり、介護や高齢者に関する難しい知識が不要だと思われる。個人のお宅に訪問するという行為は色々と配慮しなければならないことがあり、大変な仕事ということをわかっていない人が多いと感じる。訪問介護の現場を理解していない江東区の担当者もいるため、色々とうまく行かず、研修参加者も就業意欲が低い人が集まってしまう。行政は生活援助の仕事の社会的な位置づけ、具体的な業務内容等をわかるような広報活動を行なって欲しい。生活援助の社会的な位置づけ、具体的な業務内容が参加者に理解されれば、主業意欲の高い参加者が増えるであろうと思われる。

13. 社会福祉法人

法人形態	社会福祉法人
所在地	東京都
総従業員数	25 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	72 名
その他	同事業所では、生活援助従事者研修は採用していない。現在、要支援向けのサポートを行なうスタッフが3名在籍している。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 通所介護 短期入所生活介護 認知症対応型通所介護 認知症対応型共同生活介護 居宅介護支援 介護予防短期入所生活介護 介護予防認知症対応型通所介護 介護予防認知症対応型共同生活介護 介護予防支援 介護老人福祉施設

1. 経営面への効果・メリット

■ 人材不足は深刻。要支援向け業務しか対応できない人材あってもありがたい。生活援助従事者研修の資格取得者も人材不足の解消に寄与する

- 当事業所は、板橋区と総合事業で提携していることもあり、要支援向けの生活援助の案件は数多く受託しているが、要介護の生活援助のみの案件はそれほど多くはない。
- 当事業所に対応している「生活援助サービス」は、板橋区の総合事業として行なっている要支援 1～2 を対象とした「介護予防サービス、地域密着型介護予防サービス」が中心であり、要介護者向けの対応件数は少ない。現在、要支援向けのスタッフ（区の総合事業の研修修了者）が 3 名在籍している。今回のテーマである生活援助従事者研修という資格については認知しており、要支援向けの介護予防サービスとの違いも理解している。
- 現在、訪問介護事業所は人材不足に直面しており、死活問題といえるほど深刻である。人材不足と関連して介護スタッフも高齢化が進み、当事業所の介護スタッフも最高齢が 75 歳となっている。このような状況が背景にあるので、要支援向けの案件にしか対応できないスタッフであっても、週 1 回・1 時間でもいいから働きたいという人が出てくることは非常に歓迎する。厚生労働省は、このように介護事業へ参加者の間口を広げる事業に対して様々な支援を行なって欲しい。
- 板橋区は総合事業として要支援 1～2 を対象とした介護に関する入門者研修（5 日間、板橋区内のみ有効）を実施し、要支援を対象とする生活援助スタッフを養成している。この研修は今まで 5 回開催しており、定員 40 名のところを毎回定員に近い参加者が応募してくる。「自分の家族のために知識を得たく介護を学びたい」「無料で資格が取れる」といった参加動機の人が多くて就職に結びつかない。それでも、少しでも介護に関心を持つ人が毎回 40 名近く集まることは喜ばしいことだと感じている。介護に関心のある人が多数いるというのは事実なので、間口を広げて参加者を増やすことを目的としたこの取組みは評価できる。これは生活援助従事者研修にも同様に当てはまると思う。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ 要支援スタッフ養成の場合、研修終了後、就職に結びつかない。ハローワークとの連携や祝い金の進呈等が必要

- 生活支援従事者研修の資格は認知しているが、そのような資格保有者は少ないと思われるため募集したことはない。
- 仮に採用活動をする다면仮定した場合、要支援向けスタッフの採用の経験からすると、初任者研修と比べて資格取得のハードルが低いこともあって就業意識が低い人が多いと思われる点が懸念される。板橋区の総合事業で行なう要支援向けスタッフの研修は、自分の家族のために知識として介護を学びたい、無料で資格が取れるといった動機の人が多く、最終日に就職相談会を開いても、採用できるのはごくわずかである。ハローワークとの連携や就職祝い金を進呈する等のバックアップがあれば、就業率も

向上すると思われる。

■ 生活支援（要支援）の仕事は多くあり、人材がいれば利用者のニーズに応えられる

- 現状、訪問介護スタッフは不足しており、身体介護に対応できる初任者研修以上の資格取得者はもちろんのこと、生活支援だけ対応できるスタッフも採用したいと思っている。さらに、生活支援業務は要支援向けの対応に限定されるような総合事業の資格取得者でも構わないとの見解である。
- 生活支援（要支援）の仕事は多くあり、人材がいればそれだけ利用者のニーズに応えられると考えている。当事業所のある周辺は板橋区内でも埼玉県に近い不便な場所なので、人材が集まりにくい立地条件も影響している。

■ 要支援向け生活援助スタッフの中から、1 名が初任者研修にステップアップした。即戦力でなくても中長期的に介護人材となる可能性があり、人材難の状況ではこのような取組みは有効な成功事例である

- 同事業所は板橋区に掛け合って、板橋区が要支援向けスタッフを育成する研修を当事業所内でも独自に行なうようした。板橋区で実施している研修は5日間、10:00～15:30 までであるが、同事業所の研修は1日間、10:30～16:30 までであり、短期間で学ぶことができる（板橋区の下承を得ている）。今までに2回実施しており、2022年3月までにもう一度開催する予定である。テキストは板橋区のものをベースにリライトしている。当事業所の研修は無料である。同事業所の研修は、現場を知っている社員が講師となるので、質問にも的確に回答できるし、事業所の話も多くできるので就業に結び付きやすいというのはメリットである。
- 今まで採用したスタッフは、板橋区主催の研修では5名、当事業所の研修では1名である。現状残っているのは3名の職員であり、1名が初任者研修にステップアップし、1名が非常勤職員、1名がボランティアとして働いている。中には、初任者研修にステップアップするモチベーションの高いスタッフもいることから、この板橋区の取組みは成功例の一つだと思う。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 要支援者向け、要介護者向けの生活援助サービスの従事者として活用

- 生活援助の業務は、要介護者向けの生活援助だけでは案件が多くないため、板橋区の総合事業として行なっている要支援1～2を対象とした「介護予防サービス、地域密着型介護予防サービスの業務も担当してもらうことが想定される。
- 就業者の希望に柔軟に対応し、週1回・1時間など、少しでもよいから手伝ってもらえると助かる。案件に応じてお願いできるスタッフとして想定しており、常勤としての活用は難しい。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

■ 資格取得費用を支援する社内制度を活用し、要支援スタッフから初任者研修にステップアップした事例がある

- 当事業所では資格取得制度を活用し、スタッフのステップアップを金銭面でサポートしている。この制度は3カ月以上勤務した職員を対象に、15万円を上限として補助する制度であり、実際に要支援スタッフの1名が初任者研修にステップアップした。このようなステップアップ制度を国が金銭面でサポートしてくれれば希望者が増えると思う。

■ 生活援助従事者研修や要支援スタッフの場合、基本的な内容のみを勉強してきているので、即戦力にはならない。事業所は育てる努力が必要である

- 生活援助従事者研修や要支援向けのスタッフは、基本的な内容のみを勉強してきているので、即戦力として求める事業所には向いていない。人材不足で厳しい経営に直面していると思うが、現実問題として、生活援助従事者研修や要支援スタッフは即戦力にはならないと認識した方がよい。採用した事業所は時間をかけて同行して教育するなど、人材育成のための努力を払うことが必要である。
- 要支援スタッフの場合だが、当事業所では本人が慣れるまで何回でも同行研修する方針である。訪問する利用者が変わる度に同行して色々とアドバイスを行ない、不安を解消するようにしている。もちろん、採用した人に対しては、同行前のオリエンテーション（座学）を行ない、用紙の記入方法や緊急時の連絡対応等の方法もレクチャーしている。

■ 生活援助のみのスタッフは初心者ということからすぐには機能しない。即戦力を期待する事業所には向かない制度

- 人材不足が深刻な介護業界には、生活援助のみのスタッフでも潜在ニーズはあると思われる。ただし、利用者宅を訪問し、1対1で色々なサービスを行なうにはそれなりの経験・慣れが必要なため、すぐには戦力にはならない。時間をかけて育成する覚悟が事業所には求められるので、即戦力を期待する事業所には向かない制度であると認識している。

5. その他

- 当事業所では要支援の案件を受けているが、単位が安く人材不足ということもあるので、板橋区内でも他の事業所では断っているところが多い。とはいえ、板橋区が行なう要支援スタッフの研修会で最終日に就職相談会が実施されるが、出展希望の事業者は毎回多く、抽選になることもある。生活援助の案件に対応する人材ニーズはそれなりにあることを示していると思われる。

14. 株式会社

法人形態	株式会社
所在地	東京都
総従業員数	25 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	27 名
その他	事業内容は居宅介護支援、訪問介護、自費サービス、障がい福祉サービスである。 生活援助従事者研修の資格者はいない。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 地域密着型通所介護 居宅介護支援 介護予防支援

1. 経営面への効果・メリット

■ 生活援助従事者研修（59h）の資格者は雇用していない

- 同事業所は、59h の講習を受けなければならない生活援助従事者研修の修了者を雇用していない（ただし、生活援助従事者研修という資格については認知している）。雇用しているのは、北区が総合事業として行なっている要支援 1～2 向けの生活援助を担当するスタッフ 2 名である。この要支援 1～2 向けの資格は北区内のみ有効であり、研修内容もごく基礎なものとなっている。もちろん、要介護の利用者宅を訪問することはできない。
- 北区が行なっている要支援スタッフ向けの研修時間は 15 時間であり、終日の研修だと 3 日間、1 日 3 時間だと 5 日間で行なわれる。北区では「生活援助員研修」と呼んでおり、費用はテキスト代 3,000 円のみであり、ほぼ無料である。

■ 高齢化率が高い北区では、要支援の生活援助のニーズが高い。ただし、要介護の段階になると、生活援助のみの依頼は少なくなるので、生活援助従事者研修の資格取得者を採用するメリットは感じられない

- 東京都からの指導もあって、各自治体ではこの要支援 1～2 の生活援助スタッフを育成する取組みは、一度は行なわれたと思うが、成功した自治体は非常に少ない。北区は全国平均を上回る高齢化率であることから、要支援の生活援助のニーズが非常に高く、介護人材不足は喫緊の課題となっている。このような背景があることから、北区は「生活援助員研修」に対しては積極的である。
- このように要支援の生活援助ニーズは高いものの、要介護の段階まで利用者の身体が衰えてしまうと生活援助のみの依頼は少なくなる。同事業所でも要介護の依頼案件の大半が身体介護＋生活援助のセットで占められており、生活援助のみの依頼案件は 1 割にも満たない。このような背景から生活援助従事者研修を採用しても事業運営上のメリットはあまり感じられない。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ 生活援助従事者研修の採用は考えていない

- 要介護の段階に移行すると、生活援助のみの依頼案件が少なくなることから、身体介護ができない生活援助従事者研修の採用は考えていない。生活援助は要支援でのニーズが高いので、北区が行なっている「生活援助員研修」のスタッフで十分である。

■ 仮に生活援助従事者研修を採用するとしたら、要支援向けのスタッフよりも高めの時給で差別化を図る必要がある

- 生活援助員研修（要支援）のスタッフと要介護向けのスタッフでは、当然のことながら時給に差をつけている。要介護向けのスタッフの平均時給は1,800円であるのに対して、要支援向けの時給は平均1,300円である。仮に生活援助従事者研修を採用した場合、要支援向けよりも高めの時給設定となるであろう。そうしないと要支援向けスタッフと差別化ができない。
- また、同事業所は求職者の採用率を向上させるため、「生活援助員研修」の時給を平均よりも高めに設定している。北区内には10事業所で要支援向けの生活援助サービスを行なっているが、平均時給は1,000円である。同事業所は1,300円と高めの設定である。ただし、要介護者向けの生活援助のみの案件は少なく、時給設定を高めに設定したとしても、月収ベースでは多くならないことが想定されるため採用したとしても活用しにくいのが実態である。

■ 北区が開催する「生活援助員研修」の参加条件は、区内在住18歳以上であること、研修後に区内で働く意思があることである

- 同事業所は、北区から委託を受けて「生活援助員研修」の研修を実施しており、講師2名も同事業所の職員が行なっている。
- 要支援向けの生活援助員研修の参加者は30～70代と幅広いのが最近の傾向である。コロナ禍前は60～70代が多かったが、最近では、コロナ禍で職を失った人、主婦が隙間時間の1時間だけ働きたいという人が参加してきており、以前に比べると年代が低い層の参加も増えている。参加条件は北区内に在住する18歳以上であること、研修後に区内で介護職として働く意思があることとなっているため、介護業界で就業したいという意思がある参加者が多く、実際に就業する人の割合も高い。

■ 北区の担当者とは何でも相談できる良好な関係である

- 同事業所と北区との連携は良好であり、特に問題はない。請け負っている研修も北区から講師代・テキスト代等の諸々の費用を払ってもらっており、コロナ禍前は月1回の定期ミーティングも行なっていた。北区の担当者とは何でも相談できる良好な関係性が構築している。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 要介護者向けの生活援助のみの業務が少ないため、依頼できる業務も少ない

- 前述の通り、生活援助の業務は要支援者向けが多く、要介護者向けは少ない。要支援者向けの業務は北区の生活援助員研修のスタッフで充当できており、要介護者向けの生活援助に対応できたとしても、依頼できる業務量は少ない。少ないながらも案件はあるため、活用できなくはないが、事業所の運営上大きな助けとなるものではない。

■ 要支援者向けの生活援助従業務を中心に対応してもらい、たまに要介護者からの依頼にも対応するのであればよい

- 前述の通り、生活援助員研修のスタッフは要支援 1～2 にしか訪問できない。まれに、このスタッフが要介護者向けの生活援助のみの業務に対応できたら助かると感じることはある。生活援助従事者研修の資格取得者であれば、要介護の利用者宅にも訪問できるため、このことは良い点だと感じる。ただし、あくまで要支援者向けの業務を中心とした対応を前提としたものであり、資格の趣旨とは異なる活用となる。

■ 生活援助員研修のスタッフが病欠する場合、初任者研修等のスタッフが対応。このような事は頻繁にある訳ではないので、現状で十分である

- 現状、要支援向けの生活援助業務を担当しているスタッフが病気等の理由で休む場合、要介護者向けの業務を担当しているスタッフ（初任者研修や実務者研修以上）が対応している。この場合、同じスタッフでも、要介護者向けの業務に対応する場合と比べて時給は下がってしまう（報酬単価が異なるため同じ時給設定では厳しい）。緊急的な対応として初任者研修等の介護スタッフにお願いして行ってもらっている状況である。このようなケースは頻繁にある訳ではなく大きな問題となっていない。

■ 何かあっても緊急連絡が取れるように、事業所には必ず 1 名のスタッフを待機させる

- 当事業所では、要支援向けの生活援助を実施するにあたり、緊急連絡が取れるように事業所には必ず誰か 1 名のスタッフが待機し、何かあればすぐに駆け付けけるような体制をとっている。要介護ではなく要支援とはいえ、清掃や買物代行等を頼む位なので必ずしも体調は万全ではないケースが想定される。利用者の体調が悪化しないとは限らないため、身体介護にも対応できるスタッフが常に待機するような体制で運用している。なお、利用者宅も事業所の近辺が中心のため、立地条件としてそのような体制で運用しやすい状況である。

■ 今まで 7 名の「生活援助員研修」（要支援向け）スタッフを採用。このうち 5 名が初任者研修にステップアップした

- 今まで 7 名の「生活援助員研修」のスタッフを採用したが、この中の 5 名が初任者研修へステップアップし、現在 2 名が残っている。要支援 1～2 向けの生活援助業務で介護業務の楽しさややりがいを感じたからなのか、ステップアップした理由は詳しくはわからない。しかしながら、元々介護事業に対するモチベーションが高かったこと、

年齢も 30～40 代と比較的若かったことが背景にある。

- 例えば、2021 年 10 月の研修を受講し、当事業所に入社した 40 代の方は初任者研修にステップアップした。前職は学校給食の調理だったが、コロナ禍で学校給食が中断したのをきっかけに介護の世界に転職した。コロナ禍による社会構造の変化が背景にあるが、「生活援助員研修」が直接的なきっかけとなって、介護スタッフを 1 人育成できた事例であり、介護スタッフを採用することが難しい環境下で非常によかったと感じている。

■ 事業所は状況に応じて臨機応変に指示を出さなければ、スタッフは長期間働けない

- 年明けの 2022 年 1 月 7 日は東京でも大雪が降ったが、このような天候悪化時は重大な身体介護案件以外は、訪問を中止・延期している。多くの場合、利用者の方から中止・延期の電話連絡があるので問題にはなっていない。コロナ禍で緊急事態宣言が発せられた時期も、玄関先で買物した商品を渡す等、スタッフと利用者が感染しないような配慮を行なった。こういった対応は、事業所から臨機応変に具体的に指示を出す必要があり、スタッフに長期間働いてもらうためにも重要であると感じている。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

■ 新人スタッフが納得するまで、座学と同行研修を繰り返して行なう

- 同事業所では、入社後には親切・丁寧を心がけて新人をサポートしている。生活援助員研修は基礎的なことしか学んでこない。入社後は利用者宅のそれぞれの清掃方法や調理方法を記録した書面による座学や実際の同行研修等を行ない、スタッフが納得するまで繰り返して指導している。ただし、スタッフは家事を得意とする主婦が多いので、すぐに慣れてしまうため、何回も同行して教育することは実際には少ない。

