

「介護離職ゼロ」の実現に向けた 介護人材確保対策について

介護職の魅力とさらなる対策

いつでもキャリアを開始できる

修学資金の貸付・
事業所内保育施設
等の拡充

仕事を通じて社会貢献

介護の魅力発信

誰にでも働けるチャンス

中高年等に対する
入門的な研修・
職業体験の充実

どこでも働ける

福祉人材センター等による
マッチングの強化

多様な働き方がある

機能分化の推進・
雇用管理の改善

『介護離職ゼロ』に向けた介護人材確保策の3本柱

離職した介護職員を
介護現場に呼び戻す

離職者のうち再就業者

年間14万人をUP↑

- 介護現場での即戦力となる人材の確保

新規参入促進

新規入職者：年間20万人をUP↑

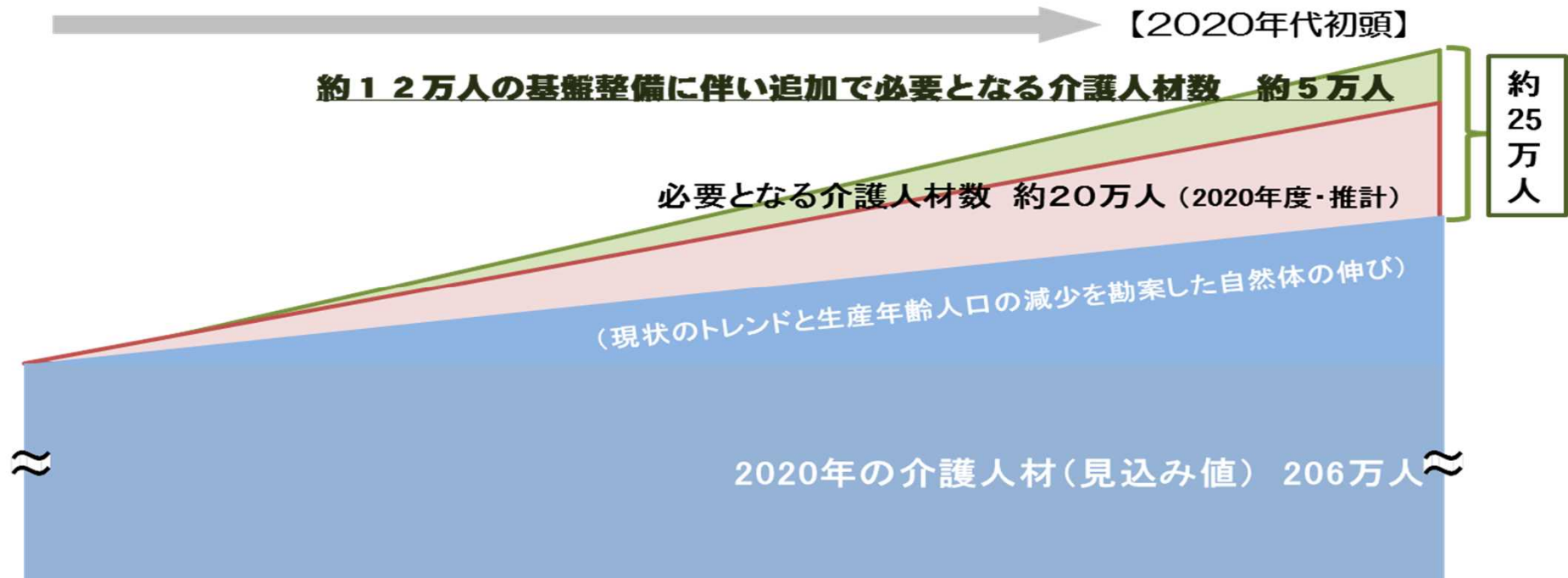
- 学生を増やし将来の中核となる職員を確保
- 介護未経験の地域住民の介護分野への参入を促進し、多様な人材の確保

現場で働く介護人材の
定着を促進

離職率16.6%をDOWN↓

- より長く働くことができ、バランスのとれた職員構成となる

2020年代初頭に向けた介護人材確保について



3つの視点による27年度補正予算（444億円）等による主な対策

1. 離職した介護人材の呼び戻し
 2. 新規参入促進（学生）
（中高年齢者）
 3. 離職防止・定着促進、生産性向上
- > 再就職準備金貸付事業の新設 ※2年勤務で返還免除（20万円×1回限り）
 - > 介護福祉士を目指す学生への学費貸付の拡充
※ 5年勤務で返還免除（80万円/年×2年）、定額補助（国庫負担 9/10相当）
 - > ボランティアを行う中高年齢者への入門的研修・職場体験の実施等
 - > 雇用管理改善の推進（コンテスト・表彰の実施、職場定着支援助成金の拡充(当初)）
 - > 介護施設等の保育所の整備・運営支援、介護ロボット・ICTの活用推進

引き続き、地域医療介護総合確保基金による取組支援や介護職員処遇改善加算による賃金改善を推進

2020年代初頭に向けた総合的な介護人材確保対策

これまでの主な対策

追加で講じる主な対策

◎:27年度補正予算 ◇:28年度予算案

潜在介護人材の呼び戻し

離職した介護人材の再就職支援

- 離職した介護人材に対する知識や技術を再確認するための研修
- ハローワークや福祉人材センターにおけるマッチング支援の実施

- ◎ 離職した介護人材に対する再就職準備金の貸付
- ◎ 離職した介護人材の届出システムの構築
- ◇ ハローワークにおけるマッチング機能の強化

新規参入促進①

介護職を目指す学生の増加・定着支援

- 介護福祉士養成施設の学生に対する修学資金等の貸付
- 学校の生徒に対する介護の仕事の理解促進や職場体験

- ◎ 介護福祉士養成施設の学生に対する修学資金等の貸付対象者等の拡充

新規参入促進②

介護未経験の中高年齢者をはじめとした地域住民の参入促進

- 中高年齢者に対する職場体験
- 地域住民による生活支援の担い手の養成
- ハローワークや福祉人材センターにおけるマッチング支援の実施(再掲)

- ◎ 初任者研修とマッチングの一体的な提供
- ◎ 福祉人材センター、シルバー人材センター、ボランティアセンターの連携による将来の就労を視野に入れている中高年齢者に対する入門的な研修、職場体験の実施
- ◇ ハローワークにおけるマッチング機能の強化

離職防止 定着促進

雇用管理改善や負担軽減に資する生産性向上等の推進

- 1.2万円相当の介護職員処遇改善の拡充
- キャリアアップのための研修の受講負担軽減や代替要員の確保による機会の確保
- 管理者等に対する雇用管理改善の普及
- エルダー、メンター制度の導入支援
- 職場定着支援助成金による雇用管理制度の改善への助成

- ◎ 介護施設・事業所内保育施設の設置の加速化
- ◎ 子育て支援のための代替職員のマッチング(介護職員子育て応援人材ステーションの実施)
- ◎ 雇用管理改善に取り組む事業者のコンテスト・表彰の実施による優良事例の普及・促進
- ◎ 資格取得のための研修受講の際の代替要員確保
- ◎ 医療的ケア研修の受け皿の整備
- ◎ 介護ロボットの活用推進、ICTの活用等による文書量の半減
- ◇ 新たに賃金制度を導入した事業主への助成

2020年代初頭までに約25万人を確保

既存施策と追加施策による総合的な取組

1. 介護人材確保のPDCAサイクルの確立

2. 離職した介護人材の呼び戻し対策

- (1) 離職した介護人材に対する再就職準備金貸付制度
- (2) 離職した介護人材の届出制度(システム)

3. 若者の新規参入促進対策

(介護福祉士を目指す学生への修学資金貸付)

4. 中高年齢者の新規参入促進対策

5. 離職防止、定着促進対策

介護人材確保策の推進に向けたPDCAサイクルについて(イメージ①)

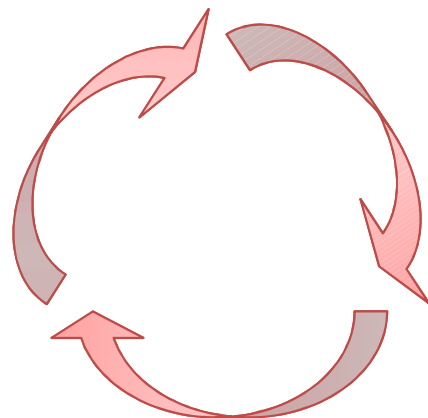
- 介護保険事業支援計画に基づき、都道府県において、地域医療介護総合確保基金を活用した事業、修学資金等貸付事業等について定量的な目標を設定の上、実施。
- 都道府県において、地域の関係主体が参画する「協議の場」(プラットフォーム)を活用し、事業の事後評価や、ハローワーク等との連携による地域の就業動向の把握・分析等を行い、毎年度施策効果の検証を行い、必要に応じて施策を充実・改善。
- さらに、介護人材需給推計を3年ごとに実施するとともに、中期的な施策効果の検証を行い、介護保険事業支援計画へ反映。

介護保険事業支援計画

- 都道府県において、2025年を見据えつつ、3年1期の計画を策定
- 計画に、介護人材需給推計に基づく需給ギャップを埋める方策を位置付け

介護人材需給推計

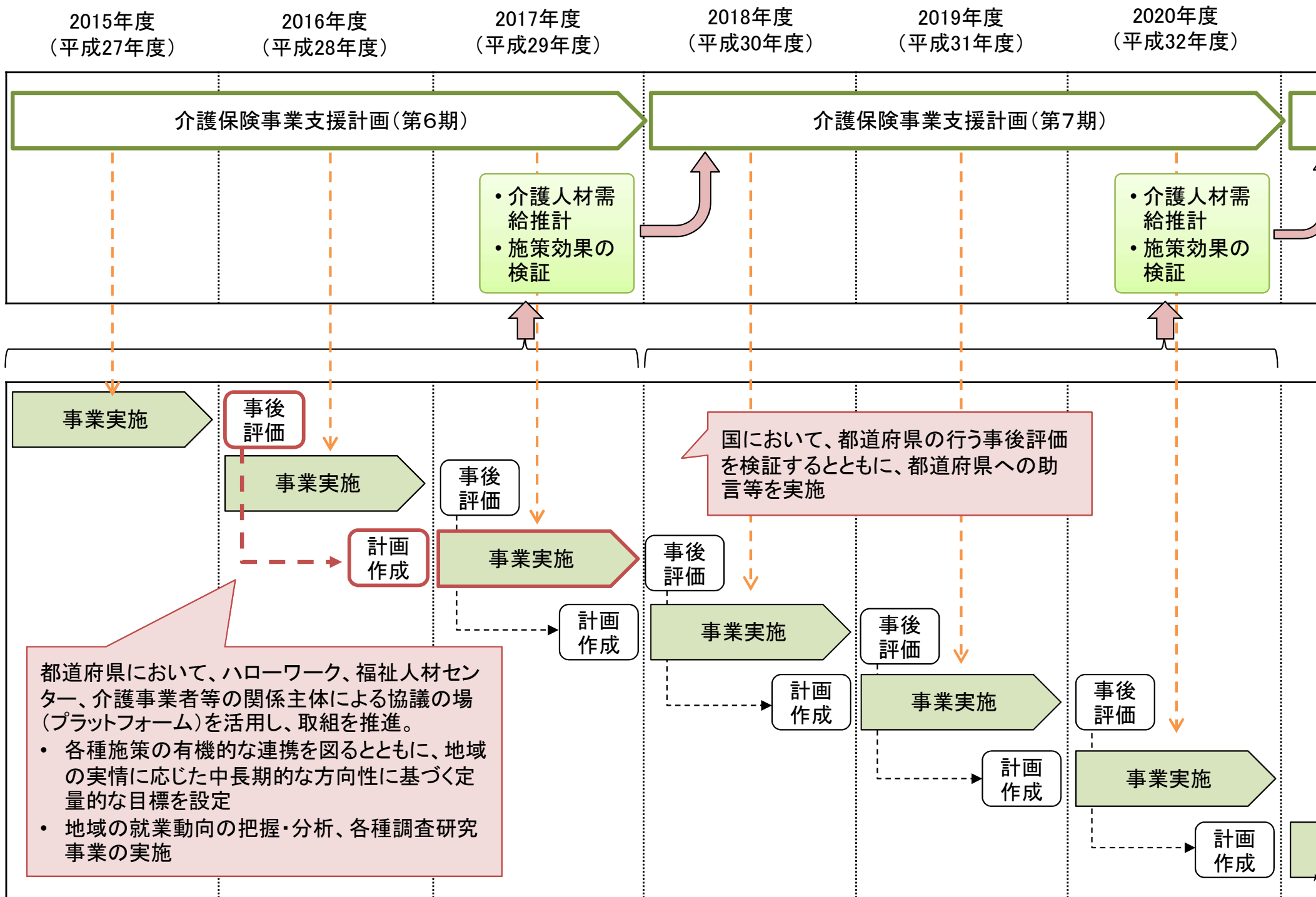
- 現状施策に基づく人材の需給ギャップを推計するとともに、中期的な施策効果を検証し、次期介護保険事業支援計画に反映



