

令和3年度文部科学省委託事業「DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業に向けた事業」における「DX福祉職養成プログラム」開発の試み

小林 英一 渡邊 みどり 内田 和宏

学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター

Development of DX Welfare Training Program

Kobayashi Eiichi Watanabe Midori Uchida Kazuhiro

Research Development and Innovation Center for Vocational Education and Training

要旨：本稿では、令和3年度文部科学省委託事業「DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業」における「DX福祉職養成プログラム」の開発に向けた取り組みについて報告を行う。本プログラムは、飲食業やサービス業等の失業者や退職者の方を対象に、これまでの対人サービスのスキルや経験を活かして福祉職に就職・転職できるよう、福祉の専門的知識や技術に加え、ICTやロボットが活用できる「即戦力」のDX福祉職を養成することを目的として開発を行っている。本稿では、プログラム開発にあたり社会背景を概観し、介護事業所のマネジメント職ならびに介護養成校の講師・教員を対象として実施したアンケート調査について報告を行う。

キーワード：DX（デジタルトランスフォーメーション）、介護福祉職、リカレント教育、就職・転職支援

1. はじめに

本稿では、文部科学省委託事業令和3年度「DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業」における「DX福祉職養成プログラム」の開発に向けた取り組みについて報告を行う。「DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業」は「新型コロナウイルス感染症の影響を受けた、就業者・失業者・非正規雇用労働者等に対し、デジタル・グリーン等成長分野を中心に就職・転職支援に向けた社会のニーズに合ったプログラムを実施する」ことを目的とし、「大学・専門学校等が労働局、企業等産業界と連携して教育プログラムを提供するとともに、就

職・転職等労働移動の支援も実施する。また、成長分野を中心に、就職に必要なリテラシーレベル、就業者のキャリアアップを目的としたリスキリングに向けたプログラムを実施する」というものである¹⁾。

当事業において、筆者らは「テクノロジーを活用して介護DXを進める、現場実践能力の高い介護職の効果的な養成プログラム開発及びその就職・転職に関する有効性を確認する実証研究」という研究事業名にて、「DX福祉職養成プログラム」の開発を行っている。

2. プログラム開発の背景

本プログラムが必要な背景について、「1. 新型コロナウイルス感染症の影響を受けた失業者・休業者への雇用促進」、「2. 介護人材不足と介護現場の生産性向上」、「3. 課題解決に向けた介護養成教育の必要性」の3つがあげられる。

(1) 新型コロナウイルス感染症の影響を受けた失業者・休業者への雇用促進の必要性

総務省によると、2022年1月の就業者数は6,646万人となり、前年同月比で32万人減少した。また、就業者のうち、正規職員数は3,554万人であり、前年同月比で27万人減少したとの報告があった²⁾。1年以上失業状態にある人は、2021年10-12月期において、流行前に比べ31%増の64万人となっており、リーマン危機以来の増加が続くことが報告されている³⁾。

そのなかでも、特に影響を受けたのが、新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言の発出により、営業時間の短縮やイベントの中止・制限等の要請が行われた、飲食業やサービス業であった。2020年に全国で休業業・解散した企業を産業別にみると、最多は飲食業や宿泊業、非営利的団体などを含むサービス業の1万5,624件（構成比31.4%、前年比17.9%増）となっており、以下、建設業8,211件（構成比16.5%、前年比16.8%増）、小売業6,168件（構成比12.4%、前年比7.2%増）となっている。産業を細分化した業種別では、飲食店が1,711件（前年比6.5%増）、飲食料品卸売業が1,002件（前年比22.6%増）となっており、1,000件を超えたとの報告があった⁴⁾。さらに、2020年の消費者の外出支出、及び飲食店の売上は、2000年以降過去最大の減少率となったと報告されている⁵⁾。このように、飲食業やサービス業は、新型コロナウイルス感染症の影響を最も受けた業界の一つであり、業界の失業者・非正規雇用労働者への就職・転職の支援は、喫緊の課題であると考えられる。

また、日本標準職業分類⁶⁾によると、介護業界は飲食業やサービス業と同様、サービス職業従事者に位置づけられており、対人サービスといった共通点がある。そのため、人を対象にする分野として、就職・転職の際に、飲食業やサービス業の経験が介護業界にも活かせるのではないかと考えた。そこで本