■ 家政婦と生活援助の違いを利用者には説明。スタッフには法律で定められた範囲内で作業するように指導。これも長く勤務するためには重要である

- 同事業所では、利用者と契約する際にきちんと家政婦と生活援助の違いを線引きすることが重要だと考えている。初めて生活援助を契約する場合、例えば、法律上では「仏壇の清掃はできない」「酒・たばこの買物代行はできない」となっており、これらのことをきっちりと明文化し、ケアマネージャーも交えて、利用者にもきちんと説明している。生活援助スタッフは家政婦と違うので、感情に流されて利用者から言われたことを何でもやるのではなく、法律で定められた範囲内で作業することに徹するように指導している。これも長く働いてもらう上で重要なポイントであると認識している。

5. その他

■ —

15. 社会福祉法人

法人形態	社会福祉法人
所在地	東京都
電話番号	042-796-2756
総従業員数	30 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	54 名
その他	生活援助従事者研修修了者はいない。 町田市の「まちいきヘルパー」は1名いる。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 通所介護 短期入所生活介護 地域密着型通所介護 認知症対応型通所介護 居宅介護支援 介護予防短期入所生活介護 介護予防支援 介護老人福祉施設

1. 経営面への効果・メリット

■ 介護スタッフが不足しているが、生活援助従事者研修の資格保有者がいたとしても、事業所運営上あまりメリットがない

- 当事業所には生活援助従事者研修修了者は在籍していない。生活援助従事者研修の資格をこれまで認知していなかった。
- 当事業所が所在する町田市では、要支援認定等を受けている人の自宅に訪問し、掃除・洗濯等の家事援助を行う「まちいきヘルパー」事業を実施している。当事業所では、研修修了者1名が当事業所に非常勤で在籍している。
- 「まちいきヘルパー」の養成研修は受講料無料であり、入門的研修の上位研修の位置付けとなり計20時間の講座や実習がある。受講修了者は空いている時間を有効活用しながら市内の訪問介護事業所で働くことができる。
- 現在、総合事業のサービスAに該当する要支援認定等の利用者は3名おり、「まちいきヘルパー」が週1回家事支援を行っている。なお、基本的に要支援者向けの生活援助は「まちいきヘルパー」に任せているが、そのスタッフが休みのときは初任者研修以上の資格を持つ介護スタッフがサービスを提供している。
- 要介護者向けの対応においては、そのうち、生活援助のみの依頼はある程度の依頼はあるが、身体介護の依頼と比べるとそれほど多くはない。多少、介護スタッフが不足しているが、生活援助従事者研修の資格保有者がいたとしても、初任者研修以上の資格を保有したスタッフとのシフト調整など、運営面においても活用しにくいとの印象であり、事業所運営上あまりメリットがない。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ 以前、要支援向けの生活援助を行う介護スタッフ（市の研修受講者）を5～6名雇用したことがあるが、案件が少なく現在は1名となった。

- 以前は、「まちいきヘルパー」を5～6名ほど受け入れていたこともある。しかし、なかなか要支援者向けの生活援助の依頼がなく、仕事を割り当てることができずにスタッフが立ち消えてしまったという経緯がある。そのため、現在は1名のみ「まちいきヘルパー」を受け入れている。
- もし生活援助従事者研修の修了者が当事業所に応募してきた場合は1名くらいなら登録スタッフとして受け入れる可能性がなくはない。ただし、多くの仕事を割り当てられるものではないことを事前に説明するなどして、当人の了承を得たうえでの勤務となるため、積極的に受け入れられるわけではない。

■ 生活援助従事者が応募してきた場合は、登録スタッフとしての採用となる

- 生活援助従事者研修は59時間の研修を経て修了できる資格であり、「まちいきヘルパー」よりも学ぶことは多いとは理解している。ただし、要介護者に生活援助のサービスができるとしても、初任者研修以上のスタッフとの役割分担を含めて、実際の現場でどう活用できるかが正直、不明瞭である。

- 生活援助従事者研修の修了者が応募してきた場合、生活援助のみの業務の依頼が豊富にあるものではない。そのため、採用できたとしても、非常勤の登録スタッフとして採用することが考えられる。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 担当スタッフを固定しているため、生活援助従事者を採用した場合は初任者研修以上のスタッフと役割分担もシフトも組みにくい。

- 生活援助従事者研修の資格取得者を活用する場合は、現在の担当スタッフから生活援助のみの仕事を分けてもらうことになる（初任者研修従事者研修の資格保有者の仕事が減るケースも出てくる）。
- 当事業所は初任者研修以上のスタッフしかおらず、常勤・非常勤ともに要介護の利用者に対して担当を固定している。そのため、仮に生活援助従事者研修の資格保有者を活用する場合、利用者との関係からシフトを組むのが難航することが予想される。
- 生活援助従事者研修の修了者を活用するために、従来、特定の利用者に、特定のスタッフを担当してもらっていた仕組みを変更するのは案件数などの関係からも現実的ではない。
- また、身体介護も行えるスタッフの方が活用の幅が広いと、シフトを調整する際も、初任者研修以上の資格保有者の意向が優先せざるを得ないため、あくまで他のスタッフの補助的な位置づけで、手厚い報酬、配慮したシフト調整などの対応が難しいことが想定される。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

■ 新任スタッフには同行し、カリキュラムにそった研修制度を設けているほか、資格取得時は受講費用を全額補助している

- 新任スタッフには教育トレーナーが必ず同行して指導しており、入職した時に共通の研修を受けてもらう。経験や技能に応じて階層別の研修カリキュラムを設定し、段階を追った教育を行っている。そのほか、困った時には適切なタイミングで対応できるようサポートしている。
- そのほか、実務者研修や介護福祉士の資格取得のための受講費用、外部研修の参加費用などは全額補助している。ステップアップしたいスタッフが学びやすいような環境を整えている。

16. 株式会社

法人形態	株式会社
所在地	東京都
総従業員数	13 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	38 名
その他	生活援助従事者研修修了者、自治体の生活支援サービス研修修了者は在籍していない 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 訪問看護 通所介護 短期入所生活介護 特定施設入居者生活介護 福祉用具貸与 特定福祉用具販売 定期巡回・随時対応型訪問介護看護 夜間対応型訪問介護 地域密着型通所介護 認知症対応型通所介護 小規模多機能型居宅介護 認知症対応型共同生活介護 居宅介護支援 介護予防訪問看護 介護予防短期入所生活介護 介護予防特定施設入居者生活介護 介護予防福祉用具貸与 特定介護予防福祉用具販売 介護予防認知症対応型通所介護 介護予防小規模多機能型居宅介護 介護予防認知症対応型共同生活介護 介護予防支援

1. 経営面への効果・メリット

■ 介護スタッフは充足しており、生活援助従事者を採用するメリットはない

- 生活援助従事者研修の有資格者は在籍していない（資格については認知している）。
- 当事業者は、業界大手企業が運営していることもあり、介護スタッフの応募者も多いようである（採用活動は事業所ではなく本部で一括して行っている）。そのようなこともあり、当事業所の介護人員は充足しており、現時点で新規にスタッフを採用する意向はない。
- また、初任者研修の資格取得者と生活援助従事者の資格取得者の時給設定は同じ金額で設定されている（本社の方針）。そのため、身体を行うことができない生活援助従事者を採用するメリットは感じない。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ 就職サイト等での募集は本社管理のため把握していないが、昨年、既存職員の紹介により3名の介護職員が入社したこともあり人員は足りている

- 介護職員の募集は本社が一括して行っているため詳しく把握していないが、介護職員は常時募集していると考えられる。
- 昨年、既存職員の紹介で40代前後の介護経験の豊富な介護福祉士1名、初任者2名が入社したこともあり介護職員は足りている。そのため、現時点では、応募があっても採用する余地はない。運営会社は介護業界大手であることもあり、応募者は多く、すべての応募者を採用している状況ではない。
- 新規採用した3名は職場の雰囲気や働きやすさを重視して入社を決めたと採用担当から聞いているが、業界の大手企業といった知名度も影響しているものと考えられる。

■ 要介護者からの生活援助のみの依頼は少なく、初任者以上の介護職員も足りているため、わざわざ生活援助従事者を採用する必要はない

- 初任者研修以上の資格を有するスタッフは充足している（パートの資格保有者も在籍）。今のところ、新規利用者の受け入れ余地もあるため、わざわざ生活援助従事者を採用する必要はない。また、本社の方針で初任者研修と生活援助従事者のどちらを採用した場合でも同じ時給が設定されているため、身体介護を行うことができない生活援助従事者を採用する必要性はない。
- また、当事業所では要介護の生活援助のみの利用者は全体の1割にも満たない。そのため、生活援助従事者がいたとしても対応できる業務があまりない。
- そもそも、生活援助従事者研修の資格取得者を見たことがない。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

- **身体介護と生活援助の業務を別担当で分担することは仕組みとしては可能である。ただし、利用者と介護職員の関係性が大切であり現実的ではないとの見解**
 - あくまで想定ではあるが、身体介護と生活援助の双方を依頼する利用者に対して、業務内容によって担当者を分担すること（身体介護を行うスタッフ、生活援助のみを行うスタッフと分担する）は可能である。仮にその場合、スケジュール調整の関係から、利用者宅に2人同時に訪問するのではなく、別々のタイミングで訪問すると考えられる。
 - しかしながら、このような業務の効率化は大事ではあるものの、それ以上に人を相手にサービスを提供している以上、利用者と介護職員の相性や信頼性の方が大切であると考えられる。業務によって担当者を別々にするのは、効率を重視するあまり、人ではなくモノを扱っているような印象を与えやすいのではないかと危惧する。
- **介護職員の時給設定は本社が管理しており、人材確保の観点から初任者と生活援助従事者は業務内容にかかわらず一律に同じ時給が設定されている**
 - 介護職員の時給に関しても本社が一括管理をしているため、当事業所に時給設定の裁量権はない。
 - 初任者研修と生活援助従事者は同じ時給設定であり、介護福祉士は1時間当たり50円高い。また、初任者研修が身体介護を行う場合と生活援助だけを行う場合においても、同じ時給が設定されている（アンケートの回答では初任者の時給は1600円とされている）。
 - 身体介護と生活援助ではサービスの利用料金が異なるため、一律の時給設定では業務内容に収益性の差が生じるが、人材確保の観点からやむなしとしている。
- **要支援者向けの生活援助も行っているが、継続利用者がほとんどであり、新規の申し込みは収益が見込めないため断っている**
- **初任者研修以上のスタッフが対応（初任者研修以上の資格取得者しか在籍していない）**
 - 当事業所では、要支援者向けの生活援助も行っており、全体の約2割を占める。
 - ただし、利用者は、昔からの継続利用者が大半で、新規の要支援向けの生活援助は断っている（新規の申し込みは1年に1件あるかどうかの程度）。要支援向けの生活援助は単価が低く、収益につながりにくいことが案件を断っている要因である。
 - 自治体の入門的研修の有資格者は在籍しておらず、介護職員に余力もあり、初任者以上の介護職員しか在籍していないため、要支援向けの生活援助も初任者以上の職員が対応している。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

- 新人の介護職員にはＯＪＴの他、本社にある研修施設で模擬介護の研修を行う。また、キャリアアップを目指す職員には、本社職員とキャリア相談を行った上で、上位資格の取得を目指してもらう
 - 新人職員には、ＯＪＴの他、自社保有の研修施設で研修を行う。同施設は実際の現場や訪問先の住宅の一例を細部再現した施設であり、介護現場の模擬研修を行う。
 - キャリアアップを目指す職員に対しても、同様に本社の職員とキャリア相談を行った上で、当該職員の意思に基づいた上位資格の取得を目指してもらう。

17. 株式会社

法人形態	株式会社
所在地	神奈川県
総従業員数	29 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	90 名
その他	現在、生活援助従事者研修修了者を雇用していない。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 通所介護 居宅介護支援 【併設されているサービス】 デイサービス 居宅介護支援 自費サービス

1. 経営面への効果・メリット

■ 介護スタッフがとにかく不足しているため、生活援助従事者研修の資格保有者を含めて、介護を担う人材は必要である

- 当事業所に生活援助従事者研修の修了者は在籍しておらず、資格そのものを認知していなかった。
- 要支援・要介護の利用者にサービスを提供するにあたり、介護ヘルパーが不足している状況にあるため、生活援助従事者を雇用することで、多少でも人材不足が緩和される可能性があることにメリットを感じている。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ 当事業所で要支援者向け人材を育成する「かわさき暮らしサポーター養成研修」を実施したが、人が集まらず、採用にも繋がらなかった

- 生活援助従事者研修について認知していなかったため、採用を検討したことや、募集したこともない。
- 当事業所では、介護スタッフの人材不足が逼迫しており、ハローワークや、様々な媒体に求人を出しているが、なかなか応募者が集まらない状況である。
- なお、当事業所では、川崎市の総合事業のサポーター研修「かわさき暮らしサポーター養成研修」を実施したことが過去に計3回ある（市の要支援向け人材担当者の研修）。
- サポーター研修を受けた人材は、要支援者向けの生活援助サービスに限定した対応となるが、そのような人材であっても、当事業所へ就労してくれるきっかけをつくりたいという狙いがあった。
- 告知方法は、川崎市の「市政だより」への掲載のほか、貼れる場所にはポスターを貼るなどして広報活動にも努めた。しかしながら、サポーター養成研修は開催1回につき3人ほどしか集まらないなどなかなか厳しい状況にあった。実際、通常業務も忙しいにも関わらず、受講者の募集や研修開催の準備などに時間を費やす苦労をしたものの、採用につながらなかった。
- サポーター養成研修の受講者は、想定より若い人も多く参加していた。若い人が少しでも介護の仕事に興味を持って、直近ではなくても、いずれ活躍してくれたらと思う。
- 生活援助従事者研修については認知していないため何ともいえないが、上記要因により、他の資格と同様に採用したくても応募がないことが想定される。
- 若い受講者が介護の仕事に従事しない要因として、研修で“認知症”のことなどを初めて知ること多いことが挙げられる。実際に親や親族などがまだ健在であるため想像がしにくく、重い現実を知ったことで働くことに躊躇する人がいるかもしれない。

■ 生活援助従事者研修受講修了者は、初任者研修へのステップアップが期待できる

- 「かわさき暮らしサポーター養成研修」など自治体の総合事業のサポーター研修も、

生活援助従事者研修においても、最初は生活援助のみから介護の仕事を始めることで、いずれ初任者研修を受講するなどステップアップが期待できる資格であると感じている。

- 介護の仕事を担う人材を今後増やすためには、初めは生活援助からスタートすることで、資格を取得しやすくする、受講しやすくすることが期待できる。一方、生活援助従事者研修は、身体介護を伴わないため、例えば「家事ができれば働ける」など、初任者研修を受講する人よりも軽い気持ちの人が存在する可能性が懸念される。訪問介護は、個人宅に1人で訪問するなど、デイサービスよりも大変な業務でもあるため、事業所が手厚くサポートしていくことは必要不可欠である。ただし、それでも、人材の定着に不安はある（すぐに辞めてしまうのではないかという懸念がある）。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 当事業所は要介護、要支援ともに生活援助のみを依頼する利用者が多いので、生活援助従事者が就業した場合においても活躍できる

- 当事業所の状況だけではあるが、以前よりも要介護・要支援ともに生活援助の依頼が増えている。
- これは、他社の大手事業所を中心に、要介護者向けの身体介護を主に受け入れているケースが多くみられるためである（報酬単価が高いため）。「生活援助を断られた」という利用者は、生活援助も含めて幅広く受け入れている当事業所を利用しているというのが生活援助のみの依頼が増えた理由である。
- 当事業所は生活援助のみの仕事が多いことから、生活援助従事者研修受講者を採用した場合においても、生活援助の仕事だけでも、問題なくスタッフを雇用できる（スタッフもある程度の収入を確保できる）と感じている。

■ 生活援助従事者研修修了者は、当事業所が提供している要支援者向けの生活援助サービス、家事代行サービスの人材としてもニーズがある

- 当事業所は、要介護者向けのサービスのほか、要支援者向けの予防介護サービス、自費の家事代行サービスを提供している。
- 調理や掃除などを得意とする生活援助従事者研修修了者は、要支援向けの生活援助、一般家庭への家事代行サービスにも従事できる。
- 当事業所の場合、要介護者向けの生活援助サービスと、要支援者向けの予防介護支援、家事代行サービスなど業務によって時給設定を変えているが、実質的には時給の金額差はほとんどない。そのため要介護者向けの生活援助の仕事が少ないときは、要支援者向けの生活援助ができるなど幅広い活躍が期待できる。（報酬差が少ないため、特定の仕事をやりたくないとはならない）
- また、要支援の利用者が要介護1に移行するケースも多く、掃除などを行う生活援助のサービス内容は、要支援と要介護1ではあまり大きく変わらないため、働きやすいのではないかと感じる。

- また、家事代行サービスは、単発の掃除などで、特に資格がなくても行える。家事代行サービスの従事者は年齢問わず活躍している。

■ 介護スタッフの担当替えも、事業所側が事前に利用者へのフォローを行うことでトラブルを避けられる

- 生活援助のみのサービスを受けていた利用者が身体介護へと移行した場合、生活援助従事者から初任者研修以上の介護スタッフに担当を変えることになる。利用者に事前に身体介護はできないこと、身体介護の場合は担当者が変わる可能性があることをあらかじめ伝えることでトラブルが防げるのではないかと考えている。生活援助従事者に対しても、利用者に対しても、いかに事業所がフォローするかが大事なのではないかと感じている。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