地域医療介護総合確保基金を活用した事業等の実施

- 都道府県において、介護保険事業支援計画に基づき、ハローワーク、介護事業者等と連携し、取組を推進
- 毎年度施策効果を検証し、必要に応じて施策を充実・改善

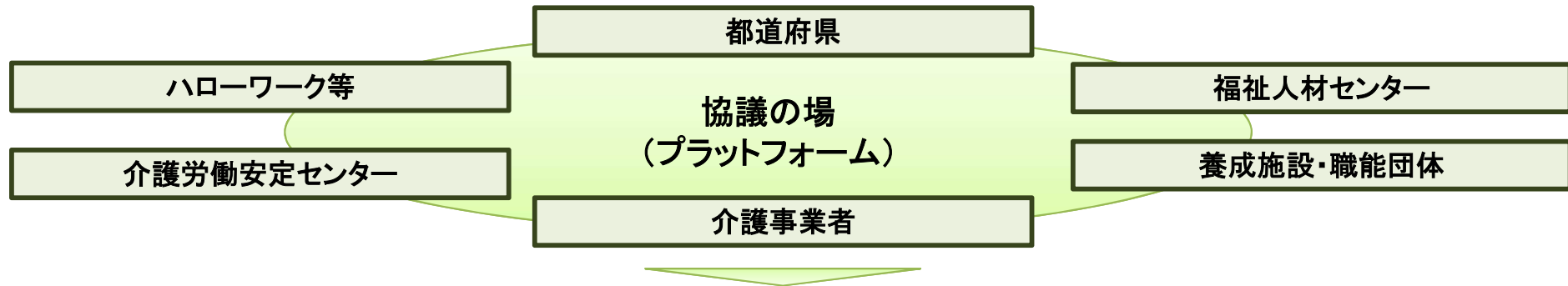
介護人材確保策の推進に向けたPDCAサイクルについて(イメージ②)



地域の関係主体の協議の場(プラットフォーム)を活用した取組の推進

- 都道府県におかれては、地域医療介護総合確保基金、介護福祉士修学資金等貸付事業、更には労働施策との有機的な連携を図るとともに、都道府県ごとに中期的な施策の方向性、定量的な目標を明確にすることにより、PDCAサイクルを確立しつつ、取組を進めていただきたい(全国の目標設定の状況については、3月に中間的な報告を求める予定)。
- この目標設定等に当たっては、地域の多様な関係主体との連携を図るため、都道府県ごとに地域医療介護総合確保基金等を活用して設置している協議の場(プラットフォーム)を活用願いたい。

都道府県ごとの施策の方向性・定量的な目標の明確化のための関係主体間での協議(イメージ)



施策の有機的な連携の推進

- 地域医療介護総合確保基金(当初予算分)
- 平成27年度補正予算における対策
 - ・ 地域医療介護総合確保基金(積み増し分119億円)
 - ・ 介護福祉士修学資金等貸付事業の拡充(261億円)
- ハローワーク、介護労働安定センター等による労働施策(マッチングや雇用管理改善)
- 介護事業者や養成施設・職能団体自らによる改善の推進

平成27年度補正予算等による介護人材確保対策についての定量的な目標設定、達成状況の検証(短期・中期)

定量的な目標の達成状況の検証・平成28年度以降の介護人材確保対策の更なる加速化

介護人材確保対策のPDCAサイクルの定量的指標(イメージ)

介護人材確保の視点	個別の取組	指標(案)
離職した介護人材の呼び戻し	再就職準備金の貸付数	約〇〇人
	届出システムの登録者数	〇〇人
学生の新規参入促進	介護福祉士養成施設の学生への学費等の貸付数	〇〇人
	生徒、保護者、進路指導担当者への理解促進のための学校訪問数	〇〇校
各センターの連携による中高年齢者の新規参入促進	将来の就労意向のある中高年齢者への入門的研修・職場体験の実施	〇〇回(〇〇人)
	上記研修受講者の都道府県福祉人材センター等への登録数	〇〇人
離職防止・定着促進	雇用管理改善(キャリアアップ)のための助成金の活用	〇〇事業者
	認証・評価制度の実施	〇〇事業者を認定
	雇用管理改善に取り組む事業者の表彰	〇〇件
	介護施設・事業所内保育所の整備・運営支援	〇〇箇所(〇〇人)
	管理者向けの雇用管理改善方策普及のための研修	〇〇回(〇〇事業者)
	キャリアアップのための研修機会の確保	〇〇人
	医療的ケア研修の受け皿整備	〇〇箇所

上記については、基本的な事項であり、全国統一的な指標のもと目標設定をしていただきたい。

都道府県ごとの目標設定の報告(記入イメージ)

(1) 2020年代初頭に向けた対策の方向性

- 2020年度に見込まれる需給ギャップ*、***人の解消のため、①
- ① 労働市場のボリュームゾーンである中高年齢者層の新規参入促進のための掘り起こし対策や介護事業者の受入体制の構築支援(業務プロセスのカイゼン等)
- ② 現在、介護職として働く方々のやむを得ない理由による離職を防止し、そのキャリアアンカーに応じたキャリア形成支援による定着促進②
- に特に重点化し、総合的な施策を進める。

(2) 平成28年度に実施する取り組みの数値目標

介護人材確保の視点	個別の取組	指標
離職した介護人材の呼び戻し	再就職準備金の貸付数	約〇〇人
	届出システムの登録者数	〇〇人
学生の新規参入促進	介護福祉士養成施設の学生への学費等の貸付数	〇〇人
	生徒、保護者、進路指導担当者への理解促進のための学校訪問数	〇〇校
各センターの連携による中高年齢者の新規参入促進	将来の就労意向のある中高年齢者への入門的研修・職場体験の実施	〇〇回(〇〇人)
	上記研修受講者の都道府県福祉人材センター等への登録数	〇〇人
離職防止・定着促進	雇用管理改善(キャリアアップ)のための助成金の活用	〇〇事業者
	認証・評価制度の実施	〇〇事業者を認定
	雇用管理改善に取り組む事業者の表彰	〇〇件
	介護施設・事業所内保育所の整備・運営支援	〇〇箇所(〇〇人)
	管理者向けの雇用管理改善方策普及のための研修	〇〇回(〇〇事業者)
	キャリアアップのための研修機会の確保	〇〇人
	医療的ケア研修の受け皿整備	〇〇箇所

地域独自の取組を記載することも可能

① 需給推計結果を記載(必須)

② 地域の人口動態や雇用情勢等(例:介護福祉士養成施設の定員充足率、管内の介護施設・事業所の有効求人倍率や離職率、労働力人口の年齢構成等)を踏まえ、特に当該都道府県で重点的に実施する対策の視点を記載

中長期的な施策の方向性



(整合性)

単年度のアウプット

(1)の方向性も踏まえつつ、都道府県ごとに平成28年度の定量的目標を記載する。

記載に当たっては、都道府県等の平成27年度補正予算・28年度予算等の内容に応じ、

介護福祉士等修学資金貸付事業の交付申請の際の「貸付計画」や

地域医療介護総合確保基金に係る「都道府県計画」

等から転記(又は計画の内容と整合性が図られた数値を試算)をすることを想定。

(スケジュール案)

中間報告…平成28年3月

最終報告…平成28年7月 を予定

(参考)都道府県における協議の場(プラットフォーム)の設置状況

- 都道府県の協議の場(プラットフォーム)については、全ての都道府県で設置済み(予定含む。)。開催実績(予定を含む)は初年度ということもあってか、16自治体が年1回、19自治体が年2回にとどまっており、今後、精力的に開催していただき、この場を有効活用されたい。
- 参加主体を見ると、介護関係機関は、ほぼ全ての都道府県で参加が見られるが、労働局・ハローワーク、介護労働安定センターは7~8割であり、今後、労働施策との連携を更に深める観点から、積極的に参加を求めている。

都道府県	平成27年度 開催回数 (○は予定(内数))	福祉・介護関係機関				労働関係機関		教育関係機関(福祉系除く)		その他関係機関	
		介護関係の 事業者団体等	介護関係の 職能団体等	介護関係の 養成機関等	福祉人材センター 社協福祉協議会	都道府県労働局	介護労働 安定センター	教育機関	学校等	市区町村	有識者
1 北海道	2 (1)	○	○	○	○	○	○	○			
2 青森県	3 (1)	○	○	○	○		○				○
3 岩手県	1	○	○	○	○	○	○			○	○
4 宮城県	3 (1)	○	○	○	○	○	○		○	○	○
5 秋田県	3 (1)	○	○	○	○	○	○				
6 山形県	1	○	○	○	○	○	○	○		○	○
7 福島県	3 (1)	○	○	○	○	○	○	○		○	
8 茨城県	1 (1)	○	○	○	○	○	○			○	
9 栃木県	4 (1)	○	○	○	○						
10 群馬県	2 (1)	○	○	○	○	○	○		○		
11 埼玉県	4 (1)	○	○	○	○						
12 千葉県	1	○	○	○	○	○	○	○			
13 東京都	2 (1)	○	○	○	○			○		○	
14 神奈川県	3 (1)	○	○	○	○	○	○	○		○	
15 新潟県	2	○	○	○	○	○	○				
16 富山県	2	○	○	○	○	○	○			○	○
17 石川県	2 (1)	○	○	○	○	○	○			○	○
18 福井県	2	○	○	○	○					○	
19 山梨県	1 (1)	○	○	○	○	○	○				
20 長野県	2 (1)	○	○	○	○	○	○		○	○	○
21 岐阜県	2 (1)	○	○	○	○			○		○	○
22 静岡県	1	○	○	○	○	○	○		○	○	
23 愛知県	1	○	○	○	○	○	○		○	○	
24 三重県	1 (1)	○	○	○	○	○	○		○		
25 滋賀県	3	○	○	○	○	○	○				○
26 京都府	1	○	○	○	○	○	○			○	○
27 大阪府	(※)	○	○	○	○					○	
28 兵庫県	3 (2)	○	○	○	○						
29 奈良県	2 (1)	○	○	○	○	○	○				
30 和歌山県	2	○	○	○	○	○	○	○		○	
31 鳥取県	1 (1)	○	○	○	○	○	○		○	○	
32 島根県	2 (1)	○	○	○	○	○	○	○		○	○
33 岡山県	2 (1)	○	○	○	○	○	○		○		
34 広島県	2	○	○	○	○	○	○		○	○	○
35 山口県	3 (1)	○	○	○	○	○	○	○			○
36 徳島県	2 (1)	○	○	○	○					○	○
37 香川県	1 (1)	○	○	○	○						
38 愛媛県	1 (1)	○	○	○	○	○	○		○		○
39 高知県	2	○	○	○	○	○	○				
40 福岡県	2 (1)	○	○	○	○	○	○	○		○	
41 佐賀県	3 (1)	○	○	○	○	○	○	○			
42 長崎県	2 (1)	○	○	○	○	○	○				○
43 熊本県	1	○	○	○	○	○	○		○	○	
44 大分県	1	○	○	○	○	○	○				
45 宮崎県	2 (1)	○	○	○	○	○	○		○	○	
46 鹿児島県	1	○	○	○	○			○	○		
47 沖縄県	1 (1)	○	○	○	○	○	○	○			○

※ 府をブロックに分け、各ブロック4~7回開催 (資料出所) 社会・援護局より都道府県にヒアリング。分類は社会・援護局で実施。なお、上記には地域医療介護総合確保基金を活用していないものを含む。

1. 介護人材確保のPDCAサイクルの確立

2. 離職した介護人材の呼び戻し対策

(1) 離職した介護人材に対する再就職準備金貸付制度

(2) 離職した介護人材の届出制度(システム)

3. 若者の新規参入促進対策

(介護福祉士を目指す学生への修学資金貸付)

4. 中高年齢者の新規参入促進対策

5. 離職防止、定着促進対策

離職した介護人材の呼び戻し対策の全体像

- 離職した介護人材のうち一定の経験を有する者に対し、介護職員として再就職する際に必要となる再就職準備金の貸付メニュー（再就職後2年間介護職としての実務に従事することにより返還義務を免除。）を新たに創設し、潜在介護人材の呼び戻しを促進。
- さらに、離職した介護人材の届出事業を新たに実施するなど、再就職支援対策を強化。

離職時等の届出・登録から求職、再就業までの一体的な支援（イメージ）

再就職準備金の貸付

【実施主体】 都道府県又は 都道府県が適当と認める団体
 【補助率】 定額補助(国9/10相当)

○再就職準備金(貸付額(上限)20万円)(1回を限度)

- ・ 子どもの預け先を探す際の活動費
- ・ 介護に係る軽微な情報収集や学び直し代(講習会、書籍等)
- ・ 被服費等(ヘルパーの道具を入れる靴、靴など)
- ・ 転居を伴う場合の費用(敷金礼金、転居費など)
- ・ 通勤用の自転車・バイクの購入費など



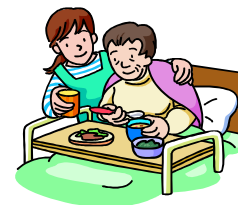
貸付

計画

離職した介護職員
 (1年以上の経験を有する者)

【福祉・介護の仕事(介護職員)】

借り受けた再就職準備金の返済を全額免除。



2年間、介護職員として継続して従事

(途中で他産業に転職、自己都合退職等)

【他産業の仕事又は未就労】

借り受けた再就職準備金を実施主体に返済。

※ 介護職員とは介護職員処遇改善加算の対象となる職種をいう。

届出の受付・情報発信

福祉人材センター等に求職

離職した介護職員

氏名・住所等の届出・登録

ニーズに沿った求人情報等のプッシュ型の提供

(再就業に向けた研修・職場体験)

福祉人材センター

届出システム等

離職した介護人材に対する再就職準備金貸付制度について

- 新たに創設する離職した介護人材の再就職準備金の貸付制度の貸付対象者については、その費用対効果向上のため、
 - ・ 現場の即戦力として求められる一定の経験と知識・技術要件を課すこととともに、
 - ・ 同じく新設する離職した介護人材の届出制度との有機的な連携を図り、掘り起こしや再就職支援の加速化を図る観点から、都道府県福祉人材センターへの届出(登録)を前提とする予定。
- また、都道府県の地域の実情に応じ、国が要綱で定める要件を上回る要件を課すことも可能とする。

