

# 人材不足分野等における人材確保・育成対策推進会議(第3回)

## 議事次第

平成 26 年 7 月 29 日(火)  
14:00～14:40  
職業安定局第1会議室(12階)

### 1. 開 会

### 2. 議 事

- (1) 福祉人材確保対策検討会の「中間整理メモ(案)」について
- (2) 厚生労働省版・雇用管理改善(魅力ある職場づくり)キャンペーンについて

### 3. 閉 会

#### <配布資料>

資料1:福祉人材確保対策検討会『介護人材確保の方向性について  
～中間整理メモ～(案)』

資料2:厚生労働省版・雇用管理改善(魅力ある職場づくり)キャンペーンについて

#### <参考資料>

参考1:会議の設置要綱(第1回会議配布資料)

参考2:検討している施策の中間報告(第2回会議配布資料)

# 介護人材確保の方向性について

## ～中間整理メモ～

### （案）

第4回検討会での議論を踏まえ、今後修正が入る予定である。

# 介護人材確保の方向性について(中間整理メモ)(1/2)(案)

(基本的な考え方)

- 介護人材は、地域包括ケアシステムの構築に不可欠の社会基盤であり、その確保は最重要の課題。
- 今後、「量」と「質」の好循環の確立、すなわち、多くの人材が介護に従事し、切磋琢磨を通じて資質の向上が促され、社会的・経済的評価が高まり、介護職の魅力がさらに高まる循環を生み出すことが重要。
- また、生産年齢人口の減少や他業種への人材流出も懸念される中、将来の担い手たる若者や学生に「選ばれる業界」への転換を図るとともに、女性や高齢者等の潜在的な労働力のさらなる活用が求められる。
- 介護人材確保については、ともすれば、賃金水準の問題のみに帰着されやすいが、より中長期的な視点、総合的な視点で取り組むことが肝要。このため、「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」の視点からの対策を総合的に講じる必要。
- 特に、個別の地域や事業者のレベルでは、革新的な動きも見られ、それらの活動を横展開させていくことや、意欲的な取組が報われる業界としていくことが重要。
- これらの観点から、本検討会で議論を進めてきたが、今後の方向性として、以下の11の方向性を整理したもの。今後さらに具体化に向けた議論を進めることが必要。

## 1. 2つの魅力～「深さ」と「楽しさ」～の発信

介護は「深さ」と「楽しさ」という2つの魅力をもつ。「深さ」とは、専門性に基づき高齢者の尊厳の維持と自立支援を支えること、「楽しさ」とは、自ら考え工夫した結果が利用者の感謝として現れ、地域のまちづくりにもつながること。その両面を介護現場から、社会全体、特に将来の担い手たる学生や保護者・教員に向けて発信する。

## 2. 若者に選ばれる業界への転換

介護業界が「若者に選ばれる業界」へ生まれ変わるため、経営者の意識改革や多様な人材の活用を図り、経営力・採用力の向上やIT化等を推進する。

## 3. 地域に貢献したい女性や中高年齢者層の参画

地域貢献に意欲をもつ子育て中・後の女性や、第2の人生のスタートを控えた中高年齢者層が介護への就労や多様な形での参加ができる環境整備を促進する。

## 4. 他業界に負けない採用戦略

求人にとって経営理念の「見える化」や給与体系の整備など「他業界並み」の採用戦略を持つよう促す。また、福祉人材センターなどのさらなる機能向上を含め、求人・求職のマッチングを強化する。

# 介護人材確保の方向性について(中間整理メモ)(2/2)(案)

## 5. 多様な働き方や機能に応じたキャリアアップの実現

介護人材について、専門性を追求する人材、マネジメントを担う人材、一定の領域に特化し従事する人材など、働き方や求められる機能に応じた類型化を進める。多様な人材のキャリアパスを整備し、意欲ある者は学び、キャリアアップが図れる環境を実現する。

## 6. 介護福祉士の専門性と社会的評価の向上

介護福祉士について、地域包括ケアに対応し、社会的評価向上につながるよう、専門性を高め、介護現場での中核的な役割を担う存在として明確に位置づける。また、離職した介護福祉士が介護の現場に再就業しやすい環境整備を進める。

## 7. 介護福祉士資格取得方法見直しに向けた取組

介護福祉士の資格取得方法について、6の観点を踏まえた中期的な在り方を検討する。当面は、すそ野の拡大の観点から、実務ルートにおける実務者研修を受講しやすい環境づくり、養成施設ルートにおける国家試験義務付けの延期、福祉系高校ルートにおける通信課程の活用を検討を行う。(具体的内容は次ページを参照)

## 8. 小規模事業所の共同による人材育成支援

小規模事業所の共同による研修体制の構築や人事交流などを支援し、キャリア向上支援のための環境を構築する。

## 9. マネジメント能力・人材育成力の向上

求職者に「選ばれる事業所」となるよう、マネジメント能力・人材育成力の向上や技術革新の積極的な導入を促す。このため、優れた取組を行う事業者への評価・認証や、情報公表の強化を進める。