プログラムでは、新型コロナウイルス感染症により最も影響を受けた分野であり、かつ新たな参入の促進が期待できる人材として、飲食業・サービス業からの就業者・転職者を対象とした。

(2) 介護人材不足と介護現場の生産性向上の必要性

日本の将来推計人口によると、65歳以上人口は2042年にピークを迎えると予測されており、15～64歳の生産年齢人口については今後も減少することが予測されている⁷⁾。また、2025年の介護人材の供給見込みは215.2万人、需要見込みは253.0万人となり、37.7万人の介護人材が不足すると推計されている⁸⁾。このような状況に対して、国は、さまざまな介護職員確保への打開策を展開している。厚生労働省は、介護職員を確保するための総合的な人材確保対策の取り組みとして、「介護職員の処遇改善」、「多様な人材の確保・育成」、「離職防止・定着促進・生産性向上」、「介護職の魅力向上」、「外国人材の受入れ環境整備」といった施策を示している⁹⁾。本プログラムでは「DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業」の目的と照らし合わせ、そのうち「多様な人材の確保・育成」、「離職防止・定着促進・生産性向上」を踏まえて開発することとした。

2030年には日本の労働人口の約49%が就いている職業で、AIやロボットに代替することが可能になるという研究結果が出ている¹⁰⁾。生産年齢人口が減少するなか、介護分野においても、介護職員の「量」と「質」の好循環を生み出すためには、AIやロボットによる自動化を活用するDXが今後ますます必要となる。厚生労働省も、ICTを活用することにより、働きやすい環境作りに繋がり、介護業界のイメージを刷新しつつ、活躍の場を創出し、介護分野への多様な人材の参入促進につなげていくことを目指している⁹⁾。

一方で、2021年2月に介護労働安定センターが実施した1,240の介護事業所を対象とした調査では、「現時点で情報通信技術（ICT）は導入していない」と回答する事業所が約半数であった。また、同調査で、新型コロナウイルス感染症禍でのICT機器を活用した業務について、「ICTによる介護実施記録の作成」が36.3%、「ICTによるケアの時間の削減」が

24.9%、「ICTによる人で不足の解消」が22.9%となっており、「介護ロボットの導入によるケアの代用」にいたっては、16.4%と非常に低い結果となっている。介護職目線での情報通信技術（ICT）の悪い効果としては、「上手く使いこなせず、むしろ業務負担となっている」、「利用する職員と利用しない職員に分かれてしまっている」、「導入したものの活用しきれていない」という項目が上位であった¹¹⁾。

以上のように、ICTやデジタルの導入や活用は、必要に迫られているが、介護現場ではなかなか進んでいない状況である。介護人材不足解消のためには、人材確保とともに、介護の生産性の向上が求められている。そのためには、現場の介護職員がICTやデジタルを活用できることが、今後は必須の条件となっており、そのような介護職を養成するために、これらの課題を踏まえた教育プログラムの検討が求められていると考える。

（3）課題解決に向けた介護養成教育の必要性

公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会が行った「令和3年度介護福祉士養成施設の入学定員充足度状況等に関する調査」によると、2021年の介護養成施設数は327施設と、前年より20施設も減少している。また、定員数については13,040人となり、前年に比べ約600名減少している¹²⁾。新型コロナウイルスの感染拡大により留学生が入国できない現状を踏まえると、今後、さらに学生の募集停止に迫り込まれる養成校が増え、担い手確保への悪影響が懸念されることが考えられる。

介護人材不足の解消が喫緊の課題であるが、そのためには、人材確保とともに、介護の生産性の向上も求められている。そのため、介護養成校には、介護職員がICTやデジタルを利活用できるようになるための教育プログラムを開発することも求められている。また、介護養成校がICTやデジタルの利活用も取り入れたプログラムを提供することは、介護の魅力の向上にもつながり、若い世代の「介護離れ」を抑制する一助になることも考えられる。そこで、本プログラムでは、介護の知識や技術だけでなく、ICTやデジタルについても学ぶことができるプログラムを開発することとした。