要綱イメージ(現時点案) 以下は、2月中の要綱改正に向け検討中の内容であり、今後、変更があり得る。

貸付対象者	<p>当該都道府県に居住する者であり、かつ、当該都道府県の介護施設・事業所に介護職員(介護職員処遇改善加算の対象職種。以下、この表において同じ。)として再就職する者であって、以下の<u>全ての要件</u>を満たすこと。</p> <p>(一定の経験)</p> <p>① <u>介護職員として1年以上(雇用期間が通算365日以上かつ介護等の業務に従事した期間が180日以上)就労した経験を有する者であること</u></p> <p>(一定の知識・技術)</p> <p>② <u>介護福祉士有資格者又は介護職員初任者研修その他これと同等以上と都道府県が認める研修を修了している者であること</u></p> <p>(届出制度との有機的な連携)</p> <p>③ <u>原則として、都道府県福祉人材センターに離職した介護職員として氏名・住所等の届出又は登録を行っていること</u></p> <p>※ 上記のほか、介護人材のキャリアアップ及び職場定着を促進する観点から、貸付対象者の再就業先は、介護職員処遇改善加算が算定されている事業所が望ましい旨を規定する予定</p> <p>(都道府県の上乗せ要件の例)</p> <p>必要となる経験年数として3年以上を設定、求められる資格として介護福祉士に限定、再就業先を特定の介護サービスに限定、雇用形態について常勤職員に限定 など</p>
貸付額	<p>20万円(上限)</p> <p>※貸付申請にあたっては、貸付対象者から貸付計画を提出させる等により、用途の確認を行う。</p>
返還免除	<p>介護職員として2年間従事した場合</p> <p>※実施団体の努力義務として、2年間の就労継続のための相談支援等の実施を求める予定。</p>
事務費	<p>1,280万円(実施団体の人件費、管理費及び貸付事業の実施に当たってのシステム構築経費等)</p> <p>※平成24年度予備費当時の600万円(750万円)から約2倍とし、事業実施のための体制を強化</p>

1. 介護人材確保のPDCAサイクルの確立

2. 離職した介護人材の呼び戻し対策

(1) 離職した介護人材に対する再就職準備金貸付制度

(2) 離職した介護人材の届出制度(システム)

3. 若者の新規参入促進対策

(介護福祉士を目指す学生への修学資金貸付)

4. 中高年齢者の新規参入促進対策

5. 離職防止、定着促進対策

離職した介護人材の届出システムの構築等について

- 平成27年度補正予算3.9億円により、中央福祉人材センターにおいて、各都道府県人材センターにおいて離職した介護人材（介護福祉士に限らない。）の氏名・住所等の届出・登録を受付け、プッシュ型での情報提供を可能とするシステムを構築する（平成27年度中に着手し遅くとも平成28年度中に運用開始）。
- この届出制度については、離職した介護人材の再就職準備金貸付制度との一体的運用を前提としており、システムの運用開始を待たずに、早期の実施をお願いしたい（届出システム構築までの間の情報管理はエクセル等を活用していただくことを想定）。なお、届出制度の実施のための体制強化・整備に要する経費は地域医療介護総合確保基金の活用が可能。
また、事業開始までの間の広報に資するよう、国においてリーフレット案（別添資料）を作成したので必要に応じて御活用いただきたい。
- また、届出システム運用開始後の効果的な離職した介護人材への情報提供が可能となるよう、
 - ① 中央福祉人材センターにおいて、情報コンテンツの標準例を作成（平成27年度補正予算3.9億円の内数）
 - ② 都道府県福祉人材センターにおける情報コンテンツ開発のための調査研究の実施（地域医療介護総合確保基金）のための予算を計上しており、活用を図られたい。

離職した介護人材の再就職支援に活用できる予算等（○は27年度補正予算）

	中央福祉人材センター	都道府県福祉人材センター
離職した介護人材の届出	<ul style="list-style-type: none"> ○ 中央福祉人材センターにおける届出システムの開発 ○ 離職した介護人材に対する情報発信のための情報コンテンツ開発 ○ 制度普及のための広報経費 	地域医療介護総合確保基金の活用 <ul style="list-style-type: none"> ・ 都道府県福祉人材センターの届出事務の処理の円滑化のための体制強化 ○ 地域の実情に応じた情報発信のための離職した介護人材の実態調査
離職した介護人材に対する再就職支援		地域医療介護総合確保基金の活用 <ul style="list-style-type: none"> ・ 再就業のための研修・職場体験

※ 現在、参議院で継続審議中の社会福祉法等一部改正法案において、平成29年4月より、離職した介護福祉士に対し、都道府県福祉人材センターへの氏名・住所等の届け出の努力義務を課すこととする内容を盛り込んでおり、法案が成立した場合、本事業の更なる加速化が期待される。

(参考) ナースセンターによる看護職員の届出制度等の実施による復職支援

都道府県ナースセンターによる看護職員の復職支援を強化するため、看護師等人材確保促進法を改正（平成27年10月1日施行）

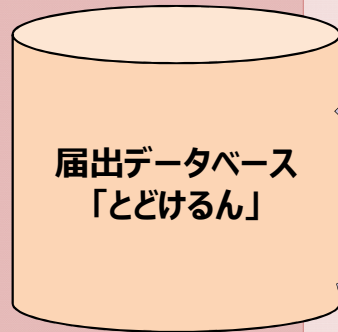
- **看護師等免許保持者による届出制度の創設** - 看護職員が病院等を離職した際などに、連絡先等を都道府県ナースセンターへ届け出る（努力義務）
- **ナースセンターの機能強化** - 復職に関する情報提供など「求職者」になる前の段階から総合的な支援、就職あっせんや復職研修の一体的実施などニーズに合ったきめ細やかな対応
 - 事業運営について地域の医療関係団体が協議、ハローワーク等と密接な連携、支所等の整備による復職支援体制の強化

都道府県ナースセンター

届出情報に基づき、離職後も一定のつながりを確保し、本人の意向やライフサイクル等を踏まえて、積極的にアプローチして支援

【支援の例】

- ・復職意向の定期的な確認
- ・医療機関の求人情報の提供
- ・復職体験談等のメールマガジン
- ・復職研修の開催案内
- ・「看護の日」等のイベント情報
- ・その他復職に向けての情報提供



届出データベース
「とどけるん」



医療機関等に勤務する 看護師等

離職時の届出

※代行届出も可

離職

復職

届出

離職中の看護師等

- ・子育て中
- ・求職中
- ・免許取得後、直ちに就業しない
- ・定年退職後 など

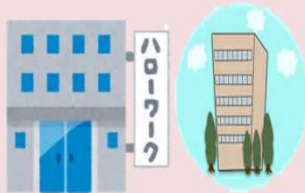
助言等

連携

支援体制
強化



都道府県看護協会が
医師会、病院団体等と
ナースセンターの事業運
営について協議



ハローワークや医療勤務
環境改善支援センター
等と密接に連携



より身近な地域での復
職支援体制を強化
(支所等の整備)

ニーズに応じた
復職支援

(参考)ナースセンターによる離職した人材への情報発信コンテンツ(H28.1現在)

生活情報コンテンツ (ライフ、ヘルス&ビューティー、子育て・介護)

育児・介護などの日常生活に役立つ情報から旅行やリラクゼーション等の仕事で疲れた心身を癒すリフレッシュ情報まで看護職の皆様の日ごろの生活をサポートするコンテンツをご用意しております。

オリジナルコンテンツ (看護職に関するコンテンツ)

いつかまた看護職として働けたらいいな、ゆっくり休んだからそろそろ復帰してみようかな、と思った時などに役立つ、以下のコンテンツを定期配信しております。

私のまちのナースセンター

全国各地にある都道府県ナースセンターの復職支援や職業紹介などのサービスについてご紹介します。

あなたのまちのナースセンターがどこにあるのか、どんなことをしているのか、興味のある方はぜひご覧ください。

私の復職ストーリー

家庭や進学等いろいろな事情で離職としていた看護職の方が、復職に至るまでのいきさつや今の生活について、ご本人のインタビューを通じてご紹介します。

働き方も場所もこんなにある！！ 看護のお仕事いろいろ

現在、看護職の仕事は、病院での時短勤務や、訪問看護ステーション、企業など専門知識を生かして様々な業種、雇用形態で働くことができ、勤務形態も勤務場所も多様化しています。そんな職場の最前線をご紹介します。

1. 介護人材確保のPDCAサイクルの確立

2. 離職した介護人材の呼び戻し対策

(1) 離職した介護人材に対する再就職準備金貸付制度

(2) 離職した介護人材の届出制度(システム)

3. 若者の新規参入促進対策

(介護福祉士を目指す学生への修学資金貸付)

4. 中高年齢者の新規参入促進対策

5. 離職防止、定着促進対策

介護職を目指す学生の修学・介護分野への就労支援

- 介護職を目指す学生の増加と入学後の修学を支援するとともに、卒業後の介護現場への就労・定着を促進するため、貸付対象者の要件緩和や貸付実施主体の修学・就労支援など支援体制の強化を行った上で、返還免除付き学費貸付(介護福祉士等修学資金貸付制度)の拡充のための財源を確保。

事業実施イメージ

養成施設入学者への修学資金貸付

○貸付額(上限)

介護福祉士又養成施設修学者

ア 学 費 5万円(月額)

イ 入学準備金 20万円(初回に限る)

ウ 就職準備金 20万円(最終回に限る)

エ 国家試験受験対策費用 4万円(年額)

※【新規メニュー】国家試験の受験見込者に限る

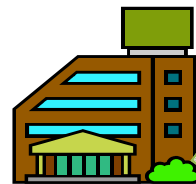
オ 生活費加算 4.2万円程度(月額)

※生活保護受給者及びこれに準ずる経済状況の者に限る

【実施主体】

都道府県又は都道府県が適当と認める団体

【補助率】 定額補助(国9/10相当)



支援

貸付

【福祉・介護の仕事】

借り受けた修学資金等の返済を
全額免除。



5年間、介護の仕事に継続して従事

(貸付実施後、一定期間内に福祉・介護の仕事に就職)

(途中で他産業に転職、自己都合退職等)

【他産業の仕事又は未就労】

介護福祉士養成施設の学生

(他産業に就職又は未就労)

借り受けた修学資金を実施主体に返済。

介護福祉士養成施設に通う学生に対する修学資金貸付事業の拡充

- 平成27年度補正予算において、国庫負担について、従来の3/4から9/10相当の定額補助とするとともに、都道府県負担分について特別交付税措置の対象とするとともに、1.2万人分の財源を確保するなど、従来の制度を拡充し、多くの介護福祉士養成施設の学生への支援を図る。
- これに伴い、貸付を希望する学生が、その意欲に応じた支援を受け、地域の介護人材として働き続ける(介護職として5年間働くことにより返還免除)ことができるよう、
 - ・ 従来の入学時の学業成績に着目する要件に加え、介護分野での就労意欲等に着目する要件を加えるとともに、
 - ・ 実施団体の責務として学習継続支援と就労継続支援を位置付けることとしている(実施に要する経費は事務費を活用。再就職準備金貸付事業において同じ)。

要綱イメージ(現時点案) 以下は、2月中の要綱改正に向け検討中の内容であり、今後、変更があり得る。

貸付対象者	(従前)優秀な学生であって、かつ、家庭の経済状況等から真に本修学資金の貸付が必要と認められる者 (改正案)次のいずれかに該当する学生であって、家庭の経済状況等から修学資金の貸付が必要と認められる者 ① 学業成績等が優秀と認められる者 ② 卒業後、中核的な介護職として就労する意欲があり、介護福祉士資格取得に向けた向学心があると認められる者
貸付額	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学 費 5万円以内(月額) ・ 入学準備金 20万円以内(初回に限る) ・ 就職準備金 20万円以内(最終回に限る) ・ 国家試験受験対策費用 4万円以内(年額)【新設】…介護福祉士国家試験の受験見込者に限る ・ 生活費加算 4.2万円程度(月額)…生活保護受給者及びこれに準ずる経済状況の者に限る ※ 実務者研修については学費20万円のみ ※ 新設される国家試験受験対策費用の貸付対象者は、平成29年度以降の卒業見込者であって、国家試験を受験する意思のある者とする。なお、貸付期間については、都道府県の判断により、2年制課程の者と4年制課程の者との均衡を図る観点から卒業見込み年年度及びその前年度の2年間などとすることも可能とする。 ※ 貸付決定については、入学前に行うことも可能
返還免除	介護職員等として5年間(実務者研修修了者は2年に軽減)従事した場合 ※実施団体の努力義務として、2年間の学習継続及び5年間(実務者研修修了者は2年間)の就労継続のための相談支援等の実施を求める予定。
事務費	1,280万円 (実施団体の人件費、管理費及び貸付事業の実施に当たってのシステム構築経費等) ※平成24年度予備費当時の600万円(750万円)から約2倍とし、事業実施のための体制を強化 ※ 上記金額は、再就職準備金貸付事業と本事業に係る経費の合計額

学生や保護者・進路指導担当者に対する介護職の理解促進と魅力発信

- 地域医療介護総合確保基金を活用し、学生やその保護者・進路指導担当者に対する介護職への理解促進や魅力発信を行い、あらゆるルートからの若者の参入促進策を講じることが有効。

【実施に当たってのポイント】

- 都道府県の福祉人材確保対策担当と教育委員会、福祉人材センターの協働で実施することが有効
- できるだけ多くの生徒に対象を広げていくため、目標値(対象学校数や生徒数)を掲げて実施する
- 授業の感想等をまとめ整理していくことで、ブラッシュアップしていくことも有効

【考えられる実施形態】

- ① 介護事業所や介護福祉士養成施設が小中学校・高校へ訪問して行う(出張授業)
福祉の現場で活躍している若手介護職員や介護福祉士養成施設の若手教員等を派遣して、仕事の魅力や、やりがいを伝える出張授業を行う(平成28年度目標値:〇〇校)
- ② 地域の生徒に介護事業所等に来てもらって行う(体験学習)
土曜日授業等の機会を活用して、地域の生徒(小中学校・高校)が介護事業所等に来てもらって職場体験を行う(平成28年度目標値:〇〇校)

1. 介護人材確保のPDCAサイクルの確立

2. 離職した介護人材の呼び戻し対策

(1) 離職した介護人材に対する再就職準備金貸付制度

(2) 離職した介護人材の届出制度(システム)