■ 事業所側が事前に利用者へのフォローを行うことでトラブルを避けられる

- 新任の介護スタッフに対しては、研修を実施し、本人の不安がなくなるまで管理者や先輩スタッフが同行し、1人で不安なく訪問できるまでサポートしている。
- 生活援助従事者研修の資格取得者を採用した場合においても、先輩スタッフが調理や掃除などの手順や方法を教えることで徐々に慣れていくと思われる。

18. 特定非営利活動法人

法人形態	特定非営利活動法人
所在地	新潟県
総従業員数	49 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	42 名
その他	生活援助従事者研修修了者はいない。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 地域密着型通所介護

1. 経営面への効果・メリット

■ 要介護者は身体介護が基本であるため生活援助のみ対応できる人が来ても人材不足の解消に繋がらない。また、生活援助が増えても経営面成り立たない

- 生活援助従事者研修については、資格の存在を認知していなかった。資格取得者に会ったことがない。介護福祉関連の各種研修などに参加しているが、今回初めて聞いた資格である。
- 当事業所では、身体介護をメインに対応している（特定非営利活動法人であるため、生活援助サービスの案件も多いと思われることが多いが実際はそうではない）。
- 身体介護への対応が多いため、生活援助を行える人材が増えるだけでは介護スタッフ不足の解消には繋がらない。さらに、経営面からみても、報酬単価が低い生活援助のみのサービスが増えるだけでは事業が成り立たないと考えている。

■ 要介護者は、急な対応が発生する可能性がある。そのような利用者に対して、身体介護ができないスタッフが1人で訪問することに不安を感じる

- 要介護者は要支援者とは異なり、体調の急変など、急な対応が必要になる可能性がある。身体介護ができないスタッフを利用者の自宅に訪問させることは正直不安である。
- 訪問介護はスタッフが1人で利用者宅に訪問するため、何か緊急事態が発生した場合はどうするのか。そもそも、身体介護ができない資格保有者でも要介護者宅に行って業務を行える資格という考え方自体に驚いている。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ 生活援助従事者研修の資格取得者を採用することには否定的。 利用者宅での緊急対応ができないことは大きな懸念事項

- 生活援助従事者研修の修了者を採用することには否定的である。理由は、要介護者の自宅に身体介護ができない人を訪問させるということ自体に不安があるためである。
- なお、当事業所では、市の介護予防・日常生活支援総合事業の訪問型サービス A（身体介護を含まない生活支援サービス）を行うことができる「生活援助サービス従事者養成研修」修了者を今までに3名採用している（現在2名が在籍）。この研修は、受講料が無料で2日間の研修で資格を取得できる。要支援者向けであれば、身体介護ができなくても利用者宅でのリスクは低い問題とならない。
- 「生活援助サービス従事者養成研修」修了者には、要支援者への掃除・洗濯・買い物・調理などの生活支援のほか自費サービスを担当してもらっている。
- 当事業所でこれまで受け入れた要支援者向けのサービスを担当するスタッフ3名のうち、2名が現在も在籍しており、そのうち1名は介護福祉士までステップアップしている（残り1名は既に退職）。
- なお、前述の通り、生活援助従事者研修の資格取得者の採用には否定的であるが、要支援者向けのスタッフと同様、介護の仕事に入口として捉え、いずれは入浴や排せつ補助など身体介護を伴う介護援助の技術を高めていく流れになるのであれば、一定の

意味のある資格として考えられなくもない。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 要介護者に対しては、身体介護の対応ができる介護スタッフが訪問する必要があるため、生活援助従事者研修の修了者は活用できない

- 介護スタッフは1名で利用者のもとへ行くため、身体介護ができないと何か緊急事態が発生した時に緊急対応ができない。仮に生活援助のみしか対応できないスタッフを活用することを想定した場合、別途すぐに利用者宅へかけつけることができる介護スタッフを待機させる必要が生じる。(緊急時において、事務所に誰もいなければ代わりにいくこともできない)。規模の大きな事業所で介護スタッフと兼任している管理者などが事務所に常駐していないと対応ができないと思われる。限られた人数で運営している小さな事業所は1人の介護スタッフが身体介護の対応もできないとまわらない。
- 生活援助従事者研修は、59時間の研修があったとしても勉強した時間の長さが問題ではないと感じている。身体介護サービスが提供できないのに要介護者のもとへ行くこと自体が正直理解できない。

■ 年齢が若い人を対象としていない気がする。若い人で介護の仕事を目指す人は生活援助のみの資格は合わない

- 生活援助従事者研修者は、フルタイムではなく短時間で働くことを希望するような中高年以上の人を対象としていると思われる。
- 生活援助のみの対応しかできない業務では、生計を立てられない。また、介護福祉士などもっとステップアップを目指すのであれば、最初は初任者研修を取得した方がよい。若い人は比較的上昇志向がある人が多いため、若い人には向かない資格であるという印象である。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

■ 生活援助従事者研修者はいないが、新任の介護スタッフには同行して教えている

- 生活援助従事者研修者はいないが、新任の介護スタッフには必ずベテランの介護スタッフに同行してサービスの手順などを教育しているほか、定期的に研修を実施している。

19. 有限会社

法人形態	有限会社
所在地	静岡県
総従業員数	3 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	3 名
その他	訪問介護事業所は、リゾート地にある高齢者専用戸建て住宅の敷地内にある。敷地内には、クリニックがあり、その一般患者もごくたまにサポートすることもある。 この高齢者専用戸建て住宅は、13 戸の戸建て住宅を中心に共同住宅タイプの一般居室 8 室で構成されている。 訪問介護事業所がサポートするのは、高齢者専用戸建て住宅の居住者である。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護

1. 経営面への効果・メリット

■ 生活援助従事者研修という資格は知らなかったし、修了者も在籍していない

- 同事業所には生活援助従事者研修の修了者はいない。厚生労働省の生活援助従事者研修という資格は、今回のアンケートに協力するまで知らなかった。
- 同事業所に在籍しているのは、介護福祉士と初任者研修の計3名である。

■ 生活援助専門のスタッフがいれば、リゾート地の高齢者専用住宅にふさわしい高品質な清掃・調理のサービスを提供できる

- 生活援助従事者研修という資格は、介護保険対象ということで人員配置基準の対象となること、利用者拡大につながることで、短時間勤務（スポット的な働き方）が可能ということメリットを感じている。
- 同事業所がサポートするのは、リゾート地にある高齢者専用戸建て住宅の居住者であり、一般の利用者を介護することはない。現在は要介護4の方が3名入居している。生活援助専門のスタッフ加われば、人員が充足し、結果サービス品質も高まることにつながる。さらにその結果、施設への入居者が増え、利用者拡大に寄与するものと思われる。この高齢者専用戸建て住宅は入居費が約3,100万円、ランニングコストが1人の場合27万円/月かかる。これだけの高額なコストがかかるので、家政婦ではないが、調理や清掃といった点でも高品質なサービス提供が重要だと考える。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ 現在勤務している初任者研修と介護福祉士は遠方から呼び寄せた

- 現在、3名の介護スタッフが勤務しており、初任者研修、介護福祉士の有資格者である。リゾート地ということから、地元の伊豆高原で有資格者をリクルートすることは難しいことから、事業所の代表者の人的ネットワークを使って採用した。
- 20代、40代で沖縄県、埼玉県などから移住してもらった。転職のタイミングが、親族の死別等の人生の転機と重なったことなどから、引っ越しまでして新しい地域、職場に入ってもらえた。
- 沖縄県・埼玉県といった遠方からの採用ということから、アパート等の物件探しの代行や引っ越し代の負担は会社が行なった。

■ 生活援助従事者研修の修了者は、パート・アルバイト的な働き方となるので、地元での採用となるであろう

- 生活援助従事者研修の場合、初任者研修や介護福祉士のように身体介護と生活援助の両方をフルタイムで働くことはなく、パート・アルバイト的な働き方になると思われる。したがって、遠方からわざわざ呼び寄せるような採用はしないと思う。地元の伊豆高原周辺での採用となるであろう。ただし、生活援助従事者研修の修了者は、この調査があるまで認知していなかったこともあり、資格取得者も少ないと思われることから、簡単には採用できないと想定される。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 初任者研修や介護福祉士をサポートする形で勤務してもらう

- 現在の同事業所の利用者は3名であり、介護スタッフの業務負担も大きいものではない。仮に生活援助従事者研修の修了者を雇用するとしたら、短時間の勤務で初任者研修や介護福祉士の業務をサポートする形で勤務してもらう。そのため、どうしても人材の必要性がある状況ではないが、既存スタッフの業務に余裕を生むための、補助的な活用が想定される。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

■ 生活援助として法的に「やって良い事」と「できない事」「断り方」を指導

- 同事業所は一般的な訪問介護とは異なり、敷地内にある戸建て住宅を訪問する形式である。利用者の生活レベルは高く、理不尽なことを要求する人は少ないが、生活援助として法的に「やって良い事」と「できない事」を介護スタッフには教え込んでいる。また、「できない事」の断り方も教えている。敷地内の戸建て住宅を訪問するという特殊な環境なので、今後の人間関係を考慮してむげに断らないようにする。

■ 調理は少ない食材や塩分量等について指導。掃除は畳等の昔ながらの設備について指導

- 調理に関しては、少ない食材で何品作れるか等のメニューについての研修や塩分量等料理に関する研修を行なっている。
- 掃除に関しては、今の住居にはあまり見られない畳等の掃除方法を教えている。

5. その他

- —

20. 合同会社

法人形態	合同会社
所在地	愛知県
総従業員数	4 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	6 名
その他	当法人は、高齢者福祉施設を運営している。 生活支援従事者研修修了者は在籍していないが、名古屋市高齢者日常生活支援研修を受講したパートが1名在籍している（ただし、要支援者向けスタッフではなく施設の掃除を行っている）。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護

1. 経営面への効果・メリット

■ 要介護の利用者は、入浴などの身体介護が基本となるため、生活援助従事者研修修了者がいても当事業所では仕事がない

- 当法人は、訪問介護のほか高齢者福祉施設を運営しているが、共に生活援助従事者研修修了者は在籍しておらず、この資格のことも認知していなかった。
- 訪問介護サービスは身体介護がメインで、入浴や排せつ介助などの対応が基本となる。要介護者への生活援助のみという依頼がゼロに近いため、初心者研修以上の資格を保有しているスタッフ以外の担当者では業務が務まらないと考えている。
- 介護スタッフの人材は不足しているものの、生活援助のみを行える資格取得者が応募してきても当事業所においては仕事がない。
- 生活援助の業務は、要支援者からの依頼が多いのは理解できるが、要介護者からの依頼で生活援助のみが多いという事業所が存在することが想像できない（当事業所では身体介護を伴う依頼しかない）。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ 3 日間で資格がとれる総合事業の生活支援研修受講者修了者が 1 名在籍しているが、障がいがあるため訪問サービスは行っておらず、通所施設の掃除を担当してもらっている

- 前述の通り、要介護者向けのサービスは身体介護を伴うことが大半であるため、生活援助のみを行える生活援助従事者研修の資格保有者を採用することは考えられない。
- なお、2021 年 11 月に総合事業の「名古屋市高齢者日常生活支援研修」を受講したパート従業員が 1 名在籍している。その従業員は障がいがあり、当法人の高齢者福祉施設内の部屋掃除を担当している。少しでも資格があったほうがいいという思いから「無料で 3 日間だけで資格が取れる」と勧めて受講に至った。
- 受講を修了したものの、手が不自由で重い荷物が持てず、自転車にも乗れないため、資格を取得しただけで実際には訪問サービスを行っていない。施設の部屋の掃除を引続き行ってもらっており、資格取得後に仕事内容に変わりはないが、資格手当として月 1000 円を上乗せすることにした。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 生活援助サービスのみの仕事がほぼゼロのため当事業所では活用しにくい

- 当事業所は、要介護者への入浴や排泄介助など身体介護サービスを行うことが大半であり、生活援助のみの仕事のニーズがほとんどない（ほぼゼロ）。そのため、生活援助のみを行っても当事業所では活用することができない。他事業所において要支援者向けの生活援助サービスのニーズがあることは理解できるが、当事業所においては要介護の利用者に対する生活援助のみの依頼がない。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

■ 生活援助従事者研修の修了者がいない

- 生活援助従事者研修の修了者がいない。

21. 有限会社

法人形態	有限会社
所在地	愛知県
総従業員数	15 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	52 名
その他	生活援助従事者研修の資格者はいない。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 訪問看護 通所介護 定期巡回・随時対応型訪問介護看護 地域密着型通所介護 介護予防訪問看護

1. 経営面への効果・メリット

■ 生活援助従事者研修の資格者は雇用していない

- 同事業所では、生活援助従事者研修の資格取得者を雇用していない。
- 近隣の事業所の状況を含めても、生活援助従事者研修という資格取得者を雇用したことがあるという話は聞いたことがなく、制度・資格自体も知らなかった。
- 名古屋市が総合事業として行なっている要支援者向けの生活援助を担当するスタッフであれば1名雇用している。このスタッフは名古屋市が主催する3日間の研修を受講した。

■ 生活援助しか対応できない生活援助従事者研修にはメリットを感じない

- 生活援助の業務しか対応できない生活援助従事者研修という資格取得者にはメリットを感じない。
- 要介護者に対する訪問介護は、体調急変のリスクが高い。生活援助のみ対応できるスタッフであっても、現場で何か身体的なトラブルがあった場合に対処できないというのは不安である。また、あくまで推測であるが、生活援助のみに対応できる人材の担い手は高齢者が多いと思われ、その点も万が一の際に対応できるかといった点で不安である。

■ 介護スタッフは、募集しても簡単には人は集まらない。そうであれば、少人数でもフレキシブルに動ける初任者研修や実務者研修の資格保有者の方が良い

- 介護人材不足であり、簡単に応募者が集まる状況ではない。そうであるならば、当事業所としては少ない人数の中でもフレキシブルに動ける初任者研修や実務者研修の資格者が欲しい。その方がシフトを組む上で使い勝手が良い。

22. 社会福祉法人

法人形態	社会福祉法人
所在地	岐阜県
総従業員数	4 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	13 名
その他	生活援助従事者研修の修了者は雇用していない。現在在籍しているのは、介護福祉士 3 名、初任者研修 1 名の計 4 名である。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 通所介護 居宅介護支援 介護予防支援

1. 経営面への効果・メリット

■ 生活援助の案件を断る事業所が多い中、市で総合的な介護サービスを提供していることもあり、同事業所に依頼が集中。事業として成立している

- 同事業所は、社会福祉協議会が運営する訪問介護事業所である。
- この社会福祉協議会では、市の地域包括支援センターやデイケアセンター等も運営し、市における介護サービスを総合的に提供している。このような背景から、要介護だけでなく要支援を対象とした生活援助の依頼案件も受け入れている。要支援向けの生活援助の案件は単位が少ないことから、受け入れたがらない事業所が多く、社会福祉法人であり生活援助も引き受ける同事業所に依頼が集中している。
- 要介護者向けの生活援助のみの案件は多くはない。しかしながら、初任者研修以上の資格を有する介護スタッフの中には、生活援助の案件を敬遠する人がいることから、そういった介護スタッフと分業体制ができるのであれば、清掃や調理専門の生活援助従事者研修の採用は経営的にメリットがある。（資格取得者の中には、せっかく苦勞して身体介護もできる資格を取得したのだから、生活援助＝家政婦のような仕事はしたくないと思う人もいるとのこと）

■ 訪問介護は人材不足である。生活援助専門のスタッフがいれば人材不足を補えると期待感。身体介護もできるスタッフの方がよいが、人材不足の状況下では贅沢はいえない

- 生活援助従事者研修の制度については認知しており、自治体が総合事業で行なう要支援者向け生活援助とは異なり、要介護の利用者宅へも訪問できることについても理解している。ただし、講座開設、受講者などの情報を聞いたことがなく募集したことはない。
- 訪問介護事業所は深刻な人材不足に直面しており、同事業所も4名の介護スタッフしかおらず、限られたスタッフでギリギリの状態ですべての業務をこなしている状況である。
- また、初任者研修や介護福祉士の資格保有者は「せっかくお金を出して介護の資格を取得したのだから、家政婦のような生活援助はやりたくない。」と考える介護スタッフがいる。このような状況から、生活援助の業務に対応してくれるスタッフがいれば人材不足を補うことができると期待感はある。もちろん、身体介護と生活援助の両方できるスタッフの方がシフトを組む上で使いやすいことは間違いないが、介護人材が圧倒的に不足している状況ではそのような贅沢な事は言っていられないとの見解である。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ 生活援助従事者研修の採用実績はない。政府はこの生活援助従事者研修の制度をPRし、資格取得者を増やして欲しい

