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

令和４年３月

株式会社工業市場研究所

目　次

１．事業概要 1
（１）事業の目的 1
（２）事業実施概要 2

２．生活援助従事者研修の実施状況調査 4
（１）都道府県に対するアンケート調査 4
（２）研修事業者に対するアンケート調査 17
（３）研修事業者に対するヒアリング調査 40

３．研修修了者に対するヒアリング調査 47

４．訪問介護事業所に対する調査 54
（１）訪問介護事業所に対するアンケート調査 54
（２）訪問介護事業所に対するヒアリング調査 89

５．生活援助従事者研修の課題・ニーズ・今後のあり方（まとめ） 102

１．事業概要

（１）事業の目的

訪問介護事業所では人材確保が大きな課題となっている。このような中で、2018 年 4 月に生活援助従事者研修が創設された。生活援助従事者研修は、生活援助中心型のサービスに従事する者の裾野を広げるとともに、担い手の質を確保できるようにするため、生活援助中心型のサービスに従事する者に必要な知識等を習得することを目的として行われるものである。生活援助従事者研修は、資格取得に必要な時間数が少なく、また、身体介護を含まないため、介護職人材の裾野を拡げ、担い手の質を確保することが期待されている。

一方で、生活援助従事者研修は平成 30 年度（2018 年度）に創設された制度であることもあり広く普及していない状況である。令和２年介護サービス施設・事業所調査によると、訪問介護員は全体で 501,666 人であるが、そのうち、生活援助従事者研修修了者は 843 人に留まる。これは、介護福祉士（228,087 人）、初任者研修修了者（217,049 人）と比べても圧倒的に少ない状況である（令和 2 年 10 月 1 日現在）。

生活援助従事者研修をさらに普及・推進するためには、研修の実施状況、研修修了者や訪問介護事業所の評価、活用事例などの実態を把握することが重要である。

本事業は、全国のスクール（講座）の開設状況、定員、修了者が実際に従事しているのか、年齢層など、介護人材の裾野拡大につながっているかといった実態を把握するとともに、研修修了者や、訪問介護事業者の評価（有効活用している事例や課題）等の情報・事例を収集・整理することで、今後の在り方を検討し、制度のさらなる推進に寄与することを目的として実施した。

＜参考＞生活援助従事者研修及び介護職員初任者研修の研修科目及び研修時間数

生活援助従事者研修の研修時間数

	研修科目	時間
1	職務の理解	2
2	介護における尊厳の保持・自立支援	6
3	介護の基本	4
4	介護・福祉サービスの理解と医療との連携	3
5	介護におけるコミュニケーション技術	6
6	老化と認知症の理解	9
7	障害の理解	3
8	こころとからだのしくみと生活支援技術	24
9	振り返り	2
合計		59

介護職員初任者研修の研修科目及び研修時間数

	研修科目	時間
1	職務の理解	6
2	介護における尊厳の保持・自立支援	9
3	介護の基本	6
4	介護・福祉サービスの理解と医療との連携	9
5	介護におけるコミュニケーション技術	6
6	老化の理解	6
7	認知症の理解	6
8	障害の理解	3
9	こころとからだのしくみと生活支援技術	75
10	振り返り	4
合計		130

（２）事業実施概要

都道府県、生活援助従事者研修を実施している研修事業者、研修修了者、訪問介護サービス事業者など当該制度に関与する様々な立場の方に対して、アンケート調査、ヒアリング調査を実施することで、当該事業の状況・課題・成果などを多角的かつ具体的に把握し、事業課題の整理及び今後の在り方を検討した。

実施した調査・分析内容は以下の通り。

①生活援助従事者研修の実施状況調査

生活援助従事者研修の講座を開設している指定事業者は初任者研修と比べてごく少数に限られており、受講者にとっては、研修を受けたくても受講しにくい状況となっている（指定事業者が１件もない都道府県もある）。研修事業者における講座数、定員、応募者・受講者の状況、修了者数、修了者の就業状況、講座運営における課題、拡大意向などを明らかにするため、以下の調査を実施した。

1）都道府県に対するアンケート調査
2）研修事業者に対するアンケート調査
3）研修事業者に対するヒアリング調査

②研修修了者に対するヒアリング調査

生活援助従事者研修の修了者（資格取得者）に対して、研修の認知経路、受講のきっかけ、研修に対する評価、修了後の当該業務の従事状況、業務継続意向、改善要望点・課題などを把握し、研修修了者の具体的な働き方、修了者数の拡大に向けた課題などを把握するためにヒアリング調査を実施した。

③訪問介護事業所に対する調査

訪問介護事業所に対して、研修修了者の活用状況、修了者の活用事例、活用効果、修了者の活用ニーズ、課題を明らかにすることを目的に、アンケート調査及びヒアリング調査を実施した。

1）訪問介護事業所に対するアンケート調査
2）訪問介護事業所に対するヒアリング調査

④報告書の作成　生活援助従事者研修の課題・ニーズ・今後のあり方の整理

①～③の調査結果を元に、当該研修の実施状況、課題やニーズ、今後のあり方ついて報告書をとりまとめる。また、研修修了者が活躍している事例、活用の可能性、課題を取りまとめる。

■調査実施時期

調査内容	調査時期
①生活援助従事者研修の実施状況調査	
1）都道府県に対するアンケート調査	令和3年10月～令和3年11月
2）研修事業者に対するアンケート調査	令和3年10月～令和3年11月
3）研修事業者に対するヒアリング調査	令和4年1月～令和4年2月
②研修修了者に対するヒアリング調査	令和4年1月～令和4年2月
③訪問介護事業所に対する調査	
1）訪問介護事業所に対するアンケート調査	令和3年10月～令和3年11月
2）訪問介護事業所に対するヒアリング調査	令和3年12月～令和4年2月

※アンケート調査結果における記述・集計・分析方法の注意点

・“n”は有効回答を指し、原則として n 数に対する比率を%表示（割合）で記している。
・（SA）は単一回答（Single Answer）、（MA）は複数回答（Multiple Answer）、（数量）は数量回答、（FA）は自由回答（Free Answer）。
・各質問項目では基本的に「無回答」を含めた数値を母数として集計している。
・集計結果は、原則として小数点第 2 位以下を四捨五入して表記しているため、合計が 100%にならない場合がある。
・クロス集計を実施しているが、表側項目のサンプル数が 30 サンプル未満の項目については、誤差が大きいため参考とする。
・報告書内の図表の網掛けについて

・・・全体より10ポイント以上高い　・・・全体より10ポイント以上低い

２．生活援助従事者研修の実施状況調査

（１）都道府県に対するアンケート調査

【目的】

生活援助従事者研修の実施主体は、介護職員初任者研修と同様に「都道府県又は都道府県知事の指定した者とする」と定められている。そのため、各都道府県における研修事業者の指定状況、生活援助従事者研修制度に対する見解を明らかにし、今後の制度拡大の参考情報を収集することを目的にアンケート調査を実施した。

【調査方法】

郵送アンケート調査

【調査対象・回収状況】

47 都道府県の介護担当部門（福祉課等）を対象として実施

都道府県（37 件／47 件）　　回収率：78.7%

【調査実施時期】

令和 3 年 10 月～令和 3 年 11 月

【調査結果の概要】

・ほぼすべての都道府県で、介護人材が不足している
・研修を実施している事業者が、介護職員初任者研修と比較しても圧倒的に少ない（１事業所もない都道府県が 35%を占める）
・都道府県に指定事業者が存在しない主な理由は、訪問介護事業所のニーズがないということ（訪問介護事業所は介護職員初任者研修修了者以上を求める）
・指定事業者が 1 事業所以上存在する 21 都道府県中、6 都道府県は講座が開講されていない
・定員に対する応募者数の割合は平均 55%、修了者のうち、実際に就業している人の割合は 33%
・都道府県の立場として、生活援助従事者研修に対する評価は決して高くない。受講者、訪問介護事業者双方のニーズが「あると思う」との評価はいずれも 3 割台に留まり、「ない」、「わからない」との見解を示す都道府県も多い
・指定事業者（研修事業者）や受講者向けに支援・補助を実施している都道府県は 32%（内容は「受講料の補助」が多い）
・生活援助従事者研修の拡大・浸透を図る意向がある都道府県は 19%に留まる
・認知度が低い、応募者が少ない、活躍の場が少ない、研修事業者が少ないなど、制度が浸透していないことが課題と指摘
・介護職として就業意向がある人は「介護職員初任者研修」、少し関心がある人は「入門的研修」の傾向で、「生活援助従事者研修」の位置づけが曖昧との指摘が目立つ。

1.介護人材の過不足の状況

問１.貴都道府県における介護人材の過不足の状況についてお答えください。（各 SA）

ほぼすべての都道府県で、介護人材が不足している

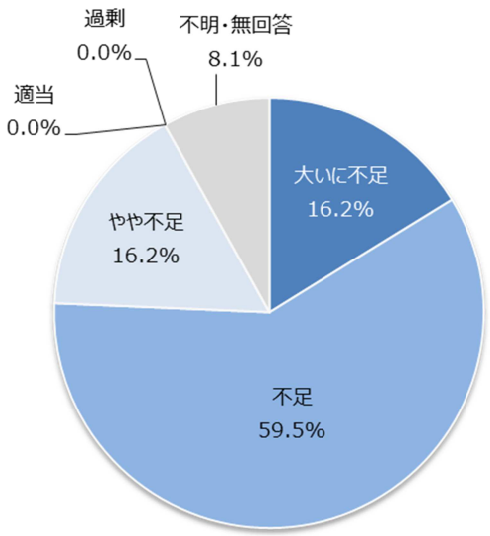
各都道府県の介護職員及び訪問介護員の過不足の状況について尋ねた。

介護職員全体では、「大いに不足」が 16.2%、「不足」が 59.5%、「やや不足」が 16.2%で合計 91.9%が不足と回答しており、「適当」「過剰」の比率は 0.0%となった（不明・無回答が 8.1%を占めている）。

訪問介護員は、「大いに不足」が 21.6%、「不足」が 54.1%、「やや不足」が 16.2%で合計 91.9%が不足と回答しており、「適当」「過剰」の比率は 0.0%となった。

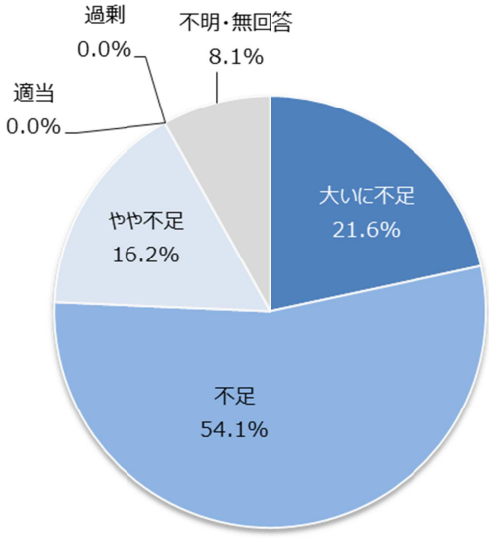
いずれも、ほぼすべての都道府県で介護人材が不足しており、その中でも訪問介護員の不足度合いが高い様子が見られる。

介護職員



n =37

訪問介護員



n =37

2.研修事業者数（指定事業者数）

問２.貴都道府県における「介護職員初任者研修」「生活援助従事者研修」の指定事業者数をお答えください。（各数量）

研修を実施している事業者が、介護職員初任者研修と比較しても圧倒的に少ない
１事業所も存在しない都道府県が 35%を占める

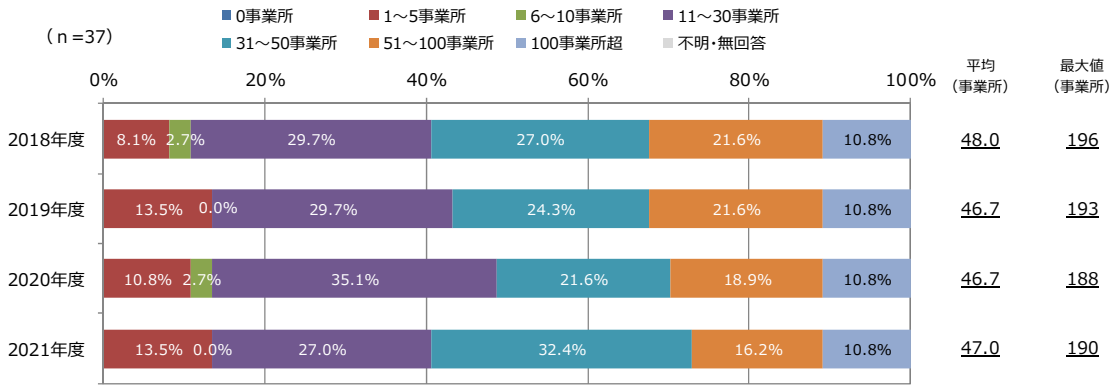
都道府県が指定する介護職員初任者研修及び生活援助従事者研修を実施する事業者数を尋ねた。生活援助従事者研修は、制度創設後 3 年を経過した 2021 年度においても「指定事業者なし＝0」の都道府県が 35.1%を占めている。

生活援助従事者研修を実施する指定事業者数は、1 都道府県当たり平均で 2 事業所である。1 事業所以上の指定事業者がある都道府県の平均をみても 3.1 事業所に留まっている。

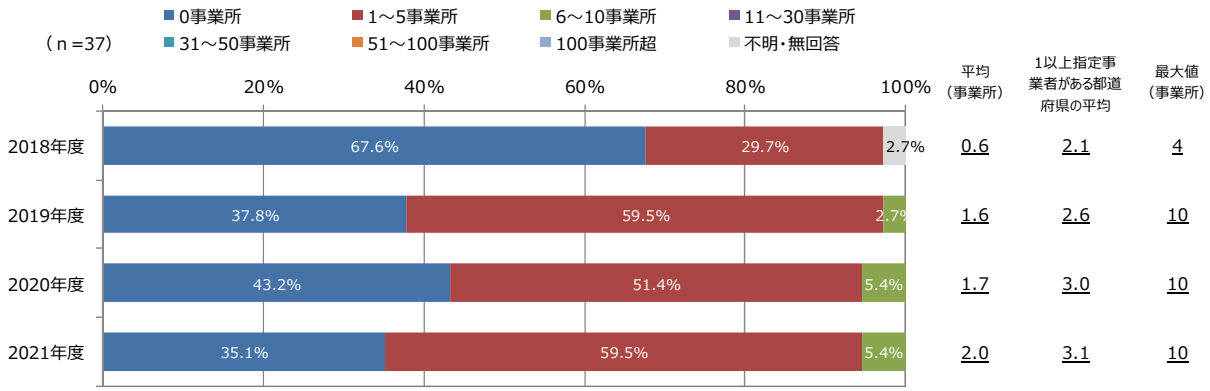
また、指定事業者数が 5 事業所以下の都道府県が全体の 94.6%を占めている。

介護職員初任者研修の指定事業所数は 1 都道府県あたり平均 47 事業所（2021 年度）となっており、生活援助従事者研修の指定状況者数は相対的にも少ない。

■介護職員初任者研修の指定事業者数



■生活援助従事者研修の指定事業者数



3. 生活援助従事者研修の指定事業者が存在しない要因に対する見解

問 3.前問で生活援助従事者研修の指定事業者が「0」の都道府県の方にお伺い致します。

生活援助従事者研修の指定事業者が存在しないのは、どのような点が要因・課題だと思いますか？（FA）

都道府県に指定事業者が存在しない主な理由は、訪問介護事業所のニーズが見込めない（訪問介護事業所は介護職員初任者研修修了者以上を求める）

生活援助従事者研修の指定事業者がない都道府県に対して、その要因を自由回答形式で尋ねたところ、受講者側のニーズが見込めない（わからない）ことに関する意見が多い。また、受講者の認知不足を指摘する意見もあがっている。

秋田県	当該制度の認知不足。当該制度に対するニーズが不明確。
山形県	生活援助従事者研修の需要・効果が見えないため。
茨城県	介護事業者において、介護職員初任者研修までを修了した人材を求めることが多く、生活援助従事者研修を修了した人材に対するニーズが大きくないため。研修事業者において、講座の費用設定等で課題があるため。受講者のなかで、認知が広まっておらず、希望者が多くないと考えられるため。
富山県	把握していない。
滋賀県	昨年度、事業の指定申請は 1 件ありましたが、募集段階で人が集まらず、研修が廃止になった経緯があり、受講者側のニーズが低い研修だと考えられます。
京都府	初任者を主体として行っている事業者が、生活援助も始める事がなく、修了後も就職しやすい初任者を主体として実施する所がほとんどです。初任者の内容が少し難しいということで、支援学校の先生が生活援助に切り替えて授業に組み込む、組み込みたい（次年度より）相談はあります。
奈良県	本県においては当該研修に対するニーズがほとんどなく、指定に係る規定を設けていないため。
鳥取県	研修の受講希望者が少ないこと。
山口県	事業者の実施ニーズがない（受講者数が確保できない）。
香川県	入門的研修修了者や介護助手等との違いが分かりにくく、受講者のニーズが見込めない。市町村における総合支援事業の一環として、生活援助従事者研修事業者の指定を受けたいと希望する事業者はいるが、新型コロナウィルス感染症の拡大等により研修実施を見合わせている。
愛媛県	研修の実施の意向がなく、これまでも一度も実施したことがない。受講者層・サービス提供事業のニーズが低い。
宮崎県	研修の需要が高くない。初任者研修に比べて研修時間が短い分、受講料も安くなる。

4.生活援助従事者研修の実施状況

問 4.貴都道府県における、生活援助従事者研修の実施状況をお知らせください。

定員、受講者数、修了者数などは年間の合計値を記入ください。（数量）

※生活従事者研修指定事業者が「0」の都道府県を除く 21 都道府県が対象

指定事業者が 1 事業所以上存在する 21 都道府県中、6 都道府県は講座が開講されていない
定員に対する応募者数の割合は平均 55%
修了者のうち、実際に就業している人の割合は 33%

生活従事者研修の指定事業者が 1 事業所以上ある都道府県に対して、生活援助従事者研修の定員、受講者数、修了者数、修了者の就業状況について、それぞれ実数を尋ねた。コロナ禍という要因があるためか、6 都道府県は指定事業者が存在するものの定員 0（講座が開催されていない）となっており、アンケートに回答した 37 都道府県中 15 都道府県（全体の 41%）が生活援助従事者研修を実際に開講している。

定員に対する受講者数の割合の平均値は 55.0%、修了者数に占める就業状況は 32.8%となっている。生活援助従事者研修は、講座開催数、定員が少ないにもかかわらず、受講者数は定員に達していない。15 都道府県中、定員が 100%に達している都道府県は 2 件で、70%以上が 7 件であった。定員に対して受講者数が 20%以下の都道県は 4 件見られた。

（名）

n =21	2020年度 定員	2021年度 定員	2020年度 受講者数	2020年度 修了者数	2020年度 就業状況	定員に占める受講者数の割合	修了者に占める就業者数の割合
平均・人（定員0を含む）	34.7	30.2	11.1	10.1	2.7	-	-
平均・人（定員0を除く）	44.0	33.7	14.1	13.2	4.0	55.0%	32.8%

※6 都道府県は指定事業者が存在するものの定員 0（講座が開催されていない）

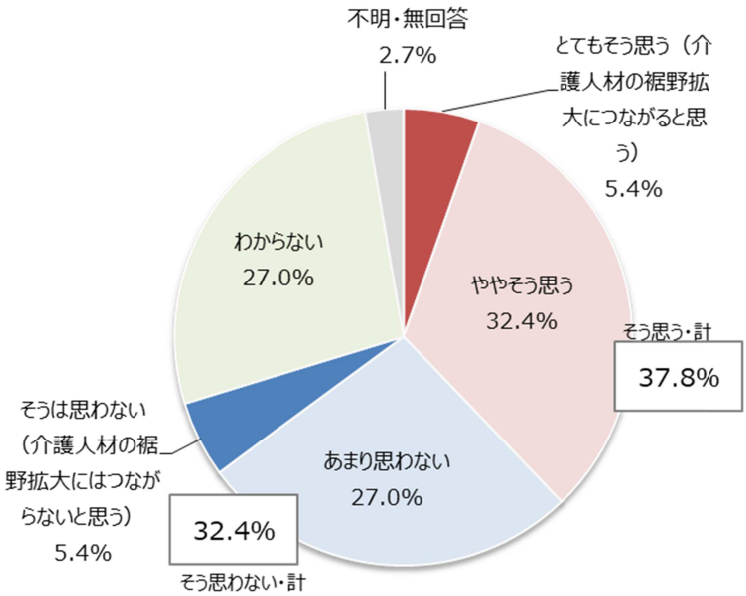
5.生活援助従事者研修によって、介護人材の裾野拡大につながると思うか

問 5.生活援助従事者研修によって、介護人材の裾野拡大につながると思いますか。　（SA）

（身体介護を伴わない資格によって従来応募を躊躇っていた人が応募するなど）

生活援助従事者研修が介護人材の裾野拡大につながると思うか？
都道府県の見解は、「そう思う」38%、「そう思わない」が 32%、「わからない」が 27%と意見が分かれる

都道府県に対して、生活援助従事者研修によって、介護人材の裾野拡大につながると思うかを尋ねたところ、「とてもそう思う」が 5.4%、「ややそう思う」が 32.4%で合計 37.8%が介護人材の裾野拡大につながるとの見解を示している。一方で、「あまりそう思わない」（27.0%）、「そう思わない」（5.4%）で合計 32.4%が、生活援助従事者研修の介護人材拡大の効果に懐疑的な見解を示している。「わからない」も 27.0%を占めており、研修事業者を指定する都道府県の評価が分かれている（研修事業者に対して講座開設を積極的に促す都道府県が少ないと想定される）。



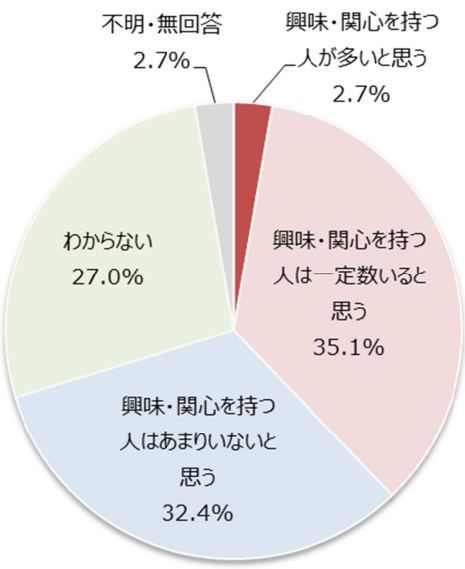
	n	%
とてもそう思う（介護人材の裾野拡大につながると思う）	2	5.4
ややそう思う	12	32.4
あまり思わない	10	27.0
そうは思わない（介護人材の裾野拡大にはつながらないと思	2	5.4
わからない	10	27.0
不明・無回答	1	2.7
全体	37	100.0

6.受講者・応募者側の生活援助従事者研修に対するニーズについての見解

問 6.受講者・応募者側の生活援助従事者研修に対するニーズについてどのように思われますか。（SA）

受講者・応募者側の生活援助従事者研修に対するニーズ
「多い/一定数はある」38%、「あまりいない」32%、「わからない」27%と見解が分かれる

都道府県に対して、受講者・応募者の生活援助従事者研修ニーズがあると思うかを尋ねたところ、「興味・関心を持つ人が多いと思う」が 2.7%（1 件）、「興味・関心を持つ人は一定数いると思う」が 35.1%で合計 37.8%が一定のニーズがあると思うとの見解を示している。一方で、「興味・関心を持つ人はあまりいないと思う」が 32.4%、「わからない」が 27.0%を占めており、5 割以上の都道府県が、受講者側のニーズに対して「ある」とは認識していない。



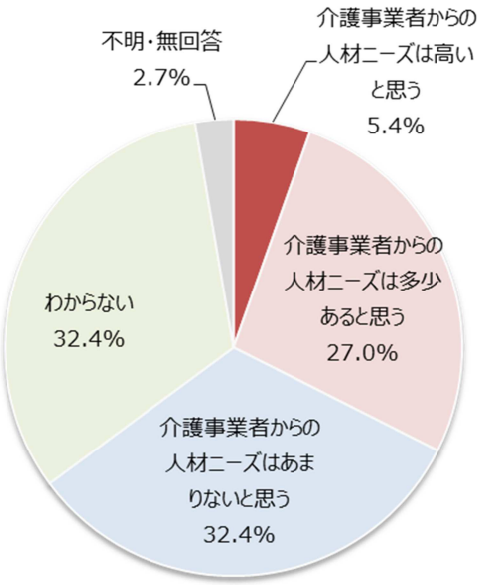
	n	%
興味・関心を持つ人が多いと思う	1	2.7
興味・関心を持つ人は一定数いると思う	13	35.1
興味・関心を持つ人はあまりいないと思う	12	32.4
わからない	10	27.0
不明・無回答	1	2.7
全体	37	100.0

7. 介護事業者側の生活援助従事者研修を修了した人に対する人材ニーズについての見解

問 7.介護事業者側の生活援助従事者研修を修了した人に対する人材ニーズについてどのように思われますか。（SA）

訪問介護事業者側の生活援助従事者研修に対するニーズ
「ニーズは高い/多少ある」32%、「あまりない」32%、「わからない」32%と見解が分かれる

都道府県に対して、介護事業者に生活援助従事者研修を修了した人のニーズはあると思うかを尋ねたところ、「介護事業者からの人材ニーズは高いと思う」が 5.4%、「介護事業者からの人材ニーズは多少あると思う」が 27.0%で合計 32.4%が「人材ニーズがあると思う」と回答している。一方で、「介護事業者からの人材ニーズはあまりないと思う」が 32.4%、「わからない」が 32.4%で、6 割以上が、介護事業者のニーズに対して「ある」とは認識していない。



	n	%
介護事業者からの人材ニーズは高いと思う	2	5.4
介護事業者からの人材ニーズは多少あると思う	10	27.0
介護事業者からの人材ニーズはあまりないと思う	12	32.4
わからない	12	32.4
不明・無回答	1	2.7
全体	37	100.0

8. 指定事業者や受講者向けに支援・補助の実施状況

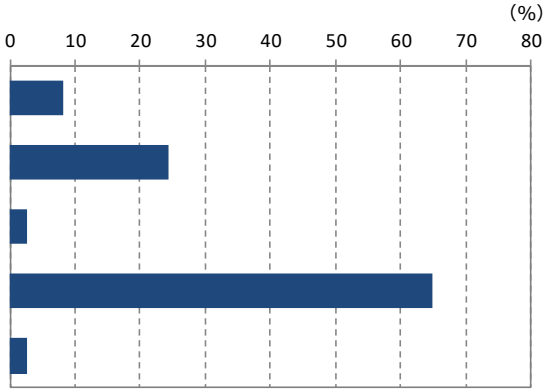
問 8.貴都道府県として、「生活援助従事者研修」に関して、指定事業者や受講者向けに支援・補助を行っていますか。（MA）

指定事業者（研修事業者）や受講者向けに支援・補助を実施している都道府県は 32%

都道府県として、指定事業者（研修事業者）や受講者向けに支援・補助を実施しているかを尋ねたところ、全体の 64.9%が「特に行っていない」としている。「不明・無回答」を除くと、全体の 3 割強の都道府県で何らかの支援・補助を行っている。

支援・補助の対象としては、「生活援助従事者研修を受講する人向けの支援・補助を行っている」が 24.3%、「生活援助従事者研修を実施する事業者向けの支援・補助を行っている」が 8.1%となっている。

	n	%
生活援助従事者研修を実施する事業者向けの支援・補助を行っている	3	8.1
生活援助従事者研修を受講する人向けの支援・補助を行っている	9	24.3
生活援助従事者研修受講者の雇用等について、介護事業者向けに支援・補助を行っている	1	2.7
特に行っていない	24	64.9
不明・無回答	1	2.7
全体	37	100.0



9.「生活援助従事者研修」に関する支援・補助の内容

問 9.貴都道府県が実施している、「生活援助従事者研修」に関する支援・補助はどのようなものですか。（SA）

※前問で、生活援助従事者研修に関して何らかの支援・補助を行っている自治体

生活援助従事者研修に関する支援・補助の内容は以下の通りであり、「受講料の補助」が多い。

栃木県	受講料について補助を行っている。 ・補助率：1／2　・限度額：25,000 円
千葉県	市町村が生活援助従事者研修受講者に対して受講料補助を行う場合、補助額の一部を県が市町村に対して補助している。
東京都	介護職員資格所得支援事業、職場体験事業、介護職員就業促進事業
神奈川県	従業者が生活援助従事者研修を受講するために必要な受講料を、雇用主である介護事業者等が負担した場合に、その費用の 3 分の 1 を補助する。 研修受講者 1 人あたりの補助額上限：12,000 円
岐阜県	生活援助従事者研修の修了かつ県内の介護保険事業所で介護職員として 3 か月以上継続していることを条件に、当該介護職員を雇用する事業者が負担した当該研修の受講に係る経費を助成（上限 4 万円／人）
三重県	県が三重県社会福祉協議会に介護員初任者研修及び生活援助従事者研修の実施を委託している。（受講料無料）
滋賀県	研修する受講者に直接、受講料を補助するのではなく、事業所が受講料を負担する場合上限 10 万円の 2／3（6 万 6 千円）を事業所に対して補助することを行っています。
兵庫県	受講料の補助 受講料の 1／2 以内（1 人当たり上限 35,000 円以内）
鳥取県	県社会福祉協議会を実施主体とし、補助額の上限を 2 万円（担い手奨励金、過疎地就業奨励金をそれぞれ 2 万円を上限として別途支給可能）で受講者に補助している。
徳島県	地域医療介護総合確保基金（R3.12～R4.3）2,000 千円　※現在は 1 事業者のみ。 →生活援助従事者研修の受講支援等からマッチングまでの一体的支援を行う。
高知県	中山間地域の市町村が委託業務等で実施する「生活援助従事者研修」の経費に対して補助を行っている。「生活援助従事者研修」を受講した方に対する受講料の助成。
長崎県	離島地域の住民に介護の仕事に関する基礎的な研修（介護職員初任者研修、生活援助従事者研修）を受講してもらうための費用を補助（県→市町）。※住民は、市町が開催する研修の受講にあたり、受講料の負担が一部で済む（もしくは自己負担なし）。また、他の地域で開催される研修を受講する際にも旅費の助成が受けられる。

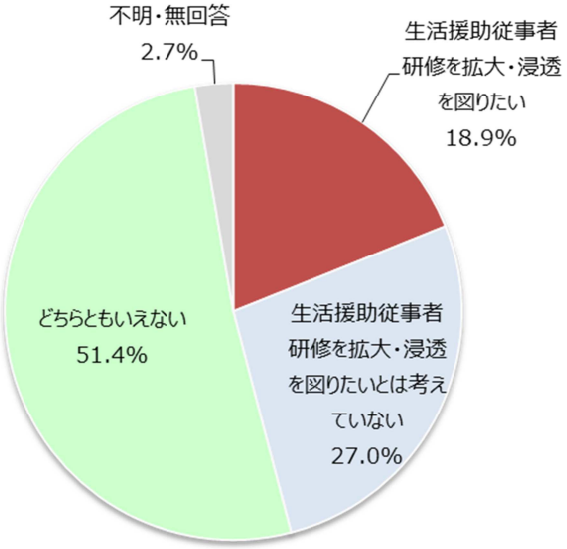
10. 生活援助従事者研修を拡大・浸透を図りたいか

問 10.全国的に、「生活援助従事者研修」の指定事業者、講座開設数は多くはない状況です。貴都道府県として、生活援助従事者研修を拡大・浸透を図りたいとお考えですか。（SA）

生活援助従事者研修の拡大・浸透を図る意向がある都道府県は 19%

前述の通り、各都道府県では介護人材が不足している状況である。一方で、生活援助従事者研修の実施事業者数、講座数は介護職員初任者研修の指定事業者数と比べてもかなり少ない。そのような中で、今後、生活援助従事者研修の拡大・浸透を図りたいと考えているかを尋ねたところ、「拡大・浸透を図りたい」が 18.9%、「拡大・浸透を図りたいとは考えていない」が 27.0%、「どちらともいえない」が 51.4%という結果となった。

指定事業者数・講座数の拡大は、受講者数の拡大と相関するものと想定され、行政による認知促進や受講料補助なども重要な取組事項の 1 つであると想定される。しかしながら、各都道県の介護人材が不足している状況にも関わらず、生活援助従事者研修の拡大・浸透を図りたいとする意向を持っている都道府県が 2 割弱にとどまっている点は大きな課題であると考えられる。



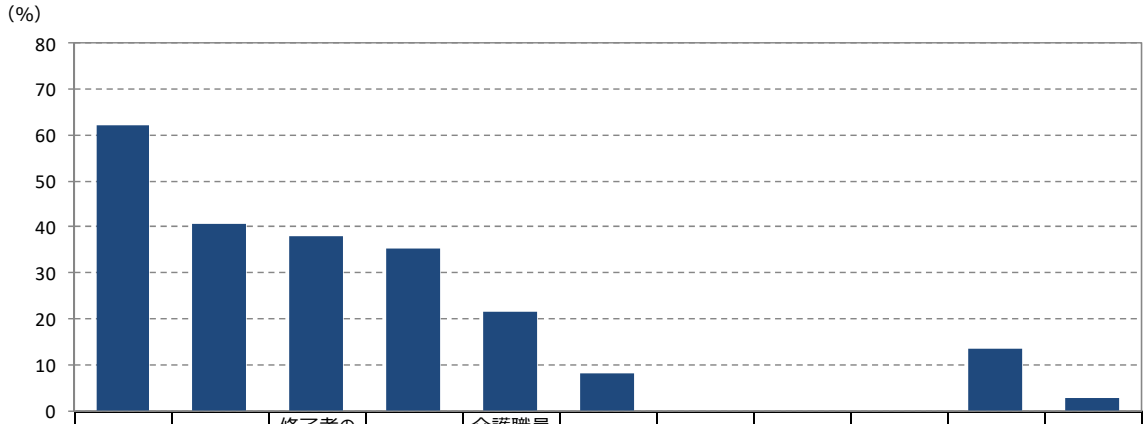
	n	%
生活援助従事者研修を拡大・浸透を図りたい	7	18.9
生活援助従事者研修を拡大・浸透を図りたいとは考えていない	10	27.0
どちらともいえない	19	51.4
不明・無回答	1	2.7
全体	37	100.0

11. 生活援助従事者研修の促進の課題

問 11.生活援助従事者研修の促進について、どのような点が課題だと思われますか。（MA）

「応募者が少ない」「認知度が低い」「活躍の場が少ない」「研修事業者が少ない」など制度が浸透していない点が課題

各都道県に対して、生活援助従事者研修の促進における課題を尋ねたところ、「応募者が少ない（魅力的な資格に感じられていない）」が 62.2%とやや突出している。次いで「制度の認知度が低い」（40.5%）、「修了者の活躍の場が少ない（介護事業者が人材を活用しにくい）」（37.8%）、「研修指定事業者が少ない」（35.1%）、「介護職員初任者研修など、他の研修・資格との違いがわかりにくい」（21.6%）などが続いている。制度の認知が課題であるものの、制度の魅力が受講者はもとより、介護事業者や都道府県にも認識されていない点が課題であることが伺える。



		応募者が少ない（魅力的な資格に感じられていない）	制度の認知度が低い	修了者の活躍の場が少ない（介護事業者が人材を活用しにくい）	研修指定事業者が少ない	介護職員初任者研修など、他の研修・資格との違いがわかりにくい	就業時の報酬が低い	講座の費用が高い	修了までの工数・難易度が高い	受講費用の妥当性や開講場所をどうするのかなど難しい	その他	不明・無回答
n 数	37	23	15	14	13	8	3	0	0	0	5	1
%	100.0	62.2	40.5	37.8	35.1	21.6	8.1	0.0	0.0	0.0	13.5	2.7

＜その他＞

・研修事業者がない

・訪問介護において生活援助のみを提供するケースが少ない

・研修指定事業者がいない

・介護人材が不足している事業所等においては、即戦力となる人を要求しており、身体介護の出来ない生活援助従事者研修修了者よりも身体介護が可能な初任者研修修了者に需要がある

・事業者側の需要が明確でない

12. 生活援助従事者研修に対する意見

問 12.生活援助従事者研修に対するご意見等、ご自由にご記入ください。（FA）

生活援助従事者研修に対する意見として、介護初任者研修との位置づけ、関係性に関する内容が多い。介護に関心がある人は、初任者研修を選択する傾向、受講費用の資格の有用性の関係、研修事業者の収益性（カリキュラム編成上の受講免除が困難）など。すなわち、介護初任者研修と比較した、生活援助従事者研修ならではの魅力、働き方、役割を明確化することが必要であると推察される。

山形県	毎年初任者研修の実施事業者にアンケートを行っており、「来年度生活援助従事者研修を実施する予定はあるか」という質問に対して、数事業者が「ある」と答えているが、未だ実施している事業者はいない。入門的研修もあるため、介護職として働きたい人は初任者研修を受け、少し興味がある程度の人は入門的研修を受けていると思う。生活援助従事者研修の有用性をもっと国でアピールしてほしい。
岡山県	どうしても初任者研修の陰に隠れている印象です。同じ修了なら生活援助ではなく、初任者を選ぶ傾向が強いです。本県は初任者研修受講者（事務所）に向けた補助金支援を行っていることも理由の 1 つです。生活援助従事者に対しての支援は行っておりません。
長野県	県内の研修実施事業者は市町村社協が多く、修了者もボランティアの担い手となっている様子。介護職場に関心がある人は、初任者研修を受講する傾向がある。
石川県	石川県では開講数も少なく判断材料に欠く状況です。
東京都	研修受講にかかるコスト（費用・時間）に比べ、メリットが少ない（直接介助ができない）。
島根県	創設されて 3 年と間もないため、一般に周知されていないこともあるが、制度自体の認知度が低いと思われる。国・県での PR が必要と思われる。（ターゲット設定等）
愛知県	生活援助従事者研修を修了しても、身体介護を行うことができないため、活躍の場が少ないように思われる。最初は生活援助従事者研修の実施を希望する事業者でも、身体介護を行うことができないと知ると介護職員初任者研修の実施に切り替える事業者も少なくない。生活援助従事者研修を実施しようとしても受講生が集まらず中止となるケースがある。
福島県	事業所等が実際に未経験者を雇用しようとする場合、研修時間 59 時間という短時間で資格を取得できる生活援助従事者研修資格取得者よりも、初任者研修の 130 時間というある程度長時間の研修を受けようとする気概を持った人を雇用する傾向がある。
徳島県	現状、生活援助従事者研修の修了者については、介護職員初任者研修を受講する際、重複するカリキュラムを受講免除できることとされているが、介護職員初任者研修を実施する事業者からは、「カリキュラム編成上、受講免除を行うことは難しい。」との声が多い（実際に免除を行うには、生活援助従事者研修修了者向けのカリキュラムを、別立で用意する必要があるため）。介護職員初任者研修の受講・修了に、スムーズにつながる方策が必要だと思われる。