3. 若者の新規参入促進対策

(介護福祉士を目指す学生への修学資金貸付)

4. 中高年齢者の新規参入促進対策

5. 離職防止、定着促進対策

介護未経験の中高年齢者をはじめとした地域住民の参入促進

- 全国で約120万人の中高年齢者(50歳～64歳の者)が、高齢者向けの社会参加活動(ボランティア)を行っており、中高年齢者層の介護分野への関心が高いことがうかがえる。
- 福祉人材センター、シルバー人材センター、ボランティアセンターの連携のもと、将来的に介護分野での就労を視野に入れている方々の掘り起こしを行い、以下の取り組みを通じた介護分野への新規参入促進を図る。
 - ① 介護職として従事する際に必要となる基礎的な知識・技術を学ぶための入門的な研修や職場体験の実施
 - ② 中高年齢者を労働者として受け入れる際の介護事業者に求められる環境整備(業務フローのカイゼン、人事労務管理制度の再考など)の支援

事業イメージ

(初任者研修とマッチングの一体的な提供)

このほか、特に都市部での需要の増加が見込まれる訪問介護員等の確保を図るため、都道府県福祉人材センターによるマッチングを通じて就労し、働きながら介護職員初任者研修の修了を目指す者に対し研修受講費等の助成を支援。

中高年齢者受入れのための環境整備
例)業務フローの改革(配膳等の業務の切り出し・勤務シフトの見直し)
給与体系等の再構築、人事考課・OJTの体系化

【福祉・介護の仕事】



介護施設・事業所

入門的な研修の実施(年間3万人相当)
職場体験の提供

将来の就労意向のある者

中高年齢者(50歳～64歳の者)のうち
高齢者向けの社会活動を行っている者
約120万人

就労意向のある方の掘り起こし

ボランティアセンター

地域連絡会の設置

シルバー人材センター

福祉人材センター

中高年齢者を雇用する際のノウハウの提供

3センター地域連絡会の設置による施策の有機的な連携について

1. 本事業の目的について

- 本事業の目的は、将来を含めた介護分野での就労の意向のある者に対し、入門的研修や職場体験を行うことにより、最終的には介護分野でのマッチングを推進することであり、ボランティア活動を行う者の増加を主たる目的とするものではないことに留意すること。

2. 1の目的を踏まえた3センターの役割について

- 本事業の推進に当たり、福祉人材センター、シルバー人材センター、ボランティアセンターの3センターの連携を図ることとしているが、役割分担としては次のとおり想定される。

福祉人材センター	<ul style="list-style-type: none">・ 就労意向のある中高年齢者などに対する入門的研修や職場体験のあっせんやマッチング支援・ 地域の介護事業者に対する中高年齢者の受入環境の整備のための相談援助・研修等・ (将来的に新システムが更改された際の)中高年齢者の研修受講歴の管理
シルバー人材センター	<ul style="list-style-type: none">・ 会員の就労意向を確認し福祉人材センターにつなげる
ボランティアセンター	<ul style="list-style-type: none">・ 高齢者向け社会参加活動を行う中高年齢者などの就労意向を確認し福祉人材センターにつなげる

3. 地域連絡会の設置要綱(例)

(設置)

第1条 ○○県に地域の中高年齢者の介護分野への就労促進を図るための情報共有、連絡調整、意見交換、ノウハウの共有等を行うための場として○○県3センター地域連絡会(以下「地域連絡会」という。)を置く。

(協議事項)

第2条 地域連絡会は、○○県に居住する中高年齢者等の介護分野への就労促進を図るための入門的な研修等の事業についての実施方針について協議する。

(組織)

第3条 地域連絡会は、○○県■■課長、○○県福祉人材センター** (職名)、○○県シルバー人材センター連合(職名)、都道府県ボランティアセンター(職名)で組織する。

2 管内市区町村単位での取組の促進を図るため、連絡会に、市町村連絡会を置く。

(会議)

第4条 地域連絡会は、○○県■■課長が必要に応じて前条第一項に定める者を招集して行う。

2 ○○県■■課長は、必要と認めるときは、前条第一項に定める者以外の者に出席を求めることができる。

(庶務)

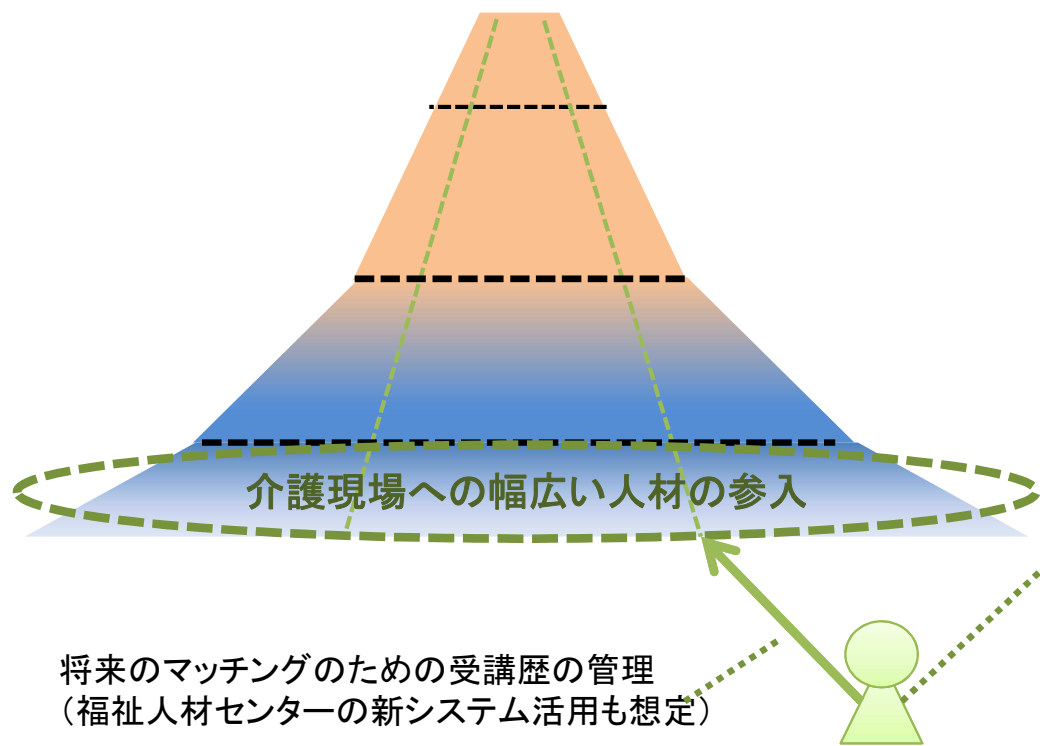
第5条 地域連絡会の庶務は、○○県■■課において行う。

(施行の細目)

第6条 この要綱に定めるもののほか、連絡会の運営に関し必要な事項は、○○県■■課長が定める。

中高年齢者向け入門的研修について

- 本事業で実施していただく入門的研修については、幅広い方々に受講していただくため、介護現場での就労の際に求められる最低限度の知識・技術等を修得していただき、安心して介護職員として働いていただくことを念頭にしたものとするのが想定される。
- 具体的には下表のように、尊厳の保持と自立支援など介護職員としての心構え、基本的な生活支援技術、緊急時の対応など、網羅的な知識、技術を学んでいただくことが考えられるが、例えば、受講者負担を考慮し生活支援技術のみのコースを設定する、地域住民からのニーズの高い下表以外のカリキュラムを設定するなど可能であり、3センター地域連絡会での議論も踏まえながら、都道府県の地域の実情に応じ、既存研修を活用するなど柔軟に実施されたい。
- また、将来的に福祉人材センターのシステムで都道府県の入門的研修受講歴の登録を可能とし、複数コースを受講した者の管理などに活用することも検討している。



最低限度の知識・技術等について取得

科目	時間数
尊厳の保持と自立支援	1時間
介護保険制度等の理解	1時間
高齢者や家族の心理	1時間
コミュニケーション技術	1時間
認知症の理解	2時間
生活支援技術	4時間
リスクマネジメント、緊急時の対応	1時間
介護現場の理解(職場体験や映像教材の活用)	2時間
合計	13時間

※研修の実施主体については、都道府県、市区町村、社会福祉研修センター、介護福祉士養成施設、介護職員初任者研修実施機関等を想定

都道府県から提供いただいた代替可能な既存研修の例(茨城県)

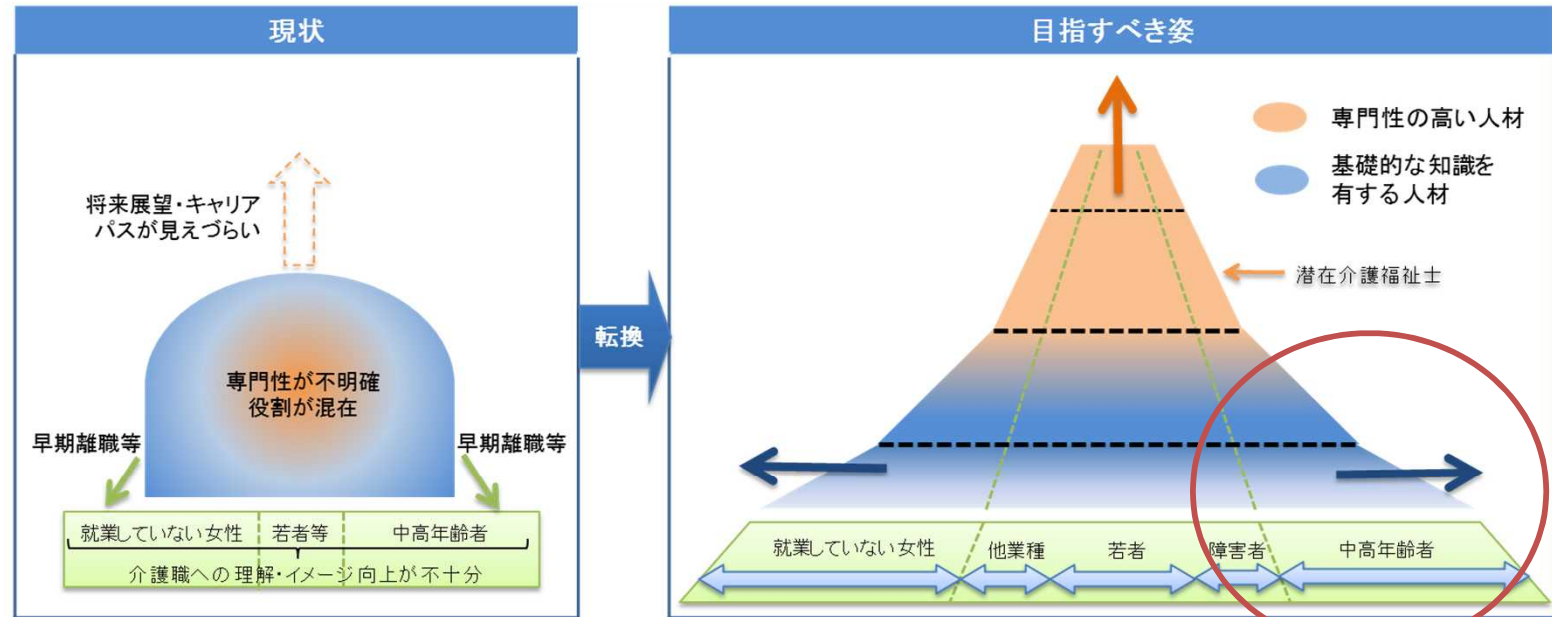
暮れ六つ講座(すぐ役立つ～初心者のための介護入門～) 2時間(定員10名)

介護の専門家(福祉人材センターのキャリア支援専門員や介護福祉士会を講師に招き、介助の技術を学習

中高年齢者の受入れに当たっての介護事業者の環境づくり

- 中高年齢者の受入れに当たっては、就労に当たっての意向や介護分野についての知識・経験にも多様であることから、受け入れる側の介護事業者としても、
 - ① 業務フローを検証し、例えば配膳やベッドメイクなど、それほど高度な専門性が求められないと考えられる業務の切り出し
 - ② 個々の中高年齢者の働きかたの希望(勤務時間、勤務日、キャリア志向等)を踏まえることのできる、勤務シフト・人事考課・給与体系の再構築やOJTなどの育成体制整備
 など、介護サービスの質の確保と働く介護人材の育成・定着支援のための体制整備が必要と考えられ、3センター地域連絡会の機能も活用し、介護事業者に対する受入ノウハウの提供を併せて行うことが有効。
- 国としても、こうした視点を含め、介護人材の機能分化の議論を今後進めていくこととしている。

(参考) 介護人材確保の目指す姿 ～「まんじゅう型」から「富士山型」へ～



参入促進	1. すそ野を広げる	人材のすそ野の拡大を進め、多様な人材の参入促進を図る
労働環境・処遇の改善	2. 道を作る	本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスを構築する
	3. 長く歩み続ける	いったん介護の仕事についた者の定着促進を図る
資質の向上	4. 山を高くする	専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す
	5. 標高を定める	限られた人材を有効活用するため、機能分化を進める

1. 介護人材確保のPDCAサイクルの確立

2. 離職した介護人材の呼び戻し対策

(1) 離職した介護人材に対する再就職準備金貸付制度

(2) 離職した介護人材の届出制度(システム)

3. 若者の新規参入促進対策

(介護福祉士を目指す学生への修学資金貸付)

4. 中高年齢者の新規参入促進対策

5. 離職防止、定着促進対策

雇用管理改善に取り組む事業者のコンテスト・表彰の実施

- 今後の介護人材の確保・定着を図る上で、介護事業者の雇用管理改善の推進を図ることは重要な課題。
- このため、平成27年度補正予算により地域医療介護総合確保基金を積増し、都道府県において優良な取組を行う介護事業者のコンテスト・表彰を実施しベストプラクティスの横展開を図るための財源を確保。
- 今後、国においても雇用管理改善の取組に関する調査研究事業を行うとともに、都道府県から推薦いただいた事業者のコンテスト・表彰を実施することを予定しており、各都道府県におかれては、積極的な実施を図られたい。