## 10. 学校・企業などあらゆる主体と連携する「場」の創設による地域ぐるみの人づくり

介護人材を「地域全体で育み、支える」環境を整備する。このため、地方自治体が、介護事業者、養成機関、学校、一般企業といった、地域のあらゆる主体と連携するための「場」を設ける。また、学校教育、企業内研修、地域住民への啓発活動を進める。

## 11. グランドデザインの構築

上記の取組を実効的なものとするため、国は10年間で念頭に置いた介護人材に係るグランドデザインを描く。それをもとに、地域の関係者が同じ方向感を持ち、施策のPDCAを図りながら、役割に応じた取組を主体的に進める。

# (別紙)介護福祉士資格取得方法見直しに向けた取組(方向性中間整理メモ7. 関連)(案)

## (基本的考え方)

- 介護福祉士を介護職の中核的存在として位置付け、介護福祉士の社会的評価を確立する方向性を目指す。
- 認知症等が増加する中、養成校や福祉系高校における体系的教育が必要。
- 現下の状況(人材不足感の高まり、若者の参入減少等)も踏まえつつ、「中期的」及び「当面」という時間軸に基づく対応が必要。

## 1. 中期的対応 : 「介護ニーズの高度化に対応した質の向上を図り、「量」と「質」の好循環を生み出す」

- 地域包括ケアに対応し、また、社会的評価の向上につながるよう、継続的に専門性を高めていくことのできる教育体系の確立、専門性に応じた役割と位置付けのあり方等について、総合的な観点からの検討を進める。

## 2. 当面の対応 : 「人材の資質の向上に配慮しつつ、裾野の拡大を図る」

### (養成施設ルート)

- 諸事情を踏まえつつ、上記の中期的対応と併せた議論を行う必要があると考えられることから、平成28年度からの国家試験義務付けを延期する(施行時期については法令改正で対応)。ただし、養成校による進級・卒業時の統一試験等、教育の質の確保を法令上担保。

### (実務経験ルート)

- 実務者研修の受講の義務付けを平成28年度から施行。ただし、
  - ・ 現在の負担軽減措置(科目の読み替え、通信教育の活用等)に加え、
  - ・ 受講しやすい環境整備(受講期間を最大限柔軟にする等)を進めるとともに、その他の方策(実務経験要件の運用の在り方等)について引き続き検討する。

### (福祉系高校ルート)

- 国家試験を引き続き実施。ただし、
  - ・ 他業種からの転職者の参入を促進するため、通信課程での養成の在り方を見直した上で活用を検討するとともに、その他の負担軽減を図るための方策についても検討する。

# 厚生労働省版・雇用管理改善（魅力ある職場づくり）キャンペーン

介護・保育分野などにおける人材確保対策に、国をあげて取り組んでいくため、厚生労働大臣・副大臣から、関係団体に対し、雇用管理改善に関する周知・啓発を実施。併せて、意見交換を行い、課題解決に向けた方策を話し合う。

- 人材不足分野における人材確保のためには、**各分野の『魅力ある職場づくり』が不可欠**。このためには、国の対策だけでなく、**事業主自らも、雇用管理改善に主体的に取り組んでいくことが重要**。

## 問題意識

- 労働力人口の中長期的な減少に加え、雇用失業情勢が改善し、労働力需給が逼迫していく中で、**今後、人材不足問題は、一層、深刻化していくことが懸念**される。
- 政策的要請の高い分野をはじめ、**『雇用の質』の改善**を図ることにより、**人材確保につなげることが必要**。雇用情勢が改善しつつある**今が、それを推進すべきタイミング**。
- **介護・保育分野**などにおける人材確保は**喫緊の課題**であり、**国をあげて取り組む機運**を盛り上げていくことが必要。

## 厚生労働省版・雇用管理改善キャンペーンの実施

介護・保育分野を中心に、厚生労働省が、これらの分野の関係団体に対し、雇用管理改善に関する周知・啓発を実施。併せて、意見交換を行い、課題解決に向けた方策を話し合う。

【対象分野】 介護(障害を含む)・保育

【具体的内容】 ①厚生労働大臣から談話

②厚生労働大臣・副大臣等と関係団体との意見交換

# 都道府県労働局における啓発運動の実施

参考

人手不足対策

各都道府県労働局が中心となって、地域の経営者団体や主要事業所を直接訪問し、現状に対する認識の共有や各種支援メニューの紹介・活用促進等を行う

## ① 人材不足分野における雇用管理改善に係る啓発運動

## ② 非正規雇用労働者の正社員転換等を促進するための啓発運動

を実施し、各団体・事業所による自発的・積極的な取組の気運醸成を図る。

### ① 人材不足分野における雇用管理改善促進

#### 【趣旨目的】

- 雇用情勢の改善等に伴い、人材不足問題の深刻化が懸念される分野(業界)に対して、雇用管理改善の取組を促し、雇用管理改善を通じた採用・定着の改善を図る。

#### 【働きかけの対象】

- 介護、保育及び建設並びに都道府県内において特に人材不足の問題が深刻化していると判断される分野(ただし、看護分野は除く)の地域団体や主要事業所

### ② 非正規雇用労働者の正社員転換等促進

#### 【趣旨目的】

- 雇用情勢が着実に改善しているタイミングを捉え、正社員雇用の拡大を図るとともに、正社員として働くことを希望する非正規雇用労働者の正社員転換を促進する。

#### 【働きかけの対象】

- 全産業分野を傘下とする地域の事業主団体・主要事業所等(宿泊・飲食サービス業、卸売・小売業、生活関連サービス・娯楽業等に非正規雇用労働者が多い現状等に留意)