（２）研修事業者に対するアンケート調査

【目的】

生活援助従事者研修は、各都道府県の指定を受けた事業者が研修を実施している。調査実施時にWeb サイト等を通じて、各都道府県が公表する指定事業者を調査した結果、59 事業所が確認できた。研修事象者が講座数・受講者数を拡大していくことが重要であり、研修事業者が生活援助従事者研修に対してどのような見解も持っているかを確認することを目的にアンケート調査を実施した。

【調査方法】

郵送アンケート調査

【調査対象・回収状況】

生活援助従事者研修の指定事業者（29 件／59 件）　回収率：49.2%

※各都道府県の HP 等で確認できた生活援助従事者研修の指定事業者 59 件を調査対象とした。

※回答事業者のうち、1 件は生活援助従事者研修を全く実施していないため対象外とした他、2 件は過去に指定を受けたが休止している等であった（集計対象に含めた）

【調査実施時期】

令和 3 年 10 月～令和 3 年 11 月

【調査結果の概要】

・研修事業者の 57%が、自法人もしくは関連法人で、訪問介護サービスを提供している（介護スタッフの採用の窓口機能として研修を実施するメリットもある）

・生活援助従事者研修の指定事業者の 82%が「介護職員初任者研修」の講座も開設

・受講料は、社会福祉法人、公益財団法人などは「5,000 円未満」、民間企業は「2 万円～4 万円未満」が多い

・研修事業者（指定事業者）であっても各年とも 5 割以上が実際に研修を開催していない（コロナ禍が影響している可能性）

・2019 年～2020 年度の平均値は、定員 21 名、受講者数が 8～9 名

・研修について、「応募者・受講者数が少ない」との評価が 82%を占める

・講座開催方針：「現状維持」（25%）、「休止」（21%）、「廃止」（14%）、「減らす」（7%）（全体傾向としては、講座数は縮小傾向の見通し）

・休止、廃止、縮小の要因は、受講者が集まらないことが大きい

・逆に、現状維持の理由としては、「実際に就業（自社）してスタッフとして助かっている」「すぐに初任者研修にステップアップした」「自治体から委託を受けて開講している」など

【調査結果の概要】 （続き）

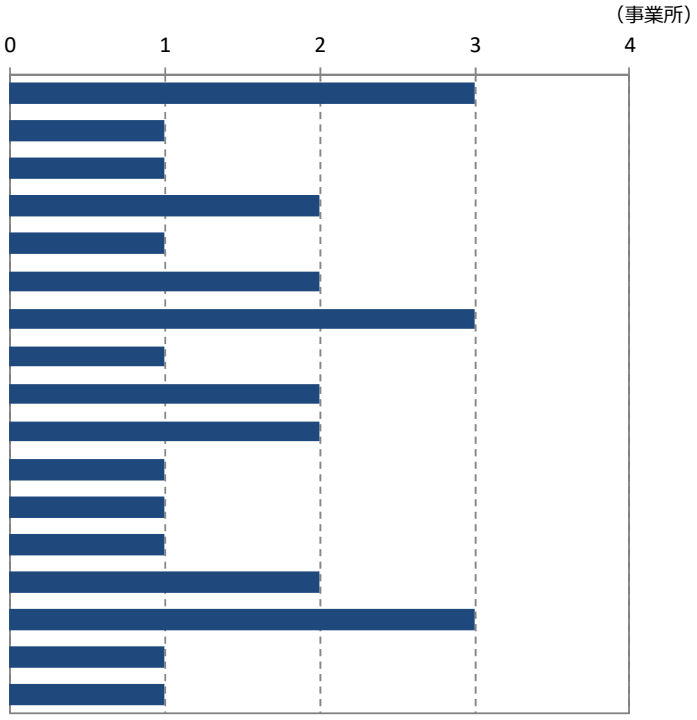
・講座運営上の課題は「受講者数の確保」「採算性の確保」「コロナ禍における記載」「介護事業所のニーズがない・活躍の場がない」
・研修事業者の 82%が、生活援助従事者研修による介護人材拡大の効果に懐疑的な見解
・良い点は、「短時間（59 時間）で習得できる」「ステップアップのきっかけになる」「主婦・主夫の方が取組みやすい」など
・課題は、「認知度が低い」「応募者数が少ない」「修了者の活躍の場が少ない」
・その他、市区町村が実施する総合支援事業（介護予防など要支援者向けの生活援助）との内容の違い、認知症介護基礎研修の受講義務化との関係、初任者研修との違いなど、他の資格や制度と比べて違いがわかりにくいことに対する意見が見受けられる

1.回答事業所の概要

①事業所の所在地

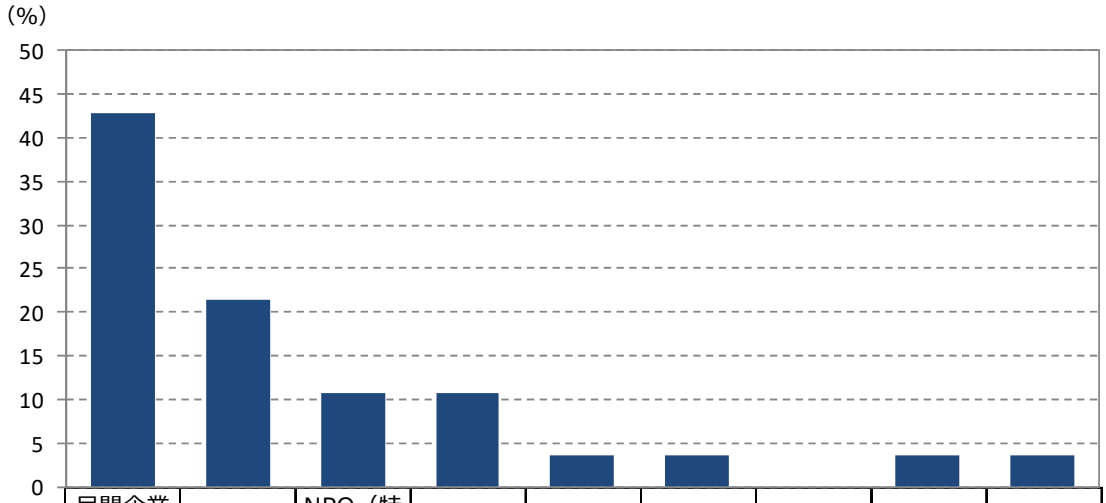
研修事業者の事業所所在地を尋ねたところ、以下の通りとなり、28 事業者（17 都道府県）から回答があった。

都道府県	n	%
北海道	3	10.7
青森県	1	3.6
宮城県	1	3.6
栃木県	2	7.1
群馬県	1	3.6
埼玉県	2	7.1
東京都	3	10.7
新潟県	1	3.6
長野県	2	7.1
三重県	2	7.1
滋賀県	1	3.6
和歌山県	1	3.6
岡山県	1	3.6
広島県	2	7.1
福岡県	3	10.7
熊本県	1	3.6
沖縄県	1	3.6
全体	28	100.0



②法人種別

研修事業者の種別は、「民間企業」が 42.9%（12 事業所）、「社会福祉法人」が 21.4%（6 事業所）、「NPO 法人」「学校法人」が 10.7%（各 3 事業所）となっている。



		民間企業（株式会社・有限会社等）	社会福祉法人	NPO（特定非営利活動法人）	学校法人	医療法人	地方自治体（市区町村）	社団法人・財団法人	その他	不明・無回答
n 数	28	12	6	3	3	1	1	0	1	1
%	100.0	42.9	21.4	10.7	10.7	3.6	3.6	0.0	3.6	3.6

＜その他＞

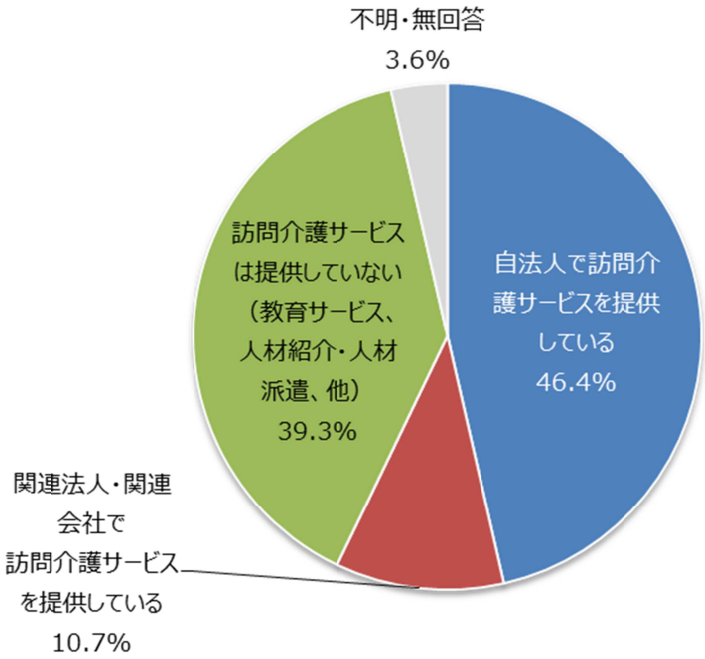
・公益財団法人

③訪問介護サービスの提供状況

研修事業者の 57%が、自法人もしくは関連法人で、訪問介護サービスを提供

研修事業者が、訪問介護サービスを提供しているか否かを尋ねたところ、「自法人で訪問介護サービスを提供している」が 46.4%（13 事業所）」、「関連法人・関連会社で訪問介護サービスを提供している」が 10.7%（３事業所）で、合計 57.1%が、自法人もしくは関連法人で「訪問介護サービス」を提供している。

→ヒアリング調査からは、自事業所の介護スタッフを採用することを目的に研修を実施している事業者も見られた。
（資格取得→就業先の紹介→介護スタッフの採用）



	n	%
自法人で訪問介護サービスを提供している	13	46.4
関連法人・関連会社で訪問介護サービスを提供している	3	10.7
訪問介護サービスは提供していない（教育サービス、人材紹介・人材派遣、他）	11	39.3
不明・無回答	1	3.6
全体	28	100.0

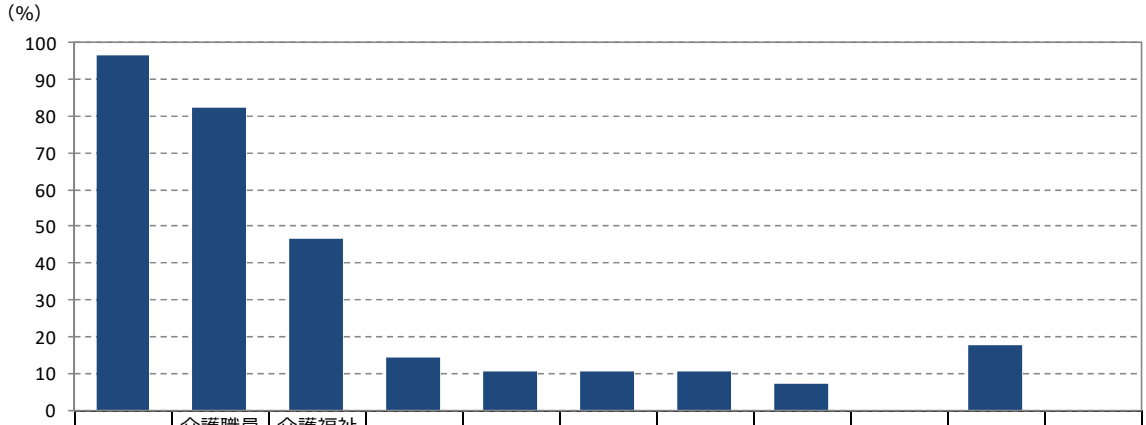
2. 事業所で提供している介護資格関連の講座

問 2.「貴事業所」で提供している介護資格関連の講座をすべてお選びください。（MA）
（研修実施事業者としての指定を受けている講座をすべてお選びください）

生活援助従事者研修の指定事業者の 82%が「介護職員初任者研修」の講座も開設

「生活援助従事者研修」の指定事業者が、提供している介護資格関連の講座は、「介護職員初任者研修」が 82.1%（23 事業所）、「介護福祉士実務者研修」が 46.4%（13 事業所）となっている。

1 事業所は「生活援助従事者研修」の指定事業者ではあるが、回答時に「休止中」であった。



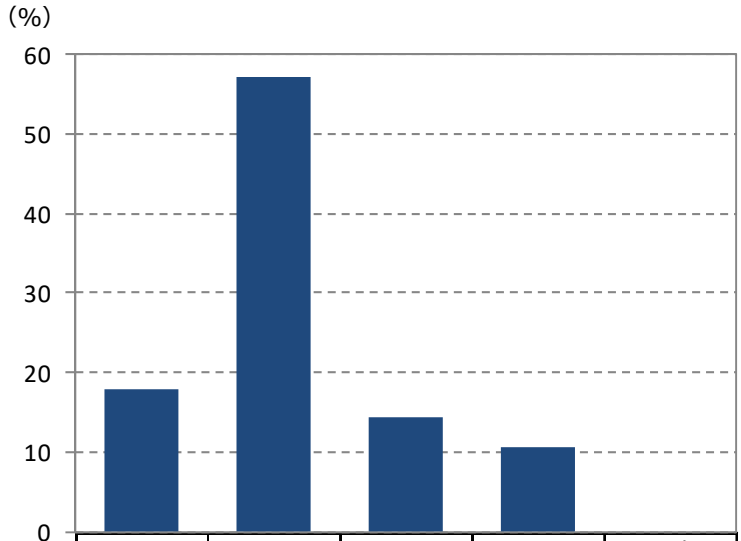
		生活援助従事者研修	介護職員初任者研修（旧ホームヘルパー2級）	介護福祉士実務者研修（旧ホームヘルパー1級）	介護事務	ケアマネジャー（介護支援専門員）	介護予防運動指導員	福祉用具専門相談員	レクリエーション介護士	認知症介助士	その他	不明
n 数	28	27	23	13	4	3	3	3	2	0	5	0
%	100.0	96.4	82.1	46.4	14.3	10.7	10.7	10.7	7.1	0.0	17.9	0.0

＜その他＞
・同行援護従業者養成研修（3 件）
・移動介護従事者
・介護入門的研修
・今はやっていない

3. 生活援助従事者研修の指定業者となった時期

問 3.貴事業所が、生活援助従事者研修の指定業者となった時期をご記入ください。（FA）

生活援助従事者研修の指定業者となった時期を尋ねたところ、2018 年の制度創設の翌年である「2019 年」が 57.1%（16 事業所）と最も多くなっている。

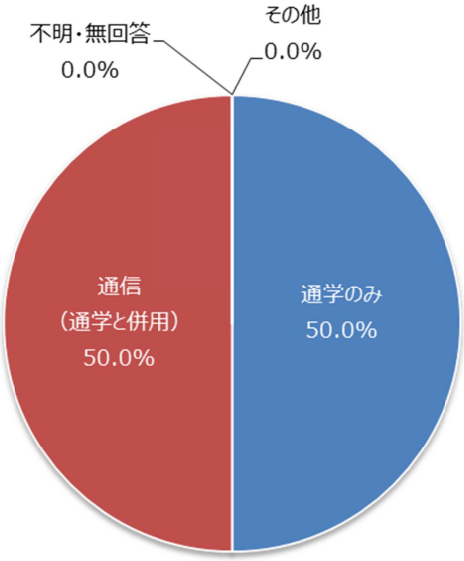


		2018年	2019年	2020年	2021年	不明・無回答
n 数	28	5	16	4	3	0
%	100.0	17.9	57.1	14.3	10.7	0.0

4. 生活援助従事者研修の受講形式

問 4.貴事業所が提供している、生活援助従事者研修の受講形式をご記入ください。（MA）

研修事業者が提供している生活援助従事者研修の受講形式は「通学のみ」「通信（通学と併用）」がそれぞれ 50.0%となっている。



	n	%
通学のみ	14	50.0
通信（通学と併用）	14	50.0
その他	0	0.0
不明・無回答	0	0.0
全体	28	100.0

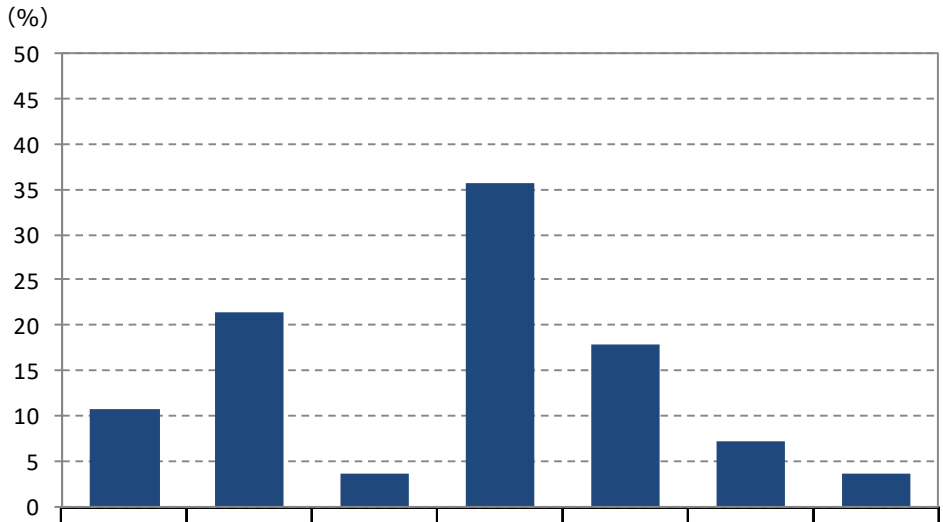
5. 生活援助従事者研修の受講料（テキスト代等を含む）

問 5.貴事業所が提供する、生活援助従事者研修の受講料（テキスト代等を含む）をご記入ください。（数量）

受講料は、社会福祉法人、公益財団法人などは「5,000 円未満」、民間企業は「2 万円～4 万円未満」が多い（平均 20,923 円）

生活援助従事者研修の受講料（テキスト代等を含む）は「2 万円以上 3 万円未満」が 35.7%（10 事業所）で最も多く、「1 万円未満」が 21.4%（6 事業所）、「3 万円以上 4 万円未満」が 17.9%（5 事業所）と続いている。平均値は 20,923 円となった。

個別の回答を見ると、「0 円」「5,000 円未満」は社会福祉法人、公益財団法人、市などとなっており、民間企業は 2 万円～4 万円未満が多い。



		0円	～1万円未満	～2万円未満	～3万円未満	～4万円未満	4万円以上	不明・無回答	平均・（円）
n 数	28	3	6	1	10	5	2	1	20,923
%	100.0	10.7	21.4	3.6	35.7	17.9	7.1	3.6	

6.生活援助従事者研修の実施状況

問 6.貴事業所における、生活援助従事者研修の実施状況をお知らせください。（概数で構いません）　（数量）
※年度毎に回答ください。（事業を開始していない年度は空欄としてください）
定員、受講者数、修了者数などは年間の合計値を記入ください。

2019 年～2020 年度の平均値は、定員 21 名、受講者数が 8～9 名

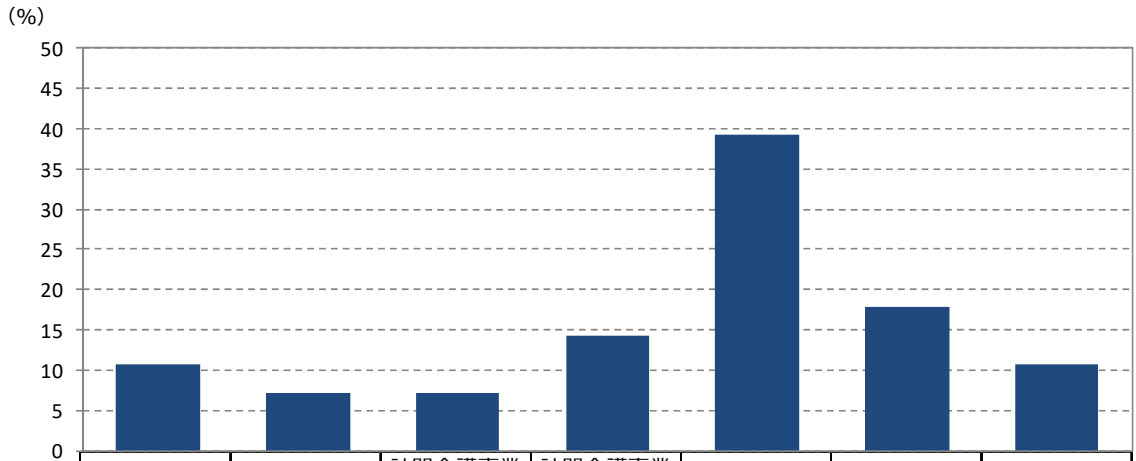
生活援助従事者研修の実施状況について経年で回答を得た。
各年の指定事業者数に対して、1 回でも講座を実施した事業所数の割合をみると、2019 年度が最も多く 47.6%となっている。コロナ禍である 2020 年度が 36.0%、2021 年度で 28.6%となっているが、指定事業者であっても 5 割以上が研修を開催していない状況となっている。
また、研修を実施した事業者の定員（年間）は平均で 20～30 名規模、受講者数は 2019 年度、2020 年度で 10 名を下回っている。すなわち、講座の開催回数、定員、受講者数とも低位で推移しており、定員に対する受講者の充足率も低い状況で、特に民間事業者にとっては講座の収益性は高くない様子が伺える。
修了者数に対する就業者数は、2020 年度で約 5 割に留まっている。
研修事業者にとっては、受講者が少ない＝生活援助従事者研修に対するニーズが少ないことから、集客が見込めず、講座の規模（開催回数、定員等）が小さくなっている様子が伺える。

			2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
指定事業者数	事業所	28	5	21	25	28
1回でも実施した事業所数	事業所	28	1	10	9	8
	%	100.0	20.0	47.6	36.0	28.6
実施回数（1回以上実施した事業者	回（平均）		1.0	1.2	1.2	1.4
定員	人（平均）		30.0	20.6	20.6	27.1
受講者数	人（平均）		16.0	8.3	9.1	-
修了者数	人（平均）		15.0	7.3	8.6	-
修了者の就業状況	人（平均）		1.0	1.6	4.5	-

7.研修修了者に対して就業先の紹介を行っているか。

問 7.貴事業所では、生活援助従事者研修の修了者に対して、就業先の紹介などを行っていますか。（MA）

生活援助従事者研修の指定事業者数が、修了者に対して就業先の紹介を行っているかを尋ねたところ、「特に就業先の紹介は行っていない」が 39.3%（11 事業者）。研修事業者が何らかの形で就業先を紹介しているケースが多い。就業先の紹介に際して、受講費の支援を実施しているケースも一定割合見られる。



		関連会社などを紹介している（就業が決まった場合は受講費の支援を実施）	関連会社などを紹介している（受講費の支援は実施していない）	訪問介護事業所（関連会社以外）などを紹介している（就業が決まった場合は受講費の支援を実施）	訪問介護事業所（関連会社以外）などを紹介している（受講費の支援は実施していない）	特に就業先の紹介は行っていない	その他	不明・無回答
n 数	28	3	2	2	4	11	5	3
%	100.0	10.7	7.1	7.1	14.3	39.3	17.9	10.7

＜その他＞

・関連会社の紹介（さくら市、高根沢町は金額補助。他市町村の人で 6 か月以上就業の場合は県より半額補助あり）
・福祉人材バンクに登録した方の一部対象者に受講料支援を行っている
・NPO のボランティア活動に参加する場合、受講費の支援を実施
・専門学校生のため、カリキュラムとして取得しているので不明
・研修事業の委託元で、就職面談会などを実施

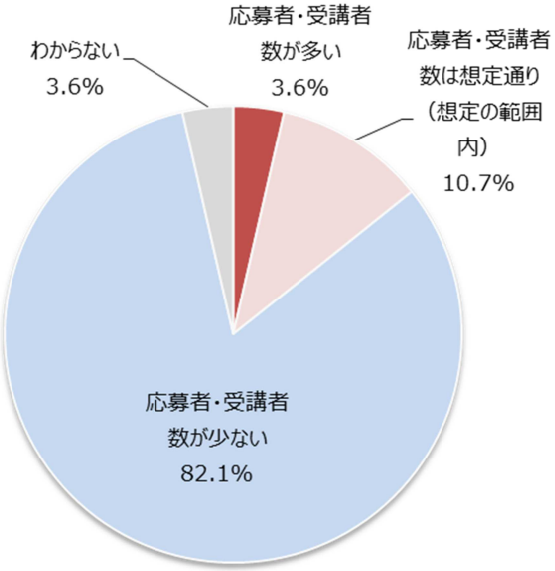
8. 生活援助従事者研修に対する応募・受講者数に対する評価

問 8.貴事業所で提供している生活援助従事者研修に対する応募・受講者数についてどのような評価しますか。

定員に対する充足率などについて、介護職員初任者研修など他の講座と比較した場合の評価も踏まえてお答えください。（SA）

「応募者・受講者数が少ない」との評価が 82%を占める

生活援助従事者研修の応募・受講者数についての評価は、「応募者・受講者数が少ない」が 82.1%（23 事業所）となっており、大半の研修事業者が応募者・受講者が少ないと評価している。



	n	%
応募者・受講者数が多い	1	3.6
応募者・受講者数は想定通り（想定の範囲内）	3	10.7
応募者・受講者数が少ない	23	82.1
わからない	1	3.6
全体	28	100.0

9. 今後の生活援助従事者研修の開催について

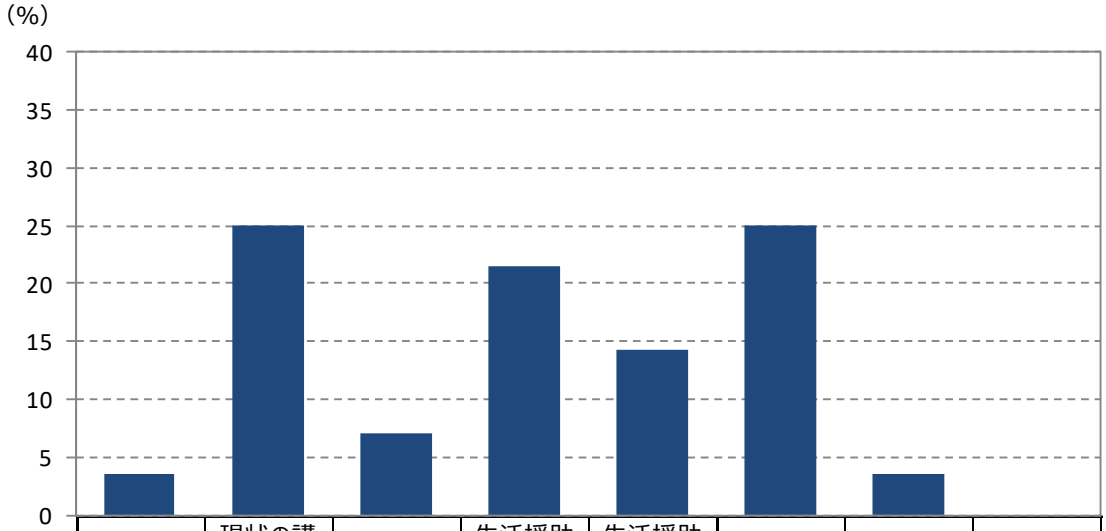
問 9.貴事業所では、今後の生活援助従事者研修の開催について、どのようにお考えですか。（SA）

講座開催方針：「現状維持」（25%）、「休止」（21%）、「廃止」（14%）、「減らす」（7%）
（全体傾向としては、講座数は縮小傾向の見通し）

今後の生活援助従事者研修の開催方針は「現状の講座数で運営」「わからない・未定」が 25.0%（7 事業所）、「休止する」が 21.4%（6 事業所）、「廃止する」が 14.3%（4 事業所）など分散しているが、「増やす」は 1 事業所に留まり、「減らす」「休止」「廃止」が合計 42.8%（12 事業所）と、全体傾向としては縮小傾向となっている。要因としては「受講者数が確保できない・少ない」ことに対する指摘が多い。

「増やす」「現状維持」の中には、「市からの委託」といった意見があり、受講者が集まりにくい状況では、委託事業など行政の支援が重要になっている様子が伺える。

また、地域の支え合いサポーターの養成の一環として生活援助従事者のカリキュラムを用いて、資格も取得できるといった効果・ニーズを指摘する声があり、資格取得の入口が、介護事業所での就業ではなく、要支援向けの人材養成、ボランティアなど地域社会への貢献といった側面からのアプローチの可能性が見受けられた。



		講座（実施回数）を増やす	現状の講座数（実施回数）で運営する	講座（実施回数）を減らす	生活援助従事者研修を休止する	生活援助従事者研修の実施を廃止する	わからない・未定	その他	不明・無回答
n 数	28	1	7	2	6	4	7	1	0
%	100.0	3.6	25.0	7.1	21.4	14.3	25.0	3.6	0.0

＜その他＞
・ニーズがなく実用的ではない

問 10.前問で回答いただいた理由をご記入ください。（FA）

■講座（実施回数）を増やす

・当法人では、行政等の委託を受けて生活援助従事者の養成研修を行っています。本年・昨年と、中山間地域に位置する市（岡山県真庭市）からの委託で講座を実施しています。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の養成」を目的とした講座として位置づけ、資格の取れない講座ではなく、この生活援助従事者のカリキュラムを用いることで、生活援助従事者の資格も取れるようにしています。この取り組みは、反応がよく、市が想定する受講者数を超えての応募もあるため、他の市町村にもこのスキームを提案し、当該講習の取り組みを広げていきたいと考えています

■現状の講座数（実施回数）で運営する

・検討する実績がまだないので、現状維持
・受講者数は少ないが、人材確保となった年もあったので
・引き続き初任者研修を受ける人が 1 割位いる。介護保険、自立支援（居宅介護）の家事援助サービスに従事しスタッフとして助かっている。その後、初任者研修を受講希望する人もいてステップアップしている
・介護入門的・初任者研修を含めて 3 研修実施しているので期間的に厳しい
・市からの委託を受け、実施しているため
・受講希望者数が低調であるため
・初任者研修と生活援助従事者研修を一体的に実施しているため、初任者研修を実施する回数を予定することができる

■講座（実施回数）を減らす

・研修の内容等がなかなか浸透しない。修了者が就業へはつながりにくい

■生活援助従事者研修を休止する

・受講者が少なく、介護人材の裾野拡大につながっていないため
・生徒が集まらない
・応募数が少ないため。初任者研修の方が良いとの意見が多かったため
・行政と協力して実施しようと思っている。その調整ができれば実施する。できなければ休止
・同様の研修を市区町村で無料で実施しているため、不要と考える

■生活援助従事者研修の実施を廃止する

・受講希望者がいないため（初任者研修を希望する方が多い）
・ニーズがないから
・需要がないと判断するため
・制度の認知度が低い上に、訪問介護事業所での生活援助に特化した業務が少なく、採用担当者からも初任者研修修了資格が求められているため

■わからない・未定

・今後（次年度）のことは未定
・ニーズがあまりなさそうである
・申込者（応募者）や問い合わせがない
・今年、受講者が集まらず休止となった。来年も同じような状況が考えられる
・色々な福祉関係の仕事では、どの分野でも職員の募集をかけてもなかなか応募者がいない状況です。介護の中でも生活援助と身体介護を分けて資格を取れやすいように新設されました。年金受給の年齢などで 65 歳過ぎても働く方々が多く、60 代初めで家の事だけをしている方などはいない現状で、色々なボランティア活動も 70 歳代の方がボランティアとしての活動が多くなっています。また、親とは同居していない家族が多くなっていることも研修参加者が集まらない原因と考えます。今後研修を企画しても参加者が集まらないのではないかと考えています

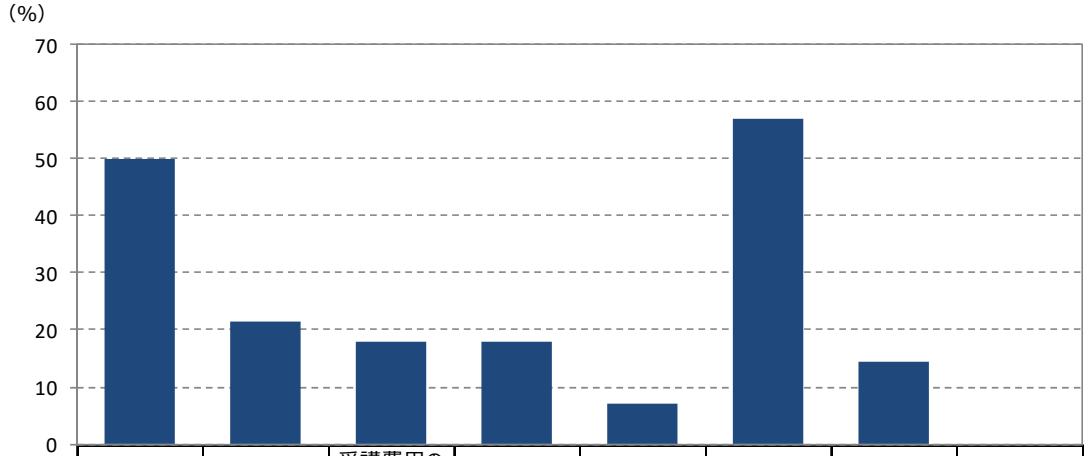
■その他

・認知症介護基礎研修と何ら変わり映えしない。初任者研修ともならず中途半端である

10. 生活援助従事者研修の応募者・受講者を集めるために取り組んでいること

問 12.生活援助従事者研修の応募者・受講者を集めるために取り組んでいることはありますか。（MA）

生活援助従事者研修の応募者・受講者が少ないとの指摘が多いが、応募者・受講者集めるために研修事業者が取り組んでいることを尋ねたところ、「HP でわかりやすい説明」が 50.0%（14 事業者）、「DM」が 21.4%（6 事業者）となっている。また、その他として「広報誌への掲載」などが挙がっている。



		HPでのわかりやすい説明	DM（ダイレクトメール	受講費用の割引・キャッシュバックなどキャンペーン	折込チラシの送付	Web広告	その他	特に取り組んでいることはない	不明・無回答
n 数	28	14	6	5	5	2	16	4	0
%	100.0	50.0	21.4	17.9	17.9	7.1	57.1	14.3	0.0

＜その他＞

・広報紙等への掲載（4）
・ハローワークでの説明会
・ポスターの配布
・ポスティング
・市の広報、ホームページ、地域の掲示板、市内事業者の掲示、社協等ボランティア団体への声掛け、事業者の無資格者への周知
・市の広報紙や、社協等との連携
・市町村の広報による PR。市町村の協力により受講料無料としているので受講者が平均にいる
・社協、役所、職安などへのチラシ配布
・新聞、タウン情報誌への掲載・市町広報への掲載依頼
・専門学校の要望で実施しているのみ
・知人を通して募集
・地方紙等への広告
・店等にチラシを置かせてもらっている

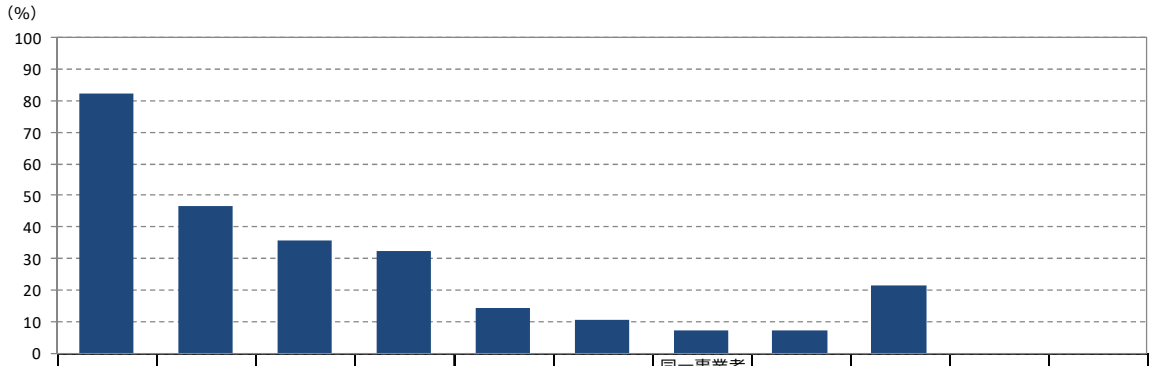
11. 生活援助従事者研修の運営上の課題

問 13.貴事業所で提供している、生活援助従事者研修について、運営上の課題はありますか。（MA）

講座運営上の課題は「受講者数の確保」「採算性の確保」「コロナ禍における記載」「介護事業所のニーズがない・活躍の場がない」

研修事業者の生活従事者研修（講座）の運営上の課題は、「受講者数の確保」が 82.1%（23 事業所）で突出している。次いで「採算性の確保」が 46.4%（13 事業所）、「コロナ禍における開催」が 35.7%（10 事業所）、「介護事業者への就職相談・斡旋」が 32.1%（9 事業者）で続いている。

コロナ禍における「施設実習」など、運営上の課題も挙げられているものの、研修事業者にとっては受講者数の確保が採算面の要因からも大きな課題となっている。



		受講者数の確保（応募促進）	採算性の確保	コロナ禍における開催	介護事業者への就業相談・斡旋（介護事業者のニーズがない、活躍の場が少ない等）	研修実施場所や研修講師などの確保	受講者の満足度	同一事業者が複数の都道府県にわたる事業であっても各都道府県において指定を受ける必要があり手間	テキスト、カリキュラムの作成	その他	特に運営上の課題はない	不明・無回答
n 数	28	23	13	10	9	4	3	2	2	6	0	0
%	100.0	82.1	46.4	35.7	32.1	14.3	10.7	7.1	7.1	21.4	0.0	0.0

＜その他＞

・指定事務において、講師の条件等が緩和されておらず、やることは初任者研修と変わらない
・web、オンライン受講の解禁
・ニーズがない
・開催実績がないのでわからない
・資格のメリットがない
・初任者研修には義務付けられていない、施設実習が義務付けられていて手間。特にコロナ禍にあっては、施設実習先の確保は極めて難しい