都道府県

- 平成27年度に引き続き「認証・評価制度」の全国展開の推進（既に実施している都道府県においては改善・発展等の検討）

- 認証・評価制度を活用した（事業スキーム等について検討中の都道府県においては、制度設計を視野に入れた）優良な雇用管理改善の取組のコンテスト・表彰の実施

国

- 優良な雇用管理改善の取組に関する調査研究等の実施

- 都道府県からの推薦等を踏まえ、国においてコンテスト・表彰を実施

（参考）雇用管理改善の評価に当たって考えられる視点の例（このほか都道府県の自由な発想で評価していただきたい）

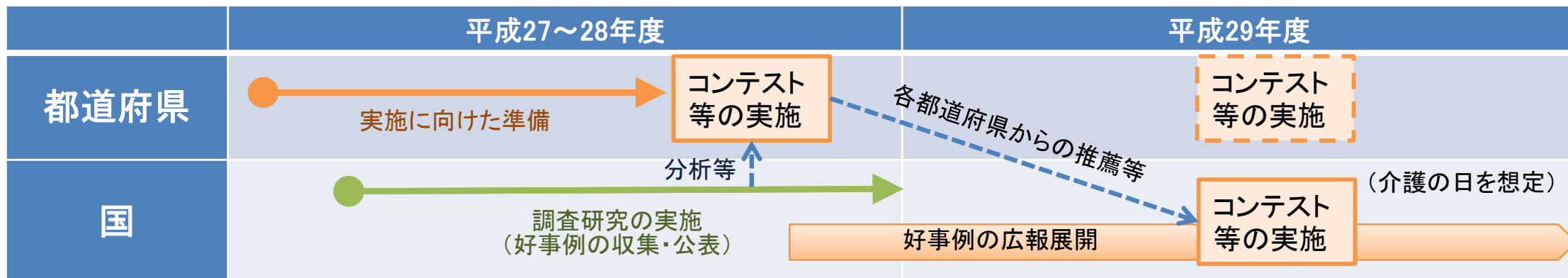
- ・ キャリアパス制度や人事考課と評価制度的な運営を実施している
- ・ 介護職員の業務について短期・中長期の成果目標を設定している
- ・ **介護職員の休暇取得率が100%である、リフレッシュのため長期休暇を定期的に取得する制度を構築している**
- ・ 介護職員の家族が出産する際の休暇制度など、介護職員の意向を反映した福利厚生制度の充実
- ・ 個々の介護職員の能力、採用年次、キャリアアンカーに応じた育成プログラムを策定している
- ・ 介護サービスの提供方針を含む経営方針について介護職員に明確に示し合意形成を図っている
- ・ 介護職員から現場の気づきを活かした業務改善提案を受け付け活用している

今後、国として、介護職員の休暇取得に向けた取組の強化を図る予定

雇用管理改善に取り組む事業者のコンテスト・表彰の実施スケジュール等

- 雇用管理改善に取り組む事業者のコンテスト・表彰の実施に当たっては以下の事項に留意されたい。
 - 実施スケジュールについては例えば「介護の日」周辺のイベント等にコンテストを内在化することも考えられるが、都道府県の準備等に要する期間に応じ柔軟に設定していただければ差し支えないこと。
 - コンテストの実施に当たっての評価の視点については「協議の場」(プラットフォーム)を活用し、検討していただくことが、推薦などの関係主体の協力が得られやすいと考えられ望ましいと考えられること。
 - コンテストの実施の際に、民間企業に事務局機能を委託することが考えられるが、このための経費については、地域医療介護総合確保基金の活用が可能であること。
 - 国においては、平成28年度に行う予定としている調査研究事業により、都道府県のコンテストで優秀な評価を受けた事業者の取組など好事例の収集・公表を行った上で、国としてもコンテスト・表彰を行う予定であること。

(参考) 全体の実施スケジュール (イメージ)



(参考) コンテスト・表彰の実施規程の例 (介護人材確保のための協議の場(プラットフォーム)を活用した表彰の実施例)

- 趣旨 介護職のイメージアップ及び魅力ある職場づくりを推進するとともに介護人材の確保・定着を図るため、働きやすい職場づくりに取り組む介護事業者を表彰する。
- 実施主体 ○○県「協議の場」(以下「○○県PF」という。)
- 取組の推薦 以下の内容に取り組んでいる介護事業者について○○県PFを構成する団体等から推薦する。
 - キャリアパス制度や人事考課と評価制度的な運営を実施している
 - 介護職員の業務について短期・中長期の成果目標を設定している
 - 介護職員の休暇取得率が100%である、リフレッシュのため長期休暇を定期的取得する制度を構築している
 - 介護職員の家族が出産する際の休暇制度など、介護職員の意向を反映した福利厚生制度の充実
 - 個々の介護職員の能力、採用年次、キャリアアンカーに応じた育成プログラムを策定している
 - 介護サービスの提供方針を含む経営方針について介護職員に明確に示し合意形成を図っている
 - 介護職員から現場の気づきを活かした業務改善提案を受け付け活用している
- 審査 ○○県PFが審査し、優れた取組を選定します。
- 表彰 審査の結果、優れた取組に選定された事業所には、○○県△△から表彰を行う。
- 周知・広報 表彰を受けた介護事業者の取組について、○○県により、管内の介護事業者や介護福祉士養成施設等への周知及び広報を行う。
- その他 表彰の実施のための事務局を<////////>に置く。

「介護のシゴト 魅力向上懇談会」について

開催の趣旨等

- 介護の仕事や職場の魅力向上を更に進めるため、業務プロセスの改善とテクノロジー（介護ロボット・ICT等）の活用による業務負担の軽減、生産性の向上等について、先進的な現場の実践を踏まえた議論を行い、今後の政策の検討の参考にすることを目的として、「介護のシゴト 魅力向上懇談会」を開催する。
- 平成28年1月12日に設置。第1回を開催。

検討事項

- ・介護分野における業務プロセスの改善に向けた取組
- ・介護分野におけるテクノロジー（介護ロボット・ICT等）の活用に向けた取組
- ・その他

構成員

※業務プロセスの改善に取り組む経営者、ICTの専門家、先進的な介護事業者等を構成員としている。

◎座長

◎

町永 俊雄	福祉ジャーナリスト	畠山 仁	JAHIS医事コンピュータ部会 介護システム委員会委員長
石原 美智子	株式会社新生メディカル代表取締役	廣江 研	社会福祉法人こうほうえん理事長
大石 佳能子	株式会社メディヴァ代表取締役	藤江 正克	早稲田大学理工学術院教授
香取 幹	株式会社やさしい手代表取締役	松井 忠三	株式会社良品計画名誉顧問
金本 昭彦	JAHIS保健福祉システム部会福祉システム委員会委員長	松田 晋哉	産業医科大学医学部公衆衛生学教授
神成 淳司	慶應義塾大学環境情報学部准教授/医学部准教授(兼担)	森戸 正和	株式会社オージェイティー・ソリューションズ専務取締役

介護人材の育成・定着に取り組む介護事業者の認証・評価制度について

- 「認証・評価制度」は、地域医療介護総合確保基金の「基本事業」として位置付けており、平成29年度までに全都道府県での実施をお願いしているところ。
- 本事業は、介護事業者の人材育成・確保の取組の「見える化」を図ることにより、
 - ① 介護事業者の切磋琢磨を進め業界全体のレベルアップとボトムアップの推進
 - ② 介護職を志す者の参入・定着促進に資するものであり、今後とも積極的な実施に向けた検討をお願いしたい。
- 本事業の実施に当たっては、都道府県と介護業界が同一の方向感を持ち、お互いに協力しながら事業を進めることが重要であり、「協議の場」(プラットフォーム)を活用しながら地域内でのコンセンサスを得ていただきたい。

【認証・評価制度の実施に向けた進め方の一例】 ※平成26年度社会福祉推進事業による(株)メディヴァの報告書をもとに厚生労働省で作成

認証・評価制度の検討

- 都道府県における協議の場(プラットフォーム)等で「認証・評価制度」を検討
※介護事業者の主体的な取組を促すことが目的であり、都道府県と介護事業者団体等、地域の関係者が同じ方向感と目的意識を持ち、協働して仕組みづくりを行う。

認証プロセスの設定

- 評価項目等、認証プロセスを設定
※①継続的に認証制度を実施する仕組みづくり、②成果が実感できるプログラム作り、③事業者の参加を促す(人材不足解消等)メリットの提供が課題。

認証開始

- 主な流れ
申請⇒書類審査⇒現場確認⇒審査委員会⇒認証
※認証を通じて事業所のレベルアップを図ることが目的。
認証に届かない事業者には改善策の実施支援などフォローアップの体制構築がカギ。
- 認証説明パンフレットやホームページ等、県民向け広報で認証制度のブランド化を図る。

【認証・評価の項目の一例】

- キャリアパス制度や人事考課と評価制度の的確な運営を実施している
- 介護職員の業務について短期・中長期の成果目標を設定している
- 介護職員の休暇取得率が100%である、リフレッシュのため長期休暇を定期的に取得する制度を構築している
- 介護職員の家族が出産する際の休暇制度など、介護職員の意向を反映した福利厚生制度の充実
- 個々の介護職員の能力、採用年次、キャリアアンカーに応じた育成プログラムを策定している
- 介護サービスの提供方針を含む経営方針について介護職員に明確に示し合意形成を図っている
- 介護職員から現場の気づきを活かした業務改善提案を受け付け活用している

今後、国として、介護職員の休暇取得に向けた取組の強化を図る予定

認証・評価事業の実施状況について

○ 「認証・評価制度」は、平成29年度までに全都道府県での実施をお願いしているところであるが、

- ① 今年度より既に実施している都道府県は5箇所(山梨県、愛知県、京都府、広島、沖縄県)
- ② 平成28年度から平成29年度までの間に事業の開始を予定している都道府県は18箇所(20箇所は検討着手のみ)
- ③ 平成29年度までの間に検討に着手する予定がない都道府県は4箇所
と取組状況にバラツキがあり、実施に向けた取組の加速化をお願いしたい。

都道府県	状況 (○:制度実施)		
	平成27年度	平成28年度	平成29年度
1 北海道	検討	検討	検討
2 青森県	検討	○	○
3 岩手県	未着手	検討	
4 宮城県	検討	○	○
5 秋田県	未着手	検討	○
6 山形県	実施(検討含む)予定なし		
7 福島県	未着手	未着手	検討
8 茨城県	未着手	検討	検討
9 栃木県	未着手	検討	検討
10 群馬県	検討	検討	○
11 埼玉県	検討	○	○
12 千葉県	実施(検討含む)予定なし		
13 東京都	未着手	未着手	検討
14 神奈川県	検討	○	○
15 新潟県	未着手	検討	○
16 富山県	未着手	検討	検討
17 石川県	未着手	検討	○
18 福井県	検討	検討	検討
19 山梨県	○	○	○
20 長野県	検討	検討	○
21 岐阜県	検討	○	○
22 静岡県	未着手	検討	検討
23 愛知県	○	○	○
24 三重県	実施(検討含む)予定なし		

都道府県	状況 (○:制度実施)		
	平成27年度	平成28年度	平成29年度
25 滋賀県	検討	検討	検討
26 京都府	○	○	○
27 大阪府	検討	検討	検討
28 兵庫県	未着手	未着手	検討
29 奈良県	検討	○	○
30 和歌山県	実施(検討含む)予定なし		
31 鳥取県	検討	検討	○
32 島根県	未着手	検討	○
33 岡山県	検討	検討	○
34 広島県	○	○	○
35 山口県	検討	検討	○
36 徳島県	検討	検討	検討
37 香川県	検討	検討	検討
38 愛媛県	未着手	検討	検討
39 高知県	検討	検討	○
40 福岡県	未着手	検討	○
41 佐賀県	検討	検討	○
42 長崎県	未着手	検討	検討
43 熊本県	未着手	検討	検討
44 大分県	未着手	検討	検討
45 宮崎県	検討	検討	検討
46 鹿児島県	未着手	検討	検討
47 沖縄県	○	○	○

(資料出所) 社会・援護局より都道府県にヒアリング。

認証・評価制度について(京都府の取組例)

- ①ホップ 人材育成に取り組むことを意思表示→「宣言」
- ②ステップ 認証基準を満たす→「認証」
- ③ジャンプ 更なる取組→「上位認証」

▼認証マーク



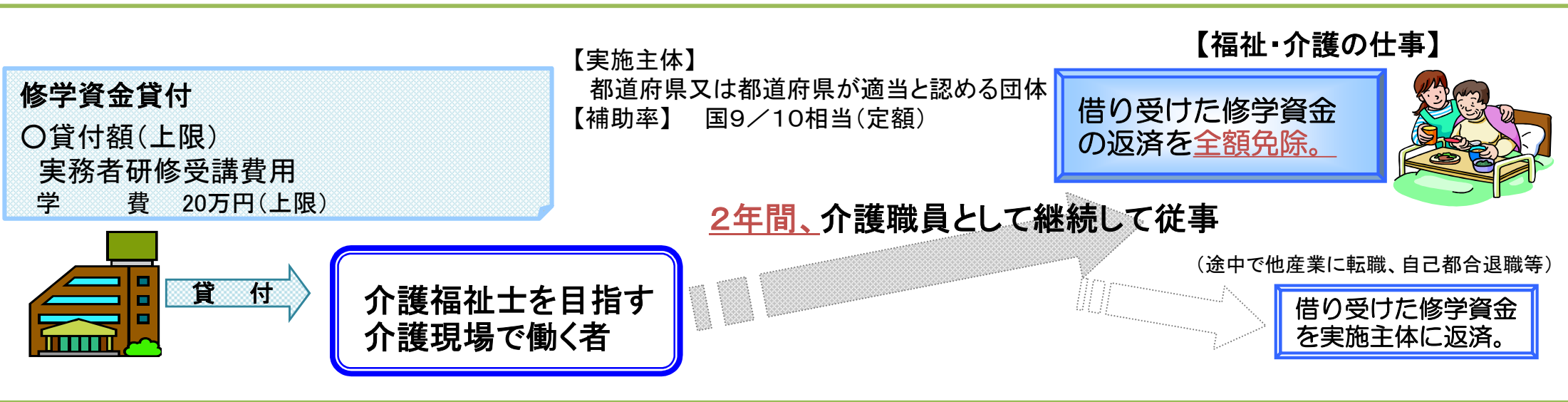
■独自の基準(4分野17項目)を設定

評価項目の4分野	認証基準
1. 新規採用者が安心できる育成体制	新規採用者育成計画の公表、研修の実施 等
2. 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成	キャリアパスの公表、人材育成計画の策定、実施 等
3. 働きがいと働きやすさが両立する職場づくり	休暇取得・労働時間縮減のための取組 等
4. 社会貢献とコンプライアンス	第三者評価の受診、関係法令の遵守 等