- 現状では、残念ながら生活援助従事者研修の修了者を採用した実績はない。周辺の介護事業所でも生活援助従事者研修の修了者を採用したという話は聞いたことがない。

■ 常時人材募集をかけているが応募者ない。既存スタッフの高齢化も進み、今後の事業所の運営が懸念される。介護人材の裾野を広げるためのPRを期待

- 前述したように、介護福祉士3名と初任者研修1名、計4名のスタッフしかおらず、限られたスタッフによってギリギリで業務をこなしている状況である。常に人材募集を行なっているが、応募者はいない。このような状態が続いているので雇用しているスタッフの高齢化が進んでおり、最高齢者は70代になっている。人口減少・少子高齢化が進行する中、今後の事業所の運営が非常に懸念される。
- この生活援助従事者研修は知名度が低く、研修を受けられる機関や資格を取得した人も少ないという状況である。周辺の事業所でも、この生活援助従事者研修を取得した人はいない。政府はこの生活援助従事者研修の制度をPRして、資格取得者を増やし、介護人材の裾野を広げて欲しい。

■ 同事業所の周囲は山間部という環境なので、現実問題として車の運転が採用条件の一つ

- 当事業所の周囲は山間部にあるという立地条件から、利用者宅への訪問手段は自動車となってしまう。都市部とは異なり、自転車や徒歩での移動というのはできない。現在、70代の高齢スタッフも自動車で利用者宅を訪問しているが、「最近では運転に不安を感じ始めている」と話しており、今後も仕事を継続できるかどうか懸念される。そのようなことから、同事業所の場合、現実問題として、生活援助従事者研修かその他の資格かに関わらず、車の運転ができることが採用条件の一つである。あまりに年齢が高齢だと、自動車の運転が非常に心配である。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 身体介護と生活援助で役割分担し、負担軽減を図るようにシフトを組む

- 仮に生活援助従事者研修の人が入社した場合、例えば、要支援向けの生活援助の業務を担当してもらうなどの活用が想定できる。現状、そのような案件に介護福祉士・初任者研修スタッフが対応していることから、うまく役割分担してシフトを組み、負担軽減を図ることが可能ではないかと考えられる。
- ただし、介護の仕事は労働集約型であり、個人の資質が成果に大きく影響するので、実際に業務を進めてみないとうまい具合にシフトを組めるかどうかは、正直と分からない部分があり、その点は心配するところではある。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

■ 仮に生活援助従事者研修の修了者を採用する場合、時間をかけて教育する

- 今まで生活援助従事者研修の修了者を採用したことはない。仮に採用した場合、教育については責任者である所長がマンツーマンで付きっきりで教育することが想定される。
- 当然のことながら、訪問する利用者のお宅は1軒1軒異なっている。家の構造だけでなく、利用者独自の家事のやり方というのがある。特に生活援助サービスの場合、家の見取り図を描いたり、細かい手順書を作成したりする等、必要な書類を作ってファイリングする必要がある。即戦力としてすぐに勤務してもらうというより、仕事に慣れるまでは時間をかけて教育することが必要である。

5. その他

■ 1対1でサービス提供を行なうためプレッシャーのある仕事だが、利用者からの感謝の言葉で報われる充実感が味わえる

- 訪問介護は同僚や上司がいる施設系とは異なり、利用者のお宅を訪問して1対1でサービスを行なうので、非常にプレッシャーが大きく、責任感が必要な仕事である。
- さらに、訪問先でのトラブルや嫌な仕事があると、訪問介護を続ける気が失せてしまい、結果的に施設系の介護施設に転職してしまうケースが多く見られる。同事業所でも、「訪問介護はプレッシャーがきつい」「生活援助（家政婦のような仕事）はやりたくない」といった理由で離職したスタッフがいる。
- このように高いプレッシャーの中で業務をこなさなければならない訪問介護だが、利用者から心のこもった感謝の言葉を聞くと、毎日の苦勞が報われるほどの充実感を得られる。

23. 株式会社

法人形態	株式会社
所在地	富山県
総従業員数	9 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	45 名
その他	生活援助従事者研修の資格者はいない。 他の事業所では、訪問介護の他に、デイサービス・ショートステイ、居宅介護支援事業所、小規模多機能型居宅介護、住宅型有料老人ホームを運営している。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 通所介護 短期入所生活介護 認知症対応型通所介護 小規模多機能型居宅介護 居宅介護支援 介護予防短期入所生活介護 介護予防小規模多機能型居宅介護 介護予防支援

1. 経営面への効果・メリット

■ 生活援助のみの案件は全体の2割程度。生活援助従事者研修があれば、介護福祉士・初任者研修との住み分けし、効率的に業務を進めることができる

- 同事業所では、常勤の介護福祉士が2名、非常勤の介護福祉士が3名、非常勤の初任者研修が4名、合計で9名の訪問介護スタッフがいる。募集をかけても応募者がいないため、現在在籍しているスタッフに少しでも長く働いてもらうことが重要であると考えている。
- 生活援助従事者研修という資格はこのアンケートで知った。生活援助従事者研修の修了者も雇用していない。
- 同事業所の利用者は合計で45人であり、その内、生活援助のみの依頼は全体の2割ほどある。例えば、一人暮らしの90歳の利用者は比較的元気であり、自分の部屋は粘着クリーナー（いわゆるコロコロ）やクイックルワイパー等を使って掃除できるが、重い掃除機を使っての掃除、トイレやお風呂等の腰をかがむような掃除はできないことから、生活援助の依頼をしてくる。
- 全国のどこの訪問介護事業所も同じだと思うが、同事業所でもなかなか人員が増えず、限られたスタッフでやりくりしている。生活援助専門のスタッフがあれば、介護福祉士と初任者研修のスタッフは身体介護を重点的に訪問する等の住み分けができるため、効率的に業務を進めることができる。この点は経営的なメリットとして捉えることができる。

■ 生活援助従事者研修のメリットは、人材不足解消、効率的な人員配置、利用者拡大に寄与すること

- 生活援助従事者研修のメリットは、人材不足解消、効率的な人員配置、利用者拡大に寄与するといった点が考えられる。
- 人材不足解消と効率的な人員配置は上記の通りであり、1人でも生活援助従事者研修がいて、清掃や料理等を専門に担当してくれれば効率的に人員を配置できる。
- 利用者拡大に寄与することについては、「トイレやお風呂まわりの掃除がなかなかできない」「しばらくの間、掃除していなかったので誰かにお願いしたい」といった理由で生活援助を依頼する利用者は少なくない。現状の依頼案件の割合は、生活援助が2割、身体介護が8割といった状況であるが、すべての依頼に対応できていない。生活援助の専門スタッフがあれば人員増加に比例して案件を受けることができる。専門スタッフが担当するので、サービス品質の向上にもつながると思われる。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ 現状では、生活援助従事者研修の修了者は採用していない（知らなかった）

- 現在のところ、生活援助従事者研修の修了者は採用していない（知らなかった）。
- 同事業所では、合計で9名の介護スタッフがいるが、全員が身体介護と生活援助の両方を行なうことができる。既存スタッフで、生活援助のみの依頼に対応している。

■ 募集しても応募がないため、介護スタッフの採用活動は行なっていない

- 現在、生活援助従事者研修の修了者のみならず、初任者研修も介護福祉士等の資格者も採用活動は行なっていない。募集をかけても応募がないためであり、現在いるスタッフに少しでも長く働いてもらうように取組むことが重要であると考えている。
- 生活援助従事者研修の資格取得者についても、そもそも聞いたことがなかった資格であり、募集をかけても応募者がいないと思われる。採用できるのであれば採用したいが、採用できる可能性が低いのであれば募集は行わない。

■ 生活援助の時給設定は、身体介護よりも若干程度安い

- 介護スタッフの時給は、担当する仕事の内容によって単価を変えている。同じ担当者でも、身体介護が平均1,345円であり、生活援助はそれよりも若干低くなる。仮に生活援助従事者研修の人を採用した場合も、現状の時給設定に準じることになると思われる。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 生活援助従事者研修の修了者は、生活援助専門スタッフとして勤務してもらいたい

- 前述した通り、同事業所では生活援助従事者研修の修了者を採用していないが、仮に採用できるのであれば、掃除や調理等の生活援助専門にシフトを組んで、初任者研修や介護福祉士等と住み分けて勤務してもらいたい。

■ できれば介護福祉士までを目指して欲しい。会社としても金銭面でサポートする

- 仮に生活援助従事者研修の修了者を採用したならば、「介護という仕事の面白さ」「やりがいを感じもらい」、非常勤で臨時的に働くだけでなく、できれば介護福祉士までを目指して欲しい。会社としてもスタッフの上級資格取得には前向きであり、資格取得に掛かる費用のほとんどを会社が負担している。
- なお、資格取得に関する金銭面でのサポートは勤続年数が1年以上という条件がある。ただし、これは非常勤であっても勤続年数1年以上の条件をクリアしていれば、会社からのサポートを受けることができる。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

■ 訪問介護は単なる家政婦ではない。利用者とは一定の距離感を保ち、福祉の職員として法律の範囲で作業する

- 最近、新人の介護スタッフが入社して来ないが、研修は座学と先輩職員の同行である。
- また、同事業者では訪問介護という仕事を長く続けるポイントとして、「利用者とは一定の距離感を保って接すること」と教えている。あまりに利用者と近づきすぎると、感情に流されてしまって、法律で決まっている仕事以外の仕事も引き受けてしまう。だから、現場を訪問するスタッフは利用者に対して、介護保険でできる仕事とできない仕事の線引きを明確に伝えるようにしている。介護スタッフは介護保険で働いており、自費サービスの単なる家政婦ではないことを研修時には徹底的に教えている。
- ただし、利用者から法律外のことを頼まれてもむげに断らない。その後の人間関係を考えて、話し方に気を付けて断るようにしている。このためにコミュニケーションに長けた人が介護の仕事に向いていると思われる。

5. その他

- —
- —

24. 有限会社

法人形態	有限会社
所在地	大阪府
総従業員数	10 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	33 名
その他	訪問介護事業所のみの経営である。 生活援助従事者研修の資格者はいない。 代表者は看護師の資格者であり、医療・生活面と総合的に支援できる体制にある。 認知症の増加に対応できるよう主任ケアマネジャーが時代のニーズに対応できるよう学習している。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 居宅介護支援

1. 経営面への効果・メリット

■ 大阪市でも生活援助サービス従事者研修という類似した名称の資格があり、混乱した

- 今回の生活援助従事者研修のアンケートを回答するにあたって、これまで自分自身は厚生労働省の生活援助従事者研修という資格について知らなかったもので、色々と調べた。その結果、大阪市が独自に実施する大阪市生活援助サービス従事者研修という、似たような名称の資格があることがわかった。名称が非常に似ており、できる業務も生活援助ということで頭の中が混乱した。簡単に言うと、厚生労働省の生活援助従事者研修は介護保険に対応し、大阪市の生活援助サービス従事者研修は介護予防に対応していることが理解できた。
- このように専門業者でも混乱してしまう制度なので、一般の方々が生活援助従事者研修（厚生労働省）と生活援助サービス従事者研修（大阪市）の違いがすぐにわかる人は皆無だと思われる。

■ 人材不足を補う資格として経営面でメリットを感じる

- 生活援助従事者研修は「簡単に資格取得ができる」「介護保険利用者宅を訪問できる」「介護職員としてカウントできる」等が特徴である。同事業所は生活援助のみの案件は全体の1割以下と少ないが、人材不足を補うことができるという点で、経営面のメリットを感じることができる。
- 国と自治体の両方で似たような制度を実施しているこのわかりにくさ・複雑さは、「生活援助従事者研修」という資格取得者が知られていない大きな要因になっていると思われる。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ 人材をじっくりと育成する必要があると思われるが採用したい

■ 即戦力を期待する介護事業所の採用意向は低いのではないか

- 厚生労働省は人材不足を解消するための講習時間を初任者研修の半分の 59 時間したと思うが、結果、できる業務内容が生活援助のみと中途半端な感じは否めない。このことから、利便性と即戦力を期待する多くの介護事業所の採用意向が低くなっていると考えられる。しかしながら、同事業所では教育・研修をきちんと行ない、スキルが身に付くまでじっくりと育成するつもりであり、修了者がいるならばぜひ採用したい。

■ 介護人材の増加のため、資格取得のハードルを下げたのは評価できる。浸透が進めば人材不足解消に寄与する

- 生活援助従事者研修は、身体介護と生活援助の両方ができる初任者研修を細分化した形で作られた制度だと思う。介護人材の増加のため、資格取得のハードルを下げたことも理解できるし、評価できる展開である。浸透すれば人材不足を解消するものと思われる。
- しかしながら、細分化した結果として資格取得者が増えたのか？また、細分化したこととどれだけ余計に税金がかかったのか？こういったことを改めて検証する必要があると思われる。生活援助従事者研修の認知度は低いままであり（担当者も知らなかった）、資格取得者が増えていないと思われる。こういった結果ならば、細分化せずに初任者研修を介護の初心者コースとして位置付けた方が良かったのではないかとと思われる。

■ 生活援助従事者研修の担い手は、60 代以上の高年齢になると思われる

- 大阪市で実施している生活援助サービス従事者研修の講習会には、60 代以上の比較的年齢の高い人が講習を受けている様子である（大阪市が実施する取組みもアンケート回答まで認知していなかったため、当該職員も在籍していない）。体力のいる身体介護はできないが、生活援助に関しては 60 代以上でも可能であり、さらに 2 日間（1 日 6 時間×2 日間＝計 12 時間）で取得できるので気軽に参加しているようである。
- 生活援助従事者研修についても、身体介護がないということから 60 代以上の高年齢の人が担い手になると思われる。

■ 現状の介護スタッフ（初任者研修以上）の求人募集方法はハローワークがメインである

- 同事業所における求人募集方法は、ハローワークの求人がメインである。各種求人媒体や折込チラシ等の募集広告もあるが、あまり反応が良くないので今はハローワークに絞っている。仮に生活援助従事者研修を採用するとしたら、従来通りにハローワークを通じた求人募集となるであろう。
- また、人材派遣会社からの案内が頻繁に来るが、紹介手数料が高額（時給の 30%程度を徴収される）ことから、一切利用していない。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 生活援助従事者研修を採用できれば、今以上に多くの案件に対応できる

- 現状、生活援助従事者研修の資格取得者は聞いたことがない。そのような資格取得者が増えるのであれば、採用・活用の可能性を検討する事業所も増え、結果求人もなると思われる。
- 仮にそのような人材を採用することができるのであれば、生活援助のみの案件を多く増やし、身体介護を担当するスタッフとの住み分けを行ない、効率的な業務の進行ができると思われる。また、スタッフが多く在籍していれば、それだけ、今以上に多くの案件に対応できるようになると思われる。

■ 介護スタッフの高齢化・人材不足が進行している。既存のスタッフの負荷を軽減できる

- 現在、同事業所では 10 名のスタッフが在籍しているが、スタッフの高齢化が進んでおり、上は 70 代である。所属するスタッフで最も若い人は 30 代であるが、平均年齢は高く、全国の訪問介護事業所と同様に人材不足とともに高齢化に悩まされている。年齢が高くても、身体介護と生活援助の両方ができる初任者研修以上の資格者ばかりなので、生活援助のみの業務もそれらのスタッフが担当している。新しい人材はほとんど入って来ることはない。仮に生活援助従事者の資格取得者を雇用できるのであれば、既存スタッフの負荷を軽減できるものと考えられる。

■ 採用後に少しでも長く働いてもらうには、高めの時給設定や希望通りのシフトが重要。また、近場で働けることも重要である

- 生活援助従事者研修に限らず、在籍している介護スタッフに長く働いてもらうためには、周辺の介護事業所の時給設定よりも高めにし、非常勤の場合は希望に沿った時間帯で勤務できるようにシフトを組むことが重要である。とにかく労働環境を良くすることを心がけ、少しでも長期間勤務してくれるように配慮している。
- なお、同事業所の訪問宅は平野区内にあり、訪問介護スタッフは自転車での移動となっている。高齢の介護スタッフも自転車で移動している。このように介護スタッフの自宅近くで働くことができる点、移動に時間がかからないことも長く働いてもらうためには重要である。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

■ 新人には座学と同行研修を行なう。特に同行研修は不安を払しょくするために重要である

- 最近あまり新しい人が入って来ないが、新人研修として座学と同行研修を行なっている。訪問介護の場合、いきなり1人で現場に向かわせるのは非常に不安であるため、最初の1回目は先輩職員が必ず同行する。
- 利用者のお宅は1件1件、家の構造が異なるので同行した先輩職員が丁寧に教えるようにしている。ただし、資格取得者ということから、1回の同行で大体のことを理解してくれるので何回も同行することはない。

5. その他

■ —

- —

25. 合同会社

法人形態	合同会社
所在地	大阪府
総従業員数	11 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	14 名
その他	生活援助従事者研修の資格者はいない。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 居宅介護支援 介護予防支援

1. 経営面への効果・メリット

■ 生活援助従事者研修は認知していない

- 生活援助従事者研修がどういう資格なのかはわからない。介護関係の資格は名称・制度が頻繁に変わるので、修了後にどういう業務ができるのか、資格取得にどの位の時間と費用がかかるのか等、現場の事業所では理解が追いついていないのが実情である。
- 同事業所では障害福祉サービスに関連した生活援助関連の依頼が多く、障害福祉サービスを専門に担当するスタッフが1名いる（自治体で行う簡単な研修を受けたスタッフ）。ただし、高齢者（要介護者）の生活援助を担当する専任のスタッフはいない。
- なお、障害福祉サービスの生活援助の依頼案件は多く、ニーズは高い。