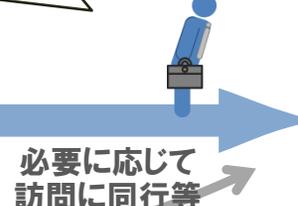
職業安定局長  
通達等の発出

実施方針の報道発表  
により周知・広報

おおむね9月末までに  
訪問等による啓発運動実施

※但し、①雇用管理改善促進について、介護及び保育分野に係る団体・事業所訪問は、本省で実施予定の働きかけ実施後

業界団体  
主要事業所等



## 人材不足分野等における人材確保・育成対策推進会議の設置について

### 1. 趣旨

人手不足が見られる分野(建設、介護、保育、看護など)においては、全国的な雇用情勢の改善(労働力需給のひっ迫)や、それぞれの分野での労働需要の高まり等に伴い、一層の人手不足が懸念される状況にある。これら分野の人材(担い手)の確保・育成対策の強化を図るためには、関係部局が緊密に連携し、短期的視点にとどまらず中長期的視点に立って、総合的に取り組むことが求められる。このため、厚生労働副大臣をヘッドに、関係部局からなる「人材不足分野等における人材確保・育成対策推進会議」(以下「推進会議」という。)を設置する。

### 2. 構成員

座長： 佐藤厚生労働副大臣

構成員： 医政局長

労働基準局長

職業安定局長

職業能力開発局長

雇用均等・児童家庭局長

社会・援護局長

社会・援護局障害保健福祉部長

老健局長

### 3. 検討事項(例)

- ・ 人手不足分野における不足の現状と見通し(離職率の高い分野も含む)
- ・ 人手不足分野における人材の確保・育成に向けた課題
- ・ 人材の確保・育成に向けた当面の対応状況
- ・ 人材の確保・育成に向けて講ずるべき対応方策(中長期的取組を含む)

### 4. 検討の進め方

- ・ 推進会議の事務局は、関係課室の協力を得て、職業安定局総務課が行う。
- ・ 推進会議は、必要に応じて、構成員以外の者の参画を求めることができる。
- ・ 連絡調整等のため、推進会議の下に連絡調整会議を設ける。(別紙)
- ・ 議事は、原則非公表とする。

人材不足分野等における人材確保・育成対策推進会議  
連絡調整会議の設置について

1. 趣旨

人手不足が見られる分野(建設、介護、保育、看護など)における人材(担い手)の確保・育成対策の強化を図るため、人材不足分野等における人材確保・育成対策推進会議の下に、連絡調整会議を設置する。

2. 構成員

主査 :大臣官房審議官(社会・援護担当)

副主査:職業安定局総務課長

構成員:医政局看護課長

労働基準局総務課長

職業安定局総務課首席職業指導官

雇用政策課介護労働対策室長

雇用開発課建設・港湾対策室長

職業能力開発局総務課長

雇用均等・児童家庭局保育課長

社会・援護局福祉基盤課長

福祉基盤課福祉人材確保対策室長

社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長

老健局振興課長

3. 検討の進め方

- ・連絡調整会議の事務局は、関係課室の協力を得て、職業安定局総務課が行う。
- ・連絡調整会議は、必要に応じて、構成員以外の者の参画を求めることができる。
- ・議事は、原則非公表とする。

4. 開催時期

各施策の取組状況等を勘案し、必要に応じて、主査の判断で開催する。

# 人材不足分野等における人材確保・育成対策推進会議

## 【検討している施策の中間報告】

参考2

- 人材不足が顕在化している職種の中でも、特に政策的理由から喫緊の対応が求められる『**介護、保育、看護、建設**』を『**重点4分野**』と位置づけ、連絡調整会議において対策を検討してきた。

これら重点4分野においては、それぞれの制度に応じて、個別の検討課題があるものの、

1. 雇用管理の問題など、『**共通課題**』を抱えるとともに、
2. こうした共通課題に対し、既に**解決に向けた先進的な取組を進めている分野もあった。**

検討の  
視点

### i 横串施策

共通する課題に対して、**分野横断的・部局横断的な施策を検討**

### ii 補強施策

共通する課題に対して、**先進的に取り組んでいる分野の施策を横展開** 等

この視点のもと、3つの軸で対策を検討

### A:雇用管理改善Team

- 雇用管理改善(労務環境改善・処遇改善など)について検討。
- 各分野の『職場としての魅力』を高める施策を実施。

### B:潜在有資格者Team

- 『潜在有資格者』の掘り起こし対策などについて検討。
- 各分野のマッチングについて、抜本的な強化を図る。

### C:能力開発Team

- 再就職及びキャリアアップのための能力開発支援策について検討。
- 各分野の能力開発について、一層の拡充を図る。

# 横串・補強の『三つの柱』

- 重点4分野の人材確保のためには、それぞれの職場の魅力を高め(雇用管理改善)、そこに人を誘導する(潜在有資格者対策・マッチング強化)とともに、個々の能力を高めて(能力開発)、更なるキャリアアップに結びつけていくこと(好循環の実現)が重要。これらの対策を総合的に打ち出していく。