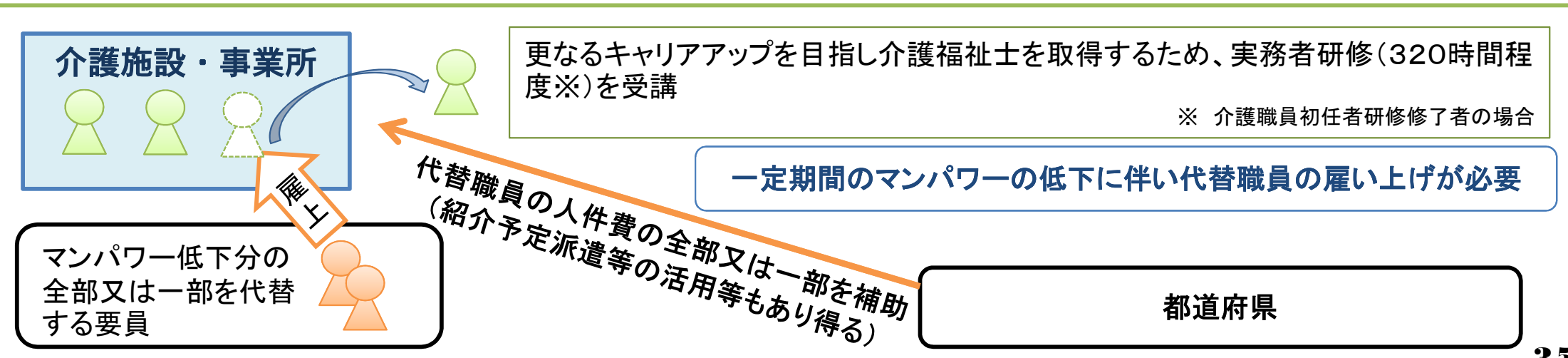
働きながら介護福祉士取得を目指す介護人材への実務者研修受講支援

- 介護現場で働く介護人材のキャリアアップを推進するため、平成28年度より介護福祉士国家試験の受験要件となる実務者研修に係る返還免除付き学費(研修受講料)貸付の要件を緩和した上で、介護人材の定着の促進を図るための財源を確保(介護福祉士修学資金等貸付制度のメニュー事業)。
- また、実務者研修受講時の代替職員の雇い上げ経費についてその全部又は一部を補助(地域医療介護総合確保基金)。

実務者研修の受講費用貸付事業の実施イメージ(介護福祉士修学資金等貸付事業(平成24年度よりメニュー化))



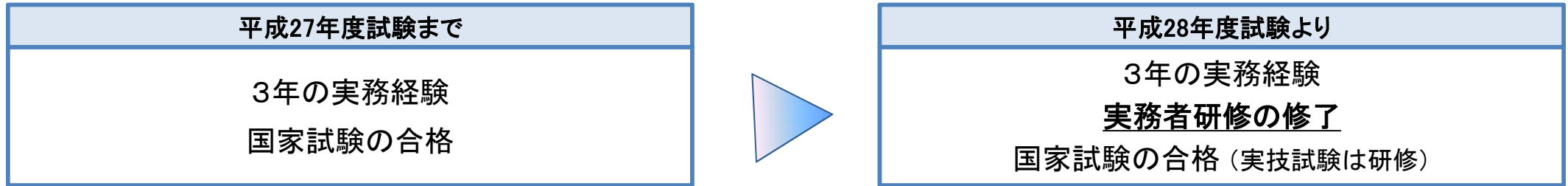
介護職員の実務者研修受講時の代替職員確保事業の実施イメージ(地域医療介護総合確保基金の27'補正予算による積増し)



実務者研修の義務化と各都道府県における貸付の実施状況について

○ 平成28年度より実務経験ルートでの介護福祉士資格取得の要件として実務者研修の修了が課されることになり、来年度以降の研修受講ニーズは高まることが想定されるが、平成26年度の貸付事業の実施自治体数は12にとどまっており、都道府県におかれては、実務者研修の受講支援のための方策を積極的に講じていただきたい。

実務経験ルートにおける介護福祉士の資格取得方法の変更(平成28年4月1日施行)



■ は、施行済み □ は、未施行(現行法では、平成28年4月施行予定)

	実務経験ルート 〔3年以上の介護等の業務に関する実務経験を経た後に、国家試験に合格して資格を取得する方法〕	養成施設ルート 〔都道府県知事が指定する介護福祉士養成施設等において必要な知識及び技能を修得して資格を取得する方法〕	福祉系高校ルート 〔文部科学大臣及び厚生労働大臣が指定する福祉系高校において必要な知識及び技能を修得した後に、国家試験に合格して資格を取得する方法 平成25年度までに特例高等学校等(通信課程含む)に入学した者を含む〕
教育プロセス 〔実務経験研修〕	■ 実務経験 3年以上 + □ 実務者研修 (6月以上/450時間)	■ 履修期間 2年以上 (改正前 1,650時間) ■ (+200時間=1,850時間)	■ 履修期間 3年以上 (改正前 34単位(1,190時間*)) ■ +19単位=53単位(1,855時間*)
国家試験	■ 国家試験	□ 国家試験	■ 国家試験
【参考】資格取得者数			
累計	約88.1万人	約30.3万人	内訳無し(実務経験ルートに含む)
平成25年度	約8.7万人	約1.1万人	(約0.4万人)

(参考資料1)

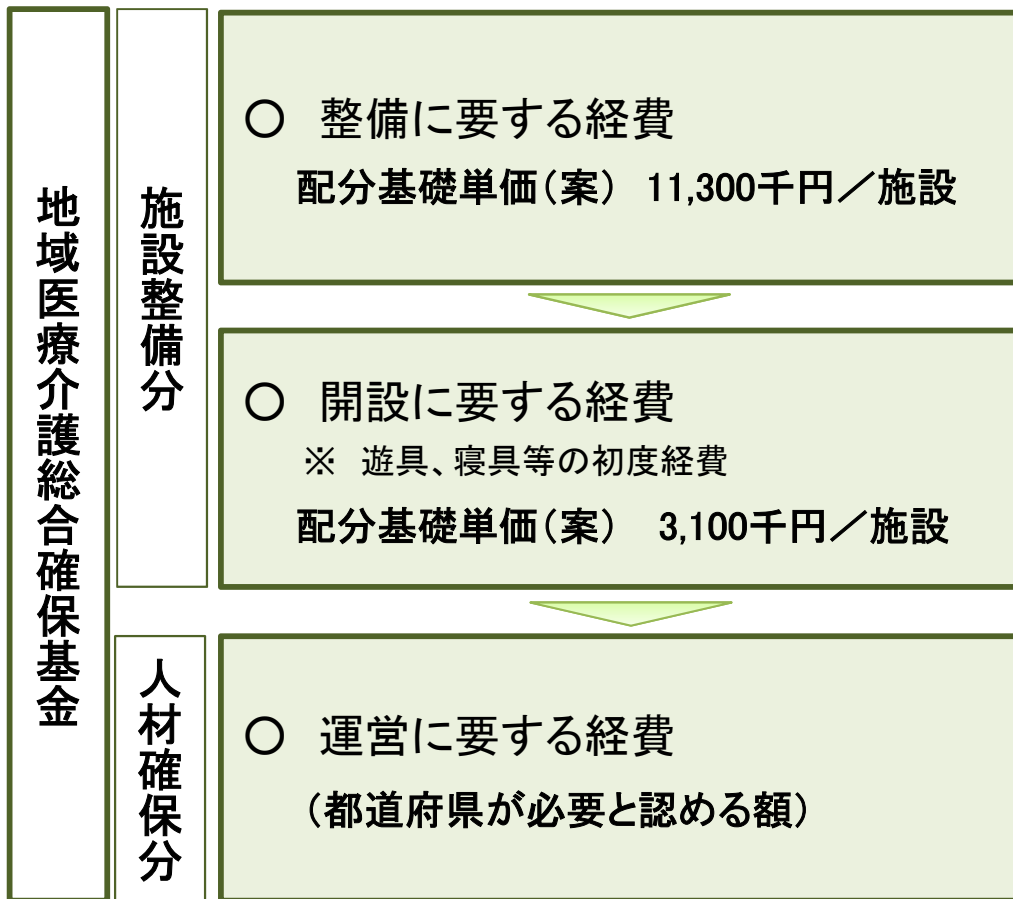
**平成27年度予算案(444億円)に
盛り込まれているその他の介護人材確保対策
(地域医療介護総合確保基金の追加メニュー)**

介護施設・事業所内保育施設の整備・開設・運営の一体的な支援

- 介護人材の離職事由の最上位は「結婚、出産・育児」（31.7%）であり、介護職員が子育てをしながら働き続けることのできる環境整備が重要であり、介護施設・事業所内保育施設の設置を加速化するため整備・開設・運営の一体的支援を講じる。
- 本事業の予算については整備、開設支援については「介護施設等の整備に関する事業」、運営支援については「介護従事者の確保に関する事業」として区分されており、都道府県においては施設整備部局と人材確保部局との間で緊密な連携を図り、施策の推進を図っていただきたい。

地域医療介護総合確保基金の構造

（介護施設・事業所内保育施設の整備・開設・運営の一体的支援）

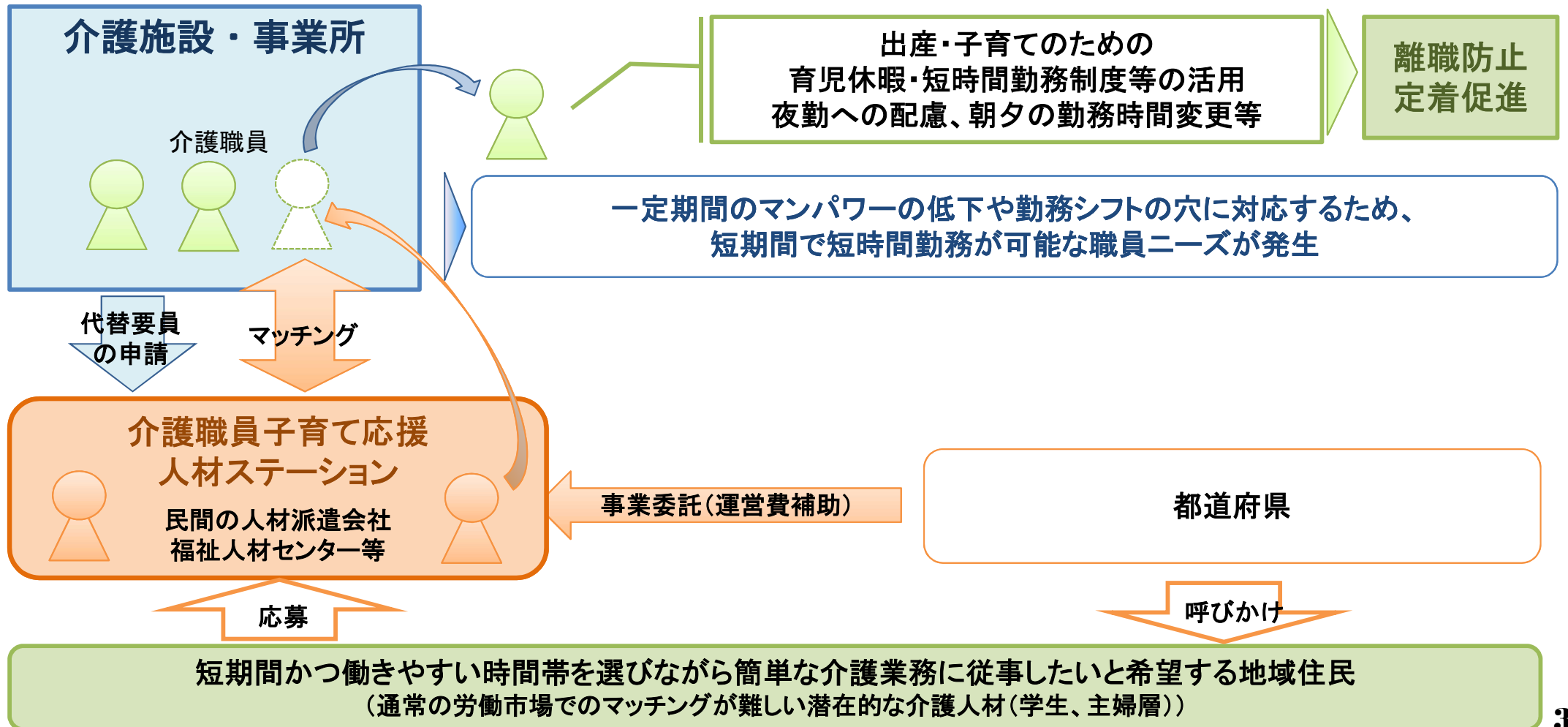


基金を活用した事業の考え方

- 介護事業所内保育所の支援については本日現在、主として次の3つの手法があり、本事業は③に該当
 - ① 子ども・子育て支援新制度における事業所内保育事業(市町村認可事業)に対する給付
 - ② 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金(雇用保険を財源)による都道府県労働局による助成
 - ③ 地域医療介護総合確保基金を活用した都道府県による補助
- 基金を活用した事業のメリット等については、
 - ①とは異なり地域枠の定員設定が必要なく、
 - ②とは異なり都道府県の判断により柔軟な事業期間の設定等が可能であることのほか、
 - ・ 地域の中核となる介護施設・事業所に一定規模以上の保育施設を整備し、地域(近隣)の介護職員専用の受入れを行う事業
 - ・ 小規模な地域密着型介護サービス事業所等の1スペースを活用し、高齢者とのふれあうことのできる空間で介護職員の子どもを受け入れる
 など、地域の実情に応じた柔軟な事業展開が可能となること等が挙げられる。