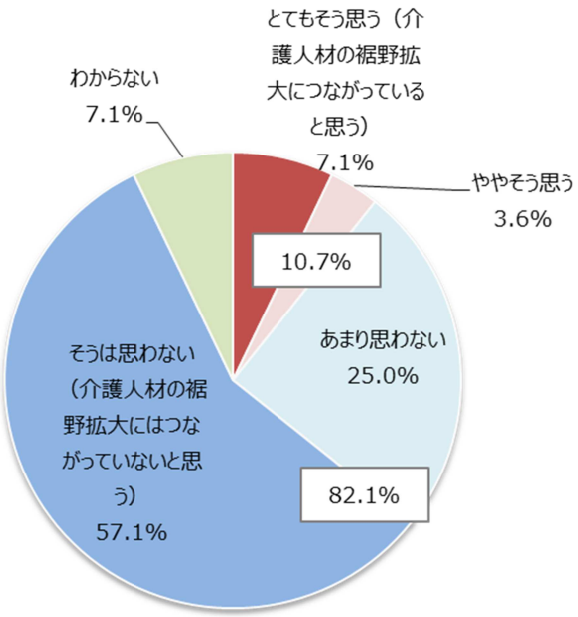
12. 生活援助従事者研修によって、介護人材の裾野拡大につながると思うか

問 14.生活援助従事者研修によって、介護人材の裾野拡大につながっていると思いますか。（SA）
（身体介護を伴わない資格によって従来応募を躊躇っていた人が応募するなど）

研修事業者の 82%が、生活援助従事者研修による介護人材拡大の効果に懐疑的な見解

生活援助従事者研修によって、介護人材の裾野拡大につながっていると思うかを尋ねたところ、「とてもそう思う」が 7.1%、「ややそう思う」が 3.6%で合計 10.7%が介護人材の裾野拡大につながるとの見解を示している。一方で、「あまりそう思わない」（25.0%）、「そう思わない」（57.1%）で合計 82.1%が、生活援助従事者研修の介護人材拡大の効果に懐疑的な見解を示している。

都道府県では「裾野拡大につながると思う」の合計が 37.8%、「そう思わない」の合計が 32.4%であったのと比較すると、研修事業者の生活援助従事者研修に対する評価は低い。



	n	%
とてもそう思う（介護人材の裾野拡大につながっていると思う）	2	7.1
ややそう思う	1	3.6
あまり思わない	7	25.0
そうは思わない（介護人材の裾野拡大にはつながっていないと思う）	16	57.1
わからない	2	7.1
全体	28	100.0

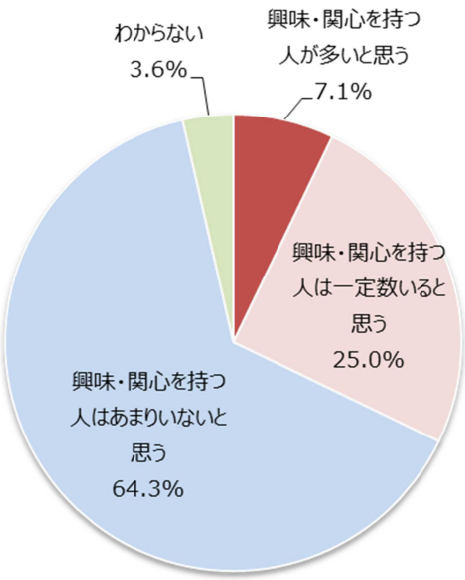
13. 受講者・応募者側の生活援助従事者研修に対するニーズ

問 15.受講者・応募者側の生活援助従事者研修に対するニーズについてどのように思われますか。（SA）

研修事業者の受講者・応募者の生活援助従事者研修に対するニーズに対する見解
「ある/一定数はある」32%、「あまりいない」64%、「わからない」4%と、ネガティブな評価が多い

研修事業者に対して、受講者・応募者の生活援助従事者研修ニーズがあると思うかを尋ねたところ、「興味・関心を持つ人が多いと思う」が 7.1%（2 件）、「興味・関心を持つ人は一定数いると思う」が 25.0%（7 件）で合計 32.1%が一定のニーズがあると思うとの見解を示している。一方で、「興味・関心を持つ人はあまりいないと思う」が 64.3%、「わからない」が 3.6%を占めており、7 割近くの事業者が、受講者側のニーズに対して「ある」と認識していない。

都道府県の回答では、「興味・関心を持つ人はあまりいないと思う」が 32.4%、「わからない」が 27.0%を占めており、比較すると、研修事業者の生活援助従事者研修に対するニーズに対する評価は低い。



	n	%
興味・関心を持つ人が多いと思う	2	7.1
興味・関心を持つ人は一定数いると思う	7	25.0
興味・関心を持つ人はあまりいないと思う	18	64.3
わからない	1	3.6
全体	28	100.0

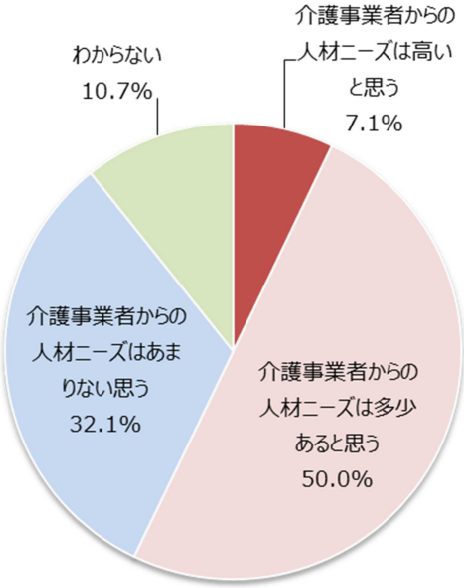
14. 介護事業者側の生活援助従事者研修を修了した人に対する人材ニーズ

問 16.介護事業者側の生活援助従事者研修を修了した人に対する人材ニーズについてどのように思われますか。（SA）

研修事業者の訪問介護事業所の生活援助従事者研修に対するニーズに対する見解
「ある/一定数はある」57%、「あまりない」32%、「わからない」11%と、受講者の場合と比べてニーズが高いとの評価

研修事業者に対して、介護事業者に生活援助従事者研修を修了した人のニーズはあると思うかを尋ねたところ、「介護事業者からの人材ニーズは高いと思う」が 7.1%（2 件）、「介護事業者からの人材ニーズは多少あると思う」が 50.0%（14 件）で合計 57.1%が「人材ニーズがあると思う」と回答している。一方で、「介護事業者からの人材ニーズはあまりないと思う」が 32.1%（9 件）、「わからない」が 10.7%（3 件）で、合計 4 割強が、介護事業者のニーズに対して「ある」とは認識していない。

都道府県では、「人材ニーズがあると思う」の比率が合計 32.4%で、都道府県と比較すると、生活援助従事者研修に対する介護事業者のニーズは一定程度あると評価している。



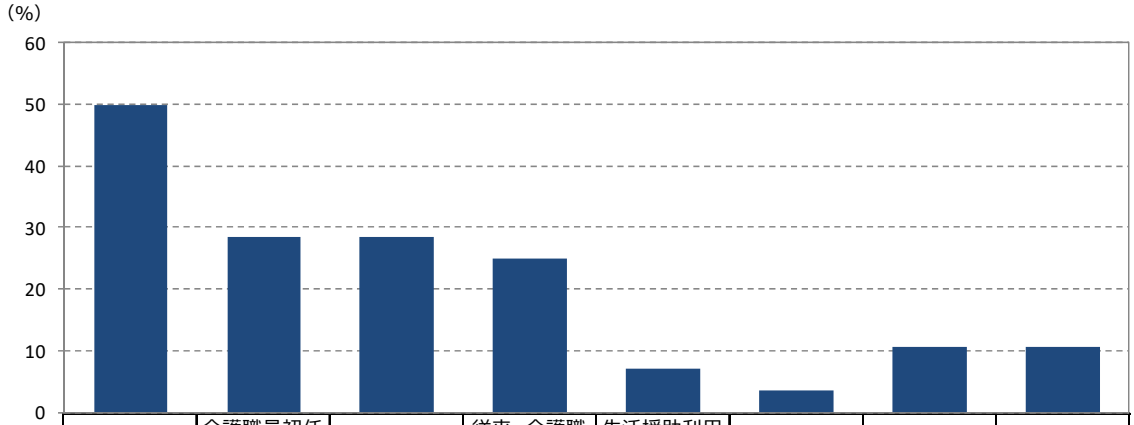
	n	%
介護事業者からの人材ニーズは高いと思う	2	7.1
介護事業者からの人材ニーズは多少あると思う	14	50.0
介護事業者からの人材ニーズはあまりない思う	9	32.1
わからない	3	10.7
全体	28	100.0

15. 生活援助従事者研修の良い点

問 17.生活援助従事者研修の良い点はどのような点だと思いますか。（MA）

短時間（59 時間）で習得できる点に対する評価が高い

生活援助従事者研修の良い点は、「短時間で習得できる」が 50.0%（14 事業所）で最も高い。以下、「介護職員初任者研修のカリキュラムが一部免除されるなど、ステップアップのきっかけとなる」「業務内容が日ごろの家事や家族の介護など、主婦・主夫の方が取組みやすい」が 28.6%（8 件）、「生活援助利用者の拡大、身体介護中心の利用者拡大など、事業運営上の施策が行いやすい」が 25.0%（7 件）で続いている。



		短時間で取得できる	介護職員初任者研修のカリキュラムが一部免除されるなど、ステップアップのきっかけとなる	業務内容が日ごろの家事や家族の介護など、主婦・主夫の方が取組みやすい	従来、介護職に関心を持たなかった層の就業につながる（多種多様な人材の活用が期待できる）	生活援助利用者の拡大、身体介護中心の利用者拡大など、事業運営上の施策が行いやすい	人員配置基準の配置人数に含められるなど、介護事業者の経営面でプラスになる	その他	特になし
n 数	28	14	8	8	7	2	1	3	3
%	100.0	50.0	28.6	28.6	25.0	7.1	3.6	10.7	10.7

＜その他＞

・就労条件がクリアできないが、働きたいと望む人（子供が幼稚園に行っている間だけ働きたい）に門戸を開くものである。
　→しかし、59h は長いと、受講に結びつかなかった

・社会貢献

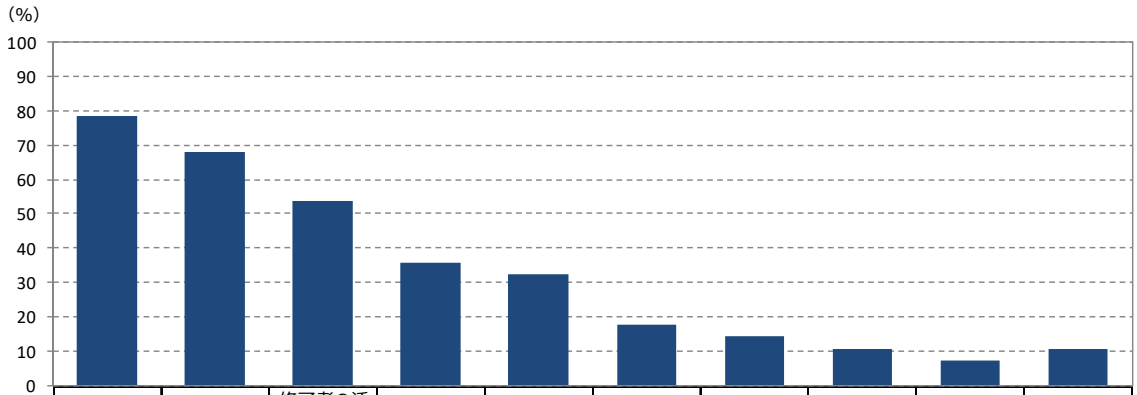
16. 生活援助従事者研修の促進についての課題

問 18.生活援助従事者研修の促進について、どのような点が課題だと思われますか。（MA）

課題は、「認知度が低い」「応募者数が少ない」「修了者の活躍の場が少ない」

生活援助従事者研修の促進についての課題は「制度の認知度が低い」が 78.6%（22 件）、「応募者が少ない」が 67.9%（19 件）、「修了者の活躍の場が少ない」が 53.6%（15 件）で続いている。

前項で「短時間で取得できる」点が良い点として評価されているが、制度の認知度が低く、応募者が少ない点が大きな課題であると評価されている。



		制度の認知度が低い	応募者が少ない（魅力的な資格に感じられていない）	修了者の活躍の場が少ない（介護事業者が人材を活用しにくい）	就業時の報酬が低い	介護職員初任者研修など、他の研修・資格との違い	研修指定事業者もごく少数で受講しづらさがある	修了までの工数・難易度が高い	講座の費用が高い	受講費用の妥当性や開講場所をどうするのかなど難しい	その他
n 数	28	22	19	15	10	9	5	4	3	2	3
%	100.0	78.6	67.9	53.6	35.7	32.1	17.9	14.3	10.7	7.1	10.7

＜その他＞

・研修実体に問題あり。ニーズと合っていない

・指定の要件が厳しく、委託業者が見つからない。コロナ禍で受講者募集の 2 ヵ月前までに研修事業指定を行う。要件は先が見えない中では難しい要件

・生活援助従事者の資格を、公的サービスの担い手の資格要件に入れない市町村がある

17. 生活援助従事者研修に対する意見

問 19.生活援助従事者研修に対するご意見等、ご自由にご記入ください。（FA）

生活援助従事者研修について、市区町村が実施する総合支援事業（介護予防など要支援者向けの生活援助など）との内容の違い、認知症介護基礎研修の受講義務化との関係、初任者研修との違いなど、他の資格や制度と比べて違いがわかりにくいことに対する意見が見受けられる。生活援助従事者研修は 59 時間の研修が必要であるのに対して、要支援者向けの生活援助はそこまでの時間の研修を受講する必要がないなど、制度そのものＰＲ不足、資格の名称からくるわかりにくさの他、他の制度との関係が複雑であることから、認知・理解が進みにくい状況になっている様子が伺える。

介護事業所も一般の人も「生活援助従事者研修」の認知度が低く申し込みも少ない。修了して就職活動をしても、生活援助従事者研修の資格での求人が少ない。
介護予防・日常生活支援事業のヘルパー養成を市区町村で無料で実施しているので、生活援助従事者研修を取得した後に入れるサービスとほぼ同じとなっており、有料での実施は応募者がいない。
学校開設 20 年を迎え、研修事業もヘルパー1 級・ヘルパー2 級・基礎研修・初任者研修と制度が変わる度に対応に追われてきました。現在も、認知症介護基礎研修の受講義務化が導入されて、一層「生活援助従事者研修」の必要性が分かりずらくなったように感じています。研修体制を見直し、介護に関心を持つ人材の発掘につながることを期待しています。
研修名称が分かりづらく、覚えてもらえない。初任者研修とは内容が違いすぎるので、実際のところ一部免除というのは難しい。
国全体としての PR が必要。
子育て中の方で日中家に居る方などは、例えば 9 時～15 時の間で時間の融通で働く事のできる資格で良いのではないかと思いますが、高齢者の利用者さん宅とはいえ 1 人で行かなければならない事への抵抗緊張があり仕事として若い方には選択する事が出来ないのではないかと思います。この研修だけで色々な利用者さんのニーズに答えて対応が出来るのか性格も色々です。実際利用者さん宅での仕事を始めるのにサポートなど国から支援があると良いと思います。
受講者の希望と介護事業者のニーズがあまりない。
初任者との読み替え（受講時の免除）が中途半端すぎるため運営側としても受講者としてもメリットを感じられない。ステップアップスキルアップ受講者に何らかの補助金など創設しなければ伸びないと思う。介護人材の裾野を広げる必要性の周知が国策として見えてこない（AC などで取り組まれては）。人財育成に取り組む保険者に何らかの補助は出来ないか？
生活援助従事者としての仕事がどんなものか知らない方が多いため、まず知ってもらうところからスタートになります。事業所に説明するのは労力、費用がかかり困難です。受講される方は、仕事には興味があるが、お宅に訪問というところにハードルがあるようです。
生活援助従事者研修の内容が国から示され、稲城市では、総合事業の訪問 A の担い手確保のために令和元年 7 月に指定を受けて研修を実施しました。実施前に訪問 A の事業者に調査した時、「資格者との給料面で差別化すると、資格者をベースアップすることになる」、「質の部分が心配」との意見もありましたが、担い手不足の解消になるなら、是非やってほしいという意見が大半でした。結果は、申込者が少なく、就労に結びつきませんでした。問い合わせ者から分かったことは、59 時間は長過ぎることと、ステップアップも望んでいないことです。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高齢者やボランティアを対象とした研修に変更する予定です。その他、研修事業者としての指定を受ける事務負担も大きいと感じました。
他の研修機関で「生活援助従事者研修」を修了した方が、当校に初任者研修の受講をされた方の意見として、身体介護ができないのはデメリットとのことでした。
知名度が低い、介護のポジティブイメージをもっと伝えていきたい。
中高年の女性に向いた仕事なので短時間で資格がとれるので参加しやすい。ヘルパー不足を補ってくれる。中高年は身体介護までは重労働の人がいる。

認知度が低い。
保険者によっては、生活援助従事者の資格を、介護サービスの資格として認めない市町村もあり、せっかくの制度が、活用できる場がない。これでは、この制度は広まらないと思う。 先の質問にも記入しましたが、上位資格である初任者研修では実習が必ずしも義務付けられていないにも関わらず、生活援助従事者研修には義務付けられており、ちぐはぐさを感じる。 この生活援助従事者は、要支援の方を対象とした、日常生活支援総合事業（訪問型サービス等）の、担い手づくりに適していると思います。各市町村で、この資格の有効活用の促進が必要だと思います。

（３）研修事業者に対するヒアリング調査

【目的】

生活援助従事者研修は、各都道府県の指定を受けた事業者が研修を実施する必要がある。前項において、研修実施事業者に対するアンケート調査の結果、28 事業所からの回答があり、生活援助従事者研修に対して否定的な意見が多く見られた。そのような中で、一部で行政と連携して積極的に取り組んでいる事例も見られるなど、事業者によって取り組み方法はさまざまである様子が伺えた。

研修事象者が講座数・受講者数を拡大していくことが、生活援助従事者研修の活性化を図る上で重要であることからも、アンケート調査の回答について背景要因など、定性的な情報を収集することで研修事業者の実態についてより詳細に捉えることを目的としてヒアリング調査を実施した。

【調査方法】

ヒアリング調査

【調査対象】

生活援助従事者研修について、各都道府県の指定を受けた事業者　13 事業者

（アンケート調査に回答した事業所に対してヒアリング調査を実施）

ヒアリング実施先の法人形態は以下の通り。

形態	件数
社会福祉法人	5
株式会社	3
NPO法人	2
生活協同組合	1
公益財団法人	1
市	1
合計	13

【調査実施時期】

令和４年１月～令和４年２月

【ヒアリング調査結果】

定員、講座開設のきっかけ

・生活援助従事者研修の講座の定員は 1 回当たり 15～20 名であるケースが主流
最も多い場合で 30 名、最も少ない場合で 10 名
・研修事業者のうち、社会福祉法人や NPO 法人などは、都道府県や市町村からの委託を受けて講座を開催しているケースが多い。その場合、受講費用を無料、費用補助（就業等の条件がつく場合もある）している
・自社が運営する介護事業所の人材確保のきっかけ、自社施設の無資格者への教育として開催している場合も見られる

受講者数の状況

・受講者数は定員に対して 5 割以上に達していればよい方であり、大半の研修事業者で定員に対して受講者数が 5 割にも満たない状況である
・13 事業所中 2 事業者では受講者 0 となっている（いずれも民間企業）
・社会福祉法人などが開催する講座では、受講費用が無料のケースも多くみられ、その場合、比較的受講人数が多い傾向が見られる
・一方で、民間企業が開催している場合は、受講費用が無料ではないこともあり、受講者数が 0（ゼロ）名、2 名など厳しい状況になっている

→ 大半の研修事業者で、受講者数が少ない状況
→ 受講費用の補助・支援は受講者数の確保に一定の効果がある

受講者の属性・受講理由・目的

・圧倒的に女性、中高年以上が多い
・家事支援ならできるかも（普段から家事を実施）
・家族の介護に役立つ（将来に備えてを含む）
・社会貢献やボランティアのため
・既に介護関連施設に勤務している無資格者の資格取得（認知症介護基礎研修の義務化への備え等）
・学生
・何となく関心がある

→ 受講者は、日頃家事を行っている経験を活かせる≒中高年女性が多い
（日程面でも、59 時間の講座を受けやすい人が多い）
→ 受講者のうち、資格取得後の就業意欲がない人も多く含まれる

応募者が集まらない要因・生活援助従事者研修の課題

・**資格の認知度が低い・浸透していない**（ほぼすべての事業者がこの点を要因として挙げている）

・訪問介護事業所側の認知・理解が低い。求人もない

（認知度が低いことの他、介護施設は身体介護ができる人材を求めている≒人材ニーズがない、就業に結び付きにくいとの指摘も）

・59 時間の研修時間は長い

→生活援助＝家事に慣れた人が取組みやすい印象であるにも関わらず、長い研修時間は躊躇する、研修を受けるには日常で時間を確保できる人に限られる（その割にできることが限定的）

→市区町村が実施する要支援者向けの研修はより短期間でできる、初任者研修の人材ニーズと比較して求人がないなど、他の資格と比べて資格の位置づけ・魅力がわかりにくい

・ステップアップを志向する人は最初から初任者研修を受講すればよいなど資格が中途半端

（初任者研修への講座読み替えも難しい場合が多い）

・訪問介護は１人で利用者宅に訪問する業務のため、業務内容そのものから抵抗感がある人も多い

→ 受講者や就業者を活用する介護事業者双方に、資格が浸透していない点が根本的な問題

研修事業者が、講座を開設・運営するための課題

・受講者が集まらないため、講座運営の採算が合わない（赤字）

✓初任者研修と比較して、講座開設にかかる手間は変わらない

（募集業務や、カリキュラム作成、講師の手配、補講の準備など）

✓一方で、講座数（回数）が少ないため、費用を安価に設定せざるを得ない

✓ただし、資格の認知度も低く、受講者が集まらない

・このような状況であるため、生活援助従事者研修について、研修事業だけで収益を確保するのは実質的に難しい状況となっている。

・現状、講座を開設・継続している事業者の講座開設のきっかけは、市区町村からの委託（補助）や、自社が運営している介護スタッフの採用のきっかけなど、研修事業としての採算確保を目的としたものではない。

→ 現状の資格の浸透状況では、研修事業で採算を確保することは難しい

資格の認知度が高まるまでは、研修事業者（講座開設）への支援が必要不可欠

受講者を確保するための取組み事例（集客施策）

・募集方法は、HP、SNS、ＤＭ、新聞広告、タウン誌、近隣店舗などへのポスター掲出、自治体広報誌など

→ 特に「自治体の広報誌」が効果的な様子
認知度の低い資格であるため、幅広い人にリーチすることも大切ではあるが、単に講座開催の情報だけではなく、どのような資格なのか（公的な資格であることや業務内容、働き方のイメージ）など、資格の内容も説明する必要がある

※ 比較的多く受講者を集めている事業者（生活協同組合）の場合、市の担当者が、地域サロンなどで見込みのある人に直接声をかけている（初任者従事者研修と比べて、開催回数、定員も限定的なケースが大半であるため、現在の状況下では有効であると思われる）

研修事業者からみた、生活援助従事者研修の良い点・可能性

・初任者研修などと比べて短時間で資格が習得できる
→ 介護人材の裾野拡大に寄与する可能性
→ 介護施設で働く無資格者が取得する資格として適している（認知症介護基礎研修への対応等）
✓ 59 時間は、介護職としては相対的に短いが、決して手軽ではない
✓ 自治体が実施する要支援者向けの研修と比較すると長時間
（位置づけを明確化する必要性）

・生活援助のみの業務（身体介護はできないが要介護者宅へ訪問できる）
→ 身体介護と比べて体力的な負担が小さい
→ 身体介護には自信がない、躊躇する人が介護職を志すきっかけとなる可能性
（腰痛持ちでも介護分野で働きたい人、60～70 代でも働ける、女性に向いている）
→ 生活援助のみの依頼は多くないが、扶養控除の範囲内で働きたい人、好きな時間に働きたい人、自分のできる範囲で働きたい人には向いている

・人材不足に悩む訪問介護施設には助けとなるのでは
→ 訪問介護事業所は、身体介護もできるスタッフを望んでいるが、それでは現状採用できない
少しでも現場の負担を減らせるのであれば・・・という人材ニーズはあるのではないか？
（現状、訪問介護事業所も知らないだけ）

・受講後引き続き初任者研修を受講する人がいる（ステップアップのきっかけになる場合がある）
→ 要支援者向けのスタッフも初任者研修へステップアップしている人がいる

研修事業者へのヒアリング調査結果の概略①

NO	法人形態	都道府県	受講状況	課題	受講理由（入口）	ポジティブな意見・可能性
1	社会福祉法人	北海道	・受講者6-18名／定員30名 →就業者の詳細を把握していないが受講者の就業意識は高い	・高齢化率が非常に高い地域で、地元の人達だけで受講者を集めることは困難（近隣の市区町村にも広報活動を行い、受講生数を確保） ・新型コロナウイルス感染症の再拡大の影響で受講生が減少 ・介護施設からは、身体介護もできる人材が求められている	・既に介護施設で勤務している人（無資格者）の資格取得 ・家族の介護目的 ・高校生の就職活動目的（毎回2名程度）	・入門者研修＋生活援助従事者研修＋初任者研修を１セットで開催（就業意識が高い就業者が多い） ・受講費用の補助（自己負担は半額以下）は参加者を確保するためには重要 ・コロナ禍では紙教材を用いた通信教育（参加者のＰＣスキルが低いのでZOOM等のリモート学習は馴染めない） ・ポスターと折込チラシ、ホームページ（ポスターは地元と近隣の病院や公共施設など近隣まで広報活動を行なっている）
2	株式会社	宮城県	・２回開催（定員15名）に対して、応募者０名	・認知度が低い（応募者・訪問介護事業所とも） →応募者が少ない（いない）。研修事業者における講座開設の採算性が低い。 （委託介護事業所、障がい者施設などにDM送付も応募者なし） →生活援助研修修了者が就業できる事業所が少ない（求人がない） ・訪問介護事業所は初任者研修以上の人材を望む （生活援助のみの利用者も身体介護に移行するケースが多い） ・各都道府県毎に指定を受ける必要がある（手間） →開催場所が拡大しない要因の１つ ・受講者や事業所にとってのメリットや、道筋がわからない（資格として中途半端）、ターゲットが不明確。いずれ初任者研修へステップアップするための資格という位置づけであれば、最初から初任者研修を取得した方が良い（初任者研修と受講費用、テキストもほぼ同一。初任者研修の方が就業しやすい）	初任者研修の場合でも、家族の介護、地域のボランティア目的が1/4（就業を目的としていない人が多く含まれる）	・自治体からの委託があれば講座を継続（現状では廃止の可能性） ・短時間で資格を習得できる。→裾野拡大につながる可能性 ・腰痛持ちだが介護分野で働きたい人に向いている （介護従事者の身体的な負荷が小さい）
3	NPO法人	栃木県	・受講者11～15名/定員20名 （全員が修了） →7～11名就業 （一部既に介護関連事業所に勤務している受講者を含む）	・認知度が低い ・訪問介護事業所の採用条件が初任者研修以上となっているケースが多い （生活援助従事者研修が認知されていないため、求人がない） ・研修事業だけでは赤字	・地域の役にたちたい ・家事支援ならできるかも ・家族のために勉強したい	・受講後に引き続き、初任者研修を受講する人もいる（1～2割） ・障がい者施設、デイサービスに勤務している人（無資格者）の受講 ・中高年女性に向いている資格（日頃から家事） ・60代、70代でも活躍できる ・受講料無料で11、15名／20名の応募→修了 facebook、自治体広報、図書館、役所、近隣店舗にパンフレット ・仕事が少ないが、年金受給者や扶養控除の範囲内で働きたいという人（月に数時間）という人には丁度よい
4	NPO法人	群馬県	・受講者4名/定員20名 （修了者は3名）	・生活援助従事者研修が浸透していないため、応募者が集まらない ・訪問介護事業ところからの求人もない（そもそも認知されていない） ・初任者研修の半分の研修時間とはいえ、59時間は短くない ・資格の名称が覚えにくい ・補講がしにくい（指定業者も受講者も少ないため）	・自分の老後のために学びたい（就業意欲なし） ・障害福祉サービス（訪問）に勤務している人が会社の指示で受講	
5	株式会社	埼玉県	・受講者2名 （無資格の当社の社員）	・ 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 ・応募者が当社の従業員だけで、実質的には開催実績が皆無に等しい ・研修は採算度外視で実施（自社の従業員向けの研修といった意味合いも強い） ・資格の知名度があまりに低い	・無資格の当社の社員が、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	・資格の特性として、要介護の利用者宅を訪問できる ・介護初心者に門戸を開いた公的な資格（介護人材不足に寄与する可能性、介護人材の入門的な資格としては最適） ・長い間、無資格者で介護の仕事に就いていた人に対する資格としても有効性が高い ・介護事業所が知らないだけ。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のではないか

研修事業者へのヒアリング調査結果の概略②

会社名	NO	法人形態	都道府県	受講状況	課題	受講理由（入口）	ポジティブな意見・可能性
稲城市 福祉部 高齢福祉課高齢福祉係	6	市	東京都	・受講者4名/定員20名 →　就業実績はない	・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 ・他業種のパート求人が多くあり、訪問介護を希望する人は少ない ・生活援助従事者研修の参加者はステップアップも望んでいない ・59時間の講習時間が長過ぎる	・年金だけでは暮らしていけない高齢者 ・何となく将来、福祉の仕事をしたいと考える人	・公的資格であること ・ 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 ・資格を取得した人の人材ニーズがあるのではないか（求人の少ない地方は応募者がいるのでは） ・家事が得意な、専業主婦を経験した60～70代に向いている
株式会社スワロー 小規模多機能型居宅介護事業所ももの木	7	株式会社	新潟県	・定員15名に対して、応募者０名（2021年はコロナ禍に見舞われたことも要因）	・介護事業所に生活援助従事者研修は浸透しておらず求人が少ない ・受講者の認知度も低い→受講者が集まらない ・真剣に介護業界で働きたい人は最初から初任者研修を受講した方が早い （求人も生活援助より多い） ・事業所側も、最初から身体介護ができる人材を求める ・研修期間が59時間（気軽に受講できる講座内容でもなく中途半端） ・講習費は21,000円という低価格としたが、受講者はゼロ人 →年度以降の開催は未定		・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 ・講座開設の目的は、自社の介護施設で働く人材を確保すること ・短時間で取得できるため、資格取得のハードルが低く、介護人材の裾野が広がることを期待
社会福祉法人富士見町社会福祉協議会	8	社会福祉法人	長野県	・年別の受講者/定員は 8名/19名（修了者5名） 7名/19名（全員が修了） →就業者過去2名	・事業者でさえ生活援助従事者研修の認知していない（致命的に認知度が低い） →介護事業所から求人ニーズの声は全く聞かれない ・「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不明 ・講座開設の申請に関する事務負担（初任者研修と変わらない） ・講習時間が短くても、講師確保など講座開設時の負担は変わらない。 →これならば、ニーズがある初任者研修を開催した方が良い ・HP、ＤＭ、町内店舗へのチラシ設置など募集したが応募は低調 ・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あまり得ではない （最初から初任者研修を取った方が無駄なく資格取得できる） ・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	・社会貢献のため ・就活中に資格を取得したい	・介護人材の裾野を広げる一つの方法として期待 ・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（50代後半の女性） ・山間地域の小さな自治体では、自前で介護人材を育成する必要性がある自治体では講座開設の必要性が高い（簡単に外部から介護人材が集まるようなことはない）
社会福祉法人阿智村社会福祉協議会	9	社会福祉法人	長野県	・受講者６名/定員15名 →1名就業 ・応募者1名で開催しなかった事例（募集期間が１ヵ月と短かった）	・応募者が少ない状況では補助金がないと講座を開催しにくい ・研修開催日が月・水・土　→　50代女性（受講者の属性が限定される） ・1人で訪問する必要がある仕事のため、緊張・抵抗感がある仕事で、就業のハードルが高い（訪問ではなくデイサービスを希望する）	・家族の介護に役立つ（日頃自宅で介護をしている主婦・主夫） ・デイサービス勤務者（無資格）が半数以上	・介護の資格を取りやすくなった ・村から補助金が出たため、受講料を無料にできた（テキスト代3000円のみ自己負担） ・facebook、ＨＰ、社協だよりで告知 ・60～70代くらいまで（定年後に働ける時間の範囲で働きたい人）に向いている（身体介護は体力も必要） ・個々の都合で、時間の融通をきかせて働ける仕事 ・利用者は身体介護と生活援助をセットで依頼するケースで1人1時間を2人で30分など役割分担が可能では？（あくまで研修事業者からの想定で、利用者側の許諾が必要、シフトが合わない、訪問時間の無駄など、理想的な意見）

ヒアリング調査結果の概略③

NO	法人形態	都道府県	受講状況	課題	受講理由（入口）	ポジティブな意見・可能性
10	社会福祉法人	三重県	・受講者14名／定員39名 （修了者10名） ※定員の半分にも満たない →そのうち、５割強が就業	・介護事業者、一般の方双方の認知度が低い 　→受講の応募がない（定員割れ） 　→求人がない ・介護事業所は、初任者研修以上の資格取得者を求める（生活援助従事者研修修了者への求人は非常に少ない） ・新聞、タウン情報誌、市町広報誌へ掲載しても申込者数は低調 ・通信教育（定期的に課題提出）だと、Web、PCに慣れていない高齢者に不向き課題提出ができず途中で辞める人も ・生活援助だけでは多くの収入が得られない可能性が高い	・コロナ禍で廃業したため ・近年は学生も	・三重県から委託を受けて研修を実施（講座開設） ・ハローワークと連携。求職者向けに講座を無料（テキスト代は別）で開設（県内事業所への就業が条件） →　ただし応募者数は低調（認知の問題？機能しているのか？） ・新聞、タウン情報誌、市町広報誌へ掲載 ・身体介護に自信がなくても介護職に従事できる（介護職のきっかけとなるライトな資格） ・生活援助と初任者研修の講座開設日をずらして、上位資格の受講につながるようスケジュールを調整 ・訪問介護事業所以外（通所など）へ就業する人もいる
11	社会福祉法人	滋賀県	・受講者13～16名／定員30名 （大半が修了）	・認知度が低い、研修実施指定事業者が少ない →初任者研修受講者でも生活援助従事者研修を知らない人は多い ・初任者研修修了者以上の求人が基本の事業所が大半	・家族の介護のため ・介護職への就業 ・子どもが手離れした40-60代が、空いている時間に（少しの時間だけ）働きたいというニーズ	・市から委託を受けて研修を実施 ・受講費用が無料（テキスト代も無料）のため、ある程度受講者が集まる →受講のハードルが下がる（無料だから受講する人も多い） →HP、折込チラシ、市の広報誌で訴求（市の広報誌は効果的） ・受講者には、介護・福祉施設を紹介（関連事業所） →修了者に市内30箇所の所長が集まった説明会を実施 ・介護の基礎知識を学べる講座（家族の介護にも役立つ） ・40代～75歳と幅広い方が従事可能 ・初任者研修以上の求人が多いが、実際に資格取得者が就業している事例もあり一定のニーズあり
12	生活協同組合	岡山県	受講者6名/定員10名 受講者14名/定員14名 受講者13名/定員14名 （全員が修了） 　→　各年1名就業	・生活援助従事者研修修了者を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（市民のみならず、自治体（市町村）の認知度が低く、活躍の場がない、講座開設にもつながらない） ・コロナ禍では施設実習の開催が難しい（初任者研修は任意だが、生活援助は必須ということに矛盾を感じる）	・60代以上/女性が大半 （30代の受講者もいる）	・自治体（市）からの委託で講座開設。受講費用無料で応募者確保 ・総合事業と違い「公的な資格」を取得できる ・市政だよりへの掲載 ・市の担当職員が地域サロンで受講する見込みのある人に直接声掛け ・受講者には就職面談会を開催 ・要支援向けの生活援助（総合事業）の担い手としても有効
13	公益財団法人	広島県	・受講者5～8名／定員10名	・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 　（受講費用を無料だが、他と比べて応募者は少ない） ・ 13日間の研修期間は「長い」ということで参加者には不評 ・生活援助のみといえど、体力的な負担はある ・介護事業所では、身体介護と生活援助の両方を行なえる人材ニーズが高い	60歳以上の会員（人材センター）を対象に、「高齢者活躍人材確保育成事業」として技能講習・就業体験・セミナーを開催	

３．研修修了者に対するヒアリング調査

【目的】

研修修了者に対して、受講のきっかけ、当該研修に対する評価、研修修了後の就業状況、就業継続意向、他の資格の取得意向（ステップアップ）などをヒアリングし、当該研修の魅力、課題等を明らかにする。

また、研修修了者の働き方、活躍状況などの好事例を収集する。

【調査方法】

ヒアリング調査

【調査対象】

現状、生活援助従事者研修の資格習得者が少ないことから、以下の方法で調査対象者を特定・抽出した。結果は以下の通り。

生活援助従事者研修　資格取得者　　４名

自治体が実施する要介護者向けの生活支援介護サポーター養成研修　修了者　４名

1）生活援助従事者研修を実施している研修事業者に対して、研修修了者の紹介を依頼

→ **生活援助従事者研修　修了者（現在就業）　４名**

（うち、3 名は現在、初任者研修資格を取得）

2）アンケート調査に回答した訪問介護事業所のうち、修了者を活用していると回答した事業者に対して資格取得者の紹介を依頼

→ **生活支援介護サポーター養成研修　修了者　４名　（要支援向け）**

→ アンケート調査回答企業（1,553 事業所）のうち、生活援助従事者研修修了者を 1 人以上在籍していると回答した事業所が 18 事業所であった。

この 18 事業所すべてに架電・確認したところ、すべての事業所が、生活援助従事者研修修了者ではなく、市区町村が実施する「要支援者向け」の生活援助等を実施できるスタッフと混同していた。