3. プログラム開発に向けたアンケート調査

以上のような背景を踏まえ、本プログラムでは、受講者が飲食業やサービス業で培ってきた「スキル」や「経験」を活かして福祉職に就職・転職できるよう、介護福祉の専門的な知識や技術にのみならず、ICTやデジタルが活用できる人材を養成することを目的とし、「DX福祉職養成プログラム」を開発することとした。また、プログラムの開発に向けて、介護現場や介護養成校の教員にアンケートを実施した。以下に、その結果の報告を行う。

（1）調査対象者と調査期間

介護事業所におけるマネジメント職（施設管理者、主任、チームリーダー等）112名、ならびに介護養成校において初任者研修・実務者研修・介護福祉士養成に3年以上従事している講師・教員120名を対象として、Google Formのアンケート機能を用いた質問紙調査を行った。なお、対象者は研究実施者の機縁法によって求めた。調査は2022年9月14日～9月30日に行った。

（2）調査項目

1）基本情報

介護事業所におけるマネジメント職については、働いている事業所の種類や役職について尋ねた。また、介護養成校における講師・教員については、担当している養成種別や経験年数について尋ねた。

2）介護職員に求める資質や能力について

介護事業所におけるマネジメント職、ならびに専修学校の介護養成校の講師・教員に対し、「介護職として即戦力になるために、どのような力が必要だと思うか」、「現在、現場の介護職に足りない力はどんな力か」について尋ねた。

3）ICTやデジタル機器に関する活用状況について

介護事業所におけるマネジメント職に対しては、「現在、ICTやデジタル機器を事業所で導入しているか」、「現場の介護職員はICTやデジタル機器を使いこなしているか」、「研修の中に、介護のICTやデジタル機器（介護ロボット等）活用について取り入れているか」について、尋ねた。

また、介護養成校の講師・教員に対しては、「ICTやデジタル機器（介護ロボット等）の授業を取り入れる必要があると思うか」、「講義の中に、ICTやデジタル機器（介護ロボット等）活用について取り入れているか」について尋ねた。

4) 介護事業所にて介護の研修や講座で取り入れた内容について

介護事業所におけるマネジメント職に対して、「介護の研修や講座で取り入れたい内容は何ですか」について、自由記述にて尋ねた。

(3) 倫理的配慮

敬心学園職業教育研究開発センター研究倫理専門委員会にて承認を得て実施した（承認番号22-04）。調査にあたり、アンケートは自由意思で回答すること、無記名であり匿名性を確保してあること、研究協力への承諾はアンケートの回収をもって研究への協力を承諾が得られたとすること、アンケートに協力しない場合においても一切不利益は発生しないことを記載した。

(4) 結果

1) 基本情報

介護事業所におけるマネジメント職の基本属性の結果を表1に示した。対象者の働いている事業所

は、訪問介護事業所が最も多く32名（29.1%）であった。役職については、管理者が最も多く57名（51.4%）であった。

介護養成校の講師・教員の基本属性の結果を表2に示した。対象者の働いている養成種別は、実務者研修が最も多く61名（48.1%）であった。従事年数については、5年以上10年未満が最も多く52名（43.7%）であった。

2) 介護職員に求める資質や能力について

介護事業所におけるマネジメント職が介護職員に求める資質や能力の結果について、表3に示した。「介護職として即戦力になるために、どのような力が必要だと思いますか」について、「利用者・職員との円滑な関係が築けるコミュニケーション力」が89名（79.5%）と最も多く、続いて「様々なことに対して気づき、対応できる力」が73名（65.2%）、「根拠のある考え方ができ、実践できる力」が25名（22.3%）であった。「現在、現場の介護職に足りない力は何な力だと思いますか」では、「様々なことに対して気づき、対応できる力」が55名（49.1%）と最も多く、「根拠のある考え方ができ、実践できる力」が49名（43.8%）、続いて「介護業務にデジタルを活用できる力」が29名（25.9%）であった。