## 雇用管理改善施策

- 人材不足の解消のためには分野ごとの業としての魅力を高め、それを普及していくことが重要。このため、
  1. 業としての雇用管理改善に向けた主体的取組を促進するとともに、
  2. 若者や潜在有資格者に対し、これらの職種の魅力を訴えていく。

### 具体的 施策

- ▶ 雇用管理改善キャンペーン【横串】
- ▶ 雇用管理改善に取り組む事業主に対する支援【横串】
- ▶ 雇用管理アドバイザーの配置【補強】

## 潜在有資格者対策

- 重点4分野では、特に『有資格者確保』が重要であり、課題となっている。このため、
  1. 潜在有資格者の掘り起こし対策とともに、
  2. 関係機関のマッチング強化が不可欠。

### 具体的 施策

- ▶ 3センターとハローワークの連携強化(マッチング機能の抜本強化)【横串】
- ▶ 3センターの知名度up【横串】
- ▶ 潜在有資格者掘り起こし対策【補強】

## 能力開発

- 再就職やキャリアアップのためには、能力開発が重要。このため、
  1. 個人の自発的な教育訓練への支援とともに、
  2. 国や事業主等による能力開発の推進を図る。

### 具体的 施策

- ▶ 教育訓練給付制度の拡充【横串】
- ▶ 公共職業訓練の拡充【横串】
- ▶ 認定職業訓練の補助の拡充【補強】

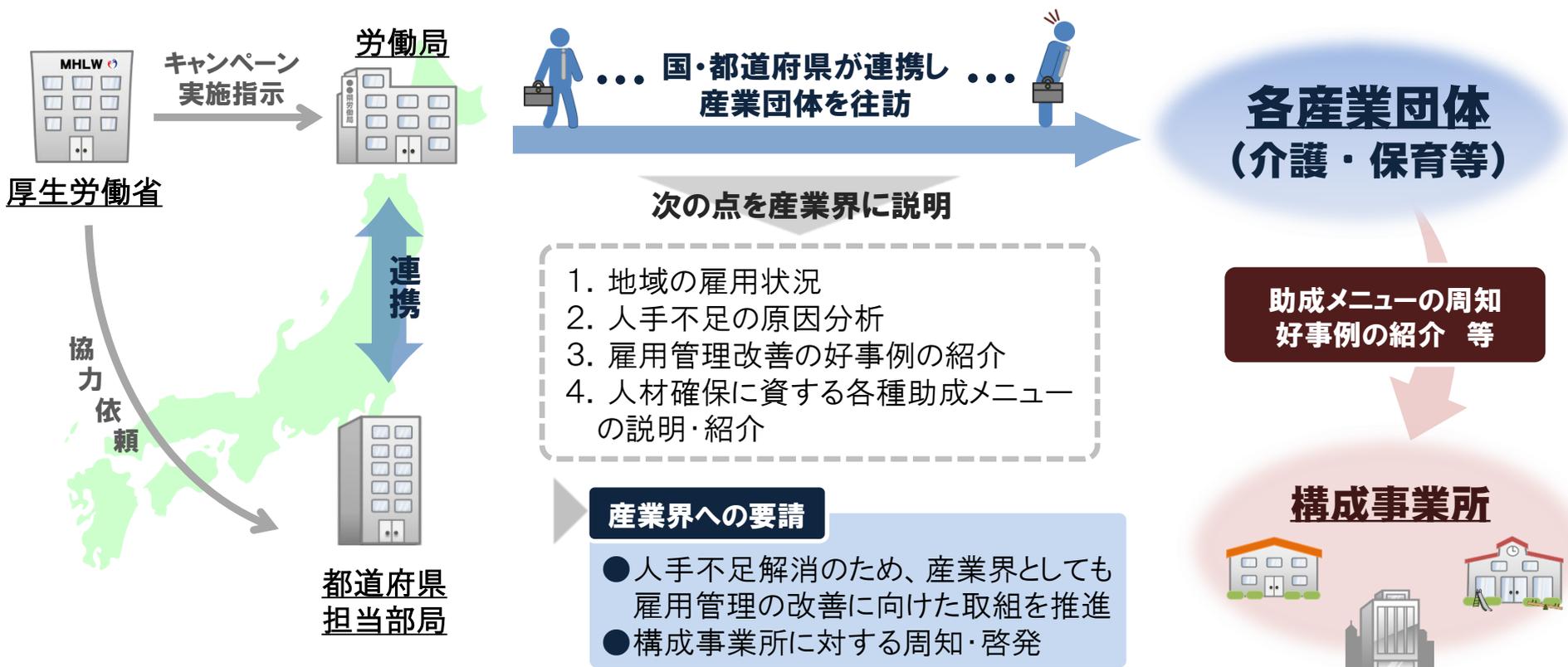
# 雇用管理改善キャンペーン

—各業界に対し雇用管理改善の支援・周知啓発を実施—



雇用管理改善(横串施策)