このようなこともあり、「要支援者向け」の研修修了者（生活支援介護サポーターなど市町村によって名称は異なる）４名を紹介していただき、ヒアリングを実施した

3）インターネットアンケートモニターを通じて、資格保有者を特定し調査への協力を依頼する。

→ 3,000 名のモニターに対して、プレリサーチを実施した。その結果、資格取得者の出現率は 0.1%で、4 名が生活援助従事者研修の資格を保有しているとの回答であった。ただし、資格取得年に矛盾があるなど、要支援者向けと混同している可能性が高く、費用対効果の側面からこの方法によるアプローチは中止した。

【調査実施時期】

令和４年１月～令和４年２月

【調査結果の概要】

ヒアリングを実施した方の属性は以下の通り。

性別	年代	資格状況	備考
女性	50代	生活援助従事者研修 → 初任者研修も取得	就業してから2年後に、できることを増やすために初任者研修を取得（事務所の勧め）
女性	40代	生活援助従事者研修	現在3名の利用者を担当。週3回勤務
女性	60代	生活援助従事者研修 → 初任者研修も取得	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（事務所の勧め）
女性	60代	生活援助従事者研修 → 初任者研修も取得	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かったため初任者研修を取得
女性	50代	生活支援介護サポーター（要支援向け）	慣れてきたら、初任者研修の資格を取得することも視野（事務所の勧め）
女性	50代	生活支援介護サポーター（要支援向け）	育児ヘルプ（家事支援）と自費サービス（家事代行） 要支援向け生活援助業務は行っていない
女性	30代	生活支援介護サポーター（要支援向け） ※10年以上前にヘルパー2級の資格を取得済み	10年以上前に、ヘルパー2級の資格を取得済み
女性	60代	生活支援介護サポーター（要支援向け） → 初任者研修も取得	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（事務所の勧め）

・生活支援従事者研修の資格取得者４名は、すべて女性、年代は、40 代 1 名、50 代 1 名、60 代 2 名
・要支援向けの研修受講者４名は、すべて女性、年代は 30 代 1 名、50 代 2 名、60 代 1 名

→ 中高年の女性が多い

・生活従事者研修の資格取得者４名のうち、３名が資格取得後、初任者研修の資格も取得している。
・自治体が実施する要支援者向けの介護支援（生活支援）を取得した４名のうち、1 名が資格取得後、初任者研修の資格も取得している

→ ヒアリングを実施した人の多くが、就業先の事業所からの勧めで、初任者研修にステップアップしている

受講のきっかけ・受講理由（生活援助従事者研修）

・家族の介護などに活かすために基礎知識を習得したい（就業を主な目的としていない）
・自分にもできそうな仕事だった（家事の経験を活かせる、近所で働ける、60 代でも可能）
・何となく介護の仕事に興味を持っていた
・ボランティアではなく資格をもって有償で働ける
・受講費用が無料であった

→ 就業するか否かは別として、「介護」に関心がある、もしくは、自分にもできそうな仕事ということで関心があることをきっかけとして受講しているケースが多く見られた
→ ほぼ全ての人が、上記に加えて「受講費用が無料」ということで申し込み（行動）している
→ 60 代では「60 代 70 代でも元気ならできる」といった点で興味を持ったというケースもあった
→ 認知経路は、自治体の広報誌が多く、他、タウン誌（フリーペーパー）など

※総合事業などで実施する要支援者向けの研修では、「２日間の研修」といった手軽さが受講を決定する要素の１つになっている（生活援助従事者研修は 59 時間でこの点が異なる）

受講にあたっての懸念事項（生活援助従事者研修）

・今から（年齢）では遅すぎるのではないか、自分にできるのかといった不安
・久しぶりに勉強すること、試験に合格できるのかといった不安
・通学や、就業において、子育てや家事と両立できるのか（時間、具体的な仕事内容・量）
（例：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）

→ 受講時に 50 代～60 代の人が多い傾向であるが、受講時は無職（主婦）などのケースが多く、働き始めるには遅いのではないか？今から新しい勉強することができるのか？資格を取得することができるのか？などといった不安を持つ人が多い様子が伺える
→「60 代～70 代でもできる」というメッセージや、「受講料無料」といった点が躊躇する気持ちを後押しているケースが多く、受講者数を拡大するためには、上記のような、研修受講前の受講者の不安に配慮した訴求が有効である

※総合事業などで実施する要支援者向けの研修と懸念事項に差異は見られない

資格取得後の就業についての考え方（生活援助従事者研修）

・家事・体力的な問題からフルタイムでは働けない
・小学生の子どもがいるため、日中の短時間しか働けない
・自宅から近い場所で働きたい
・身体介護はハードルが高い、デイサービスはフルタイムのイメージ（対象外）
・ある程度の収入を得たい
・ボランティアよりも給与をもらった方がやりがいを感じる
・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

→ フルタイムでしっかり就業するのではなく、短時間、できる範囲で収入を得たいといった考えの人が多い

※総合事業などで実施する要支援者向けの研修と差異は見られない

就業のきっかけ（生活援助従事者研修）

・事業所から週 1 回 1 時間でよいからと誘われた（合わなければ辞めればよいという気持ち）
・研修修了時に介護事業者が集まった説明会が開催された。自分に合った働き方ができる先が見つかった
・受講終了後に事務所から声をかけてもらった（声をかけてもらえなかったら働いていないかもしれない）
・最初から就業したいと思っていた（自分から問合せをした）

→ 研修修了時に介護事業所からの誘いが、就業を後押ししているケースが多い
→ 受講者のうち、積極的な就業を目的としてないケースも多いことから、受講～就業までの流れを構築することが就業者を増やすためには重要であることが伺える

就業状況（生活援助従事者研修）

・最初は、要支援、要介護 1～2 など比較的軽度の利用者のみの生活援助を週 1 回の頻度で担当
現在は徐々に勤務時間が増え週 5 日・11 時間勤務の仕事量まで増えた
・自宅から自転車で 10 分以内の範囲で生活援助のみの利用者 3 名を担当（週 3 回）
・週 2 回 1 日 1 時間、月間で 7 時間程度勤務。要支援の利用者の生活援助のみ担当
（1 時間だけでも朝から緊張している）
・直行直帰だが、わからないことはすぐに相談できる環境であるため仕事を続けてこられた
・週 3 日+半日で勤務（ 1 日 2 件の契約であるがキャンセルも多く、想定よりも収入が得られない）

→ 就業者の希望に合わせて無理のない働き方をしている（介護事業所が配慮している）
→ 要介護の利用者だけではなく、要支援の利用者を担当する、週 1 回～など、最初は比較的取組みやすい業務を担当している
→ 1 人で訪問すること、久しぶりに働くことへの不安などに対して、慎重な配慮が重要である様子が伺える

生活援助従事者研修の良い点

・家事と両立ができる仕事（家事の合間にできる仕事で合っているなど）
・時間、回数、休みなど臨機応変に対応してもらえるため、働きやすい
・利用者からの感謝の気持ち、良好な関係を構築できている時にやりがいを感じる
・元々高い報酬を求めていないが、報酬にはある程度満足、他のパートよりも高い
・事務所からの勧めで初任者研修を取得（今後検討を含む）
・介護についての知識が習得でき、意義がある

→ 自分のできる範囲、要望に応じて働ける点が生活援助従事者研修の良い点であるとの評価
→ 元々、“高い収入を得たい”人が少ない場合も多く、収入に不満を持つ人は少ない
（ある程度の収入を得たいが、仕事量が少なく、仕方なく初任者研修にステップアップした人も）
→ 50 代 60 代の取得者が多いが、親の介護などが身近に迫っているケースも多く、介護に関する知識を習得できる点も大きい

研修修了者へのヒアリング調査結果の概略①

NO	取得資格	性別	年齢	地域	取得時期	認知経路	研修受講のきっかけ・受講理由	懸念	就業についての考え	就業状況	良かった点
1	生活援助従事者研修 後に、初任者研修も取得	女性	50代	滋賀県	2018年	リビング滋賀 （タウン誌/フリーペーパー）	・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い ・ある程度研修期間がまとまっていたことで受けやすさを感じた （仕事を休んでいた時期だったので融通がきいた） 週1～2日の頻度で10月下旬～12月上旬	・今から（この年齢から）勉強するのは遅すぎるかもしれない ・久々に勉強をすることに不安 ・59時間はちょうどよい（問題ではない） ・当時40代後半でフルタイム就業することは、体力的にも自信がなかった。家事と両立できるか等 ・利用者宅に1人で訪問するということに不安	・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。他の受講者は、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（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） ・週１回1時間からで良いと誘われたことがきっかけで就業 （合わなければ辞めればよいという気持ちで就業） ・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	・要支援から要介護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（週1回）。直行直帰で、わからないことがあればすぐに相談できる環境のため仕事を続けられた ・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 ・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	・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 ・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。 ・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（報酬面は満足） ・週5日11時間勤務でも家事と両立が可能な仕事 ・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 ・2年の勤務の後、初任者研修の資格を取得（一部科目が免除となり、半分の時間で取得できた。週1回の受講で済み、働きながら通学できた）
2	生活援助従事者研修	女性	40代	滋賀県	2021年	リビング滋賀 （タウン誌/フリーペーパー）	・新聞の集金スタッフのアルバイトをしていたため、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。介護の仕事にも関心があったが、きっかけがなく踏み出せていなかった。そのような時に、受講費用が無料ということを知った ・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、年齢を重ねていてもできる仕事であることに興味を覚えた	・通学できるかといった点が懸念。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（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時までに終わるスケジュールだと通学しやすい）	・小学生の子どもがいるため日中の短時間しか働けない ・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。また身体介護はハードルが高い ・朝から晩まで働くことになるデイサービスも検討対象外	・関連施設が集まった説明会で希望する働き方にあった就業先を見つけることができた。 ・ 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。週3回働いている ・2名は掃除、残り1名は調理を依頼	・学生以来、久しぶりに授業を受けるので不安だったが、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。週に3回通学するとなると受講へのハードルが高い ・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。 ・希望すればまだ仕事はあり増やせるが、現状のペースを維持（増やしていない） ・報酬面はあまりこだわりがないが満足 ・利用者からの「ありがとう」と喜んでもらえることにやりがいを感じる。利用者との関係も良好であり楽しく仕事ができている ・訪問介護事業所から初任者研修以上の資格取得を進められており、いずれ受講しようとの考え（報酬や仕事が増えるというよりも、できることを増やしたいという気持ち）
3	生活援助従事者研修 後に、初任者研修も取得	女性	60代	栃木県塩	2021年	・自治体の広報誌に掲載されており認知していた ・個人経営の喫茶店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	・「60代・70代の人でもそこそこ元気ならできます」「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、興味がわいた ・住民であれば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、働いておらず手持ち無沙汰を感じていた ・人と話すことが好きなことや、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でもできると思った ・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方がよいと思った ・お金には困っていないが、ボランティアよりも給与を貰った方がやりがいを感じる。また、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	・懸念は特になし ・初めから身体介護を伴う研修だった場合は躊躇した ・現在初任者研修の資格も取得。初任者研修の科目は生活援助従事者研修と重複する内容もあるが、科目免除はなく最初から受講（テキストが異なる）	・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 ・受講終了後に事務所から声をかけてもらったことがきっかけで就業 （自分で就業先を探すのは困難だった）	・週2回で1日1時間、月単位では7時間ほど働いている ・現在は、要支援の利用者の生活援助のみを行うなど、資格を取得してから間も無いため、状態が軽度の利用者を担当 ・1時間だけの勤務でも朝から緊張	・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） ・授業の前に理事長が、「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 ・事務所からの勧めで初任者研修を受講し、資格を取得（資格取得後すぐに） ・今後はデイサービスでの身体介護（入浴・排泄補助、食事の見守りほか）と生活支援の訪問サービスを半々でやっていきたい
4	生活援助従事者研修 後に、初任者研修も取得	女性	60代	長野県	2019年	・町の有線放送で講習会が案内されていた ・また、社会福祉協議会が発行する広報誌でも知った	・訪問介護の仕事であれば、自宅の近所を巡回するのでやりやすいと感じた ・母親が訪問介護を利用しており、仕事内容は大体知っていた ・また、生活援助従事者研修の場合、「わたしでもできる」と思った。料理には少し自信があった（特技を活かせる）	・「試験に合格するのだろうか」と心配 ・ 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（1日2件の利用者を訪問する契約だが急なキャンセルが何度もあり収入が少なくなった）他の仕事に就けば良かったと後悔 ・介護保険で対応できる範囲を理解していない利用者がいる （人間関係を考慮してむげに断われない） ・大雑把ではなく、きめ細かいな指導や情報交換を行なうように改善して欲しい	・就業することが目的で受講（ある程度の収入を得たい）	・非常勤の介護スタッフとして週３日＋半日で勤務 ・直行直帰も可能だが、必ず1度は事務所に立ち寄る必要 ・1日2件の利用者を訪問する契約であるが、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（仕方がなく）→それ以上のステップアップは年齢的にも難しい	・利用者から「また来て欲しい」「あなたは心が美しい」等という感謝の言葉を聞いた時にやりがいを感じる

研修修了者へのヒアリング調査結果の概略②

NO	取得資格	性別	年齢	地域	取得時期	認知経路	研修受講のきっかけ・受講理由	懸念	就業についての考え	就業状況	良かった点
5	生活支援介護サポーター養成研修	女性	50代	宮城県	2020年	市政だより	・将来のことを踏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 ・日頃から家事をしているので、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 ・2日間で終わる研修だった ・募集定員30名に達していたので1度抽選に外れたが、2020年の8月に受講することができた ・生活援助従事者研修は非認知。初任者研修は事務所から説明されて認知	・働く場合、家事と両立できるかどうか不安 ・ずっと専業主婦であったことから、受講することさえ勇気がいること ・生活援助従事研修は認知していなかったが、59時間の研修ではハードルが高く受講していないと思う	・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の考え。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 ・身体介護を行うことは、知識も経験もないためハードルが高かった ・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	・自分からできることはないかと問合せ ・週2回、各2時間ほど育児ヘルプの家事支援（介護ではない）	・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 ・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 ・時給は1000円で報酬に関しても満足。仕事に慣れてきたら日数を増やすことも考えている ・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り、事務所からも受講を勧められている。受講料が無料というのもありがたい。働くこと自体が久しぶりのため慣れてきたら検討
6	生活支援介護サポーター養成研修	女性	50代	宮城県	2021年	市政だより	・以前から、介護や福祉関連の仕事に興味を持っていた（80代の親と障がいのある子どもがいるため） ・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可能 ・無料で、「介護の基本的な知識と技術を学べる」ことに関心 ・生活援助従事者研修は非認知。初任者研修は事務所から説明されて認知	・50代後半で介護の仕事をスタートするのは、体力的にも遅いかもしれない ・講座の開始時刻が、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	・研修受講後、２週間後くらいに、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 ・人と話すことが好きな性格で、料理を作ることも掃除も得意なので、家事支援の仕事は自分に向いていると感じた	・育児ヘルプでの家事支援と自費サービスの「うるおい福祉サービス」で高齢者支援を実施。（要支援者向けの業務は無し） ・平日の週4日、育児ヘルプは1回1時間、「うるおい福祉サービス」は1名の利用者担当で、1回2時間働いている ・飲食店でも勤務（月数回）	・介護の基礎を学ぶことができる有意義な内容 ・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 ・事務所の後押しで初任者研修の受講を開始（受講料無料で、土曜日開催という受講のしやすさ、どうせならステップアップしたいという気持ちが生まれた）
7	生活支援介護サポーター養成研修	女性	30代	宮城県	2021年	市政だより	・約13～14年前にヘルパー2級の資格を取得（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から）。資格取得後出産したため、就業したことはなかった。資格取得後ブランクがあったため、介護分野で就業するための勉強として受講 ・受講料無料、研修期間２日間というのも要因 ・生活援助従事者研修は認知していない	–	・子どもが大きくなったので、10年以上前に取得したヘルパー2級の仕事をいかして介護分野で働きたいと考えていた	・介護スタッフして勤務（ヘルパー2級があるため）。生活援助、身体介護の双方を担当 ・週4で1日1～3時間勤務。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 ・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、利用者ごとに要望・対応が異なる。その日その時によって臨機応変に対応する必要がある	・認知症や精神疾患の授業のときも、明るい雰囲気の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らなかった ・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
8	生活支援介護サポーター養成研修 →介護初任者研修	女性	60代	宮城県	2020年	・市政だより ・ちょうど仕事を探していた時期に夫から教えてもらった	・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に感じた ・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（自分でもやれそう） ・資格を取得してできることを増やしたい気持ちがあった ・家族の将来のためにもなる資格 ・研修期間は2日間と短時間のため手軽 ・生活援助従事者研修は認知していなかった	・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	・自宅に近いエリアでの勤務を希望 ・年齢的に就業に不安があったが、「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	・資格取得当初は、介護スタッフの休みの時の代行スタッフとして市の受託育児ヘルプの家事支援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 ・事業所から、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し取得（無料） ・現在は、週4日で1日2～3時間のペースで勤務 （週10時間の勤務のうち3時間は身体介護）	・初任者研修の受講費用が無料、研修を受けている時間も給料が発生することといった制度や事業所からの勧めもあって初任者研修の講座を受講 ・登録者の要望に応じて、休み、時間、回数など臨機応変に対応してもらえ、働きやすい

４．訪問介護事業所に対する調査

（１）訪問介護事業所に対するアンケート調査

【目的】

訪問介護事業者に対して、生活援助従事者研修修了者の活用状況、修了者の活用ニーズ、活用の好事例、活用における課題などをアンケート調査によって明らかにする。

生活援助従事者研修は平成 30 年度（2018 年度）に創設された制度であることもあり広く普及していない状況である。令和 2 年介護サービス施設・事業所調査によると、訪問介護員は全体で 501,666 人であるが、そのうち、生活援助従事者研修修了者は 843 人に留まる。これは、介護福祉士（228,087 人）、初任者研修修了者（217,049 人）と比べても圧倒的に少ない状況である（令和 2 年 10 月 1 日現在）。

生活援助従事者研修修了者を活用している事業所を抽出することは困難であることが想定された。そのため、特に、アンケート調査の対象（発送先）を 5,000 件と大規模とすることで、可能な限り、生活援助従事者研修修了者を活用している訪問介護事業所を抽出し、「活用の好事例」を収集することを主な目的として実施した。

【調査方法】

郵送アンケート調査

【調査対象・回収状況】

介護サービス情報公表システムの介護サービス事業所データ（厚生労働省）のうち、「訪問介護」に該当する事業所リストの中から、都道県別の件数が偏らないように 5,000 事業所を抽出。

回収 1,553 事業所／5,000 事業所　（回収率：31.1%）

【調査実施時期】

令和 3 年 10 月～令和 3 年 11 月

【調査結果の概要】

＜訪問介護事業所における生活援助従事者研修修了者の活用状況＞
・生活援助従事者研修の有資格者を活用していると回答した事業所は、18 事業所／1,553 事業所。
ただし、そのすべての事業所が、「要支援者向けの生活援助等を担う市区町村が実施する総合事業の研修修了者を活用している」「初任者研修の有資格者が生活援助も担当しているため人数に記載した」などで、生活援助従事者研修の有資格者が確実に在籍している事業所は 1 事業所も確認できなかった
→ アンケート調査によって 1,553 事業所から回答を得られたが、生活援助従事者研修の修了者を活用している事業所が 1 事業所も抽出できなかったことから、同資格が浸透していないことが裏付けられた

＜利用者の状況（生活援助のみ）＞
・訪問介護サービス全体のうち、約 2 割が生活援助のみの利用となっている（平均値）
・要介護度が低い利用者ほど、生活援助のみのサービス利用が多い
（利用回数：生活援助のみの占める割合は、要介護度 1 が 36%、要介護度 2 が 28%、要介護度 3 が 19%、要介護度 4 が 11%、要介護度 5 が 4%）
・生活援助のみの利用における 1 回当たりの訪問時間は平均 45 分以上が 7 割強を占めている

＜訪問介護スタッフの過不足状況＞
・８割以上の訪問介護事業所で介護スタッフが不足
・「募集しても応募がない」が不足理由で突出。他、「募集しても適正な人材がいない」「離職率が高い」

＜利用者に対する対応＞
・「生活援助サービスのみ」の利用者に対応するスタッフは、いずれも身体介護も対応可能なスタッフ
（生活援助従事者研修修了者が在籍していないため。内訳は、常勤が 42%、非常勤が 56%）

＜生活援助従事者研修修了者の活用意向＞
・常勤・・・・・・・13.4%が採用・活用意向あり
・非常勤・・・・25.4%が採用・活用意向あり

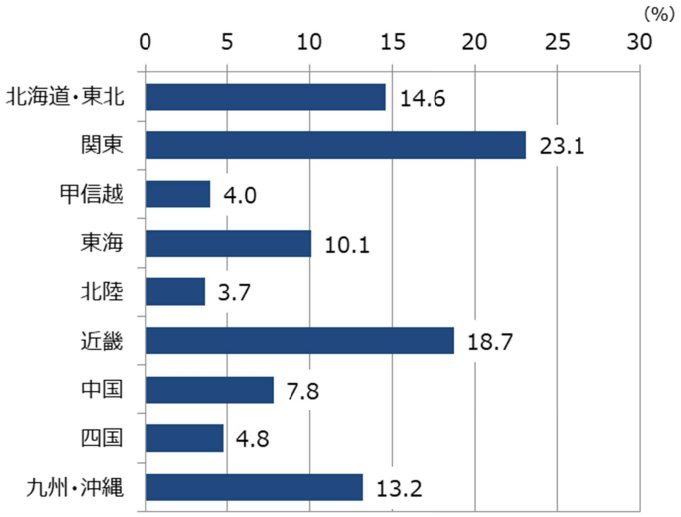
＜生活援助従事者研修修了者を採用・活用するメリット＞
・「人材不足の解消に寄与する」が 69%で突出。次いで、「身体介護担当者の負担軽減につながる」（32%）、「介護職員初任者研修へのステップアップなどが期待できる」（28%）、「生活援助を中心とした利用者拡大を図ることができる」（23%）

＜採用・活用における課題、デメリット＞
・臨機応変な対応ができない（73%）が突出
・身体介護にも対応できるヘルパーこそ訪問介護サービスの質を担保できる（35%）
・他のスタッフとの仕事の役割分担・スケジュールの調整がやりにくい（34%）
・報酬の設定が難しい（31%）
・生活援助サービスのみの利用者が少ない（仕事が少ない）（31.4%）

1.事業所の所在地

問１（1）.貴事業所の所在地（SA）

アンケート調査で回答のあった訪問介護事業所の所在地は下記の通り。
各都道府県の訪問介護事業所から一定の回答が得られた。



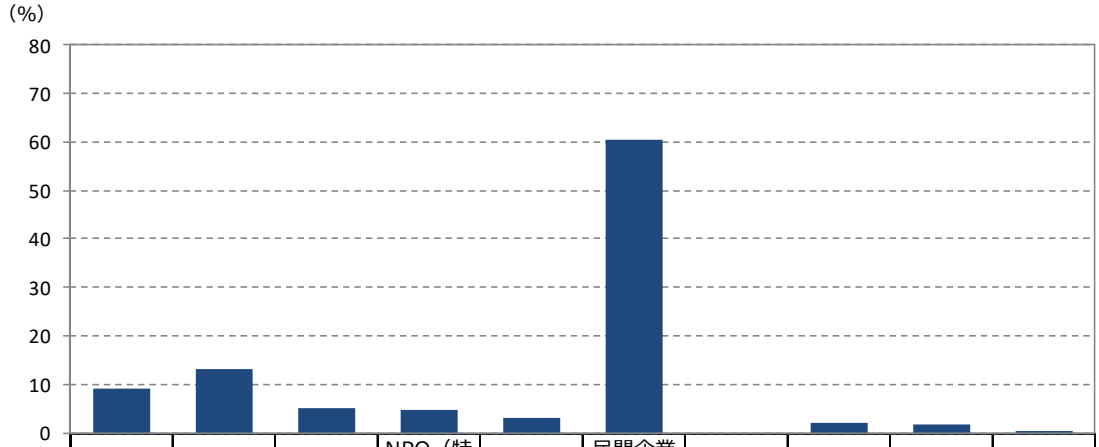
地域	都道府県	n	%	
北海道・東北	北海道	75	4.8	14.6
	青森県	27	1.7	
	岩手県	18	1.2	
	宮城県	31	2.0	
	秋田県	26	1.7	
	山形県	22	1.4	
	福島県	28	1.8	
関東	茨城県	24	1.5	23.1
	栃木県	16	1.0	
	群馬県	23	1.5	
	埼玉県	52	3.3	
	千葉県	55	3.5	
	東京都	103	6.6	
	神奈川県	86	5.5	
甲信越	新潟県	14	0.9	4.0
	長野県	27	1.7	
	山梨県	21	1.4	
東海	静岡県	32	2.1	10.1
	愛知県	72	4.6	
	岐阜県	17	1.1	
	三重県	36	2.3	
北陸	富山県	16	1.0	3.7
	石川県	26	1.7	
	福井県	15	1.0	

地域	都道府県	n	%	
近畿	滋賀県	18	1.2	18.7
	京都府	33	2.1	
	奈良県	19	1.2	
	大阪府	132	8.5	
	兵庫県	74	4.8	
	和歌山県	15	1.0	
中国	鳥取県	21	1.4	7.8
	島根県	33	2.1	
	岡山県	16	1.0	
	広島県	29	1.9	
	山口県	22	1.4	
四国	徳島県	20	1.3	4.8
	香川県	15	1.0	
	愛媛県	21	1.4	
	高知県	18	1.2	
九州・沖縄	福岡県	60	3.9	13.2
	佐賀県	19	1.2	
	長崎県	17	1.1	
	熊本県	26	1.7	
	大分県	30	1.9	
	宮崎県	20	1.3	
	鹿児島県	21	1.4	
	沖縄県	12	0.8	
全体		1,553	100.0	100.0

２.法人種別

問１（2）.法人種別（SA）

訪問介護事業所の法人種別は、「民間企業（株式会社、有限会社等）」が 60.6%を占めており突出している。次いで「社会福祉法人」（13.1%）、「社会福祉協議会」（9.1%）、「医療法人」（5.2%）、「NPO」（4.6%）などが続いている。



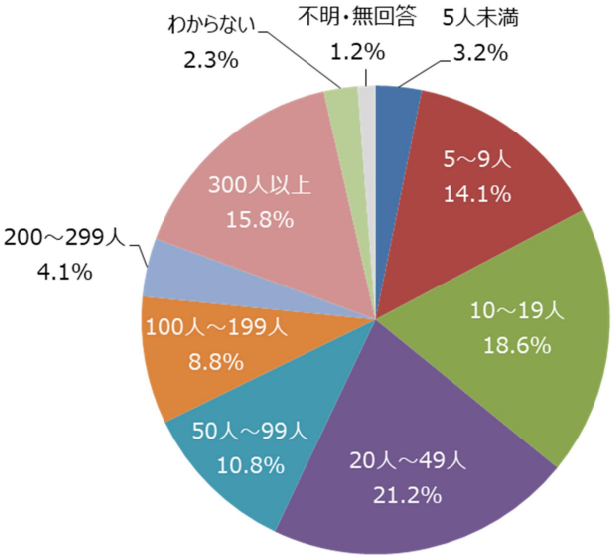
		社会福祉協議会	社会福祉法人	医療法人	NPO（特定非営利活動法人）	農協・生協（協同組合）	民間企業（株式会社・有限会社等）	地方自治体（市区町村）	社団法人・財団法人	その他	不明・無回答
n数	1553	141	204	80	72	46	941	0	34	29	6
%	100.0	9.1	13.1	5.2	4.6	3.0	60.6	0.0	2.2	1.9	0.4

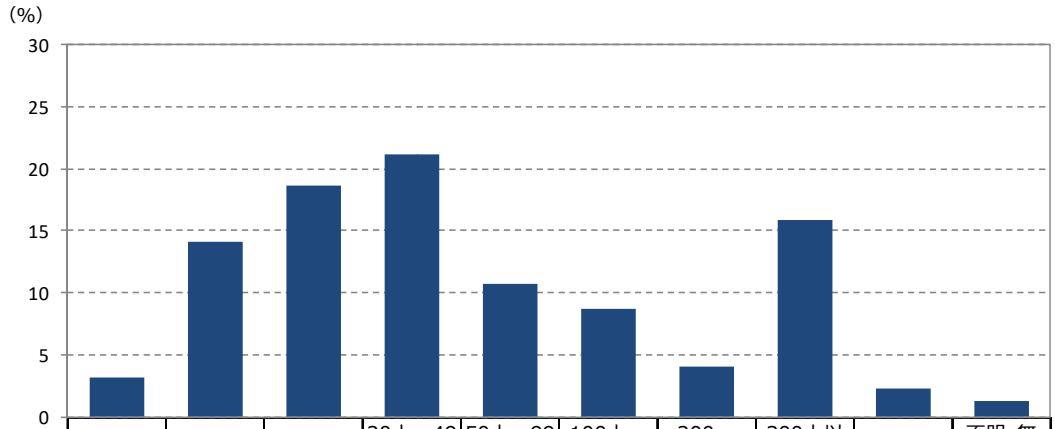
その他	n
営利法人	11
合同会社	5
社会医療法人	2
企業組合	2
宗教法人	1
個人	1

３.法人全体の職員数

問１（3）貴事業所が所属する法人の職員数（SA）

訪問介護事業所が所属する法人の職員数は、「20～49 人」（21.2%）、「10～19 人」（18.6%）、「5～9 人」（14.1%）がボリュームゾーンとなっている。「300 人以上」の大規模な法人も 15.8%を占めている。



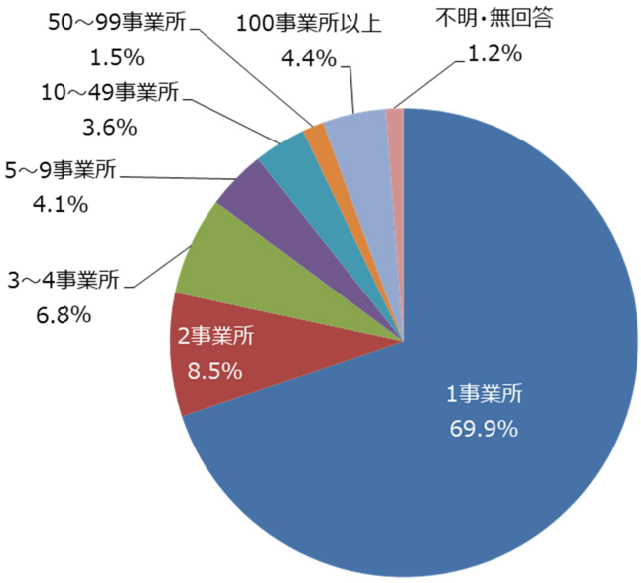


		5人未満	5～9人	10～19人	20人～49人	50人～99人	100人～199人	200～299人	300人以上	わからない	不明・無回答
n 数	1553	49	219	289	329	167	136	63	246	36	19
%	100.0	3.2	14.1	18.6	21.2	10.8	8.8	4.1	15.8	2.3	1.2

４.法人全体の訪問介護事業所数

問１（4）貴事業所が所属する法人の訪問介護事業所数（SA）

法人全体が運営している訪問介護事業所数は「1 事業所」が 69.9%、「2 事業所」が 8.5%となっている。

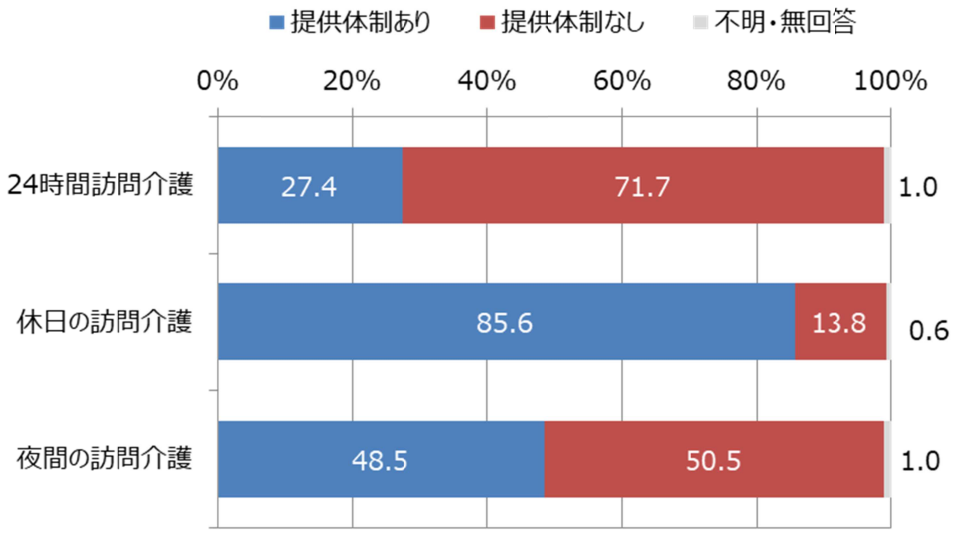


	n 数	%
1事業所	1,085	69.9
2事業所	132	8.5
3～4事業所	106	6.8
5～9事業所	64	4.1
10～49事業所	56	3.6
50～99事業所	23	1.5
100事業所以上	68	4.4
不明・無回答	19	1.2
全体	1,553	100.0

5.訪問介護サービスの提供状況

問１（5）24 時間訪問介護の提供状況（SA）
（6）休日の訪問介護の提供状況
（7）夜間の訪問介護の提供状況

24 時間訪問介護の「提供体制がある」事業所が全体の 27.4%、休日の訪問介護の「提供体制がある」事業所が全体の 85.6%、夜間の訪問介護の「提供体制がある」事業所が全体の 48.5%となっている。

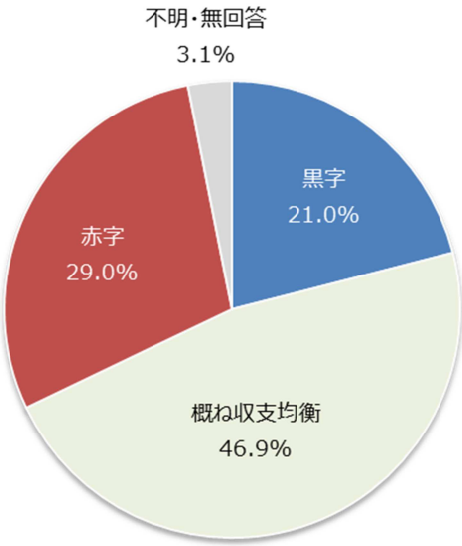


	提供体制あり	提供体制なし	不明・無回答
24時間訪問介護	27.4	71.7	1.0
休日の訪問介護	85.6	13.8	0.6
夜間の訪問介護	48.5	50.5	1.0

５.経営状況

問 2. 貴事業所の経営状況（収支状況）はどうですか（SA）

訪問介護事業所の経営状況（収支状況）は、「黒字」が 21.0%、「概ね収支均衡」が 46.9%、「赤字」が 29.0%となっている。



	n	%
黒字	326	21.0
概ね収支均衡	728	46.9
赤字	451	29.0
不明・無回答	48	3.1
全体	1,553	100.0

６.事業所が提供している保険給付サービス（訪問介護以外）

問 3. 貴事業所が提供している保険給付サービス（訪問介護以外）をすべてお選びください。（MA）

訪問介護事業所が、訪問介護以外で提供している保険給付サービスは、「訪問介護以外は行っていない」が38.5%を占めている。それ以外では、「通所介護（デイサービス）」（23.4%）、「訪問看護」（13.3%）などが多くなっている。

サービス		n	%
訪問系	訪問看護	206	13.3
	夜間対応型訪問介護	28	1.8
	看護小規模多機能型居宅介護	10	0.6
	訪問入浴介護	66	4.2
	訪問リハビリテーション	44	2.8
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	40	2.6
	居宅療養管理指導	23	1.5
通所系	通所介護（デイサービス）	363	23.4
	認知症対応型通所介護	54	3.5
	短期入所療養介護（ショートステイ）	36	2.3
	小規模多機能型居宅介護	58	3.7
	地域密着型通所介護（小規模デイサービス）	145	9.3
	通所リハビリテーション（デイケア）	55	3.5
	短期入所生活介護（ショートステイ）	101	6.5
施設系	介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）	101	6.5
	介護老人保健施設	43	2.8
	特定施設入居者生活介護	30	1.9
	認知症対応型共同生活介護（認知症高齢者グループホーム）	90	5.8
	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	19	1.2
	介護療養型医療施設	2	0.1
	地域密着型特定施設入居者生活介護	3	0.2
	介護医療院	5	0.3
生活環境	福祉用具貸与	86	5.5
	住宅改修	42	2.7
	特定福祉用具販売	54	3.5
介護予防	介護予防訪問看護	104	6.7
	介護予防居宅療養管理指導	15	1.0
	介護予防認知症対応型通所介護	32	2.1
	介護予防短期入所生活介護（ショートステイ）	79	5.1
	介護予防福祉用具貸与	51	3.3
	介護予防住宅改修	31	2.0
	介護予防特定施設入居者生活介護	17	1.1
	介護予防訪問入浴介護	37	2.4
	介護予防訪問リハビリテーション	25	1.6
	介護予防通所リハビリテーション（デイケア）	42	2.7
	介護予防短期入所療養介護（ショートステイ）	24	1.5
	特定介護予防福祉用具販売	39	2.5
	介護予防小規模多機能型居宅介護	37	2.4
	介護予防認知症対応型共同生活介護（認知症高齢者グループホーム）	56	3.6
	訪問介護以外は行っていない	598	38.5
	不明・無回答	262	16.9
	全体	1553	100.0

※10%以上を網掛け

７.訪問介護事業所の職員体制

問４．貴事業所の職員体制　（令和３年７月 31 日現在）（数量）

※1 人の方が複数当てはまる場合は主として従事している職種をお選びください。

生活援助従事者研修修了者を活用している事業所はほとんど見られない

訪問介護事業所の職員体制について、属性別に人員数の実数を質問したところ、平均値では、全体で常勤職員が 7.4 人、非常勤職員が 9.4 人、常勤換算で 8.3 人となった。

管理者などを除く訪問介護員の合計では、常勤が 3.7 人、非常勤が 8.5 人、常勤換算で 5.4 人となっている。訪問介護員の資格別でみると、介護福祉士が上記換算で 2.7 人、介護職員初任者研修が 2.3 人となっている。