子育て支援のための代替職員のマッチング(介護職員子育て応援人材ステーションの実施)

- 介護人材の離職事由の最上位である「結婚、出産・育児」(31.7%)のための対策について、介護施設・事業所内保育施設の整備・開設・運営の一体的な支援に加え、本事業を創設。
- 子育てをしながら働き続けるためには育児休業、育児のための短時間勤務制度等を活用する必要があるが、その際、当該職員のマンパワーの低下をカバーする、あるいは、夜勤をしない、朝夕の送り迎えのためのフレックスタイム等の活用に伴うシフトの穴埋め要員の確保が必要。
- このため、地域に介護分野で短期間・短時間で勤務することが可能な人材のステーションをつくり、子育てをしながら働き続けようとする介護職員の代替要員を介護施設・事業所等のニーズに応じてマッチングを行う。



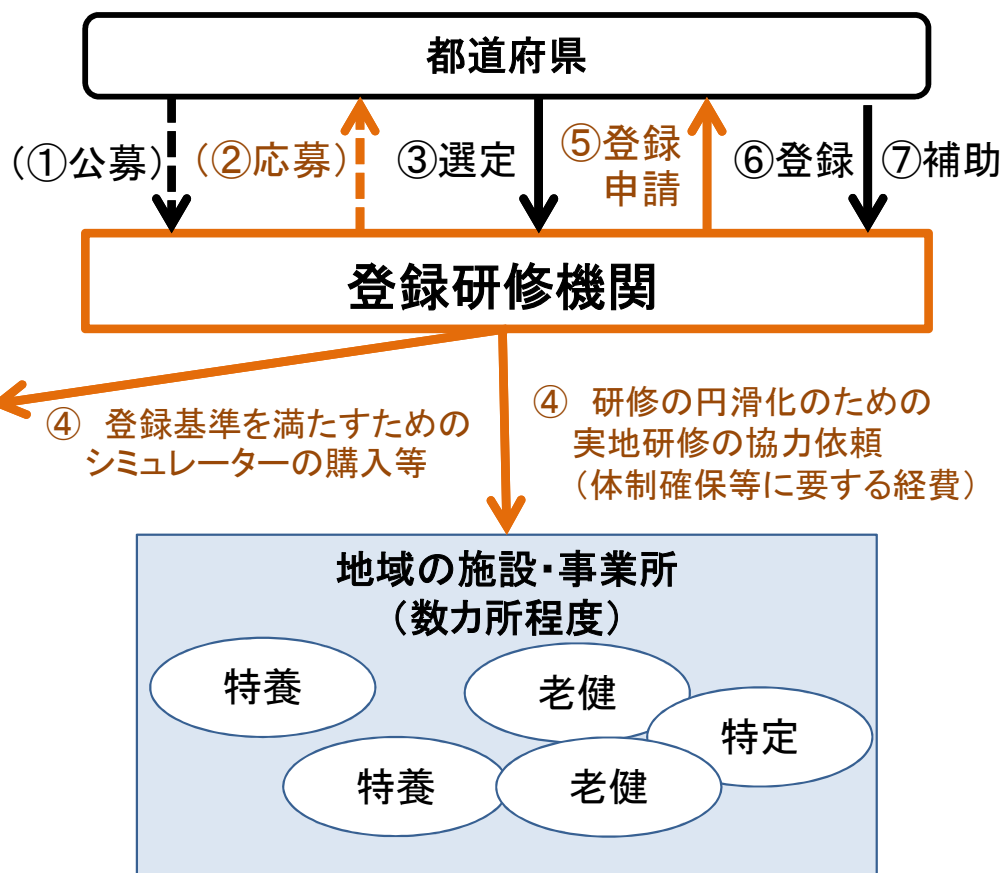
介護職員のキャリアアップ支援（医療的ケアに係る登録研修機関の受け皿の拡大）

- 喀痰吸引等の医療的ケアを実施することのできる介護職員を養成していくことは、医療と介護双方のニーズを併せ持つ要介護高齢者に対するサービスの質の向上はもとより、介護職員のキャリアパスにも資するものと考えられる。
- こうした観点から、地域で医療的ケア研修機会の更なる確保を進めるため、登録研修機関の初度経費について支援を行い、医療的ケア研修の受け皿の拡大を進める。

事業イメージ

登録基準（登録研修機関の要件）

- たんの吸引等の実務に関する科目については、医師、看護師等が講師となること。
- 研修受講者に対し十分な数の講師を確保していること。
- 研修に必要な器具等を確保していること。
- 以下の研修に関する事項を定めた「業務規程」を定めること。
 - ・研修の実施場所、実施方法、安全管理体制、料金、受付方法等
- 研修の各段階毎に習得の程度を審査すること。（筆記試験及びプロセス評価）
- 都道府県に対する研修の実施状況の定期的な報告
- 研修修了者に関する帳簿の作成及び保存 など



地域の医療的ケア研修の受け皿整備

介護人材のキャリアアップの推進

※ 介護人材の研修機会の確保については、既存メニュー（研修の受講負担の軽減、研修に参加する際の代替要員の確保等）を活用

(参考資料2)

**平成28年度予算案(163億円)に
盛り込まれている介護人材確保対策**

○ 地域の実情に応じた介護従事者の確保対策を支援するため、都道府県計画を踏まえて実施される「参入促進」・「資質の向上」・「労働環境・処遇の改善」に資する事業を支援。

参入促進

- 地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進
- 若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験
- 高齢者など地域の住民による生活支援の担い手の養成
- 介護未経験者に対する研修支援
- 過疎地域等の人材確保が困難な地域における合同就職説明会の実施
- ボランティアセンターとシルバー人材センター等の連携強化

等

資質の向上

- 介護人材キャリアアップ研修支援
 - ・ 経験年数3～5年程度の中堅職員に対する研修
 - ・ 喀痰吸引等研修
 - ・ 介護キャリア段位におけるアセッサー講習受講
 - ・ 介護支援専門員に対する研修
- 各種研修に係る代替要員の確保
- 潜在介護福祉士の再就業促進
 - ・ 知識や技術を再確認するための研修の実施
 - ・ 離職した介護福祉士の所在等の把握
- 認知症ケアに携わる人材育成のための研修
- 地域包括ケアシステム構築に資する人材育成
 - ・ 生活支援コーディネーターの養成のための研修
- 認知症高齢者等の権利擁護のための人材育成

等

労働環境・処遇の改善

- 新人介護職員に対するエルダー・メンター(新人指導担当者)制度等導入のための研修
- 管理者等に対する雇用改善方策の普及
 - ・ 管理者に対する雇用管理改善のための労働関係法規、休暇・休職制度等の理解のための説明会の開催
 - ・ 介護従事者の負担軽減に資する介護ロボットの導入支援
 - ・ 新人教育やキャリアパスなど雇用管理体制の改善に取り組む事業所のコンテスト・表彰を実施
- 介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営支援
- 子育て支援のための代替職員のマッチング

等

- 関係機関・団体との連携・協働の推進を図るための、都道府県単位での協議会の設置
- 介護人材育成等に取り組む事業所に対する都道府県の認証評価制度の運営支援

介護ロボット開発等加速化事業（新規）

平成28年度予算案
3.0億円

概要

介護ロボット等の開発・普及について、開発企業と介護現場の協議を通じ着想段階から現場ニーズを開発内容に反映、開発中の試作機へのアドバイス、開発された機器を用いた効果的な介護技術の構築など、各段階で必要な支援を行うことにより、加速化を図る。

事業内容

○ ニーズ・シーズ連携協調のための協議会の設置

開発前の着想段階から介護ロボットの開発の方向性について開発企業と介護現場が協議し、介護現場のニーズを反映した開発の提案内容を取りまとめる協議会を設置する。

○ 福祉用具・介護ロボット実用化支援事業

介護現場のニーズに適した実用性の高い介護ロボットの開発が促進されるよう、開発中の試作機器について介護現場での実証、成果の普及啓発等を行い、介護ロボットの実用化を促す環境を整備する。

○ 介護ロボットを活用した介護技術開発支援モデル事業

介護ロボットの導入を推進するためには、使用方法の熟知や、施設全体の介護業務の中で効果的な活用方法を構築する視点が重要であり、介護ロボットを活用した介護技術の開発までを支援するモデル事業を実施する。

着想
段階

現場のニーズを踏まえた介護ロボット開発の提案を取りまとめ
※開発企業、介護現場、福祉機器等に精通した専門家で構成

開発
段階

モニター調査
・専門職によるアドバイス支援
・臨床評価
※ニーズに即した製品となるよう支援

上市
段階

効果的な介護ロボットを活用した介護方法の開発
※開発企業、介護現場、福祉機器等に精通した専門家により、導入から実証まで総合的に実施

実証成果等の普及啓発
※研修、普及啓発イベント等の実施

居宅サービス事業所における業務効率（ペーパーレス）化促進モデル事業

平成28年度予算案 1.3億円【新規】

1. 概要

居宅介護支援事業所や居宅サービス事業所等におけるICT等の活用による効果的・効率的なサービス提供や事業所間連携を促進し、生産性の向上を加速化することの一環として、ICT技術の活用によるペーパーレス化の普及拡大を図る。

2. 事業内容

(1) ICTを活用したペーパーレス化の取組に係るモデル事業

- ① ペーパーレス化による業務改善の効果検証
 - ・ICTを活用したペーパーレス化が市町村の指導監査などの業務に与える課題の把握・分析
 - ・ICTを活用したペーパーレス化による業務改善の効果測定
- ② ICTを活用した事業所内外の情報連携の効果検証
 - ・ICTを活用した事業所内外の情報連携による業務改善の効果測定

(※)ICTを活用したペーパーレス化の例

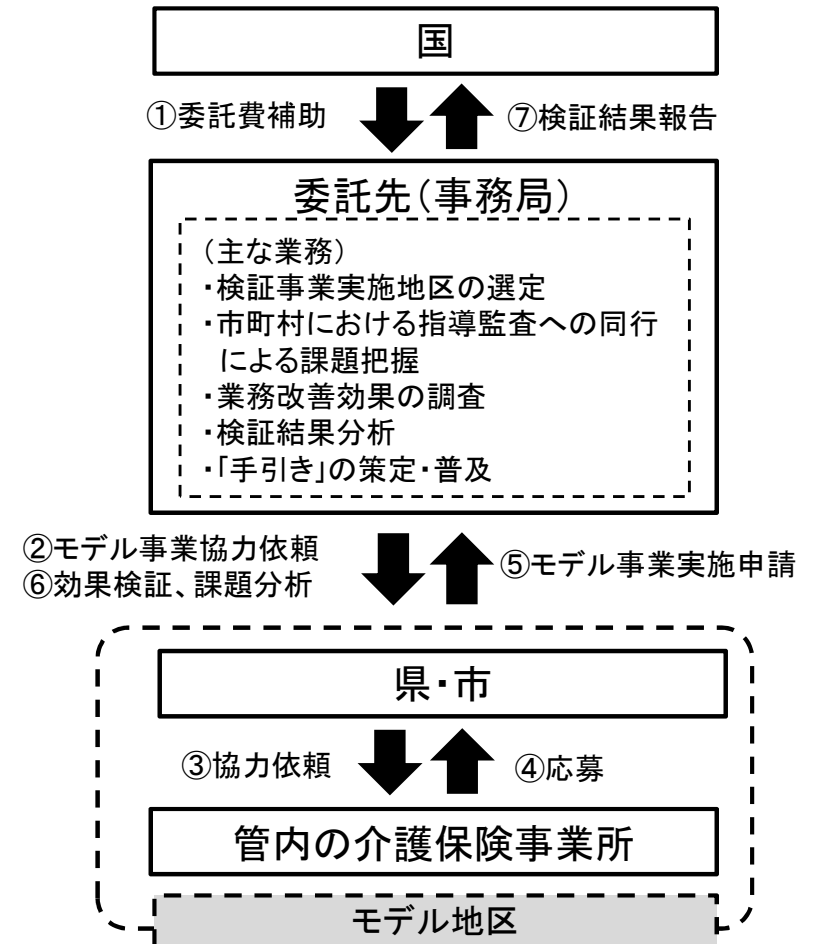
- ・手作業で行われている事業所内業務(個別サービス計画やサービス提供後の実施記録作成等)についてICT機器を活用
- ・書面で保管されている諸記録(個別サービス計画、実施記録等)を電子化

(2) 「ペーパーレス化の実施に向けた手引き」の策定

(その他の留意事項)

- ・平成27年度において、ICT活用の有無に応じた業務プロセス等の実態把握及び比較分析を先行調査として行い、ここから得られた知見を踏まえ、平成28年度において本事業を実施。
- ・また、介護分野における生産性向上に資する取組として、老人保健健康増進等事業を活用し、先進的なICT活用の取組事例の収集等を別途実施。

3. 事業の流れ



介護従事者は残業や夜勤等が多く、共働きや子育てとの両立に苦慮していることが理由で退職する事例が多い(注)実態を踏まえ、ベビーシッターをはじめとする児童の預かりサービスの利用を促進して負担軽減を図ることにより、仕事と子育ての両立支援による離職防止、就労の継続、待遇改善等を推進する。