■ 小さな介護事業所は人材不足が特に深刻。生活援助のみの業務はほとんどないが、そのような人材がいるのであれば、身体+生活援助の業務を切り分けることも検討可能

- 介護事業所はどこも人材不足であり、特に同事業所のような経営規模の小さな介護事業所は、待遇や福利厚生のしっかりとした大手介護事業所に人材をとられてしまうので深刻である。生活援助しかできない資格でも、人材不足を少しでも補填できるのであれば経営的なメリットを感じることができる。生活援助のみの案件はほとんどないが、そのような人材を雇用できるのであれば、身体+生活援助の業務のうち、生活援助のみを任せるなど、人材を少しでも活用する方策を検討する。
- また、障害福祉サービスの生活援助の依頼案件が多いため、別途研修を受けてもらいその依頼への対応スタッフとしての活用の可能性はある。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ 同事業所では大手介護事業所を定年退職した介護福祉士等を雇用している。定年退職しても生活援助ならばできるからである。生活援助従事者研修も60～70代が担い手になると思われる

- 同事業所のような小さな訪問介護事業所では、上級資格の介護福祉士を持った人を募集しても、応募者が全く来ない。こういう資格者は待遇の良い大手介護事業所に行ってしまう。だから、同事業所では大手介護事業所を定年退職した人を雇用している。年齢的には65～70歳位であり、そのくらいの年齢の人でも生活援助（家事サービス）ならばできるとの考えで、現状も身体介護と生活援助の業務において役割分担している（利用者は75～90歳位である）。
- 今回の新しい生活援助従事者研修も担い手は、身体介護を行なわないで済むので、60～70代位の現役をリタイヤした年齢層が適していると思われる。

■ 単純に時給を上げると、所得制限のあるパート主婦や年金受給者は労働時間を減らさなければならない。全体を俯瞰した制度設計が必要

- 厚生労働省は 2022 年 10 月から介護報酬改定を予定し、この改定によって介護スタッフの賃上げ・待遇改善を行なう方針である。しかしながら、この報酬改定が行なわれると、非常勤で働く介護スタッフの労働時間が短くなる可能性がある。非常勤で働く介護スタッフは、所得制限のあるパート主婦や年金受給者が多く、賃金（時給）が上がると、所得制限に収まるように労働時間を調整しなければならない。例えば、1 人 1 人の労働時間を調整すると、シフトに入れる人員数も減少する。その結果、今まで 100h の生活援助を依頼していた利用者は頼める介護スタッフがいないので、90h しか頼めなくなる可能性がでてくる。結果的には利用者に対するサービス品質の低下につながってしまい、利用者に迷惑がかかる。
- 単純に報酬改定すれば資格取得者が増えるというのではなく、パート主婦の 103 万円枠や在職老齢年金制度の制限を撤廃する等、全体を俯瞰した措置を行なわないと意味がないと考える。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 当事業所では、障害福祉サービスの案件も多い。そのため、仮に生活援助従事者研修が雇用できた場合、市が実施する簡単な研修も受けてもらい、障害福祉サービスの対応もしてもらう可能性もある

- 現在、障害福祉サービスで生活援助（家事サービス）の依頼案件が多く来ている。現在、専任の担当者を 1 名つけているが、仮に生活援助従事者研修の資格取得者を雇用した場合、別途、市が実施する簡単な研修を受けてもらい、障害福祉サービスの生活援助サービスの対応をお願いしたい。もしくは介護保険の利用者宅（要介護者）の生活援助の対応を担当してもらうことになると思われる。
- 生活援助従事者研修の人がいれば、人材不足の解消や身体介護を行うスタッフとの役割分担が可能になり、また、初任者研修へのステップアップ等が期待できる。
- その他、介護保険の人員配置基準の対象となるので、小規模な介護事業所としてはメリットがある。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

- —
- —

5. その他

- —

26. 株式会社

法人形態	株式会社
所在地	大阪府
総従業員数	16 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	18 名
その他	現在、生活援助従事者研修修了者の採用はしていない 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 認知症対応型共同生活介護 介護予防認知症対応型共同生活介護 ※ショートステイは、今年閉業予定

1. 経営面への効果・メリット

■ 生活援助従事者研修修了者の採用によって生活援助を任せられる人材が増えることが大きなメリット

- 当事業所に生活援助従事者研修の資格を取得している介護スタッフは在籍していない（資格については認知している）。
- 生活援助従事者研修修了者を採用できれば役割分担が可能となる点がメリットである。現在、要介護者向けの生活援助サービスは、初任者研修以上の資格を有しているスタッフが担当している状況である。介護スタッフは人員不足の状況であり、採用にも苦労しているため、生活援助のみの担当者であっても、身体介護を担うスタッフのスケジュール調整がしやすくなるなどのメリットが考えられる。
- なお、当事業所は訪問介護事業所の人員基準を満たしており、介護スタッフが増えることはありがたいと思うものの、人員基準に含めることができることについては特に利点と感じていない。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ 非常勤の登録スタッフを募ってもなかなか集まらない状況。また、当事業所はで介護スタッフの高齢化が進んでいる点も課題

- 当事業所では、介護スタッフの不足が続いている。当事業所の常勤スタッフは若くて50代、最高年齢で70代と高齢化が進んでいる。
- 人材不足で介護スタッフの求人を出してもなかなか集まらず、費用ばかりが嵩んでいる。職業安定所にも継続して求人を出しているもののやはり人が来ないため、長らく新規の登録介護スタッフ（非常勤）は採用できていない状況である。

■ 生活援助従事者研修によって人材不足が解決することを期待

- 訪問介護の仕事は、利用者宅に訪問して1対1でサービスを行うことに対するハードルの高さに加え、訪問先へ自転車で移動するにも冬は寒く、夏は暑いなど体力的にも厳しい仕事である。また報酬もそれほど高くないため、正直なところ、ボランティア精神や社会貢献の意識が強くないとなかなか続かない。
- また、介護スタッフに対して、以前は利用者から「ありがたい」という感謝の気持ちを伝えられる場面が多かったが、昨今は、「お金を払っているのだから当たり前」といったような意識・対応をされるケースが増えている。そのため、体力的にも精神的にも厳しい仕事であり、年齢が若い人を採用してもすぐに辞めてしまうことも多々ある。そのため、生活援助のみを担うスタッフであっても簡単な仕事ではなく、応募者が増える、すぐに辞めなくなるといった問題はなかなか解決しない問題であると思われる。ただし、「身体介護は体力的に厳しい」と感じる人や、訪問介護の仕事にハードルを感じる若い人などが、介護分野で働くきっかけとなる資格になる可能性があるとも感じる。そのため、まずは生活援助従事者研修を取得し働いてみて、もっとレベルアップを図りたいと当人が感じたら初心者研修へとステップアップへ導くことのできる資格になればよいと感じている。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 生活援助重視者研修資格取得者がいれば、既存の介護スタッフと役割分担して生活援助を任せられる

- 昨今は、要介護認定を受けると高齢者複合施設に入居するケースが増えており、訪問介護サービスの仕事自体が徐々に減っている。また以前は長時間の訪問介護サービス提供することも多かったが、そのような利用者は施設に入ってしまう、今は時間単位がより小刻みになっている。そのため、以前と比較すると訪問先への移動が多くなり体力的にも大変になってきた。
- 事業所を運営する立場としては、訪問介護サービスの仕事自体が減っていることもあり、依頼される仕事は可能な限り対応したいと考えている。一方、現場の介護スタッフの方（初任者研修以上）は、収入よりも義務感、ボランティア意識で仕事を担っていただいている方が多い。生活援助のみのサービスは 45 分区分になるなど報酬単位が身体介護より少なく、収入も少なくなる。このようなこともあり、身体介護と比べて収入・効率は低くなり、生活援助サービスを積極的にやりたくはないスタッフも存在するが、「対応する人がいないなら仕方ない」という好意で対応してもらっているのが現状である。以上のことから、生活援助のみの業務に対応する登録スタッフがいれば、身体介護も対応できるスタッフとの役割分担ができる（既存スタッフの好意に依存せずに済む）という意味で活用意向はある。
- 担当割は、週 1 のみの利用者の場合は毎回同じ介護スタッフが行くことが多いが、基本的には利用者別に担当者を固定していない。介護スタッフ同士で定期的にミーティングをして利用者の情報を共有しつつスケジュール・シフトの調整を行っている。担当スタッフが都度、変わることを気にしていない利用者の方が多いため、担当者が変更になることによるトラブルが起こったこともない。例えば、ヘルパーA さんじゃないとダメという利用者がいても、辞めてしまったとなれば新たなヘルパーさんとすぐ馴染むのを多く見てきた。そのため、生活援助サービスを受けていた利用者が身体介護に移行したときも、生活援助従事者から初任者研修以上のヘルパーへと担当が変更になっても特に問題はないものと思われる。
- 生活援助のみの担当者の収入面は、身体介護にも対応可能なスタッフよりも安くなることが想定されるため、専業主婦など「扶養保険の範囲内で働きたい」という人のほうがマッチすると思う。なお、「介護の仕事は時給が高いから儲かる」というのは誤った認識であることから、このようなイメージも事前に説明が必要である。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

- **すべての新規介護スタッフには管理者や先輩スタッフが同行して教育指導している。また、利用者の情報を介護スタッフ同士で共有している**
 - 資格の内容に関わらず、新たに入った介護スタッフをいきなり1人で利用者宅に訪問させることはない。最低でも2回は管理者や先輩スタッフが同行して教育指導している。
 - また、初めていく利用者でも注意点などが分かるよう、介護スタッフ同士で利用者の情報共有をはかっている。

27. 社会福祉法人

法人形態	社会福祉法人
所在地	大阪府
総従業員数	69 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	90 名
その他	生活支援従事者研修修了者は在籍していない。 市の生活支援サービス従事者養成研修の受講者が 2 名従事している。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 通所介護 居宅介護支援 介護予防支援

1. 経営面への効果・メリット

■ 資格について認知していなかったが、生活援助の依頼が多いため、人材を活用できる可能性はある

- 当事業所に生活援助従事者研修修了者は在籍しておらず、その資格について詳しく把握していなかった。
- なお、生活援助を行う資格として、市の「生活支援サービス従事者養成研修」の受講修了者は現在 2 名従事している。「生活支援サービス従事者養成研修」は、当法人が市からの要請を受けて研修を開催している。この資格は要支援者向けではあるが、ホームヘルパーの資格がなくても 1 日の研修で掃除・買い物・洗濯・調理などの生活援助を行うサービス従事者として市指定の事業所で働けるという資格である。
- 一般的に、生活援助サービスは介護報酬が低い。訪問介護事業所の多くは、介護スタッフが不足している状況であり、報酬単価が低い生活援助サービス積極的に対応することが難しい。ただし、当事業所では社会福祉法人という立場上、他の民間事業所のように依頼を断ることはできない。そのため、生活援助のみの依頼も比較的多く、現状、初任者研修以上の資格を保有する介護スタッフが生活援助のみの業務にも対応している。介護スタッフが不足している状況なので、生活援助のみを担う人材の活用の可能性はある。
- 要支援・要介護共に生活援助サービスの依頼自体は多いため、生活援助従事者研修修了者や、「生活支援サービス従事者養成研修」の受講者が対応することで初任者研修以上の介護スタッフとの役割分担が可能となり、スケジュール調整などの柔軟性が生まれる。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ 生活援助従事者研修は認知していなかったため募集したこともない

■ 市の生活支援サービス従事者研修を開催しているが、なかなか働く意欲のある人材が集まらない。この研修の修了者を現在 2 名採用している

- 生活援助従事者研修修了者は当事業所には在籍していない（資格について詳細に認知していなかった）。
- 市の「生活支援サービス従事者養成研修」（要支援者向け）は、研修事業者として、当法人内の別部署で年に数回開催しているが、参加人数が 1 回につき 10 名に満たないなど、なかなか人が集まらないという課題がある。
- また、受講条件として年齢などを設定しておらず、受講費用が無料かつ 1 日で簡単に取得できる。そのため、カルチャーセンターの感覚で参加する高齢者の受講も多く、働く意欲を強く持っている参加者が少ないことも悩みである。
- 研修修了者のうち、現在 2 名が当事業所に従事している。この受講者は、介護の仕事に興味があった人や、研修を経て働いてみたいと思った人であり、研修終了後に問い合わせを受け、面接を経て採用に至った。
- なお、過去に当事業所では初任者研修を年 1 回の頻度で開催していたこともあり、あ

る程度の受講者は集まっていた。しかし、資格取得後に当事業所に従事する人も少なく、講座を実施するにあたり、募集業務や事務作業など労力の負担が大きいことから、現在では研修を実施していない（初認者研修の資格を取得した後に現在まで当事業所に従事しているスタッフは2～3名）。

■ 生活援助のみを行う人材は、扶養保険内で日中に少しだけ働きたい人が適している

- 市の「生活支援サービス従事者養成研修」の受講者数を拡大する取組みとして、受講者の年齢層や受講しやすい時間帯などを模索していたことがある。
- 過去には、幼稚園にお迎えに行くまでの空いた時間に勤務してもらうことを想定し、若いママに市の生活支援サービス従事者養成研修をPRしたこともあった。しかし、「もう少し働きたい」「いずれはフルタイム勤務に復帰したい」という人も多く、なかなか採用には至らなかった。
- 一般的に、生活援助のみを行う介護スタッフは、調理や掃除など家事に慣れている主婦が向いている。さらに、「扶養保険の範囲内で日中少しの時間だけ働きたい」という人（40～50代などの中高年に多い）の方が向いているとは感じている。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 生活援助従事者研修修了者を活用する場合は登録スタッフとしての勤務となる

■ 初任者研修以上の介護スタッフと時給が上げられない状況下で、時給を低く設定すると人が集まらないことが懸念されるなど、時給設定が難しい

- ショートステイの利用や施設へ入居するなど、訪問介護は「水もの」とも言われるほど依頼件数やタイミングの予測がつきにくく、介護スタッフに固定給がなかなか払いきくい状況にある。生活援助従事者研修の修了者を活用する場合は、登録スタッフとして勤務してもらうことになる。
- 既存の初任者研修以上の介護スタッフもなかなか時給を上げられないが、生活援助のみを行う人材の賃金設定を安くしすぎると人が集まらない。シフト調整などに関しては特に問題はないが、生活援助従事者研修の修了者の時給をどのように設定するか報酬面だけがネックであると感じる。
- 現状、身体介護を含むサービスを行う介護スタッフと、要支援認定者向けのサービスのみ対応可能な人材とでは時給設定が異なる。ただし、両者の間に時給設定は大きな違いがない状況にある。仮に生活援助従事者研修者を活用する場合、初認者研修以上の資格保有者と、要支援認定者向けのサービス対応者（市の生活支援サービス従事者研修受講者）との間の位置づけと想定されるが、時給の差をつけにくいことが難点となる。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

■ 新任の介護スタッフには同行して現場に行くほか、仕事の悩みには親身に対応するなどし、安心して長く働いてもらえるような環境づくりを心掛けている

- 「生活支援サービス従事者養成研修修了者」は、概ね月2回の頻度で利用者のもとに訪問してサービスを提供しており、登録スタッフとして1名は1年経過、あと1名に関しては約3年勤務している。生活援助のみの仕事はそれ以上にあるが、なるべくスタッフの希望通りに仕事を依頼しているため、案件数に対して当該スタッフだけでは対応しきれていない。
- 新任スタッフにはベテランスタッフが同行して手順ややり方などを教えている。身体介護を含む同行は8回、生活支援のみは5回など、生活援助は身体介護を伴わない分同行研修の回数が少ないものの、1人で訪問する不安がなくなるまでのサポートをしっかりと行うようにしている。
- また、今年度は時給の見直しを行ったほか、掃除の生活支援サービスについては外部研修に参加しスキルアップを目指すといった取り組みも実施している。常に仕事の悩みなどの相談に親身にのるなどし、長く安心して働けるような環境づくりに努めている。
- 一方、様々な手をつくしても、生活面で忙しくなってしまう仕事を辞めたいというヘルパーが発生する。もちろん引き留めるが、プライベートのことは口出しできない。当事業所としては、スタッフに対して手厚くフォローしていき、できるだけ長く勤務し続けて欲しいと思っている。

28. 株式会社

法人形態	株式会社
所在地	兵庫県
総従業員数	3 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	11 名
その他	生活援助従事者研修の資格者はいない。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 居宅介護支援 介護予防支援

1. 経営面への効果・メリット

■ 生活援助従事者研修の修了者は雇用していない。資格の名称も内容も認知していない。生活援助のみの業務が少なく、特に経営面のメリットは感じない

- 同事業所は、生活援助従事者研修の修了者を雇用していない。生活援助従事者研修という資格の名称も内容も認知していない。
- 同事業所で雇用しているのは、芦屋市の総合事業での要支援向けの生活援助の人が1名いるだけである。その人は65歳で女性であり、家政婦の仕事を長年やってきた。同事業所で働くとなると、何かの資格が必要ということで市の研修を受けてもらった。
- 同事業所では、生活援助のみの業務は、要介護者向け、要支援者向けとも少なく、人材を活用できる可能性は低く、特に経営面への効果・メリットは感じない。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ —

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 要支援向け、要介護者向けの生活援助の案件は少なく、活用できない