また、介護養成校の講師・教員が介護職員に求める資質や能力の結果について、表4に示した。「介護

表1 介護事業所におけるマネジメント職の基本属性に関する基本統計量

変数／水準	合計 (n = 112) (100.0)	
	人数	%
働いている事業所	特別養護老人ホーム	16 (14.5)
	介護老人保健施設	4 (3.6)
	有料老人ホーム	1 (0.9)
	サービス付き高齢者向け住宅	22 (20.0)
	認知症対応型共同生活介護	2 (1.8)
	訪問介護事業所	32 (29.1)
	通所介護事業所	13 (11.8)
	小規模多機能型居宅介護事業所	7 (6.4)
	居宅介護支援事業所	7 (6.4)
	その他	8 (7.1)
役職	管理者	57 (51.4)
	課長	8 (7.2)
	主任	21 (18.9)
	リーダー	19 (17.1)
	その他	7 (6.3)

表2 介護養成校の講師・教員の基本属性に関する基本統計量

変数／水準	合計 (n = 120) (100.0)	
	人数	%
養成種別	初任者研修	34 (29.3)
	実務者研修	61 (48.1)
	介護福祉士養成	14 (48.1)
	その他	7 (48.1)
従事年数	3年以上5年未満	19 (16.0)
	5年以上10年未満	52 (43.7)
	10年以上15年未満	21 (17.6)
	15年以上20年未満	19 (16.0)
	20年以上	8 (6.7)

表3 介護職員に求める資質や能力（介護事業所におけるマネジメント職）

	変数／水準	合計 (n = 112) (100.0)	
		人数	%
I. 介護職として即戦力になるために、どのような力が必要だと思いますか。（複数回答可）	利用者・職員との円滑な関係が築けるコミュニケーション力	89	(79.5)
	様々なことに対して気づき、対応できる力	73	(65.2)
	根拠のある考え方ができ、実践できる力	25	(22.3)
	危険を判断し、即対応できる力	23	(20.5)
	介護業務にデジタルを活用できる力	5	(4.5)
	チームをまとめることができるリーダーシップ力	5	(4.5)
	自らキャリアを切り開いていく力	1	(2.7)
II. 現在、現場の介護職に足りない力はどんな力だと思いますか。（複数回答可）	利用者・職員との円滑な関係が築けるコミュニケーション力	25	(22.3)
	様々なことに対して気づき、対応できる力	55	(49.1)
	根拠のある考え方ができ、実践できる力	49	(43.8)
	危険を判断し、即対応できる力	24	(21.4)
	介護業務にデジタルを活用できる力	29	(25.9)
	チームをまとめることができるリーダーシップ力	16	(14.3)
	自らキャリアを切り開いていく力	24	(21.4)

表4 介護職員に求める資質や能力に対する調査（介護養成校の講師・教員）

	変数／水準	合計 (n = 120) (100.0)	
		人数	%
I. 介護職として即戦力になるために、どのような力が必要だと思いますか。（複数回答可）	利用者・職員との円滑な関係が築けるコミュニケーション力	86	(71.7)
	様々なことに対して気づき、対応できる力	71	(59.2)
	根拠のある考え方ができ、実践できる力	65	(54.2)
	危険を判断し、即対応できる力	9	(7.5)
	介護業務にデジタルを活用できる力	2	(1.7)
	チームをまとめることができるリーダーシップ力	3	(2.5)
	自らキャリアを切り開いていく力	3	(2.5)
II. 現在、現場の介護職に足りない力はどんな力だと思いますか。（複数回答可）	利用者・職員との円滑な関係が築けるコミュニケーション力	26	(21.7)
	様々なことに対して気づき、対応できる力	50	(41.7)
	根拠のある考え方ができ、実践できる力	91	(75.8)
	危険を判断し、即対応できる力	15	(12.5)
	介護業務にデジタルを活用できる力	11	(9.2)
	チームをまとめることができるリーダーシップ力	16	(13.3)
	自らキャリアを切り開いていく力	30	(25.0)

職として即戦力になるために、どのような力が必要だと思いますか」について、「利用者・職員との円滑な関係が築けるコミュニケーション力」が86名(71.7%)と最も多く、続いて「様々なことに対して気づき、対応できる力」が71名(59.2%)、「根拠のある考え方ができ、実践できる力」が65名(54.2%)であった。「現在、現場の介護職に足りない力とはどんな力だと思いますか」では、「様々なことに対して気づき、対応できる力」が55名(49.1%)と最も多く、「根拠のある考え方ができ、実践できる力」が91名(75.8%)と最も多く、続いて「様々なことに対して気づき、対応できる力」が50名(41.7%)、「自らキャリアを切り開いていく力」が30名(25.0%)であった。