(注)平成24年度社会福祉士・介護福祉士就労状況調査(公益財団法人社会福祉振興・試験センター)によれば、結婚・出産・育児で離職した介護従事者は、離職者全体の31.7%。

<事業内容>

介護事業所(特別養護老人ホーム、訪問介護事業所、認知症高齢者グループホーム、小規模多機能型居宅介護事業所等)に勤務する子育て中の介護職員が、ベビーシッターの派遣などの育児支援サービスを利用する場合に、当該事業所がその費用の一部を負担する際の補助を行う。

(事業例)

- ・未就学児童等を持つ子育て中の介護職員を対象として、ベビーシッターの利用割引券を配付する場合の費用の助成を行う。
- ・介護職員の子どもが、病気や怪我等で、保育園等に登園させることが困難なときのために、介護事業所内の保育施設等に看護師等の職員を配置する経費に対する助成を行う。

<実施主体> 都道府県(委託可)

<負担割合>

・事務費(国10/10(定額))

事業に要する経費のうち、ベビーシッターの利用割引券等の配付に必要な事務費(人件費、事務費)

・事業費(国3/4、都道府県1/4)

事務費以外の経費で、実際の事業実施に必要な、ベビーシッター利用割引券の割引金額や介護事業所内の保育施設等の看護師等の人件費など

職場定着支援助成金（個別企業助成コース）の概要（※「事業の概要」2及び3）

趣旨

- 全国的な雇用情勢の改善や景気好転に伴い、建設、介護、飲食サービス業等の分野で人材不足が顕著となっており、これらの分野では採用意欲がありながら人材が確保できない等の雇用管理上の課題を抱えている。
- 雇用管理改善（魅力ある職場づくり）を通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成を行うことにより、労働者の職場定着を促進させ、人材不足の解消、魅力的な雇用創出を図る。

事業の概要

事業主が、雇用管理改善につながる以下の事項について、就業規則・労働協約を変更することにより制度を新たに導入、介護福祉機器の導入を行った場合に助成金を支給する。また、介護関連事業主については、賃金制度を導入した場合に助成金を支給する。

1 雇用管理制度助成【対象事業主:重点分野等関連事業主→重点分野等以外の事業主にも拡充】

(1) 制度導入助成(最大40万円)

導入する制度に応じて、以下の①～④の合計額を助成。

- | | |
|---------------|--------------|
| ①評価・処遇制度:10万円 | ②研修制度:10万円 |
| ③健康づくり制度:10万円 | ④メンター制度:10万円 |

(2) 目標達成助成(60万円)

事業実施前に策定する雇用管理制度整備計画において、制度導入による効果として、計画期間終了から1年経過後の離職率低下に係る目標の設定を義務づけ、当該目標を達成できた場合、(1)の助成に加え、60万円を助成する。

2 介護労働者雇用管理制度助成【対象事業主:介護関連事業主】

(1) 制度導入助成

賃金制度を導入(賃金テーブルの設定等)した場合、**50万円**を助成。

(2) 目標達成助成

上記1(2)と同様、計画期間終了から1年経過後の離職率低下に係る目標を達成できた場合、(1)の助成に加え、**60万円**を助成。また、計画期間終了3年経過後に離職率が上昇しなかった場合、さらに**90万円**を助成。

3 介護福祉機器等助成【対象事業主:介護関連事業主】

介護福祉機器等を導入した場合、導入費用の1/2を助成(上限300万円)

<離職率低下目標>

事業所規模 (雇用保険 一般被保険者数)	離職率 低下目標
1～9人	△15%ポイント
10～29人	△10%ポイント
30～99人	△7%ポイント
100～299人	△5%ポイント
300人～	△3%ポイント

※計画策定時点の離職率－離職率低下目標が0%ポイント未満の場合、離職率0%を達成目標とする。

人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業

現状・課題

- 雇用情勢の改善や景気好転に伴い、建設、介護分野や、若者の雇用管理に課題のある分野などにおける人材不足が懸念。
- この解消のためには、現在就業している従業員の職場定着を高めるなど、事業主による雇用管理改善の取組を通じた「魅力ある職場」を創出することが必要。



雇用管理改善促進事業

モデル調査コース【シンクタンク等に委託】

【対象分野】 事業主が取り組むべき雇用管理の内容が明確となっていない分野

【概要】 雇用管理上の課題を抱える事業主に対し、その課題の解消に資する様々な雇用管理制度をモデル的に導入・運用するためのきめ細かなコンサルティングを実施する。

このコンサルティングの過程で得られたモデル取組事例について、その導入効果やノウハウ等の検証・分析を行い、分野ごとの特性を踏まえた効果的な雇用管理改善方策を整理し、これを普及・啓発する。

啓発実践コース【都道府県単位の民間団体等に委託】

【対象分野】 事業主が取り組むべき雇用管理改善の指針がある程度明確である分野（平成28年度は建設分野、介護分野を対象）

【概要】 雇用管理改善の実践段階に課題を抱える事業主に対し、雇用管理改善等アドバイザーによる相談支援を行い、業界ぐるみでの雇用管理改善の実践や、雇用管理改善に積極的に取り組む事業主を中心とした地域ネットワーク・コミュニティによる地域ぐるみでの雇用管理改善の実践（介護分野のみ）を促進する。



成果

雇用管理改善（魅力ある職場づくり）を通じた人材不足の解消

1. 趣旨・目的

- 介護労働者については、賃金、労働時間、健康面等の不安や不満が多く見られるように厳しい労働環境にあり、定着率が低いこと等、雇用管理等の面で解決すべき課題が多い。
- こうした状況を踏まえ、介護サービス分野における人手不足や高い離職率を改善するためには、雇用管理の改善等を通じて介護労働者を安定的に確保するとともに、魅力ある仕事として評価され、将来にわたって安心して働き続けることができる環境づくりを進めていくことが重要である。
- このため、指定法人である(公財)介護労働安定センターが行う雇用管理改善援助事業により、介護労働者が意欲と誇りを持って働くことができる社会の実現を目指した取組を進めていくこととする。

2. 事業の内容

(1) 相談援助事業

介護労働インストラクターによる雇用管理改善に関する相談援助、雇用管理コンサルタントによる専門的な相談、ヘルスカウンセラーによる介護労働者の心身の健康確保に係る相談を実施する。

(2) 介護労働実態調査

事業所における介護労働の実態及び介護労働者の就業の実態等を把握・明らかにし、介護労働者の労働環境の改善等に資する調査を実施する。

(3) 簡易診断システム

事業主がインターネットを通じて、自らの雇用管理改善についての診断や、雇用管理改善に関する事例等の情報を入手できるシステムを運営する。

(4) 地域におけるプラットフォームの運営

介護労働懇談会による地域における介護労働に関する情報交換等を行う。

3. 交付先

厚生労働省 → (公財)介護労働安定センター

社会福祉法人における経営労務管理改善支援事業【新規】

【概要】

- 介護や保育等のサービスを安定的かつ継続的に提供するため、介護や保育事業等を行う社会福祉法人が、経営労務管理について、経営労務管理の専門家による確認・相談支援等を受けることに対して支援を行うもの

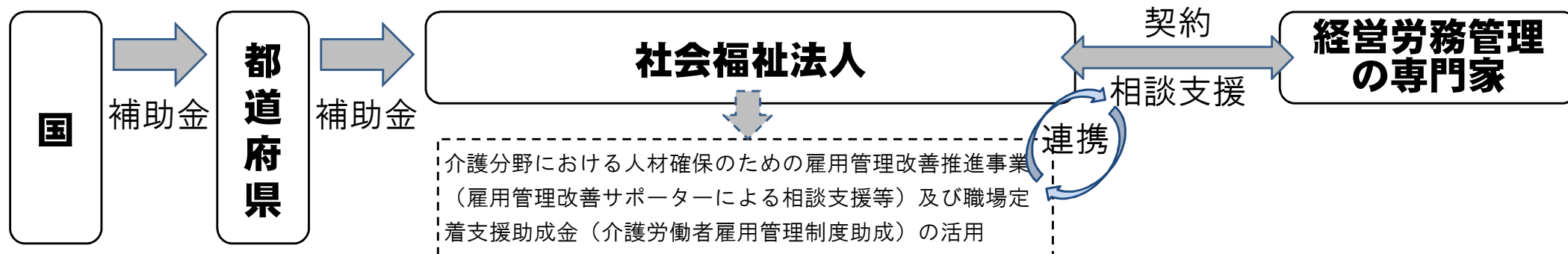
【平成28年度予算（案）額：20.7億円】

1. 実施主体 社会福祉法人
2. 間接補助事業者 都道府県（社会福祉法人の主たる事務所が所在する都道府県が補助を行う）
3. 補助基準 定額補助（3／4相当）

- ①経営労務管理の専門家による法人経営労務管理状況の確認
②法人の経営労務管理の改善に向けた専門家による相談支援
③専門家による改善状況のフォローアップ

経営状況や職務環境の改善

- 介護・保育人材等の確保・
職場定着の促進)



○経営労務管理に関する相談支援の内容

- ・介護職員等の業務の総合的な見直し（業務の分類により介護職員の専門性に応じた業務分担を行う）
- ・労務管理に係る状況の確認（賃金テーブルの設定等の状況確認）
- ・ガバナンス体制（理事会・評議員会・監事等）、各種規程・業務手順の整備等の状況の確認
- ・決算・財務報告に関する規程の整備等の状況の確認

○経営労務管理の専門家

- ・各分野の専門家（公認会計士・税理士・弁護士・中小企業診断士・社会保険労務士等）、介護や保育事業等の経営労務の有識者

地域の介護等事業者の経営管理連携推進事業[新規]

概要

- 地域の介護等事業者の経営・労務管理等の優良事例の分析・検証のほか、人材育成の共同実施や人材交流等を通し、職員処遇に関する好事例の横展開を図るとともに、取組の推進を図る。

【平成28年度予算額(案):0.5億円】

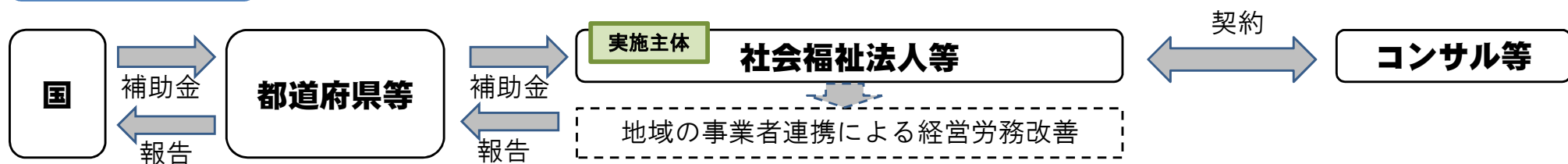
1. 実施主体 社会福祉法人等 ※このほか都道府県等が直接実施することも可能。
2. 補助基準 定額補助(500万円程度)・10箇所程度での実施を想定

補助対象事業

地域の事業者が連携し、経営労務管理手法を改善させる様々な取組を実施するための、コンサル経費、会議費、人件費等を補助対象とする。

事業実施にあたっては、地域のリーダー的な事業所が実施主体となり、コンサル等の連携により合同研修や、ワークショップを開催するなど、多様な手法で行うことが可能だが、取組により得られた知見等を地域の事業者等に還元することが求められる。

補助スキーム



福祉人材確保重点プロジェクトの推進

事業概要

介護、看護をはじめとする医療、保育の各分野におけるサービスを担う質の高い人材の安定的な確保を図るため、全国の主要なハローワークに「福祉人材コーナー」（64箇所）を整備し、当該コーナーを中心にハローワークの全国ネットワークを活かし、福祉人材の確保に向けた取組を推進

取組内容

- **求職者に対する支援** ・ 求職者に対する担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介
- **事業者に対する支援** ・ 事業所訪問等による求人条件見直し等の求人充足支援
- **求職者と事業者
双方への支援** ・ セミナーや福祉分野関係事業所等の見学会の開催
・ 地域の関係機関とのネットワークを活用した福祉分野の面接会等の開催

各分野での取組

- **「介護求人充足支援強化プログラム」**
介護分野への就職を希望している者はもとより、介護分野に係る資格・経験を有するものの介護分野の就職を希望しない者が同職種への就職を検討する契機となるような働きかけ、就職支援を実施。
- **ナースセンター・ハローワーク連携事業**
ナースセンターとハローワークの連携により、看護師等の医療分野での就業を希望する者と地域の医療機関等とのマッチングを全国の福祉人材コーナーにおいて実施。
- **「保育士マッチング強化プロジェクト」**
「待機児童解消加速化プラン」や子ども・子育て支援新制度等に伴い、待機児童が多くいる地域を中心に保育施設の新設等が見込まれており、これまで以上に高まることが予想される保育士への需要に対応。



拡充内容

- **拠点の拡大**
福祉分野の就職支援を一層充実させるため、福祉人材の確保が困難な地域に福祉人材コーナーを新設（10箇所）。
事業拠点 平成27年度 64箇所 → 平成28年度 74箇所
- **支援体制の強化**
福祉人材の確保をより推進するため、既存の福祉人材コーナー（3箇所）に就職支援コーディネーター及び就職支援ナビゲーターを1名ずつの増配置。
就職支援コーディネーター 3人増、就職支援ナビゲーター 3人増
- **福祉人材センター・ハローワーク連携モデル事業（仮称）**
福祉人材センターとハローワークの連携により、福祉分野での就業を希望する者と地域の介護施設等とのマッチングを全国6箇所の福祉人材コーナーにおいて実施。
- **「保育士マッチング強化プロジェクト」の推進**
保育士の需要が高まる時期に、保育士の資格を有するものの保育士の就職を希望しない者に対して、同職種への就職を検討する機会となるような周知広報、事業所見学会と面接会をセットで行うツアー型面接会の実施（17箇所）。