- 同事業所は芦屋市からの依頼もあり、一応は要支援の生活援助の仕事も受けているが、正直言って依頼案件はほとんどない。やはり、身体介護を伴う要介護の案件でないと経営的には厳しく、そのためには初任者研修以上の資格者でないと活用はできない。また、要介護の生活援助のみの案件もほとんどなく、身体介護と生活援助のセットでの依頼が多い。
- 現在、同事業所で雇用している要支援向けのスタッフは、当然のことながら要介護の利用者宅を訪問し、清掃や調理、買物代行等のサービスを行なうことはできない。要支援の依頼案件は少なく、かと言って要介護の仕事をさせることもできないため、要支援向けスタッフはあまり稼働していない。そのため、生活援助従事者研修の資格取得者は、同事業者としては「全く使えない」と大変厳しい評価である。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

● —

5. その他

● —

29. 農業協同組合

法人形態	農業協同組合
所在地	兵庫県
総従業員数	常勤 5 名・非常勤 21 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	-名
その他	生活援助従事者研修修了者はいない。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 通所介護 短期入所生活介護 居宅介護支援 介護予防短期入所生活介護 介護予防支援

1. 経営面への効果・メリット

■人材不足の緩和に繋がる可能性はあるが、現状では生活援助従事者研修修了者を採用することが困難。当法人では、スタッフの採用基準を初任者研修以上としている。また、採用するにあたって、報酬体系などを改定する必要がある（事業所ではなく法人全体で検討が必要）

- 当事業所に生活援助従事者研修の修了者はいない。また、そのような資格があることも認知していなかった。そのため、現状、当事業所では初任者研修以上の資格を持っている人しか採用していない。なお、要支援者向けの予防支援（生活援助）に関しては、当事業所ではなくシルバー人材センターが対応している。
- 当事業所が所在する地域は介護人材が不足している地域であり、また、生活援助のみの依頼も多い。さらに、生活援助を苦手とする介護スタッフもいる（生活援助サービスは利用者からの要望が細くなりがちで面倒に思うスタッフも存在する）。このようなこともあり、生活援助従事者研修修了者がいれば「生活援助のみ」の依頼を受けやすくなる、初任者研修以上の資格を有する介護スタッフのうち、生活援助を苦手にするスタッフには、生活援助のみの業務を少なくすることができ、スタッフの負荷を軽減できるなどのメリットが考えられる。
- ただし、生活援助従事者研修修了者を採用するためには、様々な規定を変更する必要がある。当法人が初任者研修以上の資格を持っていることを採用の基準としていること、身体介護と生活援助の報酬が現在一律であるが、業務内容によって報酬に差をつけるなど、改定しなければならないことが多い。採用基準や報酬規程などは、法人レベルで改定する必要がある（複数の介護サービスを実施する拠点がある）、当事業所だけで変更できるものではない。

■ 介護スタッフの人材不足が深刻であり、生活援助サービスはあまり受けたくない業務。生活援助従事者研修修了者を増やすのではなく、自費サービスへの移行もしくは自己負担額を2～3割にするなどして、利用者からの依頼を減らすことの方が人材不足解消につながるのではないかと考えている。

- 当地域は、都会とは異なり家事代行サービスや配食サービスを行う事業者が少ない。そのようなこともあり、訪問介護事業所への生活援助サービスの依頼が多い。
- 要介護度が低い人向けの生活援助は、介護保険から切り離すか、自己負担額を現状1割から2～3割に引き上げても良いとさえ思う。調理は味付けなどの好みも多様で、利用者の好みが細くなりがちである。掃除・調理・ゴミ捨てなどそれぞれ限定されたサービスを提供できる事業者の参加が増え、軽度の利用者は自費でサービスを活用するようになればヘルパーの人材不足の解消にも繋がるのではないかと考えている。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

- 生活援助従事者研修は認知していないため、募集したことがない
- 初任者研修以上の資格保有者を募集しているが、過去5年で新規に採用できた介護スタッフは1名のみ
 - 生活援助従事者研修は認知していないため、人材募集をしたことがない
 - 当事業所の常勤介護スタッフは、訪問介護施設が立ち上がった時から勤務している60代以上のベテランスタッフが大半を占めるなど高齢化が進んでいる。
 - 介護初任者研修以上の介護スタッフを採用するために求人媒体を活用して募集活動を行っているが、過去5年間で採用できた介護スタッフ（非常勤・登録）は1名のみである。ハローワークを通じた募集は、詳細な問合せが1件来たことがあるが、検討後に断られて面接にも至らなかった。
 - 当事業所における介護スタッフの募集条件は、週1回からの勤務も可能とし、急遽休みみたいときもシフトの変更ができるようすること、年齢や学歴を問わないことなど、応募条件を柔軟にして求人募集をしても採用できないなど、非常に苦労している。
 - 採用できた介護スタッフ（1名）は当時40代であり、初めの1～2年は子育て中だったため週1回の頻度で数名の利用者を担当していた。現在は子どもが大きくなったこともあり訪問する回数を増やしながら継続して勤務している。
- 初任者研修以上の介護スタッフの不足が深刻。少しでも人材が欲しいが、生活援助従事者研修修了者を採用できたとしても、ステップアップして欲しい
 - 当法人は旧ヘルパー2級に相当する初任者研修以上を採用基準としている。過去にも、旧ヘルパー3級の資格を持った人を採用したことはない。
 - 現在、生活援助従事者研修修了者の採用可否について検討したことがないため、なんともいえないが、人材不足の状況のため、採用したいところではあるが、できれば生活援助従事者研修を入口として初任者研修以上にステップアップして欲しいとは考えている（現場では身体介護にも対応できる人材ニーズの方が高い）。
- 受講修了者が当事業所に就業することを期待して、初任者研修等の講座を開設していたことがあるが、人材確保には繋がらなかった
 - 以前に、資格取得にかかる研修・講座を開催することで、受講修了後に当事業所で勤務する人材を確保したいという思いもあり、初任者研修等の講座を2年ほど開催していたことがある。しかし、既に他の介護関連施設で勤務している受講者が多かった。また、無職のため就職支援でとりあえず資格を取得するために来たものの就業の意欲が低いといった人が多く、研修の開催をきっかけとして人材確保につながらなかった。そのような経緯から現在は研修事業を実施していない。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 生活援助は細かな要望に対応する必要がある、トラブルも多い業務のため、向き、不向きがあり、資格取得者というだけで活用できるかを判断するのは難しい側面もある。採用基準や報酬設定を変える必要がある

- 生活援助従事者研修修了者が初任者研修以上の介護スタッフの代わりに生活援助サービスを担当することで、既存の介護スタッフの負荷軽減につながればよいと思う。ただし、以下の要因で、現実的には採用・活用は難しいのではないかと認識である（まだ生活援助従事者研修について詳しくないという前提での見解）。
- 人員を受け入れるためには法人としての採用基準や報酬などを改定する必要があるため積極的に募集・採用しにくい。
- 生活援助は利用者の好みや要望が細かくなりがちで、身体介護よりもきめ細かな対応が必要となるため難しいと感ずることがある。例えば、調理は味付けなど利用者の好みに合わせる必要があるほか、買い物については事前に欲しいものや数などを確認していても「あの店で買ってほしかった」「野菜の大きさがこのくらいならもっと数が欲しかった」など細かい要望が多くトラブルになりやすい。また、口腔ケアや服薬の確認などヘルパーが確認すべきことも昔と比べて増えてきている。さらに新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、訪問介護で支援する内容はより一層細かい対応が必要になっている。そのようななか、報酬単価が安いからという理由ではなく、細かな要望に合わせる必要があるため生活援助を苦手とする介護スタッフも存在する。
- 上記の要因により、生活援助というと簡単な業務というイメージを持たれやすいが、実際はそうではなく、担当する人員にも向き不向きがある。そのため、資格を取得しているだけでは仕事を任せられるか不安がある。
- 利用者に近い年齢で、気が利く性格のほうがうまくコミュニケーションをとりながら支援を行うことができるのではないかと認識している。年齢が若いヘルパーが生活援助に入ると、利用者との日常生活における習慣が大きく異なるため、感覚の違いを感ずることもあるようだ。地域独自のルールなどを知っている年配スタッフのほうが細かく気付けることも多いと感ずている。

■ 非常勤（登録）スタッフのシフトは可能な限り要望を聞く

- 生活援助従事者研修のスタッフは在籍していないが、同様の働き方となる身体介護にも対応する非常勤スタッフに対しては、週1回の勤務でも可能とするなどして、少しでも人材確保、定着につながるように配慮している。毎週シフト調整を行っているほど、休みに関しては融通をきかせている、急遽休みの希望が入った場合など、常勤スタッフがカバー、非常勤スタッフの定着に努めている。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

■ 訪問時に同行して新任研修を行う。毎週シフト調整を行っており、急遽休みたいときは常勤ヘルパーが対応

- 介護スタッフは、資格の内容に関わらず、新任当初は同行研修を行っている。介護スタッフの多くは登録型で、利用者宅に直行直帰が基本のため施設と比較して教育がしにくい点が課題。また、年配の介護スタッフは IT 機器の取扱いに抵抗がある人も多く、連絡が取りにくいケースもある。しかし、生活援助は高齢介護のほうが利用者の意向を汲み取りやすいとは感じている。

30. 社会福祉法人

法人形態	社会福祉法人
所在地	兵庫県
総従業員数	57 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	132 名
その他	生活援助従事者研修の資格保有者は在籍していない。 【法人が実施するサービス】 訪問介護 訪問入浴介護 訪問看護 通所介護 短期入所生活介護 認知症対応型通所介護 居宅介護支援 介護予防訪問入浴介護 介護予防訪問看護 介護予防通所リハビリテーション 介護予防短期入所生活介護 介護予防認知症対応型通所介護 介護予防支援 介護老人福祉施設

1. 経営面への効果・メリット

■ 生活援助が苦手な介護スタッフも存在するため、そのようなスタッフの意向を反映したシフト調整がやりやすくなる

- 生活背援助従事者は在籍していない（資格については認知している）。
- 現状、要支援・要介護ともに利用者から生活援助のみの依頼があれば、初任者研修以上の介護スタッフがサービスを行っている。詳しくは後述するが、調理や掃除などの生活援助を行うことが苦手な介護スタッフも存在するため、そのようなスタッフの意向を反映したシフト調整がやりやすくなる。

■ 当事業所の場合において、事務作業メインで勤務できるなら生活援助との兼任で常勤として採用可能である

- 当事業所は事務員の募集も常時行っている。PCのスキルがある程度高く、事務業務ができる人であれば、介護スタッフとの兼任として常勤で採用することも可能である。
- 現在、専門の事務員も在籍しているが短時間しか勤務できない。他に介護スタッフと兼任している事務員もいるため、その人が外出してしまうと事務員がいない時間も多くなってしまう。作成する書類が溜まっている状況なので事務員が必要である。
- 生活援助を行う介護スタッフとして働く場合は、担当エリアが広範囲に渡るため車の運転が必須となるが、事務員と兼任する場合は、事務所の敷地内にあるデイサービスで働くことも可能なので車の運転ができるかどうかは問わない。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ 生活援助従事者研修修了者は募集していない

- 当事業所には、生活援助従事者研修修了者や、自治体の総合事業訪問生活援助（要支援者向け）の研修修了者は在籍していない。
- 以前、自治体から総合事業訪問生活援助に関するアンケートがきたことがあり、受け入れ可能と回答したことはある。なお、当事業所で総合事業の生活援助サポーター研修を実施したことはない。
- 介護スタッフの募集（登録スタッフ）は、ハローワークを中心として常に求人募集をしている。現状では、どちらかというと事務員のほうが人員不足を感じている。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 生活援助のみの仕事だけではシフトが埋まらないので、生活援助従事者研修の修了者は登録スタッフとしての採用となる

- 当事業所のサービス提供エリアは、姫路市（家島町・安富町を除く）、たつの市、太子町と範囲が広い。エリア内の北と南を移動する場合、車で1時間もかかるほどの距離がある。各地域に登録スタッフが属していることで、広範囲にわたる介護サービスが提供できている。
- 生活援助のみを行う介護スタッフに関して、担当エリアを限定すると仕事が少なくシフトが埋まりにくいことから、常勤ではなく登録スタッフとしての採用となる。全エリアを担当してシフトを埋めたいといっても、範囲が広すぎて車でも移動が大変なので現実的ではない。
- なお、前述の通り、当事業所においては事務員との兼任の場合は常勤での採用が可能である。

■ 生活援助を行う人材がいれば、生活援助を行うことを苦手とするスタッフや体力的に厳しい高齢スタッフと役割分担ができる

- 生活援助のみを行う人材がいれば、初任者研修以上の介護スタッフは身体介護に専念できるというメリットがある。
- 主婦の介護スタッフの場合、1日に何度も買い物と調理を行う案件に対応すると、自宅に帰ってからまた買い物と調理をすることが嫌になるという理由で、生活援助はやりたくないという人もいる。
- また、一言で掃除といっても、ハンディワイパーで拭けば簡単に落ちるようなお宅から、ゴシゴシこすらないと落ちないような頑固汚れまで幅広く、高齢の介護スタッフは体力的に厳しいと感じる業務も多く存在する。
- さらに、身体介護と生活援助の同時進行は体力的に辛いというスタッフの声もある。
- このように、介護スタッフが高齢化しつつある状況で、体力的に厳しい業務を避けたい、身体介護が得意だけど生活援助は苦手などというスタッフも存在するため、生活援助従事者が代わりに生活援助を行うことでそれぞれが得意なサービスに専念できることが考えられる。

■ 当然のことではあるが、身体介護を担える担当者とシフト変更の調整などの代替要員にならないため、人材の活用の幅は狭い。

- 当事業所はスタッフが休みを取りやすいような環境を整えている。その分、シフトの変更も頻繁に発生し、急遽休みを取るスタッフの代わりに誰か他の人が利用者のもとへ向かうということも多い。
- 代替スタッフとして利用者のもとへ行く場合、長い経験と技術が身に着いている熟練の介護スタッフであれば、どのような利用者にも対応できるため、非常にありがたい存在である。
- 一方、生活援助従事者研修修了者の場合は身体介護のサービスに対応できないため、当然のことではあるが、初任者研修以上の介護スタッフの代替要員にはならない。そ

のため、身体介護に対応できるスタッフと、生活援助のみしか対応できないスタッフとで比較すると、案件対応の幅といった意味で、活用範囲は狭い。

■ **身体介護のサービスに対応できないことを利用者に理解してもらうためにも、生活援助従事者研修について国から明確に発信してもらい、資格保有者が安心して働けるような環境づくりを実施して欲しい**

- 介護福祉士取得者や経験年数の長いスタッフでも利用者からの要求に応じることにより苦勞することが多々あり、時にはカスタマーハラスメントと対峙することもある。
- 利用者の目線からは生活援助だけしか提供しないと割り切ったスタッフが訪問することで自分が軽んじられていると思う人もいる、利用料金を下げるべきとの意見が出るなどの点が懸念される。
- そのようなトラブルが発生する前に、全国民に向けて国から明確に発信してもらいたい（利用者側の認知・理解促進も課題ではないか）。生活援助従事者が安心して働くことのできる環境づくりがないと働き手を増やすことは難しいように感じる。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

■ **生活援助のみに留まらず、初任者研修から実務者研修など、どんどんステップアップして様々な利用者に対応できるようになってほしいと思う**

- 新任の介護スタッフは管理者などベテランスタッフが同行して教育・指導を行っている。
- 生活援助従事者研修自体の印象として、要介護者は要支援者よりも健康上のリスクが高いため、自治体の総合事業生活援助サービス研修者よりも生活援助従事者研修で学ぶことは多いと思われる。そのような意味では、研修である程度基礎的な知識を学んだ生活援助修了者を採用するにあたっての懸念事項はない。
- とはいえ、生活援助従事者研修はあくまでも介護の仕事の入口となる資格であり、いずれは初任者研修以上の資格を取得することが望ましい。生活援助のみを行うだけに留まらず、現場で実践しながら知識や経験を身に付け、さらなるステップアップを目指してあらゆる利用者に対応して欲しいと感じている。

■ **基本的に利用者毎に担当スタッフを固定していないため、シフトを組むのは問題ない。ただし、生活援助のみの場合、急遽休んだスタッフの代わりに行ってもらうことが難しい**

- 特定の介護スタッフの対応を希望する利用者は一部存在するが、基本的にはどのスタッフでも対応できるように運営している。そのため、これまで初任者研修以上のスタッフが担当していた利用者のもとに、生活援助のみを行うスタッフが担当することになっても特に問題はない。
- ただし、当然のことながら、身体介護を担当するスタッフの代替要員にはならないため、身体+生活援助のみの利用を、業務内容によって担当者を分けるような対応は難しく、生活援助のみの利用者に対する対応に限定される。シフト調整など事業所全体

の運営を考慮すると、従来の介護スタッフよりも活用しにくいというのが正直なところである。

31. 生活協同組合

法人形態	生活協同組合
所在地	広島県
総従業員数	23 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	38 名
その他	生活援助従事者研修の資格者はいない。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 通所介護 福祉用具貸与 特定福祉用具販売 地域密着型通所介護 小規模多機能型居宅介護 認知症対応型共同生活介護 居宅介護支援 介護予防福祉用具貸与 特定介護予防福祉用具販売 介護予防小規模多機能型居宅介護 介護予防認知症対応型共同生活介護