- 人材不足産業の人材確保のためには、各分野の『**職場としての魅力**』を上げていくことが不可欠。
- 労働局(国)と都道府県の担当部局が連携して、**各地方の産業団体に雇用管理改善の支援・周知啓発を実施**。(国と都道府県が連携して、問題解決に取り組む。)



※ 看護分野については、各医療機関の勤務環境改善に向けたアドバイスをワンストップで行う『医療勤務環境改善支援センター』の開設に向けて、既に、都道府県が各関連団体に説明するための準備に着手。この取組を、引き続き進めていくものとする。

# 中小企業労働環境向上助成金等の拡充

—人材不足分野において雇用管理改善に取り組む事業主に対する支援—

A

雇用管理改善(横串施策)

- 人材不足分野では、『労働時間があわない、休暇がとりにくい』といった**職場の雇用管理に対する不満が、離職理由等の多くを占めているという共通の問題**が存在。
- こうした課題の解決に向けて、人材確保のために雇用管理改善に積極的に取り組む事業主に対して、具体的な支援を行う**中小労働環境向上助成金等メニューの拡充を検討**。

## 中小企業労働環境向上助成金

医療・福祉、建設業等の中小企業事業主が、評価・処遇制度、研修体系制度等の雇用管理制度の整備・導入を実施した場合、助成金を支給（導入制度に応じて30～40万円）

### 中小企業事業主



- ① 雇用管理制度整備計画の作成・提出
- ② 認定を受けた計画に基づく雇用管理制度の導入・実施
- ③ 計画期間終了後に助成金の支給申請
- ④ 助成金の支給

### 労働局



NEW!!

### ▶ 助成対象となる雇用管理制度の拡充

- 現行の取組で助成対象となっている評価・処遇制度、研修体系制度、健康づくり制度に加えて、**休暇や労働時間に関する制度等も助成対象に追加**する。

### ▶ 目標を達成した際の上乗せ助成措置の創設

- 事前に作成・提出させる計画上で予め定めさせた**定着率に係る目標を達成した場合には、助成額を上乗せ**する措置を新設する。

# 人材不足分野の中小企業における雇用管理改善モデル事業

A

雇用管理改善(横串施策)

- 雇用管理改善の取組が労働者の働きやすさや働きがい、定着率の向上等に寄与しているものの、個別の取組ごとの有効性やノウハウ等については未把握な部分も多い。
- 人材不足分野において、新たに雇用管理改善に取り組む中小企業事業主に委託して、制度導入から効果測定を一体的に行い、**個別の取組ごとの有効性・ノウハウ等を把握するためのモデル事業**を実施。

## 【事業の基本的なスキーム】

### 雇用管理改善計画の応募及び認定事業主に対する委託

取り組む雇用管理改善メニュー及び定着率の改善等の数値目標を盛り込んだ雇用管理改善計画を人材不足分野（介護、保育、看護、建設等）における中小企業事業主から応募し、本省の企画委員会で認定した計画の提出事業主に雇用管理改善モデル事業を委託。

### 雇用管理改善の取組の実施及びその有効性・効果等の検証

対象事業主は、認定計画に基づく雇用管理改善の取組を実施（2か年）。対象事業主は、取組の実施前後に対象労働者に対して実施したアンケート調査の結果を踏まえ、取組内容の有効性や効果等の検証を行い、雇用管理のポイントやノウハウ、今後の課題等を取りまとめた報告書を作成。