3) ICT やデジタル機器に関する活用状況について

介護事業所における ICT やデジタル機器の活用状況の結果について、表5に示した。「現在、ICT やデジタル機器を事業所で導入していますか」について、「導入している」が67名(60.9%)であった。「現場の介護職員は ICT やデジタル機器を使いこなせて

いますか」については、「あまり使いこなせていない」が38名(37.3%)、「全く使いこなせていない」が10名(9.8%)であった。

また、介護養成校における ICT やデジタル機器に関する取り組み状況の結果について、表6に示した。「ICT やデジタル機器(介護ロボット等)の授業を取り入れる必要があると思いますか」について、「そう思う」が51名(42.5%)、「少しそう思う」が44名(36.7%)であった。「講義の中に、ICT やデジタル機器(介護ロボット等)活用について取り入れていますか」については、「導入していない」が104名(88.9%)であった。

4) 介護事業所にて介護の研修や講座で取り入れた内容について

介護事業所にて介護の研修や講座で取り入れたい内容について、記入された自由回答をカテゴリーごとにまとめたものを表7に示した。「介護技術」、「認知症」、「制度」、「接遇」、「ICT・デジタル」、「マネジメント・リーダーシップ」、「リスクマネジメント

表5 介護事業所における ICT やデジタル機器の活用状況

変数／水準		合計 (n = 112) (100.0)	
		人数	%
I. 現在、ICT やデジタル機器を事業所で導入していますか。	導入している	67	(60.9)
	導入していない	43	(39.1)
II. 現場の介護職員は ICT やデジタル機器を使いこなせていますか。	とても使いこなせている	7	(6.9)
	少し使いこなせている	38	(37.3)
	あまり使いこなせていない	47	(46.1)
	全く使いこなせていない	10	(9.8)
III. 研修の中に、介護の ICT やデジタル機器(介護ロボット等)活用について取り入れていますか。	取り入れている	31	(29.2)
	取り入れていない	75	(70.8)

表6 介護養成校における ICT やデジタル機器に関する取り組み状況

変数／水準		合計 (n = 112) (100.0)	
		人数	%
I. ICT やデジタル機器(介護ロボット等)の授業を取り入れる必要があると思いますか。	そう思う	51	(42.5)
	少しそう思う	44	(36.7)
	あまりそう思わない	23	(19.2)
	全くそう思わない	2	(1.7)
II. 講義の中に、ICT やデジタル機器(介護ロボット等)活用について取り入れていますか。	導入している	13	(11.1)
	導入していない	104	(88.9)
III. 介護養成課程を受講している学生はデジタルを使いこなせていますか。	とても使いこなせている	10	(11.2)
	少し使いこなせている	50	(56.2)
	あまり使いこなせていない	24	(27.0)
	全く使いこなせていない	5	(5.6)

表7 介護事業所にて介護の研修や講座で取り入れたい内容

介護技術	利用者体験 施設実習にて身体技術を学ぶ 大柄の人の移乗 移乗などの実技技術 ボディメカニクス 三大介護や日常生活支援 個人記録、事故報告などの書類の書き方
認知症	認知症の正しい理解 認知症に対する対応など実践的な研修
制度	介護に関する制度の理解 介護保険法の要点に関する学習
接遇	接遇研修 不適切な対応など マナーや言葉使い、モラルについて
ICT・デジタル	介護ICTの有効性と導入方法 介護ロボットを活用した実践 ICT化に向けた情報の把握 先端施設の研修 ICT関連商品を実用したロールプレイング
マネジメント リーダーシップ	PDCAサイクルの活用法 エンパワメント 介護現場の業務改善への取り組み
リスク マネジメント	利用者の在宅におけるリスクヘッジ リスクに対する対応力 緊急時対応 転倒予防
分析方法	データの分析方法 ロジカルシンキング 定量的評価に基づくアセスメント方法 考えるということ