1. 経営面への効果・メリット

■ 生活援助従事者研修の修了者は雇用しておらず、認知もしていない

- 廿日市市が総合事業で育成している要支援向けの生活援助スタッフについては認知しているが、生活援助従事者研修は今回の調査で初めて知った。業務範囲が清掃や料理等の生活援助に限定されているようであるが、資格を理解していない介護事業者は多いと思われる。
- 生活援助従事者研修について認知していないので、当然のことながら雇用もしていない。

■ 要介護者からの生活援助のみの依頼は多い。現状身体介護も対応可能なスタッフが対応しているため、生活援助従事者研修の資格取得者を採用するメリットがある

- 同事業所では、要介護の生活援助のみの依頼案件が多くある。年間の依頼案件は全体で40名弱だが、その内の6割が生活援助のみの案件である。現状は生活援助のみの案件についても、身体介護が対応可能な有資格者が対応していることから、生活援助従事者研修の資格取得者でも対応することができるため、採用するメリットがある。

■ 要支援向けの生活援助サービスは売上が見込めないため、案件として受けていない

- 要支援向けの生活援助サービスは、介護保険の対象ではなく、収支が合わないため案件として受けていない。ただし、廿日市市の担当者に聞くと、要支援向けの生活援助案件はかなりの数があるとのことであり、ニーズはあるようだ。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ 生活援助従事者研修は介護保険の利用者宅を訪問できるので、採用を検討することができるが、時給設定が難しいことが想定される

- 生活援助従事者研修について認知していなかったが、要介護者に対応できる資格ということであれば採用を検討できる。ただし、時給設定が難しいことが想定される。身体介護にも対応するスタッフが、生活援助しか対応できないスタッフの時給設定に納得できるのか（現状のスタッフの平均時給が1170円でそれほど高く設定できていない）、逆に、既存スタッフが納得する時給設定で募集した場合、勤務してくれる人がいるのか？など難しい側面があると思われる。
- なお、広島市が総合事業で育成する要支援向けの生活援助を育成するスタッフは、介護保険の利用者宅へは訪問できない。要支援向けの生活援助の案件の収益性も低いことから、要支援者向けに限定されるスタッフを採用する意向は全くない。

■ 生活援助従事者研修は、主婦生活で培った家事の特技を活かすことから、高齢の女性層が担い手としてイメージされる

- 介護業界に従事する人材は、身体介護も生活援助も両方できることが基本であると考えられる。そのため、新たに介護分野に従事する人が取得する資格は、初任者研修が適切だと思う。特に年齢が若い人は、今後の業務の広がり、ステップアップの可能性を考えると、生活援助従事者研修よりも、初任者研修の方が適していると思う。
- 一方、生活援助従事者研修は、生活援助しかできないものの、日ごろの生活で培った家事の特技を活かすことができる。勝手なイメージだが、生活援助従事者研修は業務範囲が狭く、内容も家事支援ということから、若い人ではなく、高年齢層（特に女性）が適している資格だと思われる。

■ 介護保険でも生活援助のみの案件は多い。生活援助従事者研修のスタッフがいればサービス供給体制が強化される

- 介護保険の生活援助だけの案件は多い。利用者からの要望に対して人材が不足しており、状況によっては案件を断っているというのが実際のところである。現状では、初任者研修のスタッフが生活援助のみの案件に対応している。
- 全国、どこの訪問介護事業所も同じような悩みを持っていると思うが、同事業所でも介護人材の不足と介護スタッフの高齢化が経営課題となっている。同事業所の場合、新規に採用できる人と退職者のバランスが悪く、10人辞めても新しく入ってくるのは1名という状況である。人材不足は深刻である。
- 仮に生活援助従事者研修のスタッフがいれば、初任者研修や実務者研修等のスタッフが対応している業務のうち生活援助のみの業務に対応することができ、単純に人員不足の解消に寄与する（サービス提供体制が強化される）。また、これまで断っていた案件も断らなくて済むようになることが想定される。介護事業は人材のリソースは多ければ多いほど対応できる業務量が増える。
- ただし、新しい取り組みを始めることで、既存スタッフの不満が高まるといったようなことは避けなければならない。そのため、初任者研修や実務者研修等の上級クラスとは時給に差をつける等の措置を行なうなど、バランスをとることが必要となる。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 生活援助従事者研修のスタッフがいれば、分業体制を構築することができる

- 生活援助従事者研修のスタッフがいれば、人材不足の助けとなり、また、利用者からの依頼にこれまで以上に対応できるようになる。現状、生活援助のみの業務も多く、初任者研修以上の資格者が対応しているため、生活援助のみに対応できるスタッフであっても対応できる案件はそれなりにあるため、大いに活用できる。
- 前述した通り既存スタッフの報酬とのバランスが取れることが前提であり、生活援助従事者研修のスタッフは時給が初任者研修や実務者研修等よりも安くなる。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

■ 新しく入って来る人は、全くの新人や転職者と様々である

- 同事業所に新たに入社する人は、新たに初任者研修を取得した人、他の介護事業所から転職した人等、様々である。新しく入って来る人が少ないので、一概にどちらが多いとはいえないが、全くの新人も受け入れる教育体制ができている。

■ 研修はＯＪＴと座学

- 研修・教育は、現場でのＯＪＴと座学による。やはり、新たに資格を取得した初任者研修の場合、基礎的なことしか学んでいないので、現場に出てＯＪＴで経験を積んでもらうが重要であり、先輩と同行して色々と学んでもらう。
- 座学に関しては、毎月の定例会議への参加によって各介護スタッフとの情報交換や事業所からの伝達事項等を把握してもらい、さらに年間計画で組んでいる研修へ 3～4 回程度を参加してもらっている。

5. その他

■ —

- —

32. 社会福祉法人

法人形態	社会福祉法人
所在地	広島県
総従業員数	28 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	83 名
その他	生活援助従事者研修修了者は従事していない。 要支援者向けの生活支援サポーターも従事していない 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 訪問リハビリテーション 通所介護 通所リハビリテーション 短期入所生活介護 短期入所療養介護 居宅介護支援 介護予防訪問リハビリテーション 介護予防通所リハビリテーション 介護予防短期入所生活介護 介護予防短期入所療養介護 介護予防支援 介護老人福祉施設 介護老人保健施設

1. 経営面への効果・メリット

■ 生活援助従事者研修の受講修了者がいたら介護スタッフの人手不足が緩和される

- 当事業所に勤務する介護スタッフの年齢は30代～60代と幅広いものの、高齢化が進んでいる。また、慢性的に人手不足の状況にある。
- 身体介護はもちろんのこと、生活援助サービスの依頼も多い。そのため、生活援助の業務のみしか対応できない生活援助従事者研修の修了者であっても、介護スタッフが増えるため、シフトが組みやすくなるメリットがある。
- なお、要支援向けの生活援助サービスのみを行う専門人材は、当事業所には在籍していない。初任者研修以上のヘルパーが要支援者の生活援助を行っている。
- ボランティア団体が「支え合いホームヘルプサービス」を行っているが、自治体を中心となり広く住民を募って研修を行っているというような話を聞いたことがない。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ 生活援助従事者研修修了者は当事業所にいないが、採用が難航しており人手不足が深刻である。介護スタッフも高齢化している

- 生活援助従事者研修修了者は当事業所に在籍しておらず、具体的に認知していなかった。
- 前述の通り、ヘルパーの高齢化が進んでいるなか、ハローワークほかインターネットの求人情報などに掲載していてもなかなか応募がないため、人材不足が深刻である。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 業務内容、資格内容から、生活援助従事者は、身体介護を担当するスタッフよりも時給を低くする必要がある（理解してもらう必要がある）

- 当事業所の介護スタッフは全員初任者研修以上の資格を有している。時給の設定は、身体介護と生活援助など業務によって区別しておらず、担当者別に時給を設定している。
- 生活援助従事者研修の資格取得者を当事業所に介護スタッフとして採用した場合、新たに生活援助のみを担当する担当者としての時給を設定することができるため、特に報酬設定に関して難しいと感じることはない。
- ただし、同様の生活補助サービスを行っていても資格の有無によって時給に差があることを生活援助従事者本人が理解してもらう必要がある。身体介護を含む担当者の最低時給は900円で平均時給は1890円であるが、生活援助のみの場合は時給がそれよりも低めになるためである。

■ 非常勤スタッフとしての採用になるため、生活援助従事者は年金受給者や扶

養の範囲内で少しの時間だけ働きたいという人に適している

■ 資格の有無により初任者研修以上の資格を保有する人よりも時給が低くなることだけ本人の理解が必要

- 生活援助従事者研修の受講修了者は身体介護の対応ができないため、どの訪問介護事業所においても常勤の正社員として雇うことは難しいと思われる。当事業所において生活援助サービスの業務が多いといっても、常勤スタッフが対応するほどの業務量がないこと、また、業務量の変動の波があることが要因である（初任者研修のスタッフも登録型が多い）。
- そのため、生活援助従事者研修の資格取得者は登録スタッフ（非常勤スタッフ）として雇用することが基本となる。この仕事で生計を立てたい、多くの報酬を得たいという人よりも、「年金をもらいながら」「扶養の範囲内で」など、少しの時間だけ仕事をするというような働き方を望む人の方が適している。
- 生活援助従事者は、当事業所としてはありがたい存在であるが、どうしても、初任者研修以上の資格保有者との時給に差がつくこと、正社員ではなく登録としての雇用となることなどを本人が理解したうえで資格を取得し、就業する必要があると感じる。
- なお、生活補助従事者に適している人材像としては、調理や掃除など、「身体介護は体力的にきつい、でも家事（掃除や料理）の経験は豊富」という主婦・主夫、年金受給者などが、日中に少しの時間だけ働きたいというニーズにもマッチしていると思われる。

■ 利用者ごとに担当を固定していないため、生活援助のみの担当者のシフト作成も比較的容易に行える。

- 当事業所では利用者別に担当者を固定していない。また、そのことを利用者に事前に説明して理解してもらっている。そのため、生活援助のみのサービスを受けていた利用者が身体介護へと移行した場合において、生活援助従事者から初任者研修以上の介護スタッフに担当を変更しても特に問題とはならない。
- 介護スタッフの担当を固定している訪問介護事業所や、スタッフを指定する利用者がある場合は、担当を変更するのが容易ではないため、生活援助のみを行える生活援助従事者をシフトの運用面で活用しにくいのではないかと考えられる。

■ 生活援助のみを行える生活援助従事者は、利用者が急遽キャンセルした場合は他の業務を充当することが難しい

- 初任者研修以上のヘルパーの場合は、利用者が急遽当日キャンセルになった場合でも、他の業務を充当するなど対応がしやすい。一方で、生活援助のみしかできない担当者の場合、生活援助のみの仕事を充当することは難しい（それほど生活援助のみの仕事が多い状況ではないため）。
- また、身体介護+生活援助の業務を切り分ける対応は、身体介護担当者スタッフへとシフトの組み替え、連絡などで混乱することが想定されるため現実的ではない。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

■ 初めは責任者が同行して研修する。身体介護を伴う事態が発生した場合は、責任者が現場にかけつけて対応する

- 新任の介護スタッフが利用者宅に訪問する際は、責任者が必ず同行して研修を行い、1人でも対応できるよう教育している。これは、初任者研修修了者でも同様である。
- 生活援助従事者研修修了者を雇用することを想定した場合、緊急事態が発生したときは、責任者が現場にかけつけて対応することが想定される。介護スタッフの人員が少ない訪問介護事業所では、責任者含めて現場に出ていることも多いため、緊急時に対応することが難しいと想定される。そのため、ある程度介護スタッフの数が多い訪問事業所のほうが生活援助従事者を採用・教育しやすいかもしれない。

33. 有限会社

法人形態	有限会社
所在地	山口県
総従業員数	21 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	43 名
その他	生活援助従事者研修の採用はしてない。 今回のテーマである生活援助従事者研修という資格については認知している。 要支援 1～2 に対する生活援助の他に、保険を使わず自費で賄う家事代行サービスも行なっている。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護

1. 経営面への効果・メリット

■ 宇部市内では要支援者向けの生活援助の依頼は多くあるが、現状では初任者研修・介護福祉士が対応。生活援助従事者研修の資格取得者がいれば分業できる

- 生活援助従事者研修という制度については認知している。この制度は 59 時間の講習を受け、介護保険の利用者宅を訪問し、清掃や調理等の生活援助を行なえる公的な資格である。
- 同事業所が所在する宇部市周辺では生活援助（要支援向け）のニーズがあり、案件も少なくない。要支援者向けの対応は人材不足の中で介護報酬も低いため事業所としては積極的に受けたくない案件であるが、市から要請により対応している。また、現状、同事業所には生活援助従事者研修のスタッフがいない（また、宇部市では要支援者向けのスタッフを育成する取り組みを行っていない）。そのため、このような要支援者向けの生活援助の案件に対して、初任者研修や介護福祉士のスタッフが対応している。要支援者向けの対応であるにもかかわらず、身体介護の対応が可能なスタッフを充当しており、“もったいない”シフトの組み方をしていると感じている。仮に生活援助従事者研修のスタッフがいたら、そのような生活援助の案件に集中してもらい、初任者研修や介護福祉士は身体介護に重点を置いて勤務してもらうことができ、介護報酬など経営的な側面からも効率的となる。
- 市内では生活援助従事者研修の講座を受講できる研修機関がないため、資格取得者もいない。生活援助従事者研修の資格取得者は要支援と要介護の両方に対応できるので、同事業所としては人材がいたら積極的に採用したい。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ 今後、無資格者は介護施設で勤務できなくなる。短期間で資格取得が可能な生活援助従事者研修は、人材採用促進に有効である

- 前述の通り、近隣で生活援助従事者研修を実施する研修事業者が存在せず、資格取得者もいないことが想定されるため、募集したこともない。
- これまで同事業所では、無資格の求職者と何人も面接してきた（無資格でも対応できる家事代行サービスも行っているため）。そこで面接の際、将来的に初任者研修の資格を取得して欲しいと説明すると、「研修時間が 130 時間かかるのは嫌だ」ということで働くのを諦めてしまう求職者が出てしまう。したがって、今回の生活援助従事者研修の資格は研修時間が 59 時間であり、初任者研修の半分程度と少なく、短期間で資格取得が可能ということから、人材採用を促進するのに有効であると評価している。
- ただし、困ったことに宇部市周辺では、この生活援助従事者研修の講座を受講できる研修機関がない。非常に残念な状況である。ぜひとも宇部市周辺で生活援助従事者研修の資格取得が可能な状況になって欲しい。

■ 無資格者が生活援助従事者研修を取得できれば、業務の幅が広がる

- 同事業所では、介護保険が使える介護サービスとは別に、利用者の自費となる家事代行サービスを行なっている。家事代行サービスでは、介護保険の対象外となる作業を行なっている（下記は介護保険の対象外の作業）。
 - 利用者以外のものに係る洗濯、調理、買い物、部屋の掃除等
 - 来客の応接（お茶、食事の手配等）
 - 庭の草むしり、花木の水やり
 - 犬の散歩等ペットの世話等
 - 大掃除、窓のガラス磨き、床のワックス掛け
 - 植木の剪定等の園芸
 - 正月、節句等のために特別な手間をかけて行う調理 など
- この家事代行サービスは、介護保険を使わないことから無資格者が対応しても問題がない。同事業所は、一部の人員において、介護関連の仕事はやりたいが資格取得を諦めた求職者を、こちらの家事代行サービスを担当させている。実際に1名はそのような経緯で家事代行サービスの担当になった。
- 現在、家事代行サービスを受けている利用者も時間の経過とともに高齢化し、徐々に介護を受けるようになる。そうなった場合、今まで家事代行サービスを担当していた無資格のスタッフでは対応することができなくなる。利用者の方の中には、今まで慣れ親しんだスタッフに対応してもらいたいというケースも多く、対応に苦慮するケースが出てくることが懸念される。そのため、短期間で公的な介護資格を取得できる生活援助従事者研修には魅力を感じている。

■ 生活援助だけを希望する人は少なくない。また、生活援助従事者研修をきっかけにステップアップする可能性もゼロではない

- 介護業界の業務に従事する人（就業を希望する人）の中で、清掃や調理等の身の回りを世話する生活援助だけを希望する人は少なくない。生活援助を希望する理由としては、「腰を痛めたけど高齢者のためにお掃除やお料理等で支援したい」「高齢者のおむつ交換は嫌だ」等である。
- 生活援助のみを希望する人は60歳以上が多く、体力的には身体介護が難しい年代である。年齢的にも今後積極的に介護業界でキャリアアップして仕事するというモチベーションは感じられない。しかしながら、この生活援助従事者研修で訪問介護のキャリアをスタートしてみて、「身体介護もやりたい」「もっとステップアップしたい」という人が出てくる可能性もゼロではない。“生活援助従事者研修＝ステップアップは見込めない”等と、悲観的に捉えなくてもよいと思われる。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 要支援向け、家事代行サービスを含めると案件が多くあるので、生活援助従事者研修を採用しても問題なくシフトを組める

- 同事業所では、生活援助（要支援）のサービスや自費の家事代行サービスも行なっている。生活援助従事者研修の人を採用した場合、要介護向けの生活援助だけでなく、要介護者向けの案件以外の生活援助（要支援向けや家事代行サービス）の業務があり、全体としての案件は多いため、全く問題なくシフトを組んで働いてもらうことができる。宇部市周辺は高齢化が進んでおり、生活援助、家事代行関連のニーズが高いので、案件は多くある。対応できる人間がいないので断っている位である。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