### 成果の普及・啓発及び助成金拡充への反映・活用

取組内容を取りまとめ、厚労省HPや冊子等を活用した普及・啓発を図る。加えて、特に効果のあった取組・ノウハウ等については、助成金の拡充に反映・活用。

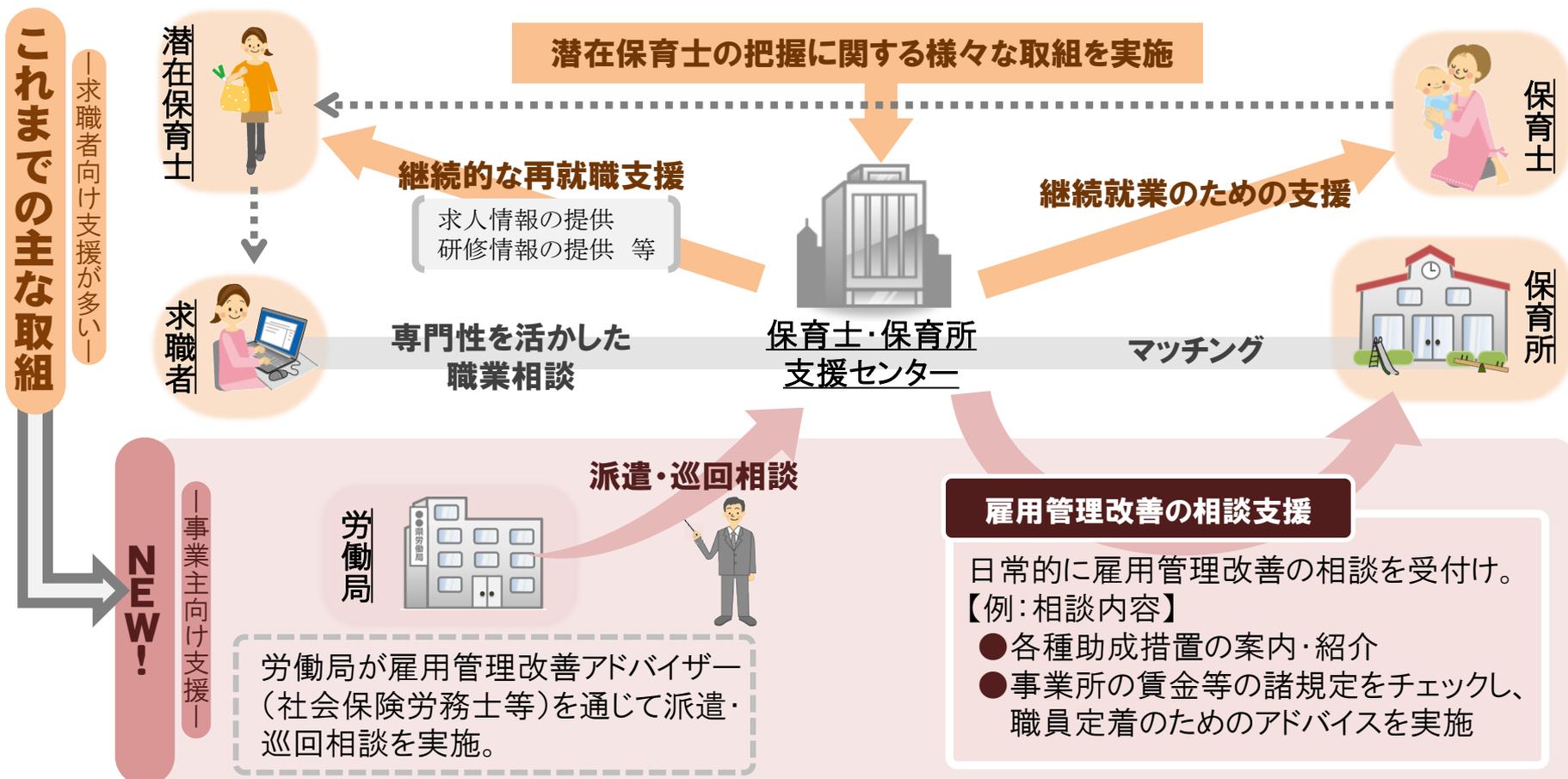
# 保育分野における雇用管理改善アドバイザーの配置

—センターと労働局の連携・事業主に対するアプローチの強化—



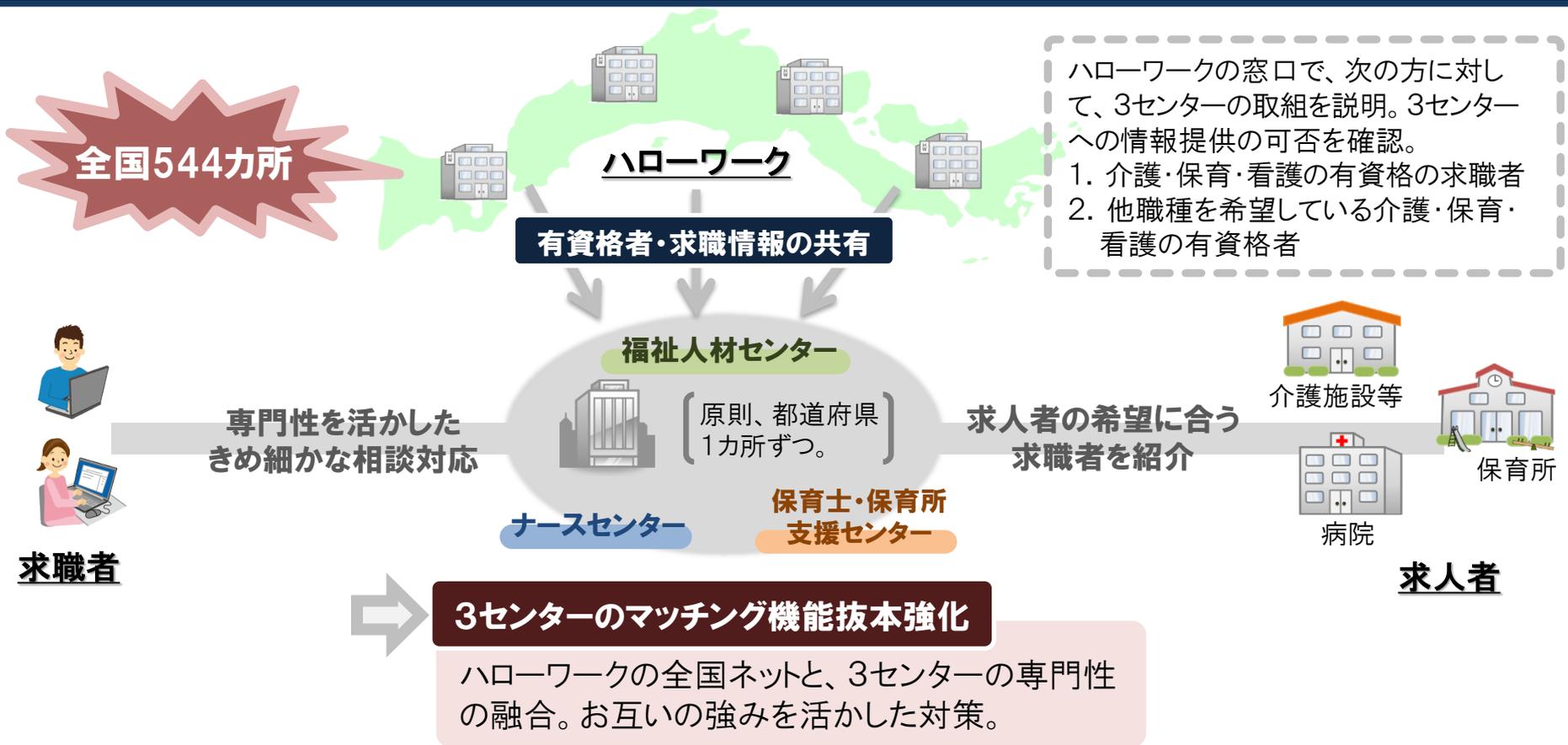
雇用管理改善(補強施策)

