

【宮城県】具体的な取組内容 ①（参入促進）

参入促進

1. すそ野を広げる ～多様な人材の参入促進を図る～

介護の3つの魅力(楽しさ・深さ・広さ)の情報発信によるイメージアップ

- 介護のネガティブなイメージの払拭を目的とし、11月に介護の日のイベントを開催【基金】
- 介護施設共通のイメージアップのための、映像ツールの作成【基金】
- 合同入職式の実施【基金】

- 映像ツールは、協議会参画の施設団体にて、共通のPRツールとしてHP上で公開することで、統一したイメージ戦略を構築。
- 介護の日や合同入職式のイベントにより、介護業界に興味をひきつける。

高校教師・親の理解促進、地域志向型の若者の掘り起こしの強化

- 教育委員会との連携の上、高校生と親世代を対象としたもの、及び中学生や地域住民の方向けのリーフレットを対象別に作成の上、配布し、介護に関わる職種の具体的な仕事内容紹介や、ポジティブイメージの啓発【基金】

- 若年層へのアピールにより、介護のイメージ改善を行い、介護福祉士養成施設への入学者増など、新規参入者の増加を図る。

中高年齢者の地域ボランティア参画等の促進

- 生活支援サービスに携わるコーディネータの養成研修を実施するとともに、コーディネータを対象とした情報交換会を実施【基金】

- 地域を知る中高年を活用したコーディネータの育成により、地域での住民同士の支え合い体制の構築を支援するとともに、介護分野への参入を期待する。

その他の「参入促進」の取組

- 介護業界への新規参入を促進するため、未就業者対象に6ヶ月以内の人件費及び初任者研修費の一定額を支援する委託事業を実施。

- 100名以上の介護人材新規雇用を創出するとともに初任者研修の受講を義務付けることで、継続雇用を図る

【宮城県】具体的な取組内容 ②（労働環境の改善）

労働環境・処遇の改善

2. 道を作る ~キャリアパスを構築する~

3. 長く歩み続ける ~定着促進を図る~

代替職員の確保等による研修機会の確保

小規模事業所の協働による研修支援

○介護福祉士養成施設を対象とした、小規模事業所向けの講師派遣事業【基金】

○単独施設では実施が困難な研修について、複数事業者での合同開催に講師を派遣することで職員の資質の底上げを図る。

エルダー・メンター制度の導入支援による早期離職の防止

○今年度は新入職員を対象とした研修を実施【基金】
※翌年度以降にエルダー・メンターの育成を目的とした研修に移行。

○介護の基礎を習得した職員を増やすことで、エルダー・メンターの資質を持つ職員を段階的に育成する。

事業所内保育所の運営支援による出産・育児との両立支援

雇用管理改善の推進（介護ロボット導入支援やICTの活用 等）

○施設管理者向けに、労働法規等の理解促進のための研修を実施【基金】

○職員の定着率を高める。

その他の「労働環境・処遇の改善」の取組

○事業所に対するアドバイザーの派遣（社労士、公認会計士等による）【基金】

○職員の定着率を高める。

※ 適宜、参考となる資料を添付してください

【宮城県】具体的な取組内容 ③（資質の向上）

資質の向上

4. 山を高くする ～継続的な質の向上を促す～

5. 標高を定める ～人材の機能分化を進める～

マネジメントや医療的ケア・認知症ケアなどの研修の受講支援

- たん吸引等の医療的ケアを行うことができる介護職員等の養成研修を実施【基金】
- 認知症介護に携わる施設等職員や認知症医療従事者への研修を実施【基金】

○介護と医療の連携により、スキルアップを図るとともに、相互理解を促進。

その他の「資質の向上」の取組

- 市民後見人養成研修の実施等、市民後見人への活動支援を実施【基金】
- 現任職員向けのキャリアアップ研修の実施【基金】

○増え続ける身寄りのない認知症高齢者を支援する成年後見人の増加。
○中堅職員のモチベーションアップにより、定着率を高め、リーダー育成を図る。

協議会設置

協議会の構成団体

行政：宮城県、労働局、市長会（仙台市）
職能団体：介護福祉士会、社会福祉士会、看護協会
施設団体：県市老施協、老健協、認知症GH協、小規模多機能居宅介護連
求職支援団体：県社協（福祉人材C）、介護労働安定C、他：養成協、生協連

平成27年度に議論を想定している議案

- 介護のイメージアップのための広報・イベント実施【情報提供・啓発】
- 定着促進やキャリアパス支援のための研修事業【人材確保・定着】
- 職場環境改善のため、介護・看護職員の連携促進を目的とした研修や認証評価制度の検討【職場環境改善】

人材育成に取り組む事業所の認証評価制度の検討状況

- 今年度中に、部会において検討委員会を組織し、来年度中の試行を目標とする。
- 厚労省のガイドライン、京都府での先行事例を参考にしながらも、認証評価制度導入の目的として、段階的なハードルを設けることによる差別化よりは、事業所全体の底上げを優先する方向性で検討。

※ 適宜、参考となる資料を添付してください