■ 無資格者には自費の家事代行サービスを担当させている。近辺に生活援助従事者研修の資格取得機関があれば、資格取得を支援する

- 前述したように無資格者でも自費の家事代行サービスをやらせており、何とか1人でもスタッフを確保したいと考えている。
- 宇部市で生活援助従事者研修の資格を取得できる機関はないことから、近くにあれば是非とも教えて欲しい。資格取得の機関が近辺にあれば、事業所として資格取得を支援したい考えである。

5. その他

■ —

- —

34. 社会福祉法人

法人形態	社会福祉法人
所在地	山口県
総従業員数	29 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	61 名
その他	当事業所に生活援助従事者はいない。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 通所介護 地域密着型通所介護 居宅介護支援 介護予防支援

1. 経営面への効果・メリット

■ 要支援・要介護認定者ともに生活援助のみの依頼が多い。初任者研修以上の介護スタッフが、生活援助サービスを担っているため、人員が増えることで、人員不足解消策の一つとなる

- 生活援助従事者研修という資格の存在を今回初めて認知した。なお、過去にも旧ヘルパー3級の資格取得者を採用したこともなく、当事業所に勤務する全ての介護スタッフは初任者研修以上の資格を有している。
- 当事業所では、要支援者向けの生活援助サービスにも対応しているが、これらの業務も初任者研修以上の資格を有しているスタッフに対応している。なお、当事業所が所在する市（岩国市）では、総合事業の生活支援（要支援者向け）向けのサポーター養成研修などを実施していないと認識している。
- 当事業所が所在するエリアは一人暮らしの高齢者が多く、認知機能が低下した人が生活援助を依頼するケースも多い。生活援助従事者研修の修了者は、今まで初任者研修以上のスタッフが担っていたこれらの業務を担当することができ、当事業所の介護スタッフ不足の問題が少しでも解消できると考えられる。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ 介護スタッフは、求人募集をしてもなかなか集まらない。介護スタッフの高齢化も進んでおり、生活援助を行える人材が増えると非常に助かる。人材がいるのであれば、年齢問わず採用したい

- 当事業所に生活援助従事者研修は在籍していない（資格について知らなかったため、募集したこともない）。全て初任者研修以上の資格を保有している介護スタッフが従事しており、登録スタッフを含めて勤続年数10年以上のベテランが大半を占めている。
- 新たに介護スタッフを採用したいと思っているが、ハローワークなどに求人募集をかけてもなかなか人材が集まらない状況にある。
- 当事業所では、要支援者、要介護者向け双方の生活援助サービスに対応している。要介護者向けでは身体介護を伴わない生活援助のみの案件の依頼も多い。そのため、生活援助従事者研修の修了者が応募してきた場合、当事業所の人材不足の解消に寄与するため、年齢を問わず採用したい考えである。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 生活援助従事者は登録スタッフとしての活用となる

- 生活援助従事者研修の修了者を活用する場合は、登録スタッフとして勤務してもらうことになる。身体介護を対応できないとなると、案件数や依頼の頻度・タイミングの問題から常勤スタッフとして活用するのは難しい。常勤で活用できる訪問介護事業所はほとんどないのではないかと感じている。
- 当事業所は、身体介護と生活援助など、依頼内容で報酬金額を変えていない。介護スタッフの時給は、資格内容（資格手当）や経験によって差をつけているが、それぞれ適正が異なるため、より適した業務に従事してもらうようシフトを振り分けている。
- 生活援助従事者研修の資格保有者を採用すると仮定した場合、初任者研修以上の資格保有者と比べて、時給を低く設定せざるを得ず、また、登録スタッフとしての活用となるため、給与面（月収）で、高収入を得ることは難しいと想定されるため、当人の理解が必要となる。

■ 生活援助従事者が担当する利用者が生活援助から身体介護に移行した場合においても、ヘルパーを固定していないので担当変更は容易である

- 生活援助従事者研修修了者が担当する要介護の利用者が、生活援助のみから身体介護を伴う状態に移行した場合は担当するヘルパーを交代する必要がある。
- 当事業所はサービス利用者に対して、担当する介護スタッフを固定していないため、生活援助従事者研修の資格を保有するスタッフが新たに入ったとしても臨機応変にシフトを組むことができる。訪問する介護スタッフが毎回同じ人じゃないと嫌という利用者も中には存在するが、よほど相性が合わない場合を除いて、利用者の意向をある程度汲むに留めている。
- 以上のことから、生活援助のみを行う人材を活用するとしても、当事業所の場合は報酬設定やシフト面において特に難しいと感じることはない。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

- **認知機能の低下した利用者に対する対応が多くなるため、生活全般をトータルで見られることに加えて「声かけ」が上手な人材を育てていきたい**
 - 要介護者向けの生活援助サービスは、認知機能が低下した利用者への対応がメインとなる。
 - 身体機能は低下していないものの、認知機能が低下しているため、生活全般をトータルで見る必要があり、介護の現場において特に重要な「声かけ」が上手になってくれると嬉しいと考えている。
 - 当事業所で採用した介護スタッフには、新任研修のほか先輩スタッフなどが必ず同行して教育をしている。さらに、専門講師を呼んだ研修を定期的に行うなど、対応やサービスの確認をしながら介護スタッフの技術が向上するように教育をしている。
- **生活援助従事者研修の講義は、家政婦とは異なることや身体介護より楽な作業ではないことを十分理解してもらえらるような研修内容であって欲しい**
 - 生活援助従事者研修の資格についてどのような内容を学習するかを理解していないが、介護における生活援助は認知機能の低下が見られる利用者なども存在するため、家政婦（家事代行）とは違った役割を担う事を受講者には理解してもらえらるような内容を望む。
 - 実際の生活援助の支援は身体介護より軽い作業などではない。利用者の生活や状態の実情を見ていく上で重要な役割だと思っている。

35. 有限会社

法人形態	有限会社
所在地	徳島県
総従業員数	27 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	64 名
その他	生活援助従事者研修の修了者、自治体の入門的研修の修了者は在籍していない。 生活援助従事者研修を認識している。 介護福祉士 10 名 実務者研修従事者 14 名 初任者研修従事者 2 名 生活援助従事者 0 名 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 地域密着型通所介護

1. 経営面への効果・メリット

- 人材不足であり、無資格者であっても人材を確保したい考え
- 生活援助従事者を採用できた場合には、生活援助のみの利用者を担当してもらうことで、現状の人員不足の状況の改善に寄与できる
 - 介護スタッフが不足しているため、無資格者であっても人材を確保したいと考えている。無資格者の場合、デイサービスなど通所施設で勤務してもらいながら資格取得を促している。
 - 利用者のうち生活援助のみを依頼するケースも少なからず存在し、また、要支援者の生活援助の依頼にも対応している。そのため、生活援助従事者研修の有資格者を採用できた場合は、要介護の生活援助のみの利用者と、要支援の生活援助利用者を担当してもらうことができ、人員不足の状況を少しでも改善する助けになると想定される。
- 身体のみを希望する初任者研修の方を生活援助従事者に置き換えれば、生活援助従事者は時給単価が低い分、収益的なメリットは考えられる
 - 当事業所では、初任者研修の資格保有者であっても、身体介護を希望しない担当者が2～3名在籍しており、スタッフの意向に沿って、可能な限り生活援助のみの業務を割り振っている。そのため、生活援助のみしか対応できないスタッフを活用することに問題はない。生活援助従事者の時給設定は初任者研修の資格保有者より低く設定できる分、収益的なメリットも考えられる。しかしながら、事業所としては身体介護の依頼が多いため、身体介護に対応できる初任者研修以上の資格保有者に来てほしいというのが本音である。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

- 人材は不足しており、訪問介護の利用希望を断ることも多々あるため、保有資格の種類に関わらず応募してきてほしい。常勤でも非常勤でも採用する
 - ハローワークを通じて介護職員を常時募集しているが応募がない。
 - 介護福祉士、実務者、初任者、生活援助従事者、もしくは要支援向けの自治体の入門的研修修了者、誰でもいいから応募してきてほしい。
 - 常勤・非常勤の雇用形態は応募者の意向に合わせて採用する。
 - 対応できる人員が不足しているため、訪問介護の依頼を断ることも多々ある。対応可能なスタッフ数に応じた依頼しか受けることができないため、生活援助のみしか対応できない人が常勤を希望したとしても活用余地は大きいと想定される。

■ **無資格者でも採用し、採用後は通所に勤めてもらいながら、業務希望に沿った資格の取得を支援している**

- 当事業所では人材不足が深刻であり、また募集しても応募者がいない状況である。そのため、就職意欲があれば無資格者でも採用する方針である。その場合、資格を必要としない通所で働きながら、当事者の希望に沿った資格の取得を会社が支援する。応募者が生活援助のみを希望する場合は生活援助従事者研修、身体も希望する場合は初任者研修といった具合。研修の受講料は会社が負担し、研修受講を優先できるように、勤務日程も調整する（事業所としては身体介護もできる初任者研修を勧める）。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ **生活援助のみの業務を担当してもらう活用が可能（現状でも初任者研修のスタッフでそのような担当者がある）**

■ **身体介護+生活援助の業務を切り分けることは現実的には難しい**

- 現状でも初任者研修の資格保有者が、生活援助のみの業務を担当（希望に沿って）。同様に、生活援助のみの仕事を担当してもらえる（断っている案件も多い）。
- 身体介護と生活援助の両方を依頼する利用者に対して、身体介護のみ、生活援助のみなど、業務を別々の担当者に切り分けて対応することで、業務の効率化にもつながるといった対応は不可能ではない。これはケアマネージャーなど事業所側の考え方である。しかしながら、利用者視点に立つと、一日に何人も人を家にあげたくない、利用者との信頼関係が構築しにくいなどデメリットも大きいと想定され、実際に身体介護と生活援助の業務を別担当者で対応することは現実的ではないとの見解である。

■ **上位資格であるほど時給が高く、生活援助従事者の時給は初任者研修の資格取得者よりも低く設定すると思われる**

- 介護職員は保有資格によって時給が異なり、上位の資格を持っている程時給が高くなる。そのため、身体介護を行うことができない生活援助従事者の時給は、初任者の時給よりも低く設定すると思われる。ただし、生活援助従事者の採用実績は無く、あくまで想定である。

■ **自治体の入門的研修修了者も採用できれば、要支援向けの生活援助に充てている初任者を要介護に回すことができる**

- 要支援向けの生活援助も行っているが、自治体の入門的研修の修了者も生活援助従事者もいないため、初任者以上の職員が対応しているのが現状である。
- 人材不足であるため、入門的研修の修了者も応募があれば採用する考えで、採用できたとすれば、要支援の生活援助に充てている有資格者の工数分を対応する案件増やしたり、シフトの余裕ができるなど、柔軟な事業運営ができる。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

■ 新人介護職員へはOJTを行い、新人介護職員への負担軽減のため、生活援助から経験し徐々に身体介護の経験をしてもらう

- 新人の介護職員には同行研修（OJT）を行っている。OJTにおいても、いきなり身体介護の経験をさせると、新人が離職してしまう可能性も考えられるため、最初のうちは簡単な生活援助から始めてもらい、徐々に身体介護の経験をしてもらうようにしている。

■ キャリアアップや人材定着のため、資格取得費用の会社負担、外部研修の活用などを行っている

- キャリアアップを希望する職員に対しては、会社で全面的にサポートし、研修受講料の費用負担や講座日程に合わせたシフト調整などに柔軟に対応している。
- また、スタッフの希望する勤務日（シフト）に可能な限り配慮することで、働きやすさの向上に努め、人材が定着するように配慮している。そのほか、会社が費用を負担し、外部研修の受講や講師を招いて研修を行うなどの取組みも行っている。実際に介護職員は定着していると感じており、2020年度の離職者はいない。
- 通所の介護職員は資格を必要としないが、実際に資格手当やキャリアアップのために、通所に勤めながら初任者研修の資格を取得した職員もいる。また、通所に勤めながら実務者研修の資格取得を目指しているスタッフもいる。
- ただし、生活援助従事者研修を受講した職員はいない。

36. 株式会社

法人形態	株式会社
所在地	高知県
総従業員数	27 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	106 名
その他	生活援助従事者研修の資格者はいない。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 通所介護 地域密着型通所介護 居宅介護支援 介護予防支援

1. 経営面への効果・メリット

■ 生活援助従事者研修の活用メリットは感じていない。身体介護も対応できる人材が必要

- 2018 年から始まった、生活援助従事者研修という制度は認知しているが、同事業所では採用していない。
- 当事業所では、事故やトラブルへの対応などの懸念もあり、生活援助のみに対応できるスタッフを活用することは想定しにくい。
- 一般論として、初任者研修の研修時間に比べて半分の研修時間で済むことから、制度の認知が広まれば、そのような人材を活用する事業所も増え、訪問介護の人材不足解消になれば良いと考えている。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ 常勤は身体と生活の両方に対応できる人材が欲しい。生活援助従事者研修を採用するならば、非常勤で補助的な立場での勤務となる

- 常勤は正規職員ということから、どうしても身体介護と生活援助の両方ができる資格が必要であるため、生活援助従事者研修の採用は考えていない。仮に採用する機会があれば、介護業務の初心者として補助的な役割になると思われ、非常勤での雇用形態になると考えられるが、あくまで可能性であり実際に採用することは想定しにくい。
- 生活援助のみに対応できる人材を採用した場合の懸念点は、現場での事故やトラブルにどう対処するかである。介護の現場では利用者の体調異変が起こる可能性がゼロではないため、臨機応変な対応を求められるケースが出てくる。その場合のリスクをどうやって回避するか想定できない。
- 生活援助従事者研修の人は介護の初心者ということから、即戦力にならないという点も懸念される。時間をかけて育成する企業努力が必要になるであろう。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 現場でのトラブル対応、介護の現場での戦力となるのか？という懸念が解消されるのであれば、将来的に活用する可能性がある

- 現状、身体介護と生活援助の両方が行える資格者を雇用しているので、生活援助だけのスタッフを活用するということは具体的なイメージはわからない。無理やりそのような人材を活用した場合を想定すると、前述したように、非常勤としてスポット的に勤務してもらい、初任者研修や介護福祉士等と役割分担して業務にあたってもらうことを想定する。
- 在宅介護を希望するニーズはあるので、介護スタッフは多ければ多いほど良い。臨機応変な対応、即戦力（教育育成）といった懸念点が払拭されれば、将来的に採用を検討して可能性はある。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

- —
- —

5. その他

- —
- —

37. 社会福祉法人

法人形態	社会福祉法人
所在地	熊本県
総従業員数	8 名
生活援助従事者研修の担当者数	0 名
利用者総数	46 名
その他	同事業所では、生活援助従事者研修は採用していない。市が独自で行なっている総合事業、つまり要支援を行なうスタッフが1名いる。 【法人等が実施するサービス】 訪問介護 通所介護 短期入所生活介護 認知症対応型共同生活介護 居宅介護支援 介護予防短期入所生活介護 介護老人福祉施設

1. 経営面への効果・メリット

■ 生活援助従事者研修の修了者は介護スタッフとして人員基準にカウントされる点が魅力である

- 生活援助従事者研修という資格について認知してなかった（今回初めて知った）。
- 同事業所では、熊本市で行なっている総合事業の要支援向けスタッフが1人在籍している。ただし、この担当者は要支援向けであることから、介護スタッフの人員基準にはカウントされない。介護保険の対象ではなく、予防給付によるサービス提供だからである。生活援助従事者研修の修了者は、介護スタッフとしてカウントされる点が大きな魅力であり、単位も多くもらうことができる。
- 訪問介護事業所の開設条件は、常勤換算 2.5 人以上の職員がいることとなっており、同事業所のような小規模な事業所では、介護職員の人員が増えることは開設条件を維持できるので大きなメリットである。とにかく募集してもなかなか人材が集まらない中、1 人でもスタッフが増えることが、人材不足解消や事業所の運営・継続に寄与するものとして評価できる制度である。

2. 生活援助従事者研修の採用面について

■ 生活援助従事者研修の修了者は、年齢の幅が広くても良い。幅広い方が人は集まりやすい

- 事業所の周りで生活援助従事者研修を受講した人がおらず、実際に採用したことがないので詳細についてはわからない。名前も今回のアンケートで知った。
- 仮に生活援助従事者研修を採用するとしたら、修了者の年齢については特に気にしておらず、年齢の幅は広くても良いと思う。同事業所には 20 代の若いスタッフから、上は 70 代まで幅広い人材を採用しているが、特に問題はないからである。新しい介護人材の間口は広い方が人は集まりやすいと思うので、年齢的な条件は考えていない。

3. 生活援助従事者研修の修了者の活用について

■ 生活援助従事者研修は、要介護と要支援の両方を訪問できるのでシフトが組みやすい

- 要支援のスタッフは要介護の利用者宅への訪問が認められていないことから、現状では要支援と要介護で人材配置を分けて考えなければならない。従業員数が8名程度の小さな事業所では、数少ないスタッフに分業させるのは非効率な話である。
- 生活援助従事者研修の修了者の場合、要介護と要支援の両方の利用者宅を訪問できることから効率的に巡回でき、シフトも組みやすい。この点はメリットだと考えている。

4. 生活援助従事者研修の修了者に対する教育

- —
- —

5. その他

- —
- —