- 保育分野では、『潜在保育士の掘り起し対策』を始めとするマッチング対策に、先進的に取り組んでいる一方、**保育所の管理者に対する『雇用管理改善のための相談支援』の取組に欠ける面がある。**
- センターと労働局が連携し、**雇用管理改善に向けた支援等の事業主に対するアプローチを強化。**



# 3センターとハローワークとの連携の抜本強化

- 3センター※については、それぞれ専門性を有するものの、都道府県に原則1つしか配置されていないため、**十分な有資格者・求職情報を収集しにくい**との課題がある。 ※ナースセンター、福祉人材センター、保育士・保育所支援センター
- ハローワークの全国ネットを活用し、『(事務職等の他職種を希望者も含めた)潜在有資格者の掘り起こし⇒有資格者・求職者の情報収集⇒3センターとの共有』を実施。3センターの機能の抜本強化を図る。



※ 求人情報については、平成26年9月より民間人材ビジネス等に対して提供予定。都道府県等については、その公益性に鑑み、情報加工用ソフトウェアを提供する等の対応を予定。3センターも同様の対応をする方向で検討。

# ハローワークでの潜在有資格者掘り起こし ～各センターの知名度UP～

B

潜在有資格者対策(横串施策)

- ハローワーク窓口では、有資格者でありながら、別の職種の仕事を探している人もいるものと考えられる。
- こうした方々の誘導のため、全国544カ所のハローワークの窓口・待合スペースに、リーフレットを配置し、有資格者の更なる掘り起こしを行う。(確認された潜在有資格者は、3センターへの誘導の対象に。)

リーフレット  
イメージ

あなたに合う  
**保育**の仕事があります！

保育士資格を活かしませんか？



「ハローワーク」  
「保育士・保育所支援センター」  
のご案内

保育なら仕事を見つげやすい！

保育士は、求職者一人に対して、  
〇〇人分の求人があり、人手不足の状況  
にあります。

※有効求人倍率〇.〇〇倍  
※地域全体の有効求人倍率は〇.〇〇倍

**自分に合う求人があるか不安**

→大丈夫！！  
ハローワークでは、皆さんに合った  
求人を担当者制により一緒に

有効求人倍率の図

**プランクがあるから不安**

→大丈夫！！  
保育士・保育所支援センター  
では、プランクのある方に対して、  
再就職前の実技研修などを  
行っています！

保育の仕事に戻る  
ための支援が充実！

福祉人材コーナ  
ー支援センター

ハローワークと保育士・保育所支援センターでは、保育士資格を持っている  
方々に様々なサービスを実施しています。ぜひ、お気軽にご利用ください！

 **ハローワーク (福祉人材コーナー) の支援**

担当者制による職業相談

最新の求人状況や動向のご説明

福祉の関係のお仕事に関するセミナー



利用者の声

地図

ハローワーク独自の  
取組紹介！

TEL: 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇

 **保育士・保育所支援センターの支援**

再就職前の実技研修

現役保育士に対する職業相談

再就職に関する相談・就職あっせん

地図

担当者からのメッセージ



保育士・保育所支援  
センターの取組紹介。

TEL: 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇

POINT

把握した有資格者には、3センターの紹介・誘導を行うなど、手厚い支援を実施。

# 介護分野における潜在有資格者の掘り起こし ～有資格者の「つながり」を確保した再就職の支援～



潜在有資格者対策(補強施策)

- 介護分野では、潜在介護福祉士に対する『知識・技術等に関する再研修事業』など、一定の取組は進めているものの、潜在介護福祉士を把握するための仕組みを検討する余地がある。
- 看護・保育分野を参考にして、離職時の届出制度など、潜在有資格者の掘り起こし対策を強化。

## これまでの主な取組

—潜在介護福祉士への再研修—

### 福祉・介護人材確保緊急支援事業

- 都道府県が委託して実施。
- 介護サービスの知識や技術等に関する再研修を実施

課題も存在…

### ▶潜在有資格者の『把握』が課題

対象となる潜在介護福祉士の把握方法がないため、計画に比べて、十分な実績が上げられていない。

潜在介護福祉士



求職者



NEW!