ト」、「分析方法」の8つのカテゴリーに分けられた。

4. プログラムの概要

以上、アンケート結果を概観すると、「介護職として即戦力になるために、どのような力が必要だと思いますか」については、介護事業所におけるマネジメント職と介護養成校の講師・教員ともに、「利用者・職員との円滑な関係が築けるコミュニケーション力」、「様々なことに対して気づき、対応できる力」、「根拠のある考え方ができ、実践できる力」が高い割合を占めていた。一方、「現在、現場の介護職に足りない力とはどんな力だと思いますか」については、介護事業所におけるマネジメント職と介護養成校の講師・教員ともに、「様々なことに対して気づき、対応できる力」、「根拠のある考え方ができ、実践できる力」は共通して高かったが、次に高かったのが、介護事業所におけるマネジメント職では、「介護業務にデジタルを活用できる力」、介護養成校の講師・教員では「自らキャリアを切り開いていく

力」であった。そのため、即戦力としては「介護実践」につながる力が求められているが、足りない力としては、「ICTやデジタル機器」や「キャリアを考える力」など、介護実践以外の力を養成することも求められていることが示唆された。

ICTやデジタル機器に関する活用状況については、介護事業所の約6割が導入しているが、半数以上が使いこなせておらず、約7割が事業所内で教育できていない状況であった。介護養成校の講師・教員では、約8割がICTやデジタル機器に関する授業の必要性を感じているが、約8割が授業に取り入れることができていない状況であった。介護事業所と介護養成校のいずれにおいても、ICTやデジタルの必要性を認識はしているが、ほとんど運用や活用ができていないことが、本結果より示唆された。

介護事業所にて介護の研修や講座で取り入れたい内容については、「介護技術」、「認知症」、「制度」、「接遇」といった直接介護に関わる知識や技術だけでなく、「ICT・デジタル」に加え、「マネジメント・リーダーシップ」、「リスクマネジメント」、「分析方法」といった介護現場の運営やマネジメントとといったことも求められていることが示唆された。

以上、先述した社会的背景、およびアンケート結果より、本プログラムでは、介護の入門的講座である「介護職員初任者研修（130時間）」、ならびにこれからの日本の社会福祉を担う使命感とそれに基づく持続可能な介護サービス提供モデルの必要性を理解する「スマート介護士（15時間）」、加えて、ファシリテートができリーダーとなる力や、自分のキャリアを考える力、ICTやロボットが活用できる力の修得を目指す、オリジナルの「実践教育プログラム（60時間）」と、3つの講座を1つにしたプログラムを開発することとした（図1）。さらに、介護人材不足の現状も顧みて、就職サポートも提供することとした。

「介護職員初任者研修」については、見学実習等の実習が必須でなくなったことによって「技術確認ができない」、「施設や介護のイメージが学べない」、また、実習がなくなったことにより、就職や就職後への影響が懸念されるといった指摘もある¹³⁾。また、「スマート介護士」は、「要介護者の生活機能の把握とあるべき支援を企画する」、「効率的なオペレー

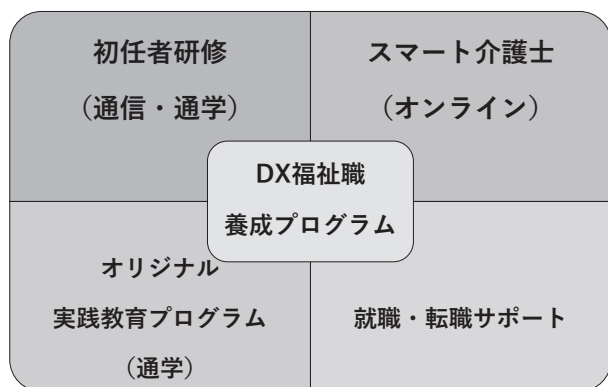


図1 DX福祉職養成プログラム プログラム構成

ションシステムを構築し、継続的に改善する」、「利用者や同僚職員などの関係者を指導する」、「介護ロボット・ICT機器の特性を把握する」を到達目標としている¹⁴⁾。「介護」と「ICT・デジタル」の技術や知識を介護現場にて実践するためには、両者を学ぶだけでなく、それらを組み合わせた実践的なプログラムが必要であると考え、「実践教育プログラム」をオリジナルで開発することとした。さらに、現状、勤続年数3年未満の離職者が全体の約6割を占めている状況を踏まえると、就職先とのマッチングが重要であると考え、就職サポートも一体となったプログラムとすることとした¹⁵⁾。