生活援助従事者研修の平均人員数は常勤が 0.0 人、非常勤が 0.1 人、常勤換算で 0.0 人となっている。

（平均値）

		常勤実人数	非常勤実人数	常勤換算数
管理者		1.0 人		0.8 人
サービス提供責任者数（管理者含む）		2.3 人	0.8 人	2.1 人
訪問介護員・計		3.7 人	8.5 人	5.4 人
（サービス提供責任者兼任を除く）	介護福祉士	2.5 人	3.8 人	2.7 人
	介護職員実務者研修（旧ホームヘルパー1級）	0.6 人	0.9 人	0.7 人
	介護職員初任者研修（旧ホームヘルパー2級）	1.8 人	5.8 人	2.3 人
	生活援助従事者研修	0.0 人	0.1 人	0.0 人
事務員		0.4 人	0.3 人	0.4 人
その他の職員		0.5 人	0.4 人	0.5 人
全体		**7.4 人**	**9.4 人**	**8.3 人**

７.訪問介護事業所の職員体制

問４．貴事業所の職員体制　（令和３年７月 31 日現在）（数量）

※1 人の方が複数当てはまる場合は主として従事している職種をお選びください。

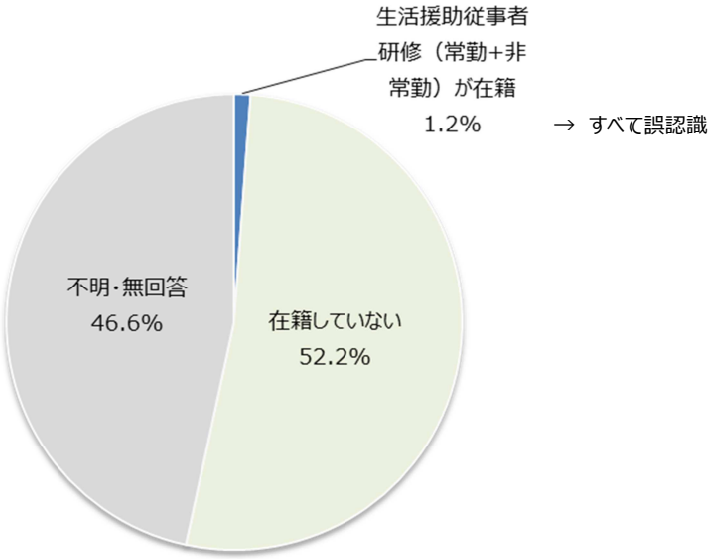
前項の職員体制について、「生活援助従事者研修」の常勤、非常勤職員の人数を回答している事業所、すなわち、生活援助従事者研修の有資格者を活用している事業所の割合を集計したところ、全体の 1.2%（18 事業所）が活用している状況であった。

さらに、生活援助従事者研修の有資格者を活用している事業所（18 事業所）に対して、別途、活用方法等を確認することを目的としてヒアリング調査への協力依頼を行った。

その際、詳細を確認すると、「要支援者向けの生活援助等を担う市区町村が実施する総合事業の研修修了者を活用している」など、生活援助従事者研修と混同しているケースや、「初任者研修の有資格者が生活援助も担当しているため人数に記載した」などのケースであり、生活援助従事者研修の有資格者が確実に在籍している事業所は１事業所も確認できなかった。

今回、アンケート調査によって 1,553 事業所から回答を得たが、生活援助従事者研修の修了者を活用している事業所が１事業所も抽出できなかったことから、同資格が浸透していないことが裏付けられた。

生活援助従事者研修修了生（常勤もしくは非常勤）が１名以上在籍している割合



	n	%
生活援助従事者研修（常勤+非常勤）が在籍	18	1.2
在籍していない	811	52.2
不明・無回答	724	46.6
全体	1,553	100.0

※不明・無回答」は「0」と実数を記入しておらず空欄となっているケースであり、「在籍していない」とほぼ同義と捉えることができる

8.訪問介護サービスの利用者の状況

問 5. 訪問介護サービスの利用者の状況をご記入ください。 （令和 3 年 7 月中・1 か月間）（数量）

生活援助従事者のみの利用者は、全体の 2 割程度。要介護度が低い人ほど割合が高い

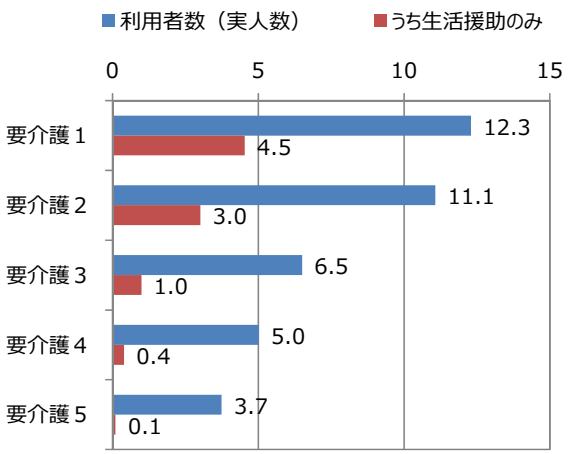
各訪問介護事業所のサービス利用者数を要介護度別に尋ねた。利用者数の平均値は全体で 37.5 人、訪問回数の平均値は 629.5 回であった。生活援助のみの利用者数（平均）は 8.5 人、訪問回数（平均）は 90.5 回となり、訪問回数ベースでは、訪問介護サービス全体のうち、約 2 割が生活援助のみの利用となっている。

要介護度別でみると、要介護度が低い利用者ほど生活援助のみのサービス利用が多くなっている。

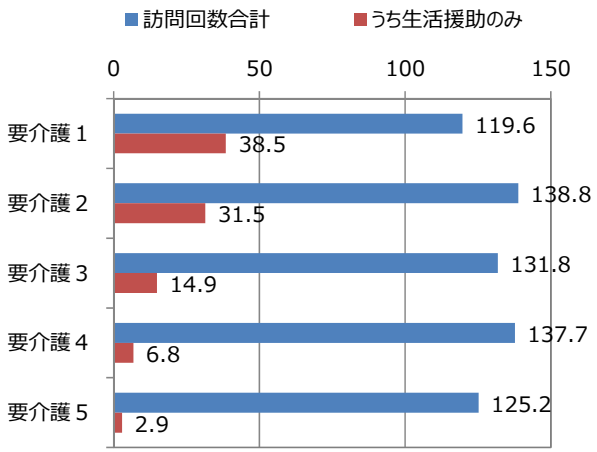
（平均値）

	利用者数（実人数）	うち生活援助のみ	訪問回数合計	うち生活援助のみ	生活援助のみの占める割合
要介護 1	12.3 人	4.5 人	119.6 回	38.5 回	36.1%
要介護 2	11.1 人	3.0 人	138.8 回	31.5 回	28.1%
要介護 3	6.5 人	1.0 人	131.8 回	14.9 回	18.9%
要介護 4	5.0 人	0.4 人	137.7 回	6.8 回	10.8%
要介護 5	3.7 人	0.1 人	125.2 回	2.9 回	3.7%
全体	37.5 人	8.5 人	629.5 回	90.5 回	20.9%

利用者数（人/月）



訪問回数（回/月）



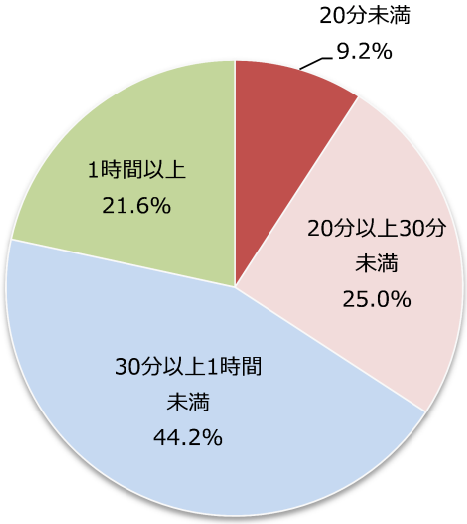
９．１回当たりの平均訪問時間（サービス提供時間）

問 6. 1 回あたりの平均訪問時間（サービス提供時間）について、概ねの内訳をご記入ください。（移動時間を除く）

訪問介護サービスについて、１回当たりの平均訪問時間を、20 分未満、20 分～30 分未満、30 分未満～1 時間未満、1 時間以上に分けて、利用者の構成比（%）を実数で尋ねた。平均値では、「30 分～1 時間未満」が 44.2%、「20 分～30 分未満」が 25.0%、「1 時間以上」が 21.6%、「20 分未満」が 9.2%となった。

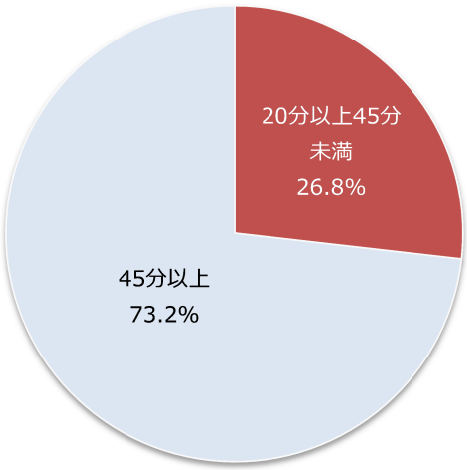
生活援助のみの利用者にかかる訪問時間は「20 分以上 45 分未満」が 26.8%、「45 分以上」が 73.2%を占めている。生活援助であっても１回の訪問で、45 分以上かかっているケースが大半を占めている。

全体



	平均
20分未満	9.2
20分以上30分未満	25.1
30分以上1時間未満	44.4
1時間以上	21.7
全体	100.0

生活援助のみの利用者



	平均
20分以上45分未満	26.8
45分以上	73.3
全体	100.0

10.訪問介護員の過不足状況

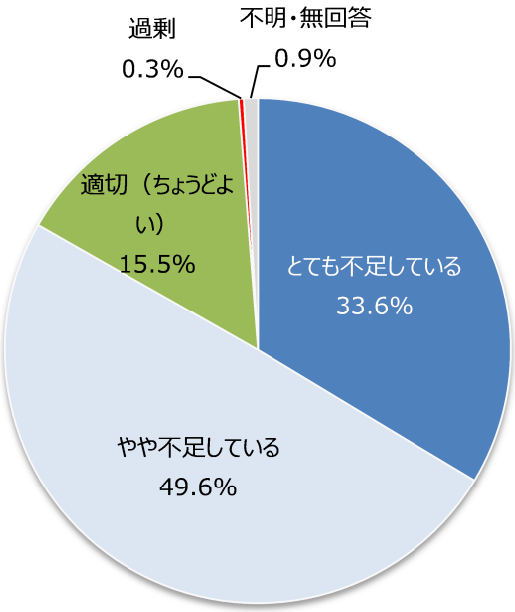
問 7.貴事業所では、訪問介護員の過不足の状況はいかがですか。（SA）

８割以上の訪問介護事業所で介護スタッフが不足

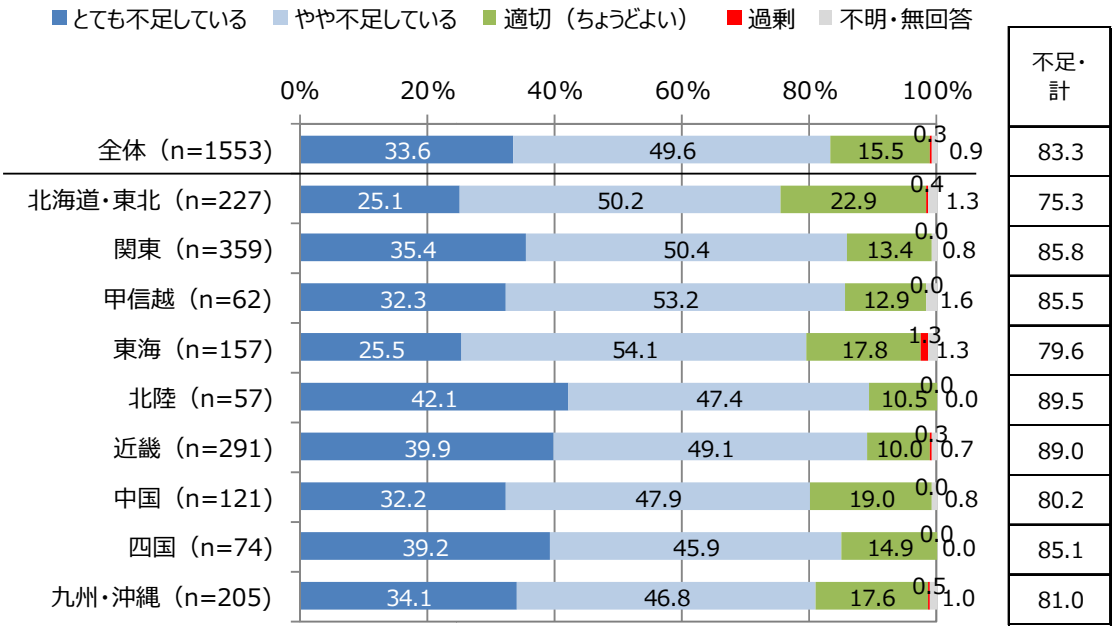
訪問介護事業所における人材の過不足状況を確認したところ、「とても不足している」が 33.6%、「やや不足している」が 49.6%となっており、訪問介護員が不足していると回答した訪問介護事業所が 83.2%を占めている。業界全体で人材不足が大きな課題となっている様子が伺える結果となった。

エリア別でみると、北海道・東北や東海で「不足している」割合が 8 割弱と他のエリアと比較してやや低いが、どのエリアにおいても「不足している」割合が高い。特に、北陸（89.5%）や近畿（89.0%）で不足している割合が高い。

＜全体＞

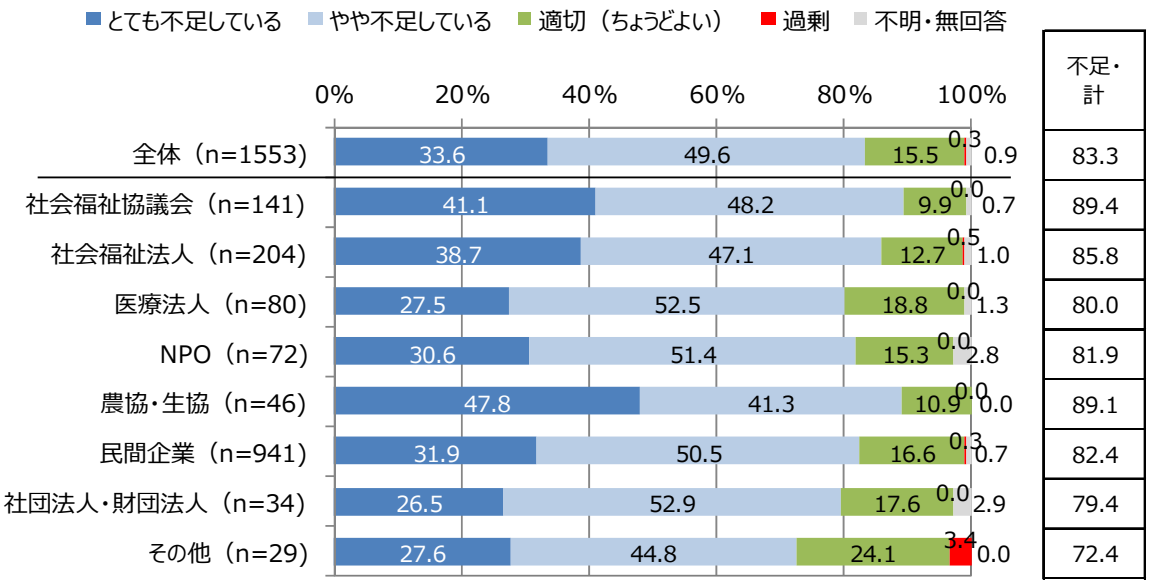


＜エリア別＞



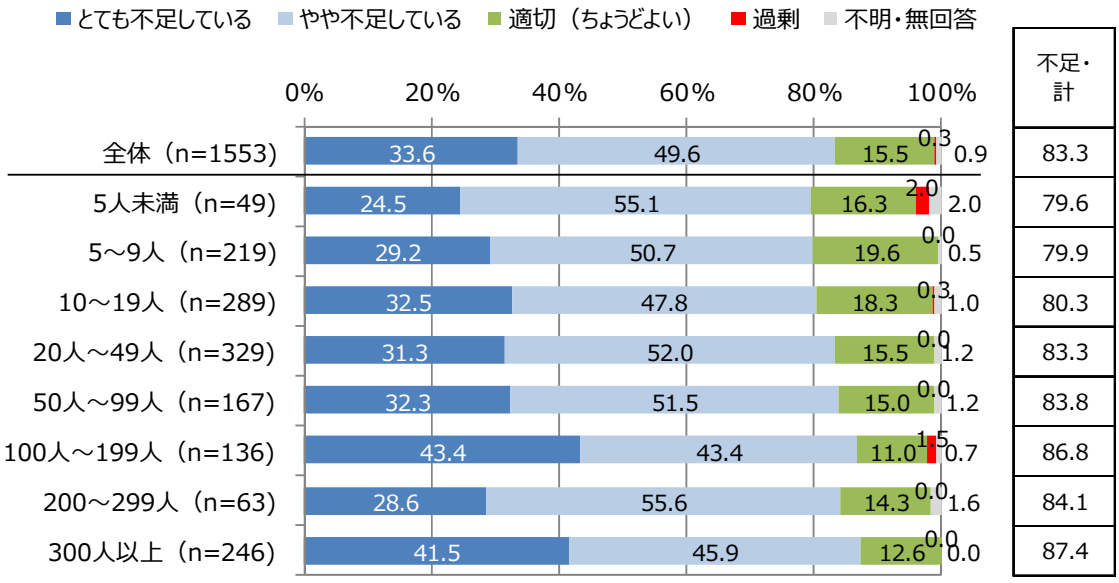
＜法人種別＞

いずれの法人も不足している比率が高いが、「とても不足」の比率は、「農協・生協」「社会福祉業議会」で高い。



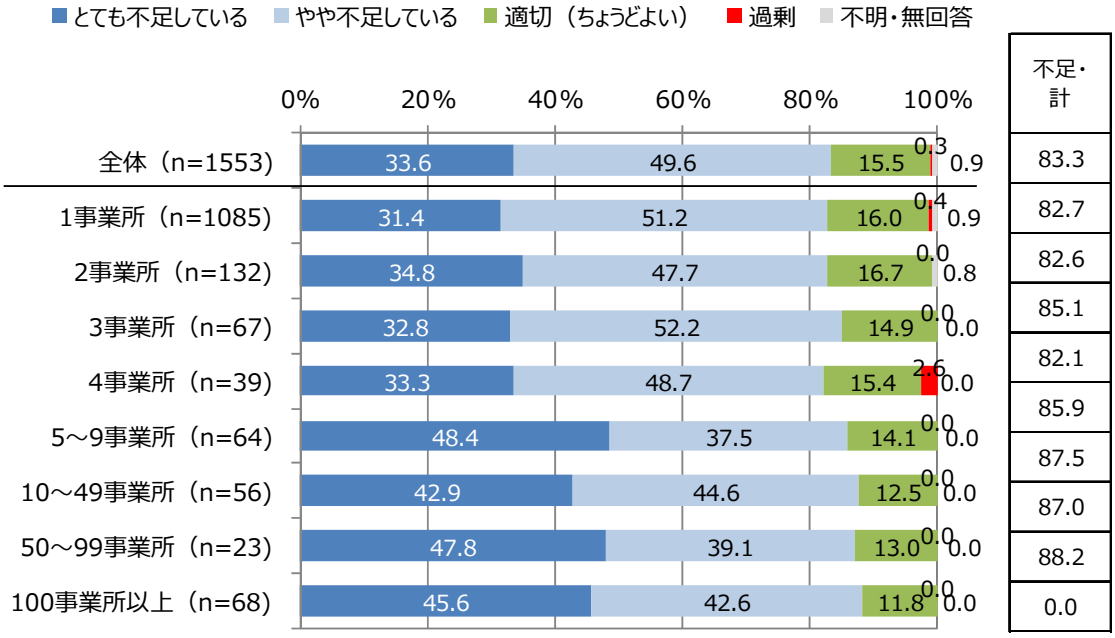
＜法人の全体の職員数別＞

職員数が「100 人～299 人」「300 人以上」など、規模が大きな法人で、訪問介護員が不足している割合が高い傾向が見られる。



＜法人の事業所数別＞

事業所数が多いほど、訪問介護員が不足している割合が高い傾向が見られる。



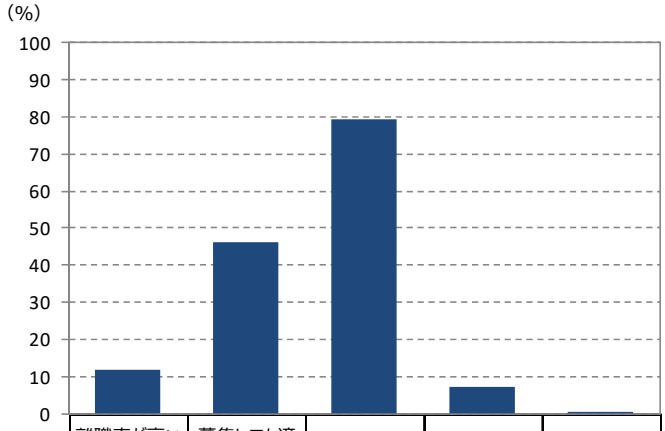
11.訪問介護員が不足している理由

問 8. 不足している理由をお答えください。（MA）

「募集しても応募がない」が不足理由で突出。他、「募集しても適正な人材がいない」「離職率が高い」

訪問介護員が「とても不足している」「不足している」と回答した事業所に、その理由を尋ねたところ、「募集しても応募がない」が 79.4%で特に高い。次いで「募集しても適正な人材がいない」（46.2%）、「離職率が高い」（11.8%）などとなっており、人材採用面で苦労している様子が伺える。事業所数や職員数が多い大規模な事業所において「募集しても応募がない」の比率が高い傾向が見られる。

このような状況を改善し、介護の裾野を拡大するために「生活援助従事者研修」が創設されているが、前述の通り、生活援助従事者研修修了者を活用している事業所は見られない。ヒアリング調査からは生活援助従事者研修を認知していないケースも多く見られたため、募集さえしていない事業所が多いと想定される。



			離職率が高い（定着率が低い）	募集しても適正な人材がいない	募集しても応募がない	その他	不明・無回答
	全体	1293	11.8	46.2	79.4	7.2	0.2
エリア	北海道・東北	171	11.1	43.3	84.8	4.7	0.6
	関東	308	9.4	51.9	76.3	6.5	0.3
	甲信越	53	9.4	41.5	83.0	3.8	0.0
	東海	125	11.2	48.8	74.4	9.6	0.0
	北陸	51	15.7	43.1	78.4	11.8	0.0
	近畿	259	16.6	47.5	83.4	5.8	0.4
	中国	97	8.2	37.1	77.3	11.3	0.0
	四国	63	4.8	41.3	71.4	15.9	0.0
	九州・沖縄	166	14.5	44.6	80.1	5.4	0.0
職員数	5人未満	39	7.7	48.7	69.2	5.1	0.0
	5～9人	175	8.6	45.7	73.7	6.3	0.0
	10～19人	232	15.9	57.3	78.9	4.7	0.9
	20人～49人	274	14.2	53.3	78.8	6.2	0.4
	50人～99人	140	12.1	32.1	83.6	9.3	0.0
	100人～199人	118	9.3	36.4	83.1	8.5	0.0
	200～299人	53	7.5	37.7	86.8	18.9	0.0
	300人以上	215	9.8	41.9	81.9	7.0	0.0
	わからない	31	9.7	48.4	77.4	6.5	0.0
法人の訪問介護事業所数	1事業所	897	11.7	46.6	79.0	7.6	0.3
	2事業所	109	11.0	40.4	89.0	3.7	0.0
	3事業所	57	15.8	38.6	73.7	14.0	0.0
	4事業所	32	15.6	56.3	75.0	12.5	0.0
	5～9事業所	55	9.1	38.2	85.5	10.9	0.0
	10～49事業所	49	6.1	49.0	85.7	2.0	0.0
	50～99事業所	20	25.0	75.0	60.0	5.0	0.0
	100事業所以上	60	15.0	45.0	76.7	1.7	0.0

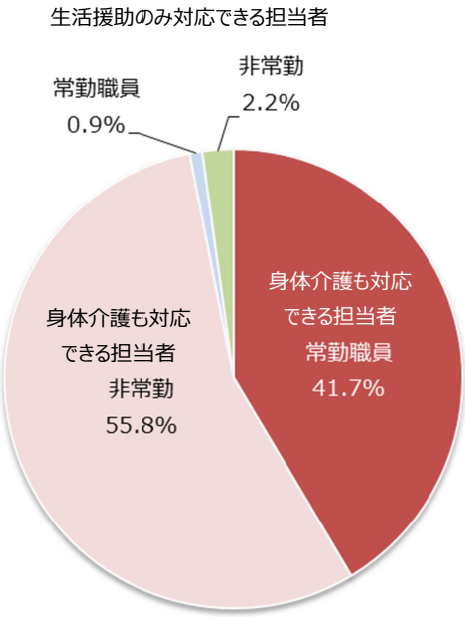
12.生活援助のみの利用者に対する対応

問 9.貴事業所では、「生活援助サービスのみ」の利用者に対して、どのような方が対応していますか。（MA）

生活援助サービスのみの利用者全体に対して、下記の担当者が担当する割合をご記入ください（おおよその比率）。
※該当しない場合は「0」を記入ください。

生活援助従事者研修修了者が在籍している事業所がないため、「生活援助サービスのみ」の利用者に対して、身体介護も対応できるスタッフが、生活援助のみの利用者にも対応しているケースが大半を占めている。

生活援助従事者研修修了者が在籍していない事業所が、生活援助のみ対応できる担当者を配置していると回答しているケースも見られたが、ヒアリング調査で確認したところ、例えば身体介護も対応可能な有資格者（高齢者）が、生活援助のみの業務を担当しているケースであった。



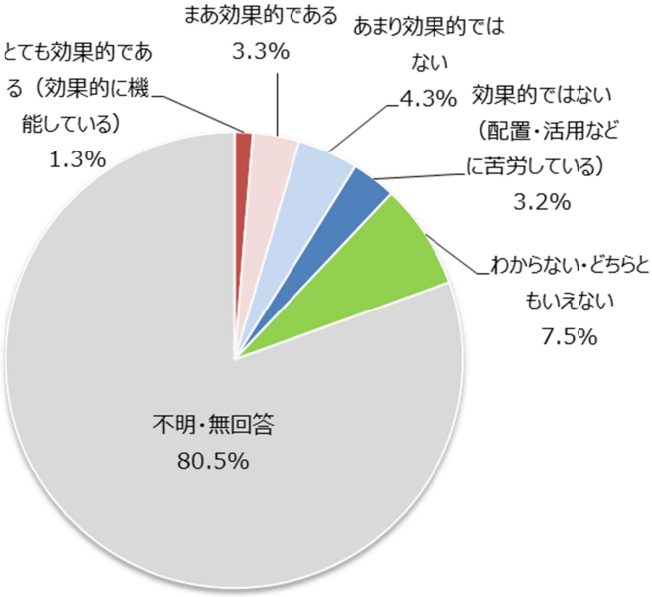
		%
身体介護も対応できる担当者が対応（初任者研修・実務者研修・介護福祉士など）	常勤職員	41.7
	非常勤	55.8
生活援助のみ対応できる担当者が対応（生活援助従事者研修）	常勤職員	0.9
	非常勤	2.2

13. 生活援助サービスのみに対応するスタッフ（生活援助従事者研修）は、事業所の運営において効果的か

※生活援助サービスのみに対応できる担当者（生活援助従事者研修）を雇用・活用されている方にお伺い致します。

問 10. 生活援助サービスのみに対応できるスタッフ（生活援助従事者研修）は、貴事業所の運営において効果的ですか。（SA）

「生活援助サービスのみに対応できる担当者（生活援助従事者研修）を雇用・活用されている方にお伺い致します」としたが、雇用活用していると回答した事業者は 18 事業所であったが、前述の通り、生活援助従事者研修修了者を雇用している事業所はない。回答として不備が多いが、そのまま集計したところ「とても効果的である」（1.3%）、「まあ効果的である」（3.3%）で、合計 4.6%が効果的であると回答している。一方、「あまり効果的ではない」（4.3%）、「効果的ではない」（3.2%）となっており、合計 7.5%が効果的ではないとしており、「効果的である」という回答割合を上回っている。「生活援助サービスのみに対応できる担当者の事業運営における効果に対して、評価が分かれる様子が見てとれる。



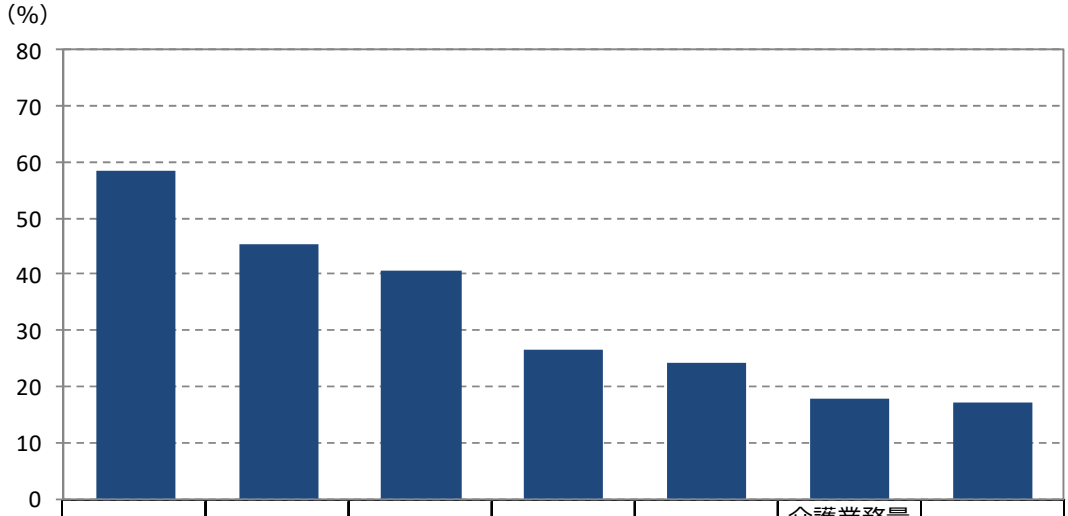
	n	%
とても効果的である（効果的に機能している）	20	1.3
まあ効果的である	51	3.3
あまり効果的ではない	67	4.3
効果的ではない（配置・活用などに苦労している）	49	3.2
わからない・どちらともいえない	116	7.5
不明・無回答	1,250	80.5
全体	1,553	100.0

14.生活援助のみの訪問介護員（生活援助従事者研修）に対して取り組んでいること

※生活援助サービスのみに対応できる担当者（生活援助従事者研修）を雇用・活用されている方にお伺い致します。

問 11.生活援助のみの訪問介護員（生活援助従事者研修）に対して取り組んでいることはありますか 。（MA）

生活援助従事者が在籍していない事業所が回答しているが、生活援助のみの訪問介護員に対して取り組んでいることを集計したところ、「柔軟な勤務形態の設定」（58.6%）、「休暇のとりやすい職場環境の充実」（45.3%）、「資格取得や能力向上に向けた支援の拡充」（40.6%）などが上位となっている。



		柔軟な勤務形態（シフト等）の設定	休暇のとりやすい職場環境の充実	資格取得や能力向上に向けた支援の拡充	充実した職員教育制度（キャリアアップなど）	賃金の設定（高めに設定するなど）	介護業務量の軽減（夜勤の削減、労働時間の短縮など）	出産・子育て・家族等を応援する制度の充実
n 数	128	75	58	52	34	31	23	22
%	100.0	58.6	45.3	40.6	26.6	24.2	18.0	17.2

15. 生活援助サービスのみに対応する担当者の活用で配慮・工夫している点

※生活援助サービスのみに対応できる担当者（生活援助従事者研修）を雇用・活用されている方にお伺い致します。

問 12.前問の他、生活援助サービスのみに対応する担当者の活用で配慮・工夫している点についてご記入ください。（FA）

生活援助サービスのみに対応する担当者の活用で配慮・工夫している点では、65 歳以上など高齢の人材の活用、身体介護が苦手なヘルパーを充当、不安がなくなるまでサービスに同行、訪問先の場所、時間などを可能な限り融通、報酬面での配慮などの取組みが見られる。

要支援向けの生活援助を想定したと思われる回答も目立つが、それらの人材に対して身体介護もできる資格取得を進めるといった取り組みを実施している事業所も見られた。

また、生活援助だけでは、業務量、勤務時間、時給などで、スタッフの報酬レベルが低くなることで、成り手がいないことに対する配慮を行っている事業所も見られた。

その他取り組んでいる点
60才以上のヘルパーさんでもお仕事で普段の掃除や調理をしている事が役に立っています。60～80才以上でもヘルパーとして働きやすいと思います。
65才以上の人材も採用。
現在生活援助従業者は不在
サービス提供責任者が必ず同行をして、研修を行う。採用時、入社時に行うオリエンテーションにより、体制、働き方等について説明を行っている
パートさんとして働いている方が多いのでかえって生活援助のみのヘルパーさんは問題が発生する。（人間関係で）生活援助のみの方は、現在おられません。
ヘルパーの家の近くの訪問介護お客に行くように、行くまでの時間を考慮したシフトを作っている。
ヘルパーの高齢化により、生活援助のみしか対応できなくなる傾向あり。
ヘルパーの質の向上
遠方から採用したので引越など金銭面で会社負担とした
家事が得意な方にお願いしている。
間接業務（ゴミ集め、共用部そうじ）
希望の時間帯や仕事の内容にあわせ仕事を依頼。お願いしたサービスが不安な場合は何度も同行。不安なこと、悩み事など聞きとり。研修の開催。
研修には積極的に参加をしたい
研修により訪問介護の知識向上
高齢のヘルパーさんや、身体介護の苦手なヘルパーさんを生活援助サービスへ回したり、調理の好きなヘルパーさんにはそのようなサービス内容を多めにしています（ヘルパーと話し合って）
今年度賃金（時給）の見直しを行った。 生活支援サービス（掃除）について外部研修に参加しスキルアップを目指した
採用：仮に生活援助サービス資格のみの方が応募してきた場合、採用はしない。働き方：生活のみ仕事しますと言う方がおられるが、身体介護を少しで良いので始めてもらう。定着：仮に生活のみでは、事務所、働き手も収入の面で難があるので継続する事はない。研修：どの資格保持者でも、上位資格の取得をしていく様に促す。また、事業所は援助を行う。報酬：定着率＝収入が現実であるので常に収入増の働き方を考えていく必要がある。
採用された方がいない為、具体的検討はされていない。
採用の窓口を開けてもなかなか人材が集まらない
支援同行時の指導やフォローに時間をとるようにしている
事務所にヘルパーさん募集のチラシを貼り求人募集
時間的、日程的に出来るだけ融通をする。
自費サービスの生活援助のみに対応。初任者研修資格取得を勧めている。
手当の充実
出勤して移動時間、事務処理時間、全て時間拘束で働いてもらっている。急な生活援助の休止、キャンセル時は、事務処理や雑用をしてもらい、時給を発生させる。
職員がボランティアの延長線上という考えの人が多いので、プロと意識づけを徹底している。
身体介護のサービスも対応できる様、資格をとられすようにすすめた。更新で要介護になった時、報酬が算定できない。（生活援助のみの資格の方では）
人員不足により、緊急性を優先し現在サービスを身体とし、生活は最小限にしています。
生活援助サービスのみで訪問介護は回らない。
生活援助サービスは45分のサービスにしている。不安がなくなるまでサービスに同行している。
生活援助だからといって賃金を安く設定しないでいる。生活援助のみの方は、要介護の方でも比較的に元気な方が多く、命令したり等することがあり、職員が精神を病んでしまうことがあるので、メンタルヘルスケアを行えるようにしている。
生活援助だけでなく、身体介護もできるように研修している。
生活援助員の希望する収入（出勤日、時間）の調整が難しい。基準緩和の利用者が増えることは介護の利用者を受け入れられなくなる。デメリットがある。
生活援助従事者の方へは、生活援助のみ担って頂いておりますが、初任者講習受講を推奨しています。推奨するにあたり資格支援制度を活用して頂き、費用面のバックアップをしています。
生活援助従事者研修のみの訪問介護員はいない。最近では、生活のみのサービスが減っているので、初任者研修を受けたヘルパーが必要とされている。

その他取り組んでいる点
生活援助従事者研修を受ける人は少ないと思います。やはり初任者研修修了者でないと会社側としても働いて頂きづらい
生活支援サービスのみに対応する担当ヘルパーには仙台市の受託育児ヘルプの支援のみ活用している。当事業所の無資格キャンペーンを活用し初任者研修を受け資格を得るように移行している。
生活支援従事者も一般の介護従事者も労働賃金は一緒です
他の職員と変わらず処遇金を分配している
短時間でも働ける環境
賃金水準　福利厚生　キャリアアップ
定期的に、事業所内での研修を実施しています。
登録ヘルパーとしての働き方、本人もやりやすいとのこと。
当施設の利用者は重度の方が多く看とりまで進むケースもあります。病状の把握、バイタルサインのみ方や報告、身体介護も学ばなければ見おとしにつながります。掃除洗たくのみならず心のケアや悪化した時の対応を全職員が学んでいます。生活援助サービスのみというのは考えにくく、しかし年齢的に軽作業にしてほしいという職員が出ましたら生活援助にあたっていいただいています。
当事業所では現在、生活援助従事者研修の方がいない状況です。訪問介護員の経験年数や力量、得意不得意を把握して、訪問先を組み配慮しています。また、初回以降も訪問先への同行をしたり事務所での情報交換を密にとる等を行い、支援がスムーズに継続して訪問できるように努めています。
働きやすい環境作りで職員の定着に務めている
働き手さんの体の負担にならないようにしている
働き方・報酬の検討を行う
入浴介助手当をつける。休む時の交代用員の準備。定期的な研修。
幅広く人材を募集しているが、年に1回あるかないかの応募で、定着してくれる人がいない。スキルアップのための研修や、介護福祉士を受験するためのバックアップ（金銭面や、労働時間の調整）を行っているが、困難な状態、希望日の休日も可能にしているが、このままでは、立ち行かなくなるのでは…と不安が大きい。
弊社ではいないため実態を述べることはできないが、働き方や報酬等はより柔軟に安価に設定されるべき
報酬がどうしても低くなってしまうので常勤職員での対応に至ってしまう。
報酬が安いので存続が難しい
報酬の見直し
訪問介護非常勤ヘルパーの採用についてハローワーク等で募集をしているが、難しい現状です。
本人がひとりでも大丈夫と自信がつくまで同行（研修）を実施している。
本人が訪問しやすい利用者を担当してもらっています。
本人の希望に合わせて調整している
役に立たない