—潜在介護福祉士の把握へ—

### 潜在介護福祉士の届出制度の確立

- 看護分野の取り組みを参考に、離職時の届出制度の導入を検討。
- また、専門学校に依頼し、再就職を希望する場合に登録を促す等。

介護福祉士



介護施設等



# 看護分野における潜在有資格者の復職支援・離職防止 —潜在看護師等の復職支援と勤務環境改善による定着支援の一体実施—

A

B

潜在有資格者対策・雇用管理改善

- 看護分野では、現在国会で審議中の医療介護総合確保推進法案により、
  - ・ 離職した看護師等の届出制度の導入などナースセンター機能の強化による復職支援促進(看護師等人材確保促進法改正)
  - ・ PDCAサイクルを活用した計画的な医療機関の勤務環境改善システムと総合的な支援体制の導入(医療法改正)を  
通じた離職防止・定着促進などの新たな仕組みを導入し、復職支援と定着支援を一体的・効果的に実施。
- 雇用対策の助成金なども活用。医療施策と雇用施策を総動員し、法改正のスキームに実効性を持たせる。

NEW!

## 雇用関連の助成金等の活用 (例:地域人づくり事業)

—潜在看護師等の掘り起し・再研修—

- 都道府県が看護協会等に委託して実施。
- 復職に当たっての知識や技術等に関する再研修を実施。



潜在看護師



求職者

ナースセンターによるきめ細やかな離職者への復職支援

ナースセンター  
(看護協会)



より身近な地域  
へのサテライト展開



NEW!

## 離職者の届出制度の確立

※看護師等人材確保促進法改正によるナースセンター機能強化。

- 離職者等に対する「届出制度」導入。
- 求職者になる前の段階からの支援。  
(「無料職業紹介」を超えた業務拡充)
- サテライト展開等支援体制の強化。

復職!

## マッチング機能の強化

NEW!

## 医療勤務環境改善支援センター

※医療法改正により法律に機能を位置づけ

- 都道府県が主体となり、ワンストップで、かつ、専門家チームにより支援。
- 経営支援+労務管理支援。

定着!

ガイドラインなどを  
参考に改善計画を策定

課題の抽出

現状の評価

改善方針の決定



医療  
機関等



# 能力開発施策の拡充（再就職支援）

## ～建設・介護・保育・看護分野の労働者の参入促進～



能力開発（横断施策）

- 建設・介護・保育・看護分野では、有資格者の存在が重要。潜在有資格者の掘り起こし対策のみでは限界があり、これらの分野での資格取得に結びつける能力開発施策を充実させ、参入促進を図る。

### 建設分野

### 介護分野

### 保育分野

### 看護分野

#### 教育訓練給付

#### 雇用保険法改正（教育訓練給付の拡充）

※平成26年10月1日施行

専門的・実践的な教育訓練（厚生労働大臣が指定）を受ける場合等に、受講費用の4割を、資格取得の上で就職に結びついた場合に受講費用の2割を追加的に給付（1年間の上限48万円）。

**POINT** ▶ それぞれの分野の資格取得に結びつく教育訓練を指定

### 建設分野

### 介護分野

### 保育分野

#### 公共職業訓練

#### 公共職業訓練（離職者訓練）

ハローワークの求職者を対象に、職業相談等を通じて受講が必要である場合に、再就職の実現に当たって必要な訓練を実施。

**POINT** ▶ それぞれの分野のニーズに応じた訓練メニューの拡充

パソコンスキル講習等と組み合わせた「総合オペレーション科」等の建設分野のコースの拡充



座学と企業実習を組み合わせたデュアル方式の介護訓練コースの拡充



委託単価の引き上げ等保育士の資格取得コースの拡充



# 認定職業訓練の拡充 ～企業内での訓練機会の充実～



能力開発(補強施策)

- 人材不足分野では、キャリア形成支援の観点から、事業主等が従業員に対し、訓練を受講させる取組を促進していくことが重要。企業における訓練機会の充実により、個人のキャリアアップを図る。

## 認定職業訓練

中小企業事業主等が、教科、訓練期間、設備等について厚生労働省で定める基準に適合し、都道府県知事からの認定を受けた認定職業訓練を実施する場合、国及び都道府県からその訓練経費等の一部について補助が受けられる。

### 補助内容

- ・中小企業事業主等が一定の認定職業訓練を実施した場合、運営費、施設費及び設備費を助成(負担割合の上限:国1/3、都道府県1/3)

## POINT ▶ 人材不足分野の認定職業訓練に対する補助の拡充を検討

### ▶ 認定職業訓練に対する補助の拡充(時限措置)を検討

対象:建設、介護等の人材不足分野の中小企業事業主等が実施する認定職業訓練であって、都道府県の推薦するものを選定、補助の拡充を検討。  
(例:地域の産業振興や新たな技術への対応等、工夫を盛り込んだ訓練等)

### ▶ 補助対象要件の緩和を検討