5. まとめと今後の課題

以上、介護の専門的な知識や技術に加え、ICTやデジタルが活用できる介護職を養成することで、本来の介護職としての専門性が発揮できる職場環境の構築に寄与することを目指すことを目標として、プログラムを開発することとした。また、新型コロナウイルス感染症の影響で、職を失った人が、対人サービス職に就くことで、再びやりがいや生きる目的を持ち、対人サービスの経験を介護職でも十分に発揮できるよう、雇用のマッチングもサポートできるようなプログラムを目指す。

現在、プログラムは開発中である。今後の課題点としては、介護事業所は人材不足ということもあり、研修の充実よりも、一刻も早く介護現場で就労することを望んでいるといった、現場の声もある。また、DXやICTを、介護職員としてどこまで専門的に学ぶべきかという意見も出ている。さらに、本プログラムの内容について、VRやARなどの最先

端技術を用いることで、離島や遠隔地で学べることを目指す必要もあるのではないかとといった意見もある。本プログラムの開発過程で明らかになったこのような課題に対し、今後、修正しながら実装化を目指して取り組んでいきたい。

【参考文献】

1. 厚生労働省 (2022)「DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業」https://www.mext.go.jp/content/20220607-mxt_syogai03-000020133_1.pdf (2022.11.10閲覧)
2. 総務省 (2022)「労働力調査 (基本集計) 2022年 (令和4年) 1月分」<https://www.stat.go.jp/data/roudou/rireki/tsuki/pdf/202201.pdf> (2022.11.10閲覧)
3. 日本経済新聞 (2022)「コロナ禍、長期失業64万人リーマン危機以来の上昇 (2022年3月15日発表)」<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA03A7N0T00C22A2000000/> (2022.11.10閲覧)
4. 東京商工リサーチ (2021)「2020年休廃業・解散企業動向調査」https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20210118_01.html (2022.11.10閲覧)
5. 内閣省 (2021)「マンスリートピックス新型コロナウイルス感染症禍の外食産業の動向～需要側・供給側からの振り返り～」https://www5.cao.go.jp/keizai3/monthly-topics/2021/0430/topics_061.pdf (2022.11.10閲覧)
6. 総務省 (2009)「日本標準職業分類 (平成21年12月統計基準設定)」https://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/shokgyou/kou_h21.htm (2022.11.10閲覧)
7. 内閣府 (2020)「令和2年版高齢社会白書」https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2020/html/zenbun/s1_1_1.html (2022.11.10閲覧)
8. 厚生労働省 (2015)「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計について」<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000088998.html> (2022.11.10閲覧)
9. 厚生労働省 (2022)「介護現場におけるICTの利用促進」<https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-ict.html> (2022.11.10閲覧)
10. 野村総合研究所 (2015)「日本の労働人口の49%が人工知能やロボット等で代替可能に～601種の職業ごとに、コンピューター技術による代替確率を試算～」https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/news/newsrelease/cc/2015/151202_1.pdf (2022.11.10閲覧)
11. 介護労働安定センター (2021)「令和2年度介護労働実態調査 (特別調査) 結果について」http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/20210727r02_kekkagaiyou.pdf (2022.11.10閲覧)
12. 日本介護福祉士養成施設協会 (2021)「令和3年度介護福祉士養成施設の入学定員充足度状況等に関する調査」<https://kaiyokyo.net/news/d1d0b611b159b0df7fb78aca393740f83898dee4.pdf> (2022.11.10閲覧)
13. 一般財団法人長寿社会開発センター (2015)「介護職員

初任者研修の実態把握と効果的・効率的な実施に関する調査研究事業」<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12300000-Roukenkyoku/0000140382.pdf> (2022.11.10 閲覧)

14. 社会福祉法人善光会 サンタフェ総合研究所 (2018) 「介護ロボット運用の専門資格「スマート介護士」<https://>

www.zenkoukai.jp/japanese/news/6104 (2022.11.10 閲覧)

15. 介護労働安定センター (2022) 「令和3年度 介護労働実態調査結果について」http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2022r01_cw_genjou.pdf (2022.11.10 閲覧)

受付日：2022年11月10日