16. 生活援助サービス専任の担当者の採用・活用意向

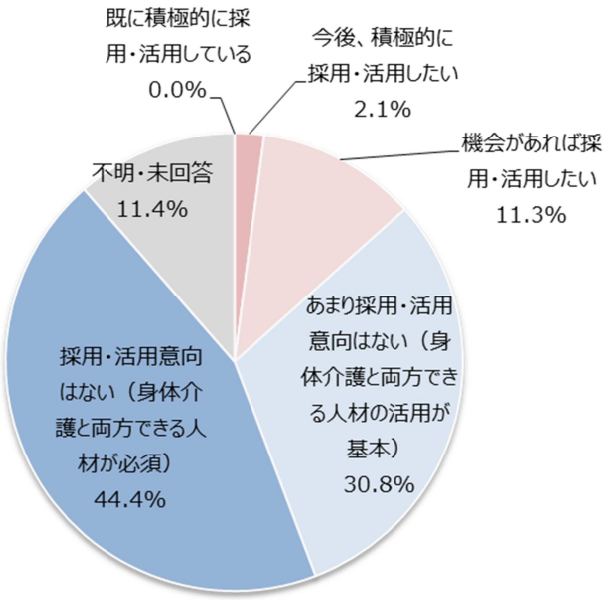
問 13.貴事業所における今後の「生活援助従事者研修」の修了者の採用・活用意向をお聞かせください。（各 SA）

常勤・・・13.4%が採用・活用意向あり　非常勤・・・29.6%が採用・活用意向あり

「生活援助従事者研修修了者（常勤）の採用・活用意向は、「今後積極的に採用・活用したい」が 2.1%、「機会があれば活用したい」が 11.3%で合計 13.4%が意向ありとしている。

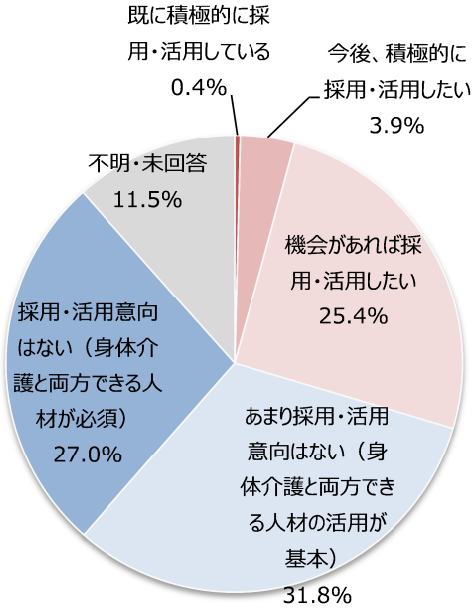
非常勤では、「既に積極的に採用・活用」が 0.4%、「今後積極的に採用・活用したい」が 3.9%、「機会があれば活用したい」が 25.4%で合計 29.6%が意向ありとしている。非常勤としての活用・採用ニーズの方が常勤よりも高い傾向が見られる。

生活援助従事者研修修了者の採用・活用意向（常勤職員）



	n	%	
既に積極的に採用・活用している	0	0.0	13.4
今後、積極的に採用・活用したい	32	2.1	
機会があれば採用・活用したい	176	11.3	
あまり採用・活用意向はない（身体介護と両方できる人材の活用が基本）	479	30.8	75.2
採用・活用意向はない（身体介護と両方できる人材が必須）	689	44.4	
不明・未回答	177	11.4	
全体	1553	100.0	

生活援助従事者研修修了者の採用・活用意向（非常勤職員）



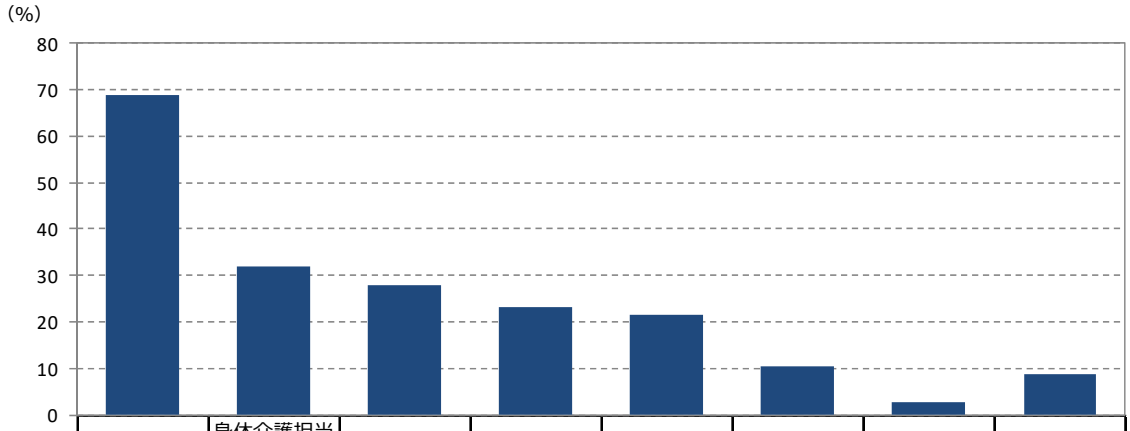
	n	%	
既に積極的に採用・活用している	6	0.4	29.6
今後、積極的に採用・活用したい	60	3.9	
機会があれば採用・活用したい	394	25.4	
あまり採用・活用意向はない（身体介護と両方できる人材の活用が基本）	494	31.8	58.9
採用・活用意向はない（身体介護と両方できる人材が必須）	420	27.0	
不明・未回答	179	11.5	
全体	1553	100.0	

17. 生活援助のみの訪問介護員（生活援助従事者研修）の採用・活用のメリット

問 14. 前問で「既に積極的に採用・活用している」「今後、積極的に活用したい」「機会があれば採用・活用したい」と回答された方にお伺いします。生活援助のみの訪問介護員（生活援助従事者研修）の採用・活用にはどのようなメリットがあると思いますか。（MA）

生活援助従事者研修修了者の採用・活用のメリットは人材不足の解消に寄与する

常勤か非常勤職員のいずれかにおいて、生活援助のみの訪問介護員（生活援助従事者研修）の採用・活用意向があると回答した訪問介護事業所に対して、採用・活用のメリットを尋ねたところ、「人材不足の解消に寄与する」が 68.8%で突出している。次いで、「身体介護担当者の負担軽減につながる」（32.1%）、「介護職員初任者研修へのステップアップなどが期待できる」（28.1%）、「生活援助を中心とした利用者拡大を図ることができる」（23.2%）などが続いている。事業運営の中でも特に人材不足解消に寄与することがメリットとして挙げられている。



		人材不足の解消に寄与する	身体介護担当者との役割分担など、効果的な人員配置ができる、身体介護担当者の負担軽減につながる	介護職員初任者研修へのステップアップなどが期待できる	生活援助を中心とする利用者拡大を図ることができる（事業運営上の施策が行いやすい）	利用者のサービス向上につながる	人員配置基準の対象となる	その他	不明・未回答
n数	474	326	152	133	110	102	50	13	42
%	100.0	68.8	32.1	28.1	23.2	21.5	10.5	2.7	8.9

＜その他の内容＞

初任者研修の実施が少なく、働きたくても時間がかかる。
短時間の勤務が可能
とにかく人が足りないので掃除やれる方でも来てほしいです
短時間の勤務が可能
適材適所の配置、利用者さんとのマッチングの幅が広がる
人件費の抑制につながる（賃金単価の面で）
生活援助の依頼が少ないので（重度利用者が多いので）会社としてのメリットは考えにくい。高齢ヘルパーが働きやすい。
短時間の勤務が可能
採用を機に、他の事業の人材としても検討していただける可能性がある
短時間の勤務が可能

18. 生活援助のみの訪問介護員（生活援助従事者研修）の採用・活用における課題、デメリット

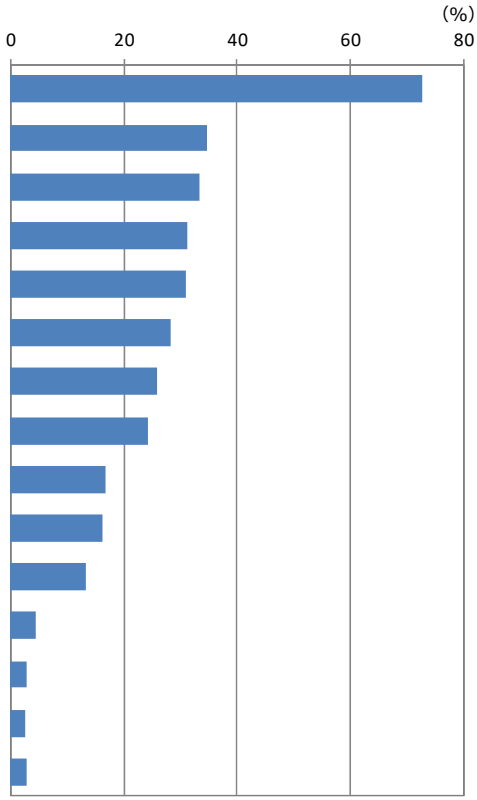
問 15.生活援助のみの訪問介護員（生活援助従事者研修）の採用・活用における課題、デメリットは何ですか。（MA）

採用・活用における課題、デメリットは、「臨機応変な対応ができない」が 73%と突出

生活援助のみの訪問介護員（生活援助従事者研修）の採用・活用における課題、デメリットは、「臨機応変な対応ができない」が 72.6%と突出している。以下、「身体介護にも対応できるヘルパーこそ訪問介護サービスの質を担保できる」（34.8%）、「他のスタッフとの仕事の役割分担・スケジュールの調整がやりにくい」（33.5%）、「報酬の設定が難しい」（31.4%）、「生活援助サービスのみの利用者が少ない（仕事が少ない）」（31.4%）などが続いている。

ヒアリング調査においても、生活援助のみといえど、訪問時に万が一の事態が起こりうること、生活援助＝家事といった単純な業務ではなく、介護を必要とする人には体調等の異変に気が付く能力や、様々な対応が必要で単純な仕事ではないといった意見が聞かれ、人材不足の訪問事業所であっても生活援助のみのスタッフの活用に疑心、否定的な見解を有している事業所が多く見られた。

	n 数	%
生活援助しかできないため、臨機応変な対応ができない	1,128	72.6
身体介護・生活援助どちらも対応できるヘルパーでこそ訪問介護サービスの質が担保できると思われる	540	34.8
他のスタッフとの仕事の分担やスケジュールの調整がやりにくい	520	33.5
報酬（月収や時給）の設定が難しい（身体介護を伴う人との給与差）	487	31.4
生活援助サービスのみの利用者が少ない（仕事が少ない）	483	31.1
生活援助サービスの対応は、介護報酬などの面で事業所の経営面で厳しい・難しい	438	28.2
人材がいない（採用が難しい）	402	25.9
そもそもの介護職員の給与が低いため、さらに低い給与レベルを設定しにくい	377	24.3
介護予防・日常生活支援総合事業との関係が不透明	260	16.7
人材が定着するか不安	251	16.2
生活援助従事者研修について活用方法、ルールがよくわからない	205	13.2
生活援助サービス利用者からの理解が得られない	71	4.6
その他	43	2.8
特に課題・デメリットはない	42	2.7
不明・未回答	44	2.8
全体	1,553	100.0



＜その他＞

その他
同じ働くのに報酬が少ないのであればそもそも介護保険ではなくてもいいのではと思う部分が有る。
○○区独自の加算のわかりにくい制度は採用しないでほしい。
広島県は消極的？このあたりでこの資格の話はありません
特定の職員だけが関わるのはどうか。全員で共有できるのが理想。
訪問中に生活援助の方が何かの理由で更衣や清拭等の介助が必要になった時、ケアマネからも介助の依頼が有った時の対応の仕方はどうなるのか？
介護保険制度の理解をしていただく教育体制が難しい
生活援助はとても難しいサービス。本人が元気なら介護サービスを使う必要はないし、元気でないなら身体的に気をくばれるヘルパーが担当すべきと思う。
移動手段が限られる。車移動の場合、ガソリン代もかかる
生活援助サービスそのものが減る方向である中で、将来的に需要がなくなると思われる。
身体介護の提供をしなくても要支援、要介護高齢者の心身の変化に気づける必要がある。家政婦の様に介護保険から逸脱しやすく質の低下が予想される。
受けた人がいない。そもそもいない
予防も対応できるようにしてほしい
そもそも申し込みがない
介護予防がないと言われる。日常生活のみ
生活援助のみのほうがスキルを要するケースが多いため困難
税金をつかって生活援助を行うこと自体に疑問がある。（介護保険の本旨は自立支援であり、安いお手伝いさんではないと理解している）
生活援助を利用している方は、基本的に性格に難あり。人間性を重視すると生活援助のみではなく身体ができる人が行ったほうが問題が少ない。
生活援助の利用者を受けていない
常勤での採用は出来ない。
非常勤であれば問題ない。
生活援助の支援の中で利用者の変化に気づいていける職員がいない
生活援助のみの訪問がない
取り組んでいないのでわからない
自主事業のみのスタッフとの境界が難しい。
訪問介護でなくても、民間のサービスで対応できる内容がほとんど
働いてもらう時間が短いので収入が不安定
正社員での雇用はむずかしい
生活援助で長年訪問していても、利用者がADL値下により身体介護が必要になった場合慣れたヘルパーと入れ替えないといけない
初任者研修への資格へつなげる支援が少ない（費用負担など）
身体介護に対応している職員から不満が出る。
認知症の見守り目的（身体介護）や身体機能が低下した場合の対応ができないため難しい。
総合事業をしていない。
今いる訪問介護員で足りている。生活援助のみの訪問介護員を採用する予定は今のところない。
近隣の地域で生活援助従事者研修を受けれる所がない。
他の職員の身体介護の割合が増え、負担が増える。
生活のみの利用者がいない
その資格取得者がいない。取得できる機関がない。
利用者が家政婦との違いを理解してくれない
重度訪問サービスの提供を主としているので事業所として短時間のサービスは引き受けにくい。

18.訪問介護職員の時給設定

問 16.貴事業所に所属する訪問介護員のうち、賃金の支払い形態が時間給の方の時給をご記入ください。（数量）

訪問介護職員の時給（平均）は身体介護を含む担当者で 1,313 円（最低時給の平均が 1,189 円、最高時給の平均が 1,473 円）となった。生活援助のみの担当者を配置している事業所は少ないが、生活援助の業務に対する時給として回答しているケースも見られたため、そのまま集計したところ、身体介護を含む担当者の時給よりも低いが、平均額で 100 円未満の差となっている。

事業所によって、身体介護と生活援助の業務で時給を区別しているケースと、区別していないケースがある。また、元々身体介護を含む担当者の時給が低いため、それより低い時給設定が難しいとする事業者の声も聞かれ、仮に人材がいた場合、生活援助従事者研修修了者を活用する際の時給設定が課題となるケースもあるとの意見が聞かれた。

	身体介護を含む担当者	生活援助のみの担当者
最低時給	1,189 円	1,148 円
最高時給	1,473 円	1,313 円
平均時給	1,313 円	1,223 円

最低時給	身体介護を含む担当者	生活援助のみの担当者
平均	**1,189 円**	**1,148 円**
最大値	2,387 円	1,820 円
最小値	600 円	500 円

最高時給	身体介護を含む担当者	生活援助のみの担当者
平均	**1,473**	**1,313**
最大値	3,740	2,650
最小値	813	600

平均時給	身体介護を含む担当者	生活援助のみの担当者
平均	**1,313**	**1,223**
最大値	2,703	1,850
最小値	800	800

19. 生活援助従事者研修に対する意見

問 17.生活援助従事者研修に対するご意見等、ご自由にご記入ください。（FA）

生活援助従事者研修に対する意見を自由回答形式で尋ねたところ、「活用できない」「活用しにくい」「生活援助の仕事が少ない」「制度そのものが意味がない、必要性を感じない」「身体介護もできないと訪問介護スタッフとしては難しい」など、生活援助従事者研修に対して否定的な意見が多くを占めた。

その他、「人材がいない（修了者を見たことがない）」など、そもそも制度の認知度が低いことを指摘する意見も多く見られた。また、「家事の上手な人＝生活援助サービスを提供できるといった単純なものではない」など、訪問介護事業者であっても、生活援助従事者研修の内容を十分に理解していないと思われる意見が多く見られた。

生活援助従事者研修の課題を整理すると以下の視点が想定される。

- 応募者、訪問介護事業所双方で、生活援助従事者研修に対する認知度・理解が低い
- 要介護者向けでは生活援助のみの仕事が少ないという事業所も多い、また、身体介護＋生活援助は簡単に切り離せない、生活援助のみであっても万が一の際の対応が必要ということで、生活援助のみ対応できるスタッフの活用にニーズを感じていない事業所が多い
  （身体介護担当者の負荷軽減、人材不足解消につながるような活用・認識・イメージが持てない
- 身体介護のみの仕事も大変、慣れるのに時間がかかる⇒生活援助のみできるスタッフには任せにくい
- 生活援助中心の仕事を担当しているスタッフ（身体介護もできる高齢スタッフ）がいるため人材ニーズなし
- 要支援者向けの生活支援や家事代行サービスとの違いがわかりにくい（仕事内容は似ているが対応可能な人材要件が異なる、報酬に大きな差がない、訪問することが大変、資格取得に 59h とハードルが高い）ことで、生活援助従事者研修の魅力が曖昧
- 上記の要因から、若い人は希望しない。モチベーションが高い人が少ない

主な意見	件数
活用できない、しにくい、生活援助の仕事がない	53
生活援助従事者研修制度そのものに対する否定的な意見	42
身体介護もできないと採用は難しい、臨機応変な対応ができない	37
知らなかった、よく理解していない、総合事業と混同	32
人材がいない・研修事業者がいない	22
研修内容、カリキュラムについての意見・要望	17
生活援助を軽く見ている、難しい仕事	16
報酬設定、収益性に対する懸念	16
拡大して欲しい、認知を拡げて欲しい	16
利用者側、世の中の理解が不足している	8
活用可能性あり	7
生活援助のみを志向する人は意欲が低い	5
少しでも人材が欲しい	3
その他	34
合計	204

19. 生活援助従事者研修に対する意見

生活援助のみの利用者もいるので、生活援助従事者も必要な場面はあると思うが、急な対応で身体的な事が必要になった場合、「資格がないのでできない」、やっても「算定できない」、「対応のしかたを学んでいないからわからない」等出てくるのではないか？
家事援助は家事に対してこだわりの多い人がおり標準の考え方も人それぞれで平均化するのも難しいのでヘルパーにとって人気がなく、行ってもらえる人がいない。生活援助のみの利用は最近の宅配の普及を考えても必要ないのでは。身体介助とのセットで活きていく支援ではないのか（何もできない人こそ必要）
基本的に身体介護・生活援助を対応な職員を採用しています。シフト上の管理が難しい事が想定されますので、今後も上記のような対応を継続すると思います。
生活援助のみ行う場合、突発的に身体介護が必要な場合対応ができないこと、またそれをお客様に理解していただく必要があるという点で採用が難しい印象です。しかし、初任者研修等受けなくとも介護の現場に立てるという意味では、より介護の仕事の門戸を広げることができると思います。
事業所として総合事業も受けているので入浴介助もあり身体に関わる支援を行う為生活援助のみのヘルパーでは対応に困る。
上記の研修をしてる人材を育成するのと、初任者研修をしてもらい育成する事の手間が差が少なく、それならオールマイティに働ける初任者研修を受けて頂いた方がよいという思い。また利用者からの理解をえることが難しいため、実際に人員を活用したことがない。
身体介護が必要な方が多いので、生活援助従事者研修の従業員を雇用するメリットがないと思います。（当事業所では）
生活援助から身体援助に変わる事が多く、信頼関係も大事なこの仕事でやはり引続き対応出来る人員が望ましい。
生活援助で訪問したとしても、身体介助が必ずしも不要とは限らない。（体調で一時的にADL低下が見られたら身体介助が必要になる）更に今後、自立に向けての見守り支援（身体）が増えてくると思う。生活援助のみの担当者の配置は積極的ではない。
生活援助に手を取られ、急な困難ケースへの対応に苦慮する事が多々ある。時間的に食事の調達等は生活スケジュールの関係上、重なる事が多く、仕方のない事だと感じるが、その他の生活援助に関しては一部不要（若しくは過剰と思われるケアプラン設定）に感じる部分もあるので、あれば大変助かるが、より過剰な生活援助がこれ以上増えないよう、ケアマネ側へも伝えていただきたく存じます。
生活援助のみだと介護士としては使えない
生活援助のみのサービスはほとんどない。身体介護を合わせて提供することが多い。身体介護に抵抗のある方が、生活援助のみであれば行えるとの意見もあるが疑わしいと思っている。内容ではなく気持ちとしてこの仕事を選べないと思う。
生活援助のみの従事者は社協でお願いしたい。無理難題が多く、事業所で生活援助のみとはありえない。突発的な対応が困難。
生活援助の訪問でも、実際は、訪問してから、倒れていたりする場があるのに、なかなかむずかしいように思います。
生活支援サービスの件数が少なく、生活援助従事者研修修了者を採用するメリットが感じられない。初任者研修を優先。助成金があれば多少受講を検討するかもしれません。
地域包括支援センターでの地域支援にいて、介護認定を受けることなく、チェックリストでの判定でサービス利用ができることは、ヘルパーの利用がしやすくなっていますが、事業所側からすれば生活支援訪問型サービスを利用している方は0.15%、ごく少数です。この支援のみができる支援員の採用は難しいです。私共の事業所としては、全サービスが提供できる資格があるヘルパーの採用が打倒だと思われますので、支援員に資格があったとしても、すぐに初任者研修を受け、資格を取ってもらうようになります。研修がホームヘルパーの仕事に結びつくと考える生活援助従事者研修は私共の事業所にとっては、ヘルパーの窓口を広げるため、大事な研修と捉えています。しかし、ヘルパー不足の中、このような生活支援で良いのか、疑問に思う部分があります。自立を目指すとは名ばかり、実際はお手伝いさん感覚のほうがほとんどです。
訪問介護員がご自宅にうかがうと、転倒されていたり、大けがをされていたり、救急搬送したりするケースがしばしばあります。生活援助従事者の方がどこまで基礎知識を身に着けてくるのか、不安な部分があるもの事実だと思います。結果、利用者の体調不良に気付く視点を持つまでに人材育成する必要があります。
有料老人ホーム内の訪問介護を行っており、生活援助についてはほぼ施設サービスで対応しているため、当事業所においては生活援助のみの訪問介護は必要ない。訪問時に身体介護についても心得ていないと、介護度が高い利用者に対応するには不安がある。
特によくわかりません。現在、ヘルパー募集をしていても普通のヘルパーでさえ来てもらえない中そういった方が来ても、利用者さまのADLが変われば対応が出来なくなるので、どこまで採用したら等考えると考える仕事が増え大変です。
訪問介護としての身体、生活を分けて対応することは難しく、そもそものヘルパーの仕事とされるものが認識がうすく、いまだ何でもやってもらえると考えるケアマネジャーも多い。病気やケガを治すために医療保険で病院に受診するといったように、病気やケガを予防したり悪化しないよう、介護保険でヘルパーを使うという、あたり前の考えを持って頂きたいと思います。インフォーマルなサービス活用で、ヘルパーの生活援助は必要最低限でおさえられると思います。
必要性をあまり感じられません。この資格を持つ方に出会ったことも、面接に来たことも、問い合わせを受けたこともないからです。身体介護について学んでいないことは、現場に出ても利用者さんのことを深く知ることができず観察し報告することが難しいのでは？と感じてしまうからです。
「生活援助」とは言え、様々な知識や経験が必要です。簡単な研修で、即現場で活動できるかどうか不安があります。
いいアイデアだと思うが「家事の上手な人」というだけでは組織の中でどういう働き方をされるか、介護保険の理解が充分か、自己主張が強すぎないか等の不安がある。（意外に生活援助は各自、こだわりがあり、プラン通りにやることが難しい。）
スタッフは必要であるも活用の機会がない。
医療的ケアの方も多く、当事業所ではメリットが感じにくい。生徒の方の勤務にあった仕事の取り方しかできない
介護予防、日常生活支援総合事業にどこまで対応できるのかわからない。利用者宅で急に身体介助が必要になった場合の許容範囲等、不明点が多いので雇用は不安になる。
各家庭こだわりが多い方が多く、生活援助はその家庭に慣れるまで時間がかかります。掃除をどこまでするか、できるか初めに説明が必要。
居宅訪問系サービスは有資格者で行った方が良いですが、上記資格は中途半端過ぎて活用しようにも出来ない。利用者サイドのニーズ増はあるとしても、サービス側にメリットがなく手を付けない方が良いという事になる。東京都が行う介護職員就業促進事業を活用していく方が事業所の安定化、働き手のメリットが大きい。結果利用者へのサービス資格向上にも期待出来る。

19．生活援助従事者研修に対する意見

研修を受けたとしても、実績を積むにあたり、事業所での指導等、かなりの手間がかかると思う。主婦（女性）だから家事ぐらいできるだろうからそれを介護のマンパワーに使うやり方は、少々疑問をもつ。やるなら、きちんとやってもらいたいと思う。
今後事業所内で、介護保険利用者が増えれば資格保有者の採用も検討するが、現時点でが生活援助のみでの利用は難しい
最初の頃応募があったが、仕事の依頼が全くなかった。その後、仕事の依頼は来た時には仕事先の近くに働く人がいない等、ミスマッチが続いた。いつ来るか分からない仕事に人を雇用していても扱いに困る。働こうとしている人もいつ来るか分からない仕事をまっているより、他のパートに出た方が良いのではないか。
私共の事業所は島内にあり、島しょ部では訪問介護員の募集にも全く応募がない状態です。生活援助従事者研修ですが、援助内容や他の職員との連携等を考慮しても難しいと思います。
初任者研修の半分の研修時間になるので、現場への活用が早いと思われる。訪問介護の人材不足解消になれば良いと思われる。実際現場では臨機応変の対応が求められることが多いと思うので、即戦力になるか不安である。
生活援助については10：00～16：00に集中。そのため昼に身体介護で挟んで提供する例が多く又、20分に満たないが身体介護の要素（服薬や移動介助など）もあるため、弊社の基準では採用が難しいかと思います。
生活援助のサービスはほとんどありません。
生活援助のみだとスケジュールが組めません。職員数が少ないので生活援助のみに限定されるのは困ります。
生活援助のみでは、仕事がないと思われます。
生活援助のみとなると活用しにくい
生活援助従事者研修修了者を採用、活用する意向はなく研修受講の予定もない。今後は地域包括ケア、地域の支えあい活動などのNPOやボランティア団体などが少しの困りごと（買い物やゴミ出し）をお互い住民同士で支えあうことが大切になると思われる。国が進める重層的支援事業を視野に入れながら訪問介護員はより質の高い専門性の支援が必要になってくると思われる。
生活援助対象者が少ないため、雇用しても仕事が少ないため、それなりの収入が得られない。
賃金が安価ではあるが抱き合わせサービスが殆どなので活用の場が見いだせない。地域的に人口が少ないのでふやしたところで事業運営にプラスとなるのか不安である。
当事業所では生活援助従事者でのサービスは現在活動しているヘルパーとのケアー内容の違いがありむずかしい面あります。
当事業所のような小規模だと難しい面が多いです。（多くのヘルパーをかかえられない）
当事業所の場合は併設している住宅型有料老人ホームのスタッフがヘルパーを兼務しているため、生活援助のみの介護員の活用は考えていない。また、課題として問15の1～12があると思います。
当事業所は、サ高住内にある事もあり、身体介護中心のケアが多く、必要性を感じない。一般宅にうかがう登録ヘルパーなどを雇用している事業所に関しては需要があると思います。
当事業所は生活援助での訪問介護は行っておりません。
報酬設定が難しいです。又、生活から身体に移行していく場合も多々あり、途中から介護員の変更も難があるのかもと予想されます。ただ家事は得意だがオムツ交換など身体介護に関わるのは嫌だという方には、良い機会になるかと思われます。
法改正により身体介護は介護福祉士等が今後担当する事になりそうなので生活援助従事者の該当するサービスが少なくなるかと思います。
訪問介護全体を通して生活援助中心のサービスは少ない。生活援助中心サービスのみでは報酬単価が低く経営していけない。上記理由から生活援助従事者を雇用しても仕事（業務量）は少なく働く方としても安定した給与にむずびつかないのではないだろうか。
未だに、理解されていない　地域包括がある
利用者側から見るとあると嬉しいかもしれないが、事業展開で考えると、収益的に難しい。また、設問でもあったように、臨機応変な対応に関して難があるとなると、緊急時の対応にとまどうと思われます。相手が高年齢という事を加味すると、事業所としては不安を感じる部分もあります。
このアンケートで初めて生活援助従事者研修の資格があることを知った。生活援助サービスの利用者が少ないので、できれば身体、生活の両方できる人材を雇用したい。
そういった資格がある事も把握していなかった。小さな安定性のない事業所（登録ヘルパー）だと、現在の介護職員初任者研修資格者も応募はなく、旧ホームヘルパー2級資格者で運営しているが、ヘルパーの高齢化がすすみ、ヘルパーの人員は減る一方です。旧ヘルパー2級の様に取得しやすい資格取得方法を望みます。ほぼ生活援助のサービスですが、状況により身体の援助に対応できる人材の方が採用しやすい。
サービス中に身体介護が早急に必要になった場合に対応出来ないので、生活援助のみは必要ない。個人でお手伝いさんや掃除夫を頼めばいいと思います。税金が使われるのも納得出来ない。
ヘルパーを希望する人が少ない中で、生活援助のみの従事者を増やすよりも訪問介護に従事する人材の確保を図るべき
わざわざ研修を受けて、従事してしもらうのに、事業所としたら、初任者研修を受けてもらいたいと思う。報酬も低いので、人を集めずらい、運営しにくい。そもそもヘルパーを募集しても応募がなく、スタッフも高齢化していくので、困っている。
安上がりな介護を行うことが見えかくれしています。政府の政策に反対の立場です。今後の高齢化社会においては、労働にみあった賃金、高齢者の要望が多岐にわたる（生活レベルや意識が高い）と考えられ、要望にあった質の保障が必要だと思います。また、求められる内容に対応するためには生活援助、身体保護両方に対応できること・知識が必要と思います。
介護にかかわると、必ず身体も介助する事が多くあり、生活援助従事者研修も少しは身体介助が出来るようにして欲しいです。
介護福祉士取得者や経験年数の長いスタッフでもお客様からの要求に応えることに苦労することがあり、時にはカスタマーハラスメントと対峙することもある。お客様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われたり、利用料金を下げるべきとの意見が出ると思われます。その様な方が出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。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は増やすことは難しいように思います。

19．生活援助従事者研修に対する意見

研修実施の事業所の負担の程度。事業所としてはやはり身体メインで考えていきたい
在宅での訪問介護の質が上がらない（イメージが悪い）。訪問介護は有資格で観察力知識がないと、一人で判断し対応できる者を育てている。質を上げて、給料を上げてあげたい。”プロの生活援助”の意識改革を求める。
身体介護が行える介護員でないと、安心して現場に送り出せません。
生活援助しかできない事はいろいろ面で臨機応変は出来ず難しいことだと思います
生活援助だけだと事業所の経営が難しい。身体介護、生活援助を同額の時給に設定している為、身体介護も出来る方を希望している。
生活援助だけとなると利用者の状態が変化する等あると身体介護の対応ができなくなる等あり、柔軟な対応が難しい。又、生活援助の中にも自立支援（身体介護）の考えを持っての支援が難しくなる。
生活援助のみはとても難しいサービスだと思っている。利用者ひとりひとり、家事の仕方、調理の味覚等ちがうため、トラブルも多い（ヘルパーは身体介護を女子求人がどちらかというと多い）。調理も配食弁当が主流となり、生活援助は利用が少ないので、収入をもとめる人にはむかないため、生活援助に特化せず、身体介護もできる人材を増やす研修の方が良いと思う。
生活援助のみを行うとなると介護保険外の家事代行サービスとの差別化がむずかしいです。正直な所、生活援助のケアの方が、気を使う利用者が多いこともあり、身体介護をくみ合わせている方が多いです。
第一号総合事業の利用者は多い。要介護者は生活援助も認知症予防の為自立支援の援助を行い身1生1のサービスが主流です。生活援助従事者の募集は一回もない
認知症のある人への生活援助が多くする生活援助従事者には家事支援が出来る事だけでは対応は難しくなる。
当事業所に関して言うと、身体介助も行えることが必須になっています。生活援助のみとなると、今後の高齢化社会になる日本で必要性が無いと感じます。身体、生活、両方できなくては意味がないと感じます。
あまり大きく発信していあいと思われるので今後、広げていくのであればもっといろんな方に伝えるようにする方法も必要である。現在どのくらいの人気があるのか等わからないのでそういった情報もほしいです。
こういう資格があると知りませんでした。
そのような研修やしくみ等、もっとアピールしてほしい
何故初任者研修取得にかかる費用を免除にしたりカリキュラムを簡素化する等の努力が見えないのか理解できない。他市町村では介護4以上でないと生活援助の許可が市町からでない等、すでに破綻している。この研修を初認者研修の方にリソースをかたむけるべき。
今現在対象のスタッフがいない為、研修に対しての意見はよくわかりません。
市の実施する生活援助サービス従事者との違いがわかりにくすぎる。生活援助従業者に関する情報もあまりなく普及していないのも納得出来る。
支援の方で生活援助従事者研修の方が対応（訪問型A）し、その後要介護１になり当事業所が担当することになったが、自立支援サービスではなく単にすべてお世話するものであったため、利用者から前は全部やってくれたのにと不満の声があった。そもそも何のために入るのか？介護保険とは？生活援助従事者の研修のあり方が問題だと思う。基本をしっかりと。
初めて聞いた研修で市が主催する「生活援助型スタッフ研修」（要支援のみ）と紛らわしい
生活援助と身体介護の線引きはとても難しく、利用者さまの様子、状態の観察は訪問介護の基本であると思うのですが、生活援助従事者研修では、どこまで踏み込んだ講義をされるのかなと思いました。
生活援助の技術のみを考えると誰にでもできそうであるが、接遇や倫理の研修を事業所単位でくり返し行うことを考えると、大変そうに感じてしまう。
生活援助従事者研修という資格を初めて知りました。ヘルパーの人材不足解消につながればと思います。
生活援助従事者研修に対する知識不足で、介護報酬は受ける事ができるのか等分からない。ないとすれば経営面で厳しいため、採用はあまりしたくないが、人材不足の為、採用せざるをえない。人材不足の解消につながっているとは考えにくい。
生活援助従事者研修を今回初めて知りました。当事業所は金沢市なので「ケアサポーター養成研修修了者」が１名稼働していますが、基準緩和型サービスのみ従事可能です。生活援助を受けない事業所も増えており、当事業所としてはできる限り対応したいと思っていますが、給付額が少ないことも事実で、生活援助従事者の採用で経費削減になれば今より積極的に受け入れができるのではないかと思います。
知らなかった。ヘルパー事業は辞めようと考えているので興味が薄い。人材を安く使うために知恵を絞っているようで気分が悪い。医療との待遇のギャップを解消して欲しい。利用者を囲い込んで稼ぐやり方にメスを入れて欲しい。
当事業所の勉強不足で生活援助従事者研修というのを初めて知った次第です。法人内で内容を精査して検討していきたいと思います。ありがとうございました。
特にありませんが、資格者であっても生活援助は身体援助に比べ別の難しさがある為、しっかりと体研修が必要ではないかと思います。
認知度が低いと思います。
いないと思う。
川崎市では研修を実施している団体がない。調べたところ、県内３カ所しか指定を受けているところがありません。
生活援助従事者研修を受け、勤務についている人が近くにいないので良く分かりません。人材不足は解消されていないように思います。
生活援助の研修がおこなわれていない。低賃金が低賃金を生む負の連鎖。生活援助の単価では、若い世代が働かない。介護に対する、延命治療でしかない。介護報酬が少なすぎる、加算に頼りすぎ。介護運営者の不正を気にして加算に偏っているが、そもそも介護報酬が安いし給与が低ければ誰も働かないのでは。働けない・生活していけないので、募集しても来ない。介護報酬が低いので全国平均的な給与を出せない（ヘルパーの平均年齢50代以上）。
そもそも県内に生活援助従事者研修を実施している養成機関がない。
まったく資格取得についての話は聞きません。総合事業でこちらの市では「生活支援員」の資格をつくり、要支援者のみ対応できる限定はありますが、数名雇用しています。生活援助従事者研修をもっと広めていただきたい。広島は県が消極的と聞いたことがあります。

19．生活援助従事者研修に対する意見

研修のパンフレットなどありましたら興味があるので郵送して頂きたいです
研修を受けられた方が、実際に業務につかれているケースは、研修受講者も少ない中、さらにごく一部の方しか就業されていない。生活援助を担える人材育成も必要だが、雇用及び事業を行う法人（企業）への助成（メリット）等も必要ではないか。
採用活動にあたって当校資格の保有者を殆ど見ません。
受講したという方が周囲にいないが人員配置基準に加えることができるので、できればそういう方が多くいらっしゃればありがたいです。
受講者がおられるのか研修が行われているのか全く情報がないので分からない。
生活援助従事者の採用は未定だが、実際に募集しても人材が集まるのか不安。生活援助従事者の認知度が低いのではないか？もっと宣伝・アピールをするべき。この資格を持っても従事してくれるのか？ ホームヘルパーの専門性を上げるために、身体介護と生活援助を切り離していかないと、いつまでたってもヘルパーの地位が上がらない（掃除は誰でもできると思われているのが現状）。また、ヘルパーの中でも掃除するためにヘルパーになったわけではないし、と思っている人がいる。掃除がイヤだとヘルパーをやりたがらず、ヘルパーのなり手が減っているのも原因の1つだと思う。
生活援助従事者研修の修了者に未だ会った事がありません。学校や資格アカデミーでも、初任者研修おしで受講できるところも殆どありません。→採用は難しいです。
生活援助従事者研修の場所と機会を増やしてほしい
生活援助従事者研修を実施している団体が近隣にないのが課題です。資格を持っている人がいれば弊社としてもぜひ力になっていただきたいですが、近隣に資格をとれる場所がありません。
生活援助従事者研修を受講した人はいません。ごめんなさい。
当事業所では就業希望者がおらず、修了者の活用に至っていません。新しい総合事業の訪問型サービスA（緩和型）従事者は就業していますが、利用者様の介護度が重くなると就業が続けられず、請求にあたったも自費となる可能性があるなど注意を払っています。生活援助従事者研修修了者についても同様なのではと懸念しています。
非常勤職員の募集をしても近年は応募がほとんどありません。生活援助従事者研修が全国的に広がり、人材不足の解消になることを望みます。
募集は常にしておりますが一度も応募がありません。生活援助従事者の資格をお持ちの方でも実際に就労を希望されている型が少ないようです。（就労のためではなく自力の為に資格をとった方など）
無資格の人の応募の際受講を検討しているのですが現状研修しているところがありません。同じ県内でも保険者の管轄外の受講は認められず、民間で研修しているところもありませんでした。もっと研修できる場所を増やさなければ有形無実の制度となっています。資格を取る機会がないので活用されないのは当然の結果では。アンケート以前の問題です。
要支援の方が多く、生活援助従事者研修者は採用できればと考えておりますが、近場でその研修自体が無く断ってます。
「誰でもできます！」のうたい文句では困ります。認知症の方もいらっしゃったりするので、それなりに専門性を持った研修にして欲しいです。一人一人生活様式が異なるため、掃除にしても「ただきれいにする。」だけではその人の生活の満足にはつながりません。片付けすぎて分からなくなるケースもあるので、その人の生活に合わせた支援が理解できるようにお願いしたいです。
10年間の事業所運営から感じるのは、介護従事者として働きたい第1の理由は収入を得たいという事です。特に訪問の実態は、重労働、汚いに加え精神的に色々なプレッシャーがある中、時間的な融通がきくというのが唯一のメリットです。従って一般的な若年層にとって、労働環境から考え、働きたいとのモチベーションは非常に低いものです。そこで精神的なタフさと人生経験の豊富な年齢層に頼らざるを得ない現状で、ボランティア的労働（低い賃金）を求めるのは至難と言わざるをえません。又そういった人材は非常に少ないと思うし、基本的な現状認識を誤ると、課題の解決には全くつながらない。
アンケート記入協力の依頼を受けましたが、当法人のホームヘルパー事業所は今春休止することが決まり、６月ごろより他事業所様への引継ぎをお願いしはじめ、８月いっぱいで完全に休止致しました。職員も退職し、回答できません。求人しても応募がない、累積赤字が大きくなったことが原因です。申し訳ございません。
ご利用者様からの生活援助にあたり、いろいろとしてほしいと言われる事について介護保険制度の中で出来る事、出来ないことをしっかりとお伝え出来る様研修中にお伝えして頂ければと思います。
サービス付高齢者向け住宅に付属するような訪問介護事業所で、実働する職員はサ責を含め4人しかいない事業所ですので、生活援助のみの職員には、事業所とは（訪問）別の形での仕事の依頼（たとえばサ高住事業所で）はあるかもしれません。
自立支援が進められている中で、生活援助のみの職員の育成は時代と逆行しています。社協等で活用すべきと思います。
人材不足の中、生活援助従事者でも引く手あまたです。幸い給与体系（時給）が資格によって決まるので、待遇に差は出ないと思いますが、昇進となると、マルチに動ける方との格差は生じそうです。
そもそも、生活援助を軽く見ていて、生活援助だけなら簡単な研修でサービス提供できるというのが間違い。ホームヘルパーとして仕事をするにはそれ相応のスキルが必要で本来は身体介護専門　生活援助専門としても同じ分量の研修が必要だということは事業所を運営していたらすぐにわかることだ。まったくナンセンスな仕組みだ。広がらないのは上記が理由だと思う。人材確保のためには、総合事業で独自にすすめている研修などを入口として初任者研修受講の時にはよみがえるようにしてほしい
そもそも論になりますが、生活援助のみにしか対応出来ないというのは有り得ないと思います。介護とは利用者の全人的な支援であり、生活援助というのは実は身体介護より難しい側面がある事に気付いておられない様に感じます。その人の生活そのものの支援に身体、生活の線引き自体意味を成さないというのが本質ではないでしょうか。我々介護職はお手伝いさんではない事を強調したいと思います。業界に人材を引き寄せたいが為の安易な施策としか思えません。単にハードルを低くしてどうしようと思っておられるのか逆にお考えを聞きたいと思います。
当事業所では、生活援助のみの利用者様がいませんので、特に意見等はございません。
とにかく人材不足で困っています。募集をかけても（ハローワーク）１人としてきません。県社協にも出しましたがきませんでした。週1勤務でも時間帯応相談としてきません。本当に困ったものです。求人にお金をかけないとこないものか？と悩んでいるところです
ヘルパー2級、介護福祉の資格を持っていて身体介護も生活援助も出来るヘルパーが高齢の為、身体介護を出来る人材が35%位程度となり生活援助中心の介護しか出来ない為、生活援助での人材には困っていない。
もっと安価で生活援助従事者研修受けられるとよいですね。その応用で初任者研修があると受講しやすいのではないでしょうか

19．生活援助従事者研修に対する意見

安価で、短時間に、資格取得できることは、働き手にとって、良いことと思います。しかしながら、弊社では、生活援助従事者研修の人材ニーズはありません。介護人材の中でも高齢化がおきて、新しい人材も獲得が困難な状況です。民間企業は、全てにおいて自力自前で、運営の為、効率よく回らないと、利益など生み出せません。老人介護と、障害者介護も併せて運営している為、なおさらですが、何にでも対応できる人材が必要。制度自体、現場で起きていることとそぐわない点が、多々あり、ここで意見するには、あまりにも奥深く幅広く中々悩ましいところです。
以前、人材を希望した際、研修先に人材の紹介先を問い合わせたが「わからない」の解答であった。
何度か事業所での研修を行いましたが実際に就労につながっておりません。受講者の募集や研修開催の準備などに時間を費やせず苦労しております。
過去2回ほど生活支援サービスの研修を受けた人への面接面談を行ったが、概ね高齢者が多く、しかも講習を受講しても仕事をしようという意思のある人は少なかったように思える。時間を費やしても仕事をしてもらうまでには至らないことがあるためそれ以降講習会への参加は見送っている。
介護における生活援助は家政婦とは違った役割を担う事を研修受講者には理解して欲しい。実際の生活援助の支援は身体介護より軽い作業でもなく利用者の実情を見ていく上で重要な役割だと思っている。
介護職を始めたいと思っている方にはスタートしやすい資格だと思います。
介護保険の生活援助を軽くみられているのではと思われる。生活援助こそヘルパーの真意が問われるし、利用者がどこまでできて、どこができないのかを見極めて支援することが自立支援につながると指導されてきた。生活援助従事者にそこまで求めてよいのか？お手伝いさんと同じになるのではないか？
介護保険利用者はほとんど家族同居でありサービス提供機会が少ない。報酬単価が低すぎるので、給料も低く設定せざる得ない。他の研修についても同様ですが受講時間数を多くしたから質が向上すことはないと思っています。もっと取得しやすくして、適性検査で振り分けることにしても良いのではないでしょうか。（例えば登録制）必要ないと思います。研修機関をもうけさせるだけ。
介護予防にも生活援助従事者研修が可能になってほしい
介護予防の仕事を受けていない為、生活援助のみというご利用者がすくないです。世の中には生活援助のみ助けを必要としている方も多いと思いますが、民間の事業所では売上を上げるのが難しい為、活用が難しいと思われます。
介護予防訪問サービスと生活支援サービスの明確な判断基準がなく、介護の目線がなくても良いなら、介護保険を利用せずインフォーマルなサービスでも良いのではないか？ただの家事だけならお手伝いさんでも出来ると思う。
各ハローワーク等と連携を密にして、生活援助従事者研修を周知させて欲しい（ハローワークの担当者が研修を知らない）。上記を踏まえて、研修修了者を雇用につなげて欲しい。
希望される利用者が少なく必要がない
期待はしていない
給与レベルの設定がむずかしい。
近郊に生活援助従事者研修を実施している場所等が少なく、研修参加も消極的であると感じます。
研修の回数、実施を増やして欲しい。初任者研修についても、働きたくても研修終了までに時間がかかりすぎる。開催している所がほとんどないため人材を確保しても研修終了に時間がかかるため辞めてしまう。（断念する）
研修を開催していただければ、出席したいと思います。
研修を受けることでそれほど知識とスキルが上がるとは思えない。無資格の受験者の方が戦力として計算できるのではないのか。
研修修了者に対して需要がない。
研修等の案内を積極的に行って欲しい。地方介護に対する応援をお願いします。
研修内容に入っているかと思いますが ・利用者との距離感を保つ ・プランにそってのサービスであって自分の主観（してあげたい）ではない ・利用主体で、コミュニケーション、かかわりながらの支援 であることを伝えてほしい。
現在、70代の方で、掃除なら仕事として出来るけど、資格がないと話される方が何人もいます（非常に元気で健康）。そういった方に取得して頂きたい資格です。ですが、地方はまだ取得できるスクールがありません。この研修がもっと受けられるようになれば、高齢でも元気な方の就職にもつながると思います。実際、若い介護福祉士より、年輩の初任者研修修了者の方が、生活援助の方には人気あったりします。
高齢の受講者が多く、即戦力となる若い人材が少ない。簡単に取得できる資格であるため、働く意欲を強く持っている方が少ない
国の方針として介護給付費の削減を目指しているのは分かるのですが、介護報酬に見合った給料にすると人は来ません。会社としてもメリットがないため、取り組む意欲も湧きません。必要な支援に力を注ぎたいと思ってしまいます。
国は生活援助を減らしたいのでは？と感じます。何か矛盾を感じます。
今のところ（過去）も生活援助のみ利用の利用者様は殆どいませんでした。身体のほうが多かったです。
今の所とくにありませんが、研修を受けに行く時間帯等が現実的に無理です。何か別の方法等で研修が受けられるといいのかなと思います。
今回11月に1人研修予定です。（コロナ禍で研修が春の予定が延びてしまいました。
今後の訪問介護の運営について、やり方や経営の仕方や幅を広げることができる要素になりうると思います。ただ、生活援助に制約を求める法の流れ等考慮すると、今後の展開はどのようにすべきか悩みます。
採用後、自事業所において、研修期間を設けている。生活援助、身体介護及び訪問介護事業所として必須研修を行う。また、一定の期間は同行指導を行う事としている。初任者研修で基礎を学んでいれば実践研修は事業所で責任をもって行うのが望ましいと思います。生活援助なみの研修は、当事業所では今のところ必要がないと思っています。

19．生活援助従事者研修に対する意見

在宅を支える上で、必要性を感じない。要介護の方でも、「自立支援の為の見守り的援助」が重要視されてきて、身体介護として算定されます。その中で、生活援助のみで足りる利用者は、比較的しっかりした方だと思うので、他の社会資源を利用する事も可能なのではないかと思います。介護保険のみのサービスに頼るのではなく、社会とのつながりを持てるサービスのあり方を構築して欲しい。
仕事を初めて行う人には、体験等の機会が必要。仕事の適用性を考える前に資格を取る必要があるため以前のように気軽に始められない。
施設として生活援助はしていません。
私は生活援助は身体介護より奥が深く難しいと感じています。更に各家庭さまざまな環境に合わせなければいけません。たかが家事と思わず満足して頂けるようなサービス（相手を思う気持ち）を大事にし、自分本位にならにように確認や声掛け会話が大事な事を理解してサービスに臨んで欲しいと思います。
事業所加算が取りにくくなる。
自立支援の観点から生活援助だけでなく生活リハビリを含む身体生活の位置づけなど、何らかの形でできれば事業所からのニーズも高まるように思えます
質の担保としてヘルパー2級を廃止にしたはずなのにそれより簡単な資格取得制度はおかしい。生活援助サービス自体を見直すべき。
実際に周囲でも研修を希望する人は少ないため、もう少し周囲に周知する工夫が必要と思います。
住宅型有料老人ホームとの同一敷地内にある事業所で、施設外への訪問は現在おこなってません。施設内の利用者に対しては、施設サービスとして生活援助業務をカバーできているため、現時点で訪問介護事業所としては生活援助サービスの利用者はいない状況となっています。そのため活用の機会はないという判断をさせていただきました。
小さな事業所で研修を受ける時間的余裕がありません。
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。たたみ等今の家の作りにはあまりない昔ながらの家の掃除方法。生活援助として、やって良い事、できない事、又その時のことわり方。
人材不足が少しでも解消できればよいとも思うが、訪問介護と看護の区別が困難な方もおられるので利用者側の理解を得るのも難しいとも思う。
人材不足で求人出していても費用ばかりかかり、職業安定所には継続で出しているが人が来ないので生活援助の所をヘルパー（初任者研修終了）のヘルパー補っている状態　生活援助従事者研修の採用活用して頂けばスケジュール調整もやりやすいと思います。
人材不足によって、間口を広げようとするものだと理解しています。59時間をかけての研修を受けて生活援助のみより、初任研修を受講し、身体にも対応できる方が実用的かつ職につきやすいのではと考えます。人材不足ではありますが、サービスの質をお求めでしたら、報酬の大幅な引き上げで人材確保につなげられるようにした方が、制度の複雑化をしなくても済むのではないでしょうか。
世の中に広くアピールしてほしい。生活援助は介護保険では推奨されないサービスなのでこの先はどうなるのだろうと思う
生活援助しかできない資格の為に59時間も研修時間を使い、研修費用を出す人がいるとは思えません。ヘルパーの仕事をするために取得しなければいけない資格の要件のハードルが高すぎると思う。簡単な仕事ではないので、介護報酬を上げ、ヘルパーの給与を上げなければ、いつかヘルパーは枯渇すると思う。
生活援助のみのサービスは介護保険と切り離して考えたほうがよいのではと思います。経営面で厳しいです。
生活援助のみの援助であっても、ご利用者の身体的精神的状況を観察し把握していくことは求められます。生活援助に特化することで時給がかわるのはおかしいと思っています（そもそも介護報酬の単価がちがうことがおかしい）。生活援助を軽んじていると思います。
生活援助は、ヘルパーの行うサービスと切り離しても良いと思う。
生活援助は大切な仕事です。必ず背景があり、病があり、次につなげる自立支援を深く学ぶことが大切4・4病気になって要支援が要介護状態になった時、生活援助の質がかわる　それに対応できる研修内容が望ましいと思います。
生活援助は報酬単位が少ないため会社としては正直メリットがなにもない
生活援助従事者と有料ボランティアやシルバー人材のインフォーマルサービスとの区分けがしにくくなると思う。生活援助のみに特化するのはあまり必要性を感じない。また、本人自身のモチベーションをどう維持していくかのサポートも難しいと考える。
生活援助従事者研修が手軽に受けられる状況になってほしい 退職後にちょっと働きたいと思うような人が受けるのであれば職安で受けられるようにしてほしい
生活援助従事者研修の研修時間（59時間）は長く感じます。要支援・要介護の方への生活援助に従事できるとは思いますが、研修時間の長さに受講自体を控えてしまう方もいると思います。介護に携わる人数を増やす意味では、研修時間数も見直す必要があるのではと感じます。
生活援助従事者研修は一番はじめの市からの説明では「介護経験のない地域の人」を担い手とすることで人材不足を解消するためのものだと聞きました。それが実際には希望者が少ないのか、既に働いている職員をそちらに回して生活援助サービスにも対応するよう集団指導などで呼びかけられています。本来の目的が達成できないのであれば、税金で運営される以上は廃止も検討すべきではないでしょうか。今の高齢者に対してきめ細かいサービス、不自由のない暮らしを税金負担で提供し続ける必要性も見直して、介護保険制度を世代間の負担格差なく継続できるようにすることが、結局は多くの国民を支えることにつながると考えています。
生活援助従事者研修は効果的ではないと思います。軽度者には介護保険の制度としての利用ではなく、生活支援体制準備事業の実現、充実に向けて有償ボランティアや保険外サービス等の利用を一般的にすることを優先した方が良いと思います。
生活援助従事者研修をミーティングとして実施できたらと思います。
生活援助従事者研修をもっと知って頂く設備を県（市町村）で連携させていくと良いと思います。費用安なメリット（どの程度か）を示せばもっと増えるんじゃないでしょうか。事業所によっては重宝されると思います。うちのような訪問系は難しいです。
生活支援サービスの指定は、受けているが過去、生活支援サービスの利用者は3名のみ。時給や給与面からみても、生活支援サービスの介護報酬では赤字。現在も、今後もこのサービス形態でのサービス受注はするつもりがない。また、ボランティア等についても担い手がいない状況。この種のサービス提供形態は即止めるべき。
生活支援従事者研修を受けられた方だけの事業所を作って生活援助のみの支援だけを受ける事業所で対応すれば良いのではないか（予防や訪問型は特に）
専任者がいると身体介護に集中して行ってもらえるが、身＋生の場合は不可能ですね。依頼方法などどうしておられるのか教えてもらいたいです。
専門性を身に着けるには良いと思います。
総合事業を行っている事業所等には有効かと思う。

19．生活援助従事者研修に対する意見

対人援助なので訪問時の規範を学ぶ研修をお願いします。生活援助の基礎でトラブル発生しない程度で学び実習してほしい。
賃金の差をつけていないのであまりメリットがない
登録ヘルパーやシルバー人材等の別枠での採用であればメリットがあると思います。
都合が合えば受けたいです。
日々業務の中で生活援助をしています。現状研修の方には時間をさけない状況です。
必要とされていないと思います。それにやる人いないのでは？普通の家政婦さんの方が給与が良いです。ヘルパーと生活のみの援助者は違うかと思います。身体、精神を考えたり、相談に乗りつつの家事支援が多いので、たんに掃除すればという事では無いと思います。
保険者も基本日常生活扱いであり、包括も身体があっても日常生活でのプランで行われる。予防介護が訪問介護の場合あいまいになっている
報酬の設定が一番の課題となっています。
訪問サービスを利用している利用者においては介護福祉士だとか、生活援助従事者だからだとか等資格での判断と、事故発生時の責任の有無についての理解や了解において○○事業所のヘルパーという理解、前提での支援になっていると思います。人材不足での解消には十分に寄与すると思われますが、特に自宅へ訪問するヘルパーにおいては、慎重な対応の検討をお願いしたいと思います。
訪問介護ヘルパーの高齢化が進み、人手不足が深刻化している中、より多くの方に介護の仕事に興味をもってもらうきっかけになってもらえたらと思います。
訪問介護を職業として選択する方が少なくなり、確保が困難になっている状況で、生活援助に特化した業務が人材不足の解消になるかは疑問である。また、生活援助のみに従事する職員が一般に介護従事者として認識されるかも疑問である。
訪問介護事業はご利用者様の生活にとても密着している支援です。誰もが簡単に出来るものではありません。行政の方々は地域のボランティアの延長としてとらえているかもしれませんが、それはとてもリスクが高いです。仕事として実施するためにはヘルパーと同じ能力がもとめられます。ボランティアはボランティアです。何かあっても本当の意味での「責任」は負いません。そのことを考えた上での従業者を考えるとこの制度はいい制度とは言えません。
有償ボランティアやあんしん事業でおこなえば良いと考える。資質の向上のために介護福祉士資格を取得し難くしておいて、生活援助従事者研修というものをおこなう事は矛盾している。
要介護者に関しては、そもそも生活援助の訪問が必要性の所で厳しく見られる。（特に老人ホーム内など）支援事業の方に関しては報酬額が低く、法人としてはメリットが少ない。
利用者1人1人考え方、生活方法が違うので、生活援助従事者のみと言う方法は昔に戻る。訪問介護3級ヘルパーの資格が無になったのに対し、逆行しているのでは？
利用者の介護予防を疎外する可能性がある（過剰サービス）
利用者様が在宅で生活していく中で、毎日が決まったように生活援助だけのサービスで可能とは限らない。生活援助を中心としてサービス提供であれば、家政婦でも良いのではないかと思います。利用者やご家族からみればヘルパーと家政婦の区別がつかないと思う。
料理が苦手の若い人材が多いので、活用したいが、研修で上手にできるか不安。生活援助は若い人は苦手意識が高い。

（２）訪問介護事業所に対するヒアリング調査

【調査設計時の目的】
訪問介護サービスを提供している事業者のうち、生活援助従事者研修修了者を活用している事業者が、具体的にどのような活用をしているのか？活用後の事業所運営上のメリット、人材不足解消に対する見解、活用時に配慮すべき点などを明らかにし、特に好事例をとりまとめるための参考情報を収集する。

アンケート調査で、生活援助従事者研修の有資格者を活用していると回答した事業所（18 事業所）に対して、詳細を確認すると、「要支援者向けの生活援助等を担う市区町村が実施する総合事業の研修修了者を活用している」などの回答で、生活援助従事者研修の有資格者を活用している事業所は 1 事業所も確認できなかった。

【調査目的】
アンケート調査で、生活援助従事者研修修了者を活用している事業者が特定できなかったため、訪問事業者が、今後、生活援助従事者研修修了者を活用する可能性はあるのか、経営面へのメリットとしてどのような点が想定できるのか、活用すると想定した場合の課題などをヒアリングすることで、生活援助従事者研修修了者の活用の可能性を明らかにすることを目的とした。

【調査方法】
ヒアリング調査

【調査対象】
訪問介護事業所　37 事業所

アンケート調査に回答した訪問介護事業所の中から、生活援助のみの利用者が多い事業所を中心に調査依頼を行った。また、事業所の規模、エリアが可能な限り分散するように配慮した。
その他、市区町村が実施する要支援者向けの生活援助等を担う研修修了者を活用している訪問介護事業所も調査対象とした。

【調査実施時期】
令和 3 年 12 月～令和 4 年 2 月

【ヒアリング調査を実施した訪問介護事業所の概要】

■法人形態

法人形態	件数
社会福祉法人	10
株式会社	10
有限会社	8
合同会社	4
生活協同組合	1
特定非営利活動法人	2
農業協同組合	1
医療法人	1
合計	37

■従業員数

従業員数	件数
10人未満	2
10人～20人未満	6
20人～30人未満	4
30人～40人未満	4
40人～50人未満	8
50人～100人未満	9
100人以上	4
合計	37

■利用者数

利用者数	件数
10人未満	2
10人～20人未満	6
20人～30人未満	4
30人～40人未満	4
40人～50人未満	8
50人～100人未満	9
100人以上	4
合計	37

■所在地

都道府県	件数
北海道	2
青森県	1
宮城県	1
秋田県	1
福島県	1
茨城県	2
栃木県	1
群馬県	1
埼玉県	1
東京都	5
神奈川県	1
新潟県	1
静岡県	1
愛知県	2
岐阜県	1
富山県	1
大阪府	4
兵庫県	3
広島県	2
山口県	2
徳島県	1
高知県	1
熊本県	1
合計	37

訪問介護事業所における「生活援助従事者研修」の認知状況

ヒアリング調査を実施した訪問介護事業所（37 事業所）のうち、「生活援助従事者研修」という資格を認知しているのは 12 事業所（32%）に留まる。

市区町村が実施する要支援者向けの生活援助に従事する人材研修（総合事業）と混同している事業所が多く見られた。

→ 人材を活用（雇用）する訪問介護事業所側の認知度がかなり低い状況

→ 訪問介護事業所で認知されないということは、介護スタッフの求人募集において、介護スタッフの条件を、「身体介護も対応可能な人材（初任者研修以上）」と、意図せずになっていることが想定される。
すなわち、「生活援助のみ」の人材募集そのものがないといった状況である

「生活援助従事者研修」の活性化に向けて、訪問介護事業所に対する認知度を高めることが必要不可欠。

なお、前述の通り、研修を開催している事業者が少ない（都道府県によっては存在しない）、開催回数が少ない、求職者（一般）に認知されていないといった課題もあり、雇用側（訪問介護事業所）、資格取得者側（一般）の双方の認知度拡大が必要不可欠な状況であると言える。

要支援者向けの生活援助（市区町村が実施する訪問型サービスＡ・Ｂ）について

生活援助従事者研修は、要介護者向けに対応可能な資格である点が特徴である（59 時間の研修が必須）。一方で、要支援者向けの生活援助サービス（訪問型サービスＡ・Ｂ）に対応可能な人材の研修がある。

生活援助従事者研修と同様、サービス内容が生活援助であるが、以下の点で違いがある。

・要支援者向けに限定される（要介護者向けの対応はできない）
・都道府県が主体ではなく、市区町村が主体の総合事業で行われている（当該市区町村のみで有効な資格）
・すべての市区町村で実施されている取り組みではない
・研修時間が 2～3 日程度（59 時間よりかなり簡易）
・大半が無料で実施されている

→ 「生活援助」という提供するサービス内容が類似していることもあり、資格取得者、訪問介護事業所の双方にとって、わかりにくい状況になっている

→ ヒアリング調査を実施した訪問介護事業所（37 事業所）のうち 25 事業所（68%）で、要支援者向けの生活援助サービスにも対応している

→ 市区町村の要支援者向けのみ対応可能な人材を活用（雇用）している事業所が 11 事業所（30%）あり、生活援助従事者研修よりも浸透している（それ以外は初任者研修以上のスタッフが対応）

→ 要支援向け、要介護者向けの違い、共通点に留意した認知拡大、活用促進が重要である

「生活援助従事者研修」資格取得者の活用意向（ニーズ）

ヒアリング調査を実施した訪問介護事業所（37 事業所）のうち、「生活援助従事者研修」の資格取得者を活用する意向があるとした事業所は 21 事業所（57%）となった（活用できる可能性が「ある」を含む）。

→ 資格・制度についての認知度は低いものの、活用意向度は一定数見られることから、資格の認知度が高まり、資格取得者数も拡大すれば、訪問事業所における人材活用は一定程度進むものと考えられる

■ 活用ニーズを示した訪問介護事業所の傾向

- 生活援助のみのサービス利用者が多い
- 要支援者向けの生活援助にも対応している。現状、その案件に対して身体介護できるスタッフ（初任者研修以上）が対応している
- 介護スタッフの採用に大きな課題がある（人材不足が深刻）

■ 生活援助従事者研修の資格取得者を活用するメリット・期待

- 既存スタッフの負荷を軽減できる（人材不足、高齢スタッフのスケジュールに余裕が生まれる）
- 効率的な人材活用が可能（初任者研修以上の有資格者が生活援助のみの業務に対応することは、介護報酬の観点からも“もったいない”。より効率的・効果的な人員配置・役割分担が可能となる）
- 対応件数を増やせる・売上増（今まで人員不足を理由として依頼に対してすべて対応できていない場合、人員が増えた分＝売上増につながる）
- 要介護者向け以外のサービスに対応する担い手としても活用できる
  （要支援者向けの生活援助、自費サービス・家事代行サービスの担い手としても活用できる）

※その他

・人員配置基準に組み込めるスタッフは助かる（小規模事業者）
・既存スタッフの中には、生活援助の仕事が好きではない（得意ではない）スタッフがいる
（その業務の対応要員として）
・高齢者雇用や障がい者雇用の一環であれば活用可能
・初任者研修の資格取得などステップアップが期待できる

■ **活用ニーズがない訪問介護事業所の主な意見**

- 生活援助のみの業務が少ない（対応をお願いする案件が少ない）
  ※一部の訪問介護事業所（大手に多い）では、生活援助のみへの対応は収益性が低いため、会社としてあまり注力しない方針といったケースも見られる
- 介護スタッフが充足している（現状のスタッフで特に困っていない）
- 訪問先（利用者宅）で急に身体介護が必要になるケースに対応できないのは不安
  生活援助のみの利用者の中には、認知症の方も多く、生活援助のみの対応では不安
- 会社の方針として、介護スタッフは身体介護も対応可能であることが決まっている
  （生活援助のみに対応可能な人材はそもそも募集しない）

生活援助従事者研修の資格取得者の活用方法（想定）

既述の通り、アンケート回答企業（ヒアリング調査を含む）において、生活援助従事者研修の資格取得者を実際に活用している訪問介護事業所がなかったため、活用を想定した場合という前提で活用方法を確認した。

●非常勤（登録）スタッフとして活用

→ 生活援助のみの案件が比較的多い訪問介護事業所においても、常勤スタッフとして雇用できるほどの案件数がない、件数が変動（不安定）などの場合が多い
そのため、ほぼすべての訪問介護事業所で、非常勤スタッフとしての活用を想定している
（事務スタッフと兼任であれば常勤として雇用可能といった事業所、とにかく人材がいないため、常勤、非常勤問わず希望に沿うといった事業所がそれぞれ１件ずつ見られた）

→ 上記に関連して、非常勤スタッフとしての活用を想定した場合、スタッフの月収は多くて 10 万円程度が想定される。

●生活援助のみの利用者に対応してもらう

→ 活用を想定する場合、生活援助のみの利用者への対応を想定する訪問介護事業所が大半である。
身体介護＋生活援助の業務を切り分けて、別担当者で分担するような対応を想定するケースはほぼない。
これは、想定では可能だが、利用者との関係性・信頼感を損なうことが懸念されるため現実的ではないとの見解が多い

●要支援者向けの生活援助対応と兼務

→ 要支援者向けの生活援助の対応と要介護者向けの対応を兼務できれば利便性が高いなどの意見が見られる

●時給設定は、初任者従事者研修よりもやや低めに設定

→ 身体介護にも対応できるスタッフとは時給設定に差をつけた運用を想定する事業所が大半である。

→ 既存スタッフ（初任者研修以上）との関係、身体介護と生活援助との介護報酬の違い、生活援助従事者研修の資格取得者が納得して働ける金額設定、事業所としての収益性などを考慮した時給設定に苦慮する可能性を指摘する意見も見られた

●週１回、１時間など、希望者の希望に沿った働き方に対応

→ 人材不足が顕著な事業所では、可能な限り従事者の希望に沿ってシフトを調整してでも勤務してもらいたいという意向を示すケースが見られた

生活援助従事者研修に適した人材像

●家事ができる人・得意な人

→ 生活援助の業務は、掃除、料理、買い物などとなっている
ただし、生活援助は、身体介護と異なり、味付けや食材の切り方、掃除の程度など利用者の好みが人によって異なるため、利用者の意向に沿って柔軟に対応する必要がある業務である。その点が、難しくもあり、トラブルが起こりやすいという指摘もあり、普段から家事を行っている主婦などが適しているとの意見が多い

●収入はそれほど高くないことに納得する方、扶養の範囲内で働きたい意向を持つ方

→ 生活援助従事者研修の資格取得者の活用方法として、非常勤（登録）スタッフとしての活用を想定する訪問介護事業所が大半である。生活援助のみの業務が豊富にある（常勤で対応）ケースはほとんどないことからも、生活援助のみの業務で、生活できるほどの収入を得ることは現実的には難しい

→ 収入は多くても 10 万円程度といった意見もあることから、生活援助の仕事のみで、生活できるレベル感の収入を得たいという意向を持つ人には向いていない

●利用者と年齢が近い人、主婦やリタイアした高齢者など

→ 家事ができる、収入の見通しなどを鑑みると、主婦やリタイアした高齢者などが適していると想定される。
また、利用者の意向を細かく確認する必要があるため、利用者の年齢に近い高齢ヘルパーが適しているとの指摘もある（年齢にこだわらないという意見も多い）
（実際に、要支援向けの生活援助サポーター、研修事業者の受講者層に対する見解において、60 代など、高齢者層が多い）

生活援助従事者研修の資格取得者の活用にあたっての懸念

●介護業界全般で、人材不足が顕著で募集しても応募がない

・認知度が低いため、生活援助従事者研修の修了者の募集を行ったとしても応募がないことが想定される（機会があれば採用するが、訪問介護事業所側から積極的な募集はしない）
・生活援助のみの資格を志向する人は、就業意識が低いのではないかといった懸念

●身体介護ができないため、利用者宅で何かあった場合の対応が懸念

・生活援助のみの利用者のうち４割は認知機能の低下があり、注意点は多い。どこまで対応できるのか。
・要介護者向けの生活援助は単なる家事支援、お手伝いさんではない。その点をわかっていない人が多いのではないかと不安
・要介護者は体調急変のリスクも高い。現場での臨機応変な対処ができないことは懸念
・利用者側からの急な依頼（時には生活援助で対応できない要求や過剰な要求もある）に対応できないことで利用者とトラブルが起きないか懸念される

●急なキャンセルなどシフト調整に懸念

・身体介護に対応できないため、どうしても既存スタッフとは代替できない。シフト調整、手間を考慮すると現状のやり方（すべて身体介護で対応できるスタッフでの運用）を変更してまで活用する意味・効果があるのか

●案件数が多くないため、活用しきれない

・生活援助のみの案件はそれほど多くないため、どの程度活用できるのか？

●その他

・採用基準（初任者研修以上）、報酬体系など、法人としての基準を変更・設定する必要がある
・初任者研修の資格取得者の時給設定がそれほど高くない。要支援者向けのスタッフの時給設定との関係など、時給設定として難しい
・生活援助のみの利用者が、身体介護を伴うサービスの利用に移行した場合、担当変更が円滑に進むのかスタッフと利用者は信頼関係が重要

訪問介護事業所へのヒアリング調査結果概略①

NO	法人形態	都道府県	従業員数	利用者数	要支援向け業務の対応	要支援向けスタッフの雇用状況	資格の認知	生活援助の業務量（主観）	活用の可能性・ニーズ	経営面へのメリット	生活援助従事者研修修了者を活用するにあたっての課題	採用面	活用方法のアイディア、想定（ポジティブな意見）
1	株式会社	北海道	16	68	○	×	×	身体+生活援助中心だが、比較的多い	○	・生活援助のみの利用者も多いため、既存スタッフの負荷が減り休みが取りやすくなる（高齢スタッフもいるため助かる） ・現状は要支援者向けのサービスも介護初任者研修以上の資格保有者が対応しているため活用ニーズはある ・人員配置基準に組み込めることのメリットは感じない	–	・募集したことは無い ・生活援助は、掃除、料理を依頼されることが多いため、家事の経験が豊富な人が向いている	・生活援助のみの利用者に対する担当者としてシフトに組み込める（案件も多い）。初任者従事者研修以上の人が生活援助のみの仕事、要支援者向けの業務に対応する必要がなくなる ・生活援助のみの業務を担当する場合、登録スタッフとしての活用となり、週30時間以内、月給は多くて約10万円となる（常勤スタッフとしては難しい）
2	合同会社	北海道	9	29	○	×	×	有（要支援向け利用者が1割）	×	・初任者研修以上のスタッフを求めており、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	・訪問先で急に身体介護の必要性が生じる場合もあり、生活援助のみしか対応できない人材の活用は想定できない	・スタッフの人脈を通じた採用などでスタッフが充足しており、採用ニーズはない ・人柄重視で採用。無資格者でも採用し入職後初任者研修の資格を取得してもらっている（将来的には、身体介護ができることが基本）	・利用者ごとに介護担当を割り振っていることから、身体介護と生活援助を切り離すは考えていない。（スタッフも充足しており現状のシフトの組み方を変更する必要性は感じない） ・要支援者向けの生活援助が全利用者の約1割程度だが、収益性が低く今後注力する意向もないことから、生活援助従事者研修のスタッフを要支援者向けに敢えて採用するメリットは感じない
3	医療法人	青森県	8	32	-	×	×	少	×	・身体介護ができないと人材不足の解消には繋がらない ・生活援助のみの依頼が少なく、メリットはない	・対応してもらう案件が豊富にない。給与も生活できるほどの収入にならないため、活用余地は小さい （登録スタッフとして、案件が発生するタイミング・量が不安定）	・資格について認知していなかったため、募集したこともない ・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、シフト調整や担当者引継ぎの面がやりにくく、生活援助従事者研修の資格取得者を積極的に活用したいとは思わない	・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、タイミングがあえば手伝ってもらう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うことが想定される
4	社会福祉法人	宮城県	155	111	○	5～6名/年 受け入れ	×	少	×	・要介護者向けの生活援助のみの業務はほとんどない。要支援者向けの案件も少ない。そのため、生活援助従事者研修修了者の採用は難しい ・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	・生活援助のみの仕事はほとんどない（身体介護ができないと介護スタッフとしては活用できない）	・仙台市生活支援介護サポーター養成研修に講師として協力。要介護者向けの生活支援業務は少ないが、毎年5-6名を採用。実際は家事代行サービス（自費）や、育児支援などの家事代行業務を担当してもらいつつ、受講費用を全額補助することで、初任者研修の資格取得を促している（8割程度は受講しステップアップ） ・新任の初任者研修の資格取得者でも、身体介護に抵抗がある場合は、しばらくの間ベテランヘルパーと2人で担当してもらうなど、可能な限り丁寧に、長期的な視点で不安を軽減	・初任者研修以上の資格取得を促すきっかけとしては意味がある
5	有限会社	秋田県	18	48	○	-	×	少	×	・生活援助のみの要介護案件が少ないことから、採用メリットは感じない（要支援向けの依頼もない） ・よほど人材に困っている事業所でないと活用できないのでは？小規模な事業所では活用を想定できない	・資格は名前を聞いたことがある程度 ・片手間に介護業務をやっているというイメージ。「初任者研修」を目指すような人はいないのではないかというイメージ ・市が初任者研修の資格取得費用の半額を補助しており、相対的にも生活援助従事者研修の資格取得メリットはない	・採用意向なし ・採用するとしたら、高齢者雇用や障がい者雇用の一環	・高齢者雇用や障がい者雇用の一環として採用。 既存の介護スタッフの業務のうち、できる範囲の仕事を創出することになる。
6	社会福祉法人	福島県	18	40	○	×	○	少（要支援者向けは多い）	○	・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 ・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。スタッフの人数が少ないため"もったいない"。採用できれば、身体介護が可能なスタッフと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	・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）	・生活援助に特化した公的な資格に対して非常に期待（ただし認知されていない）	・要介護と要支援の両方の生活援助を担当することができるのであれば、利便性の高い資格
7	有限会社	茨城県	11	22	×	×	×	多	○	・人材不足により閉所の可能性も危惧されるほど人材不足が逼迫している。生活援助のみの担当者でも必要な人材 ・生活援助の仕事を断ることが多いため、人材がいれば対応できる	・大手の訪問介護事業所が介護予防を断るケースも多い（報酬単価が低い） ・身体介護業務の方が経営的にはメリットがある	・募集したことは無い ・初任者研修以上のスタッフの採用において、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採用できない ・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えれば、介護を志向する人と接点が持てる（今は接点がない）	・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（より多くの要望に対応できる） ・登録型のスタッフとして雇用することになる。（時給も初任者研修よりも低くなる） ・扶養の範囲内程度で報酬を得たい人向け（しっかり稼ぎたい人には向かない）
8	株式会社	茨城県	8	45	○	×	×	多	○	・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→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 ・初任者研修修了者よりも時給単価を低く設定。時給単価を下げられる分、人件費の削減につながる	・課題は特になし	・採用意向はあるが、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・効果がない ・仮に採用する場合、初任者研修の資格取得者の時給（1400円程度）よりも低く設定することになる（1000円程度）	・生活援助のみの対応が多いため、活用できる余地は大きい ・身体介護+生活援助の利用者に対しても、業務を切り分けて、別の担当者が対応することも可能。概ね利用状況は曜日等で決められているため、シフト調整も問題なく可能
9	株式会社	栃木県	9	12	△	×	○	少	×	・大手介護企業が運営する事業所 ・会社として、生活援助のみの案件は受注しない方針（収益性が低く事業運営上メリットはない）	・生活援助サービスの収益性が低く、案件を受注するメリットはない	・採用意向なし。会社（本部）の方針で生活援助従事者研修の修了者は採用していないため（生活援助のみの依頼への対応も消極的） ・家事代行（自費サービス）向けに無資格者は採用	・無資格者→初任者研修へステップアップした人もいるため、そのような可能性は期待できる

訪問介護事業所へのヒアリング調査結果概略②

NO	法人形態	都道府県	従業員数	利用者数	要支援向け業務の対応	要支援向けスタッフの雇用状況	資格の認知	生活援助の業務量（主観）	活用の可能性・ニーズ	経営面へのメリット	生活援助従事者研修修了者を活用するにあたっての課題	採用面	活用方法のアイディア、想定（ポジティブな意見）
10	特定非営利活動法人	群馬県	8	29	○	-	○	多	△	・身体介護を伴う業務が多いが、生活援助のみの業務に対応する人材を活用することで、既存スタッフの補助的な人材となる可能性がある ・介護スタッフは人材不足のため、生活援助のみを担う人材はいないよりはいた方がよい	・認知症のある人への生活援助が多いため、家事支援ができるだけでは対応が難しくなる	・利用者のうち4割は認知機能の低下があり、生活援助のみの対応でも注意点は多い資格・研修内容のか詳細を把握していないため、しっかりと学習・理解しているのか（仕事が任せられるのか）不安がある ・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る ・冷蔵庫にある少ない食材で調理をすることも多いので、家事の経験が豊富な主婦の方が向いている ・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	・生活援助のみの業務への対応で活用可能。既存スタッフをサポートする補助的な人材となる（いないよりはいた方がよい人材） ・介護スタッフと利用者を固定していないため、シフト調整の問題は特にない
11	合同会社	埼玉県	19	10	×	×	×	少	×	・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	・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ため、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	・採用意向なし	ー
12	有限会社	東京都	17	42	○	3名	×	少	○	・慢性的な人材不足であり、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。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	・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てしまう。生活援助は単なるお手伝いさんや家政婦ではないことをわかっていない人が多いと感じる。（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と区の担当者を見た意見）	・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のではないかと期待（認知されていない） ・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	・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 ・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む
13	社会福祉法人	東京都	25	72	○	3名	○	少（要支援者向けは多い）	○	・現在、人材不足に直面しており、死活問題といえるほど深刻。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。このような状況であるため、要支援者向けの案件にしか対応できないスタッフであっても非常に歓迎する（週1回・1時間でもよい）	・区と総合事業で提携していることもあり、要支援者向けの生活援助の案件は数多く受託しているが、要介護者向けの生活援助のみの案件はそれほど多くはない ・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	・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	・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 ・要介護者向けの生活援助だけでは案件が多くないため、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 ・案件に応じて対応できるスタッフ（非常勤）として想定しており、常勤としての活用は難しい
14	株式会社	東京都	25	27	○	2名	○	少（要支援者向けは多い）	△	・要支援者向けの業務は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メリットはない	・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、区が行なっている「生活援助員研修」のスタッフで十分	・採用意向なし ・要介護者向けの生活援助のみの案件は少なく、区が行なっている「生活援助員研修」のスタッフよりも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。採用したとしても活用しにくい	・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できたら助かる ・要支援向けの生活援助を実施する場合、緊急連絡が取れるように事業所には身体介護にも対応できるスタッフが必ず1名待機するような体制で運用している
15	社会福祉法人	東京都	30	54	○	1名	×	中	△～×	・要支援者向けの生活援助を担当するスタッフが週１回程度で勤務しており間に合っている（利用者3名）。また、要介護者向けの生活援助のみの業務が豊富にある状況ではない。そのため、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	・要介護者向けの生活援助サービスの依頼は少なくはないが、依頼が豊富にある状況ではない。生活援助のみを行えるスタッフを雇用するのと、シフト調整の難しさ、手間を考慮すると、活用のメリットをあまり感じない ・身体介護も行えるスタッフの方が活用の幅が広いため、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 ・要支援向けの案件は、現在3名の利用者に対して1名が週1回程度の勤務で担当している。その程度の勤務となるため、働く側としても収入は少なくなる ・現状、利用者毎に担当する介護スタッフを決めている。そのため、生活援助のみの案件・利用者を割り当てることになるが、そもそも案件が少ない	・資格について認知していなかったため、募集したこともない ・要支援者向けに対応できる市の研修修了者も、利用者が少ないため積極的に雇用できない ・生活援助従事者研修の修了者が応募してきた場合、生活援助のみの依頼が少ないため、仕事量が少なくなる。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 ・生活援助従事者研修修了者の採用は、活用できる可能性はゼロではないが、初任者研修以上のスタッフとの役割分担など、実際の現場でどう活用できるかがわからない（見通せない）	・生活援助のみの業務の依頼が豊富にあるものではないため、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
16	株式会社	東京都	13	38	○	×	○	中	×	・当事業所は大手介護企業が運営 ・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時給設定は同じ（本社方針）のため、生活援助従事者を採用するメリットは感じない	・人員（初任者研修以上）が充足しているため、わざわざ生活援助従事者を採用する必要がない ・要介護者に対する生活援助のみ依頼が少ないため、人材活用の余地が小さい ・ 生活援助のみの依頼ではなく、身体介護と生活援助の双方の依頼業務を別担当者で分担することは、効率重視の印象で、利用者との信頼関係に悪影響があることも懸念される	・介護職員の募集は本社が一括して実施。業界大手企業という知名度もあって応募者は多い（新卒を含めて）→ 事業所レベルでは人員は充足している ・要介護者からの生活援助のみの依頼は少なく、初任者研修以上の介護職員も充足している。生活援助従事者を採用する必要はない ・本社の方針で、初任者研修従事者と生活援助従事者の時給設定は同額となっている	・人員が充足しているため活用意向はないが、無理やり活用を想定した場合、要介護者向けの生活援助のみの依頼が少ないため、要支援者向けの生活援助にも対応してもらうような活用が想定される

訪問介護事業所へのヒアリング調査結果概略③

NO	法人形態	都道府県	従業員数	利用者数	要支援向け業務の対応	要支援向けスタッフの雇用状況	資格の認知	生活援助の業務量（主観）	活用の可能性・ニーズ	経営面へのメリット	生活援助従事者研修修了者を活用するにあたっての課題	採用面	活用方法のアイディア、想定（ポジティブな意見）
17	株式会社	神奈川県	29	90	○	－	×	多	○	・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 ・生活援助のみの業務も多く、活用の可能性は大きい	・初任者研修を受講する人よりも軽い気持ちで資格を取得する人が多い可能性が懸念され、すぐに辞めるのではないかとの不安がある	・知らなかったため募集したこともない ・川崎市の要支援向け担当者の研修の受講者が少ない →介護スタッフは資格の種類に関わらず採用が難しい ・若い人は、仮に研修を受けたとしても、“認知症”のことなど現実を知ることで働くことを躊躇するのではないか（親族の認知症も経験していない人が多い）	・生活援助のみの仕事も多く、業務量の確保に問題はない（スタッフもある程度収入を確保できる） ・要支援者向けの予防介護サービス、自費サービスの「家事代行サービス」の担い手としても活用できる ・利用者に対して担当を固定しているが、生活援助しかできないスタッフが担当する場合は、利用者に説明することで問題なく運用できると想定 ・初任者研修へのステップアップが期待できる （これは、生活援助従事者研修の他、市が実施する要支援向けの生活支援サポーターも同じ。そのため、入口としてはより簡単なサポーター養成研修者でも問題ない）
18	特定非営利活動法人	新潟県	49	42	○	2名	×	少	×	介護スタッフ不足の解消には繋がらない。生活援助の業務は、報酬単価も低いため経営面でのメリットも低い	・身体介護への対応が多いため、要介護者への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 ・身体介護ができないスタッフを利用者のもとに行かせることは不安（急な対応が発生した時など）	・資格について認知していなかったが、採用には否定的（急な対応ができないなど不安でしかない） ・要支援者向けのスタッフも在籍しているが、身体介護を行えるようになるための入口（ステップアップ）として捉えている	-
19	有限会社	静岡県	3	3	×	×	×	少（アンケートから推測）	○	・ 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。生活援助専門のスタッフがいれば、人的な余裕が生まれ、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	・資格について認知していなかった。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	・資格について認知していなかったため、募集したこともない ・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	・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、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がある ・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
20	合同会社	愛知県	4	6	○	×	×	のみは少	×	・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	・要介護者からの依頼で生活援助のみの依頼が多いという事業所が存在することは想像できない	・採用の意向なし	-
21	有限会社	愛知県	15	52	○	1名	×	-	×	・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	・訪問介護は、利用者の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。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	・採用の意向なし ・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。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	岐阜県	4	13	-	×	○	のみは少	○	・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。そのような介護スタッフと分業できるのであれば、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	・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。（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）	・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。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 ・周囲は山間部という環境なので、車の運転が採用条件の一つ	・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
23	株式会社	富山県	9	45	-	×	×	中	○	・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いれば、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点は経営的なメリット ・人材不足解消、効率的な人員配置、利用者拡大に寄与する ・生活援助すべての依頼に対応できていないため、生活援助の専門スタッフがい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	-	・資格について認知しておらず、募集したこともない ・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ことが想定され募集は行わないと思う ・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	・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 ・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

訪問介護事業所へのヒアリング調査結果概略④

NO	法人形態	都道府県	従業員数	利用者数	要支援向け業務の対応	要支援向けスタッフの雇用状況	資格の認知	生活援助の業務量（主観）	活用の可能性・ニーズ	経営面へのメリット	生活援助従事者研修修了者を活用するにあたっての課題	採用面	活用方法のアイディア、想定（ポジティブな意見）
24	有限会社	大阪府	10	33	-	×	×	のみは少	○	・生活援助のみの案件は全体の1割以下と少ないが、人材不足を補う資格として経営面でメリットを感じる	・国と自治体の両方で似たような制度を実施している。そのため、わかりにくく、「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のではないか ・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	・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 ・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必要はあると思われるが、修了者がいるならぜひ採用したい ・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。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 ・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	・生活援助従事者研修を採用できれば、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 ・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 ・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
25	合同会社	大阪府	11	14	-	障害福祉サービスを専門に担当するスタッフは1名	×	のみは少	○	・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 ・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と比べて人材不足が深刻。生活援助しかできない資格取得者でも、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付いていないのが実情	・大手介護事業所を定年退職した介護福祉士等を雇用。定年退職しても生活援助ならばできるため。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 ・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	・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 ・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 ・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。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
26	株式会社	大阪府	16	18	-	-	○	小	○	現在、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。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	生活援助サービスは、45分までと単位が少なく、収入も少なくなる。そのため、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 ・介護の仕事は時給が高いから儲かるという間違ったイメージを持つ人もいる	・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、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 ・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（若い人は長続きしないケースが多々ある）	・訪問介護の業務は全体として減少傾向。身体介護を担うスタッフの好意で対応してもらっている生活援助のみの仕事（積極的に対応してもらっていない仕事）を、生活援助従事者研修の資格取得者が担ってもらえると事業所として助かる ・扶養の範囲内などで働きたいといった意向を持つ人が向いている
27	社会福祉法人	大阪府	69	90	○	2名	×	多	○	生活援助サービスの依頼は多い（要支援者向け、要介護者向け双方）、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。身体介護もできる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	・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。時給設定が難しい ・要介護者向けの生活援助サービスに対応する人材であっても、月2回程度の勤務（希望）に留まるなど、すべての案件に対応する人材としては活用できない（働く意欲がそこまで強くない）	・資格について具体的に認知していなかったため募集したことがない ・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、40～50代などの中高年で「扶養保険の範囲内で日中少しの時間だけ働きたい」という人の方が向いているとは感じる	・依頼件数の予測がつきにくく、量（件数）、タイミングの波が大きい。そのため、介護スタッフに固定給がなかなか払いにくい状況にあることから、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
28	株式会社	兵庫県	3	11	○	1名	×	のみは少	×	・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	・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、依頼案件はほとんどないため、要支援向けスタッフはあまり稼働していない ・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、初任者研修以上の資格者でないと活用はできない。また、身体介護と生活援助のセットでの依頼が多く、要介護の生活援助のみの案件もほとんどない	・採用の意向なし ・生活援助従事者研修の資格取得者は「全く使えない」と厳しい評価	-
29	農業協同組合	兵庫県	26	100	×	×	×	多	△	・「生活援助のみ」の依頼を受けやすくなる ・介護人材が不足している地域であり、生活援助のみの業務も多い→（介護人材不足の解消に多少なりとも寄与する） ・生活援助サービスは利用者からの要望が細かくなりがちで面倒に思うスタッフも存在。これらのスタッフの負荷軽減が可能	・採用基準（初任者研修以上）、報酬の変更（身体介護、生活援助で単価を変更）などを、事業所単位ではなく法人全体で変更する必要がある ・生活援助サービスはきめ細かな対応が必要で、トラブルも多い業務。向き不向きがあるため、資格取得者というだけでは難しい。 ・生活援助サービスは利用者からの要望が細かく、スタッフの負荷も大きいためあまり受けたくない業務。人材を増やすよりも、自己負担額を増やすなど、依頼が少なくなるようにする方がよいのではとさえ感じる。（特に人材不足が顕著なエリアでは）	・知らなかったため募集したこともない ・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（週1回勤務可としても集まらない） ・採用には苦労している。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、仮に生活援助従事者研修修了者を採用できたとしても、ステップして欲しい（積極的に採用したいものではない） ・生活援助は細かな要望に対応する必要があり、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	・生活援助のみの業務も比較的多いため、それらの業務を担当するスタッフとして活用することで、身体介護を担当するスタッフの負荷軽減となる ・非常勤（登録）での採用となることが想定されるため、週１回勤務でも可とするなど、シフトは要望に沿って柔軟に対応できる ・スタッフのイメージとしては、利用者に近い年齢（年配者）で、気が利く性格の方が適しているのではないか

訪問介護事業所へのヒアリング調査結果概略⑤

NO	法人形態	都道府県	従業員数	利用者数	要支援向け業務の対応	要支援向けスタッフの雇用状況	資格の認知	生活援助の業務量（主観）	活用の可能性・ニーズ	経営面へのメリット	生活援助従事者研修修了者を活用するにあたっての課題	採用面	活用方法のアイディア、想定（ポジティブな意見）
30	社会福祉法人	兵庫県	57	132	○	×	○	-	○	・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対応。生活援助サービスへの対応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 ・事務員の募集も常時行っているため、事務作業と兼務で常勤としての雇用も可能	・生活援助のみの仕事だけではシフトが埋まらない ・担当エリアが広範囲に渡り移動が大変（車は必須） ・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苦労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。生活援助従事者は対応可能な幅も狭く、利用者の理解が低いとトラブルも多くなることが懸念される。利用者側の認知も課題 ・身体介護も可能なスタッフと比べて、急なシフト対応などの融通がきかないため、比較すると活用の幅は狭い	・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の採用が可能	・登録スタッフとしての活用になる ・体力的に厳しい業務を避けたい高齢のスタッフや、身体介護が得意だけど調理や掃除が苦手なスタッフも存在するため、生活援助従事者が代わりに対応することで、それらスタッフの意向に沿うことが可能 ・初任者研修以上のスタッフと比較すると、シフト交代の柔軟性、幅も狭く、人材としての活用の幅は狭い
31	生活協同組合	広島県	23	38	×	×	×	多	○	・要介護の生活援助のみの依頼案件が多く、年間の依頼案件の6割を占める。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、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、市の担当者の話では、要支援向けの案件はかなりの数があるとのこと	・市が総合事業で育成している要支援向けの生活援助は認知しているが、生活援助従事者研修は知らなかった。認知していない介護事業者がかなり多いのではないか ・生活援助従事者研修は要介護者に対応できるため、採用を検討できるが、時給設定が難しい。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円でそれほど高くない）、逆に、既存スタッフが納得する時給設定で、勤務してくれる人がいるのか？など難しい側面がある	・介護人材不足との高齢化が経営課題。10人辞めても新しく入って来るのは1名という状況で、人材不足は深刻 ・生活援助従事者研修について認知していない（募集経験なし） ・生活援助は、日ごろの生活で培った家事の特技を活かすことが可能。勝手なイメージでは、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	・仮に生活援助従事者研修のスタッフがいれば、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） ・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 ・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は初任者研修や実務者研修等よりも低くなる
32	社会福祉法人	広島県	28	83	○	×	×	多	○	・介護スタッフは慢性的に不足している。また、生活援助サービスの仕事も多い。そのため、介護スタッフの人手不足が緩和される効果がある	・スタッフ別に時給を設定。資格内容によって時給に差をつけるが、生活援助従事者研修修了者は、初任者研修よりも時給が低くなる ・業務量の関係から、非常勤（登録）の雇用となる。そのためこの仕事だけでは多くの報酬を得られない（生計を立てることはできない）。これらのことを理解してもらう必要がある ・介護スタッフの人員が少ない訪問介護事業所では、責任者を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ことが懸念される（身体介護ができないため）	・初任者研修以上の方を募集しているが採用に苦労している ・採用する場合は、不定期（登録）スタッフとなる。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、業務が発生するタイミングが安定していないことが要因。→「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	・採用する場合は、不定期（登録）スタッフとなる ・基本的に生活援助のみの利用者への対応が想定される。身体介護＋生活援助のみを切り分けることは、急なキャンセルへの対応（身体介護対応スタッフとの調整）などを考慮すると現実的ではない
33	有限会社	山口県	21	43	○	×	○	多	○	・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 ・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、介護報酬など経営的な側面からも効率的となる	・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。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	・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ため、人材がいれば積極的に採用したい	・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、無資格者の資格取得の促進に有効 ・現在、自費の家事代行サービスを利用している人も高齢化し、訪問介護サービスを受けるようになる。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いため、無資格者が短期間で公的な介護資格を取得することができるため魅力がある ・「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、生活援助だけを希望するスタッフは少なくない。生活援助のみを希望するスタッフは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 ・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のではないか ・要介護者向けの生活援助だけではなく、要支援者向けや自費の家事代行サービスの案件も多いため、全く問題なくシフトを組める。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、案件は多い。対応できる人間がいないため断っているほど
34	社会福祉法人	山口県	29	61	○	×	×	多	○	・現状、初任者研修以上の資格を保有する介護スタッフが、要介護向け、要支援者向けの生活援助サービスに対応している。そのため、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	・初任者研修以上のスタッフの採用で苦労しているが、生活援助従事者得研修の資格保有者の時給設定はそれらのスタッフよりも低くせざるをえない ・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多くなる。そのため、単に家事全般ができるだけではなく、生活全般をみるための、「声掛け」が必要。即戦力としては難しく、１人で現場に出るには先輩スタッフが同行するなど、それなりの教育が必要	・知らなかったため募集したこともない ・介護スタッフは募集しても集まらない状況。生活援助サービスのみの案件も多いため、人材がいれば年齢を問わず採用したい ・ただし、登録スタッフとしての活用となる（身体介護ができない場合、案件数や依頼の頻度・波の問題から常勤では難しい） ・時給設定も初任者研修以上の資格保有者と比べて低くなるため、高収入を得ることは難しいと想定される（理解が必要）	・要支援者向けの生活援助業務、要介護者向けの生活援助のみのサービスの案件が多いため、このようなサービスに対応してもらう（現在は初任者研修以上の資格を有するスタッフが担当している案件） ・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、シフトを組む面で難しい点はない。要支援者向けの案件、要介護者向けの生活援助のみの案件を担当してもらいやすい

訪問介護事業所へのヒアリング調査結果概略⑥

NO	法人形態	都道府県	従業員数	利用者数	要支援向け業務の対応	要支援向けスタッフの雇用状況	資格の認知	生活援助の業務量（主観）	活用の可能性・ニーズ	経営面へのメリット	生活援助従事者研修修了者を活用するにあたっての課題	採用面	活用方法のアイディア、想定（ポジティブな意見）
35	有限会社	徳島県	27	64	○	×	○	多	○	・生活援助のみの利用者（要介護の他要支援の利用者）を担当してもらうことで、現状の人員不足の改善に寄与できる ・初任者研修の資格保有者であっても、生活援助のみの業務を担当するスタッフがいる。生活援助のみのスタッフは、時給を低く設定することができるため、収益面での効果も期待できる	・介護スタッフは募集しても応募がない（生活援助従事者研修以外の資格も含めて） ・採用意向はあるが、募集しても採用できない （採用できるのであれば、いくらでも活用できる）	・人材不足は深刻。資格の有無に関わらず採用したい（無資格者には会社が補助して資格取得を勧める） ・断る案件も多いため、採用できるのであれば、常勤・非常勤など応募者の意向に沿う	・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。そのような担当者には希望に沿って生活援助のみの業務を配分していることから、同様に、生活援助のみの仕事を担当してもらえる ・身体介護+生活援助のみは事務所側の考え方では可能だが、利用者視点で捉えると、現実的には難しい
36	株式会社	高知県	27	106	－	－	○	多	×	・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	・生活援助のみに対応できる人材を採用した場合、現場での事故やトラブルにどう対処するかが懸念。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。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 ・一般論として、初任者研修の研修の半分の研修時間で済むことから、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 ・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	・採用の意向なし ・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	・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 ・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 ・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く可能性がある
37	社会福祉法人	熊本県	8	46	○	1名	×	中～多	○	・市で行なっている総合事業の要支援向けスタッフが１人在籍しているが、介護スタッフの人員基準にはカウントされない。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。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 ・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	-	・実際に採用したことがないが、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。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	・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が、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

５．生活援助従事者研修の課題･ニーズ･今後のあり方（まとめ）

資格の浸透･認知度 UP が最も大きな課題

令和２年介護サービス施設･事業所調査で、生活援助従事者研修修了者が 843 人に留まることからも明らかであるが、資格取得者が圧倒的に少ない点が大きな課題である。

資格取得者が少ない最も大きな要因は、応募者側、訪問介護事業所双方の認知度が低い点が挙げられる。

（「生活援助従事者研修」の名称や、どのような資格なのかが認知されていない）

〔訪問介護事業所〕

- ･資格そのものを認知していない、資格取得者を見たことがない、研修を実施していることも知らない
- ･認知していないため、生活援助のみに対応するスタッフを募集しない、活用を想定した検討も行っていない
- ･初任者研修以上のスタッフを募集しても応募がない。生活援助従事者研修は、資格取得者がいるということも聞いたことがないため、そもそも求人しても応募がないとの懸念（採用活動を行うだけ無駄）
- ･身体介護もできる人材がスタンダード。仮に、生活援助のみに対応できるスタッフがいれば助かると考える事業所があったとしても、資格の認知度が低いため、そのニーズは顕在化しておらず、都道府県や研修事業者にも伝わらない

〔応募者（一般）〕

- ･資格を知らないため、検討する選択肢にもならない → 研修を受講しない
- ･市区町村が実施する要支援者向けの生活援助人材の研修や家事代行サービスの認知度の方が高い（資格取得も比較的手軽）
- ･介護業界に就業意向があったとしても、求人がない（就業につながりにくい）ため、検討対象外となる
- ･資格を認知していたとしても、具体的な働き方がイメージできない

〔研修事業者〕

- ･訪問介護事業所からの生活援助従事者研修修了者の求人ニーズがない（聞かない･初任者研修以上）
- ･講座を開設しても応募者が集まらない
- ･講座開設の場合、講師、カリキュラムの作成、テキスト、広告費など事務負担は、他の講座と同様
- ･介護予防（要支援者）従事者の養成を市区町村が無料で実施。業務は類似
  - → 研修事業として赤字 （受講者が確保できないため）
  - → 講座を開講している研修事業者の４割が「減らす」「休止」「廃止」方針

生活援助従事者研修に係る状況・課題

★認知度が低い（浸透していない）

・できれば身体介護が可能な人材を採用したい（しかし応募がない）

・要支援者向けの生活援助と混同

・生活援助のみの業務が多い事業所

・要支援向けの業務も初任者研修修了者が対応

・介護スタッフが不足している

⇒　生活援助従事者研修修了者を活用する可能性

訪問介護事業所

求人がない
（ニーズがない）

修了者がいない

求人がない
資格を取得しても
活躍の場がない

修了者を見たことがない
募集しても集まらない
活用イメージがない

研修事業者
（スクール）

受講者が集まらない

講座が少ない
講座がない
59 時間は大変

研修受講者
研修修了者

★講座開催は赤字

・受講者が集まらない

・訪問介護事業所からの
求人ニーズなし

・自治体からの要請（補助）が
あれば開催

・自社の採用のきっかけ（採用目的）
無資格者の資格取得促進

・講師、テキスト、会場の準備は手間

★認知度が低い

（浸透していない）

・訪問介護という業務への不安

・家事経験を活かしたい

・身体介護は体力的に厳しいが生活援助
であれば可能

・空いた時間に働きたい（フルタイムは×）

・市区町村が実施する介護予防（要支援
者）従事者の養成研修と同じ？

生活援助従事者研修を普及・拡大させるためには、
訪問介護事業所、応募者（一般）双方の認知度を大幅に UP させることが最優先の取組み
（資格の認知度が低く、研修の応募者が集まらない、修了者の活躍・活用の場が少ない状況の改善）

〔認知度向上施策の取組み主体〕

「国・都道府県がもっと資格の PR をして欲しい」との要望は多い。

現状、認知度がかなり低位であること、訪問介護事業所の生活援助従事者研修修了者に対するニーズが顕在化していない状況を考慮すると、**国や都道府県が主体となって PR することが必要**である。

※留意点

大半の都道府県で、介護職員が「不足」している状況にも関わらず、生活援助従事者研修によって介護人材の裾野拡大に寄与するのかといった制度の趣旨・意義や、受講者や訪問介護事業所のニーズについて、懐疑的な見解を示す都道府県が多い（否定的な意見やわからないとする都道府県が 6 割前後を占める）。

また、今後、制度の拡大・浸透を図りたいとする都道府県は約 2 割に留まる。

都道府県によっては、「初任者研修受講者」に対しては受講料の補助を行うが、「生活援助従事者研修受講者」に対しては補助がないケースもある。

制度の拡大を進めていく立場である都道府県（福祉課など）が、主体的に取り組むかといった点が課題

・都道府県担当者が、「国」に PR を求める意見がある（自らが主体となる意識が低い）
・制度の趣旨は理解しているが、現場のニーズ（訪問介護事業所の声）が感じられないため、主体的・積極的に推進していくことに疑問がある

→ 都道府県担当者が、訪問介護事業者側からのニーズ、活用の成功事例（現場の生の意見）によって、制度の意義、メリット、効果を都道府県においても理解する必要がある
→ ただし、現状、訪問介護事業所で生活援助従事者研修修了者を有効活用している事例や、活用ニーズを収集することは難しい

- **国が主体となって認知度拡大を推進することが必要である**
- **都道府県と訪問介護事業所が、生活援助のみを担当するスタッフ（生活援助従事者研修）の活用の可能性を検討するなど、コミュニケーション・議論を深めることが有効ではないか**

■訪問介護事業所に対する訴求ポイント

【WHO】 どのような事業所	以下の条件に当てはまる訪問介護事業所で活用ニーズがある可能性 ・生活援助のみのサービス利用者が多い（案件が多い） ・介護予防支援（要支援）の生活援助にも対応している ・介護予防支援（要支援）の依頼に身体介護できるスタッフ（初任者研修以上）が対応している（家事代行サービスを含む） ・人材不足が深刻 ※アンケート調査によると、生活援助のみに対応するスタッフの採用・活用意向がある訪問事業者が、常勤（13%）、非常勤（25%）。 ※訪問介護＝身体介護もできてこそ質が担保できると考える事業者が圧倒的に多い（生活援助従事者研修修了者の活用に関心があるのは少数派である）
【WHAT】 活用メリット	・既存スタッフの負荷を軽減できる （人材不足、高齢スタッフのスケジュールに余裕が生まれる） ・効率的な人材活用が可能（初任者研修以上の有資格者が生活援助のみの業務に対応することは、介護報酬の観点からも“もったいない”。より効率的・効果的な人員配置・役割分担が可能となる） ・対応件数を増やせる・売上増（今まで人員不足を理由として依頼を断るケースがある場合、人員が増えた分＝売上増につながる） ・雇用した人材が、初任者研修を取得するなどステップアップする可能性がある ・無資格者が取得する資格、認知症介護基礎研修への対応するための資格としても有効である
【HOW】 活用方法	＜対応業務＞ ・「生活援助のみ」の依頼に対する対応スタッフとして活用 ・要介護者向け以外のサービスに対応する担い手としても活用できる （要支援者向けの生活援助、自費サービス・家事代行サービスの担い手） ＜働き方＞ ・非常勤スタッフとして活用 -生活援助のみの業務で件数・頻度が不安定 -家事と両立、可能な範囲で、無理なく働きたいという就業者側の希望 ＜活用の留意点＞ ・「1 人で訪問すること」の心理的なハードルが高い。きめ細かいサポートが必須 ・久しぶりに働く高齢者というケースもある。最初は週 1 回、1 時間といった希望や、比較的要介護度が軽度な利用者を担当するなど、就業者の負荷を低く抑え、徐々にゆっくり業務を増やすなど、即戦力として求めない活用が肝要 ・採用時・・・訪問介護事業所から声をかけ、「少しずつでもよいから・・・」と促すことで躊躇する気持ちを就業へ後押しできる ・雇用後・・・生活援助の仕事に慣れてきた後、初任者研修の受講費用を負担し、資格取得を促すことでステップアップする人も一定程度いる

※訪問介護事業所は、本音としては、生活援助従事者研修修了者よりも、初任者研修修了者（身体介護も対応できるスタッフ）の方が採用意向は強い。ただし、求人を出しても募集が全くない状況であるため、生活援助のみに対応できるスタッフでも採用できるのでれば活用したいといった考えを持つ訪問介護事業所が多い。
（積極的に生活援助のみに対応できるスタッフを求めるほどのニーズはない）

※生活援助のみの案件に対応、初任者研修以上のスタッフで対応しきれない場合に対応、要支援者向けの生活援助や、家事代行サービスにも対応してもらいたいなどのニーズに対応するスタッフとしての活用を想定する事業所が多い。
上記のニーズに対応する活用方法は、「非常勤スタッフ」としての活用が主流となることが想定される。
（既存スタッフのサポート的な役割）

※時給設定も身体介護に対応できるスタッフよりも低く設定することになるため、“高収入を得たい”という希望に沿うことは難しい可能性が高い（高収入は訴求できない）

★　訪問介護事業者の不安・懸念

・要介護者向けの対応で、何かあった場合に臨機応変な対応ができない
・生活援助＝家事支援であるが、現実的には難しい案件。家事ができればできると安易な気持ちの人が多いのではないか？
・時給設定が難しい（初任者研修修了者との差など）

★　生活援助従事者研修修了者を活用する際のポイント

修了者、就業希望者には、50 代、60 代の主婦など、長期間、働いていない人が多い。働くことに対する不安、高年齢から新しいことに取り組むことに対する不安、家事や子育てとの両立への不安、1 人で利用者宅へ訪問することに対する不安など様々な不安を持って受講・就業する人が多い。

→ **<u>即戦力として過度に期待せずに、ゆっくり・徐々に、自信をもってもらうことが重要</u>**
・可能な限り、就業者の希望する仕事量（シフト）に合わせた業務を依頼する
・不安がなくなるまで同行する、利用者毎の留意点を説明するなど、きめ細かな教育を行う
・直行直帰の勤務形態でも、いつでも相談できる体制を構築するなど、就業者とのコミュニケーションに配慮
→ 就業を通じて、自信を持った結果
・訪問介護事業所から初任者研修の資格取得を促し、受講費用を負担することで、実際に身体介護にも対応するスタッフにまでステップアップする可能性もある（私でもできる、できることが増えるやりがい）

■研修受講者（一般）に対する訴求ポイント

【WHO】 どのような人	・身体介護をする自信はないけど、家事ならできる（自分にもできそうな仕事） ・フルタイムではなく、自分のペース、短時間で働きたい ・扶養の範囲内で働きたい、家事と両立したい ・60 代、70 代でも働ける ・59 時間の研修を受講できる（講座の日程に対応できる） ・人と関わることが好き（訪問への適正） → どのような性別・年齢層も従事可能であるが、ある程度元気な女性 50 代以上・主婦層などが主要な受講者・就業者像 ※常勤・高収入を求める人はマッチしない可能性が高い
【WHAT】 資格取得のメリット	・介護の基礎知識を習得できる（家族の介護にも役立つ） ・家事（料理・片付け、掃除、洗濯、買い物代行など）の経験を活かせる仕事 ・身体介護を伴わないため、50 代、60 代、70 代でも働ける ・介護分野で社会的に意義のある仕事。利用者からの感謝の言葉にやりがいを感じる ・ボランティアではなく有償で働くことで、やりがいや責任、達成感を得られる （ある程度の収入は得たい） ・自分の希望・都合に合わせた働き方ができる （例：週 2 日、1 回 1 時間などからでも勤務可能　※事業所による）
【HOW】 働き方 認知経路	・非常勤スタッフとして就業する可能性が高い 希望する頻度・ペースで働きやすいが、多くの業務量・収入を求めると希望に添えない可能性 ・利用者宅に 1 人で直接訪問（直行直帰） ・自治体の広報誌などから認知

★留意点

＜受講促進＞

・「50 代、60 代でも可」と訴求しても、前述の通り、受講者側は「自分でもできるのか？」といった点で研修受講を躊躇する場合もある。以下のような視点で、受講に向けた背中を押すような取り組みが有効である。

-人と話すことが好きであれば勤まる

-ある程度、健康、元気であれば勤まる

-自分の希望するペースで無理なく働ける

-受講料無料（←自治体の支援などが必要）

・生活援助従事者研修の受講者は、必ずしもすべての人が就業を想定して受講していない。講座を通じて、現場の生の声を聞いて介護職に関心を深める例も見られる。家族の介護など将来への備えとして研修を受講する方もいるため、受講促進の段階では、介護の基礎知識が身に付く、国家資格であるといった点を訴求するなど、就業だけにフォーカスして訴求しないことも有効であると想定される。

＜修了者の就業促進＞

・生活援助従事者研修修了者が就業したきっかけは、大半が、研修修了時に訪問介護事業所から誘われたことを挙げている。研修事業者と訪問介護事業者が連携し、就業まで支援することが重要である。

・訪問介護事業者から、修了者を勧誘する際は、就業することに対する不安を軽減するために、可能な限り、就業者の意向に沿った勤務形態で活用するなど、即戦力として求めず、徐々に、ゆっくりと慣れてもらうような働きを提示することや、就業者に寄り添う姿勢を示すことが重要である。

他の資格との違い・生活援助従事者研修の特徴について

受講者（応募者）、さらには訪問介護事業所側からみると、他に様々な資格があり、資格・制度による違い、仕事の内容、働き方など、それぞれの資格の位置づけ・特徴が“わかりにくい”状況となっている。

また、「生活援助」「従事者研修」という言葉も理解しにくい側面がある。

介護職として働きたい人は、「介護職員初任者研修」、少し興味がある程度の人は受講費用が無料で研修時間も短い「介護予防・日常生活支援総合事業」や、研修時間が短い「入門的研修」など。そのような中で、「生活援助従事者研修」の特徴・魅力が理解しにくい状況である。

生活援助従事者研修は、研修時間が 59 時間と初任者研修と比べると短いが、一方で、“59 時間”は長く、手軽ではないという評価も多い。特に、市区町村が実施する、「介護予防・日常生活支援総合事業」も「生活援助」の業務を行うもので、違いが分かりにくい（訪問介護事業所でも）。さらに、大半で受講料無料となっている。

受講者や訪問介護事業者が、制度の違いを詳細に理解したいといったニーズはそれほど高くない。
ただし、生活援助従事者研修の認知・理解を促進するためには、他の資格と比較した特徴を考慮して訴求することが重要であると考えられる。

主な資格・研修制度の特徴（整理）

主な資格・研修	概要・特徴
介護職員初任者研修 *国家資格 （130 時間）	・訪問介護員として、身体介護、生活援助に対応可能な国家資格 ・講座（スクール）が多い ★介護職として働きたい人 ★常勤・非常勤の双方があり、家事や子育てと両立している人も多い
生活援助従事者研修 *国家資格 （59 時間）	・訪問介護員として、要介護者に対し生活援助のみに対応可能な国家資格（身体介護はできない） ・講座（スクールが少ない） ★身体介護には抵抗があるが家事支援ならできると（50 代、60 代でも働ける） ★資格取得者が少ないが、非常勤として勤務している人が中心
入門的研修 （21 時間）	・介護未経験の方向けの基本的な知識・スキルを身につけるための研修 ・入門的研修を受講しても訪問介護員として従事することはできない ★介護に少し関心がある程度（就業は検討していない）
総合事業 （介護予防・日常生活支援総合事業） *当該市区町村のみ有効	・要支援者向けの生活援助などに対応（訪問型サービスＡ・B） ・要介護者には対応できない ・研修時間は 1 日～5 日程度（自治体による） ・市区町村によっては実施していない場合がある ★介護に少し関心がある程度 ★社会貢献・ボランティア、親の介護、受講無料のケースが多い
介護助手 *資格必要なし	・資格が必要のない職種 ・介護専門職の助手や補助として現場で働く人（施設系） ・認知症の方への対応、見守り、話し相手、趣味活動のお手伝い ・ベッドメイキング、配膳時の注意 ・清掃、片付け、備品の準備 ★介護職に関心がある
認知症介護基礎研修 （150 分程度）	受講が義務化（2023 年までは経過措置期間） ★無資格者の介護職が主な対象