

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】

- 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】

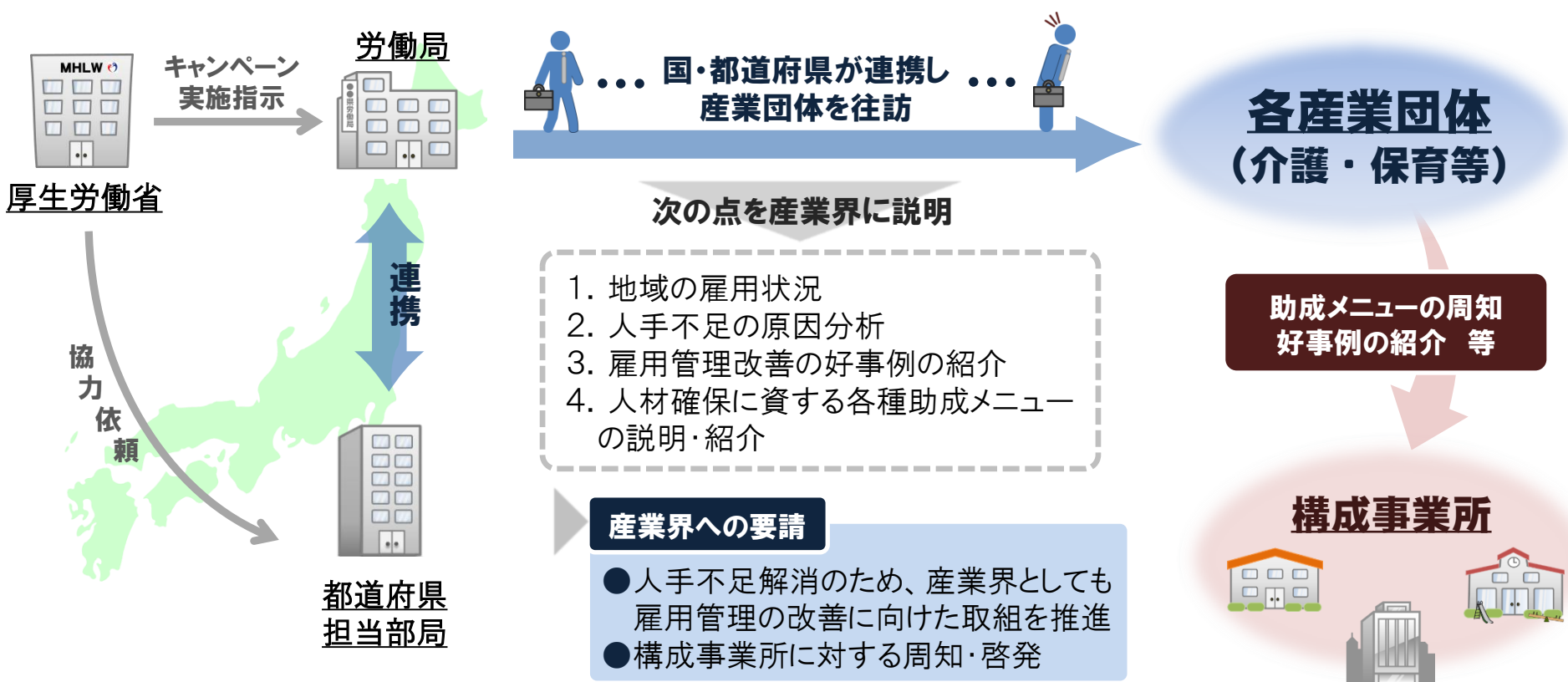
雇用管理改善キャンペーン

—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**』を高め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—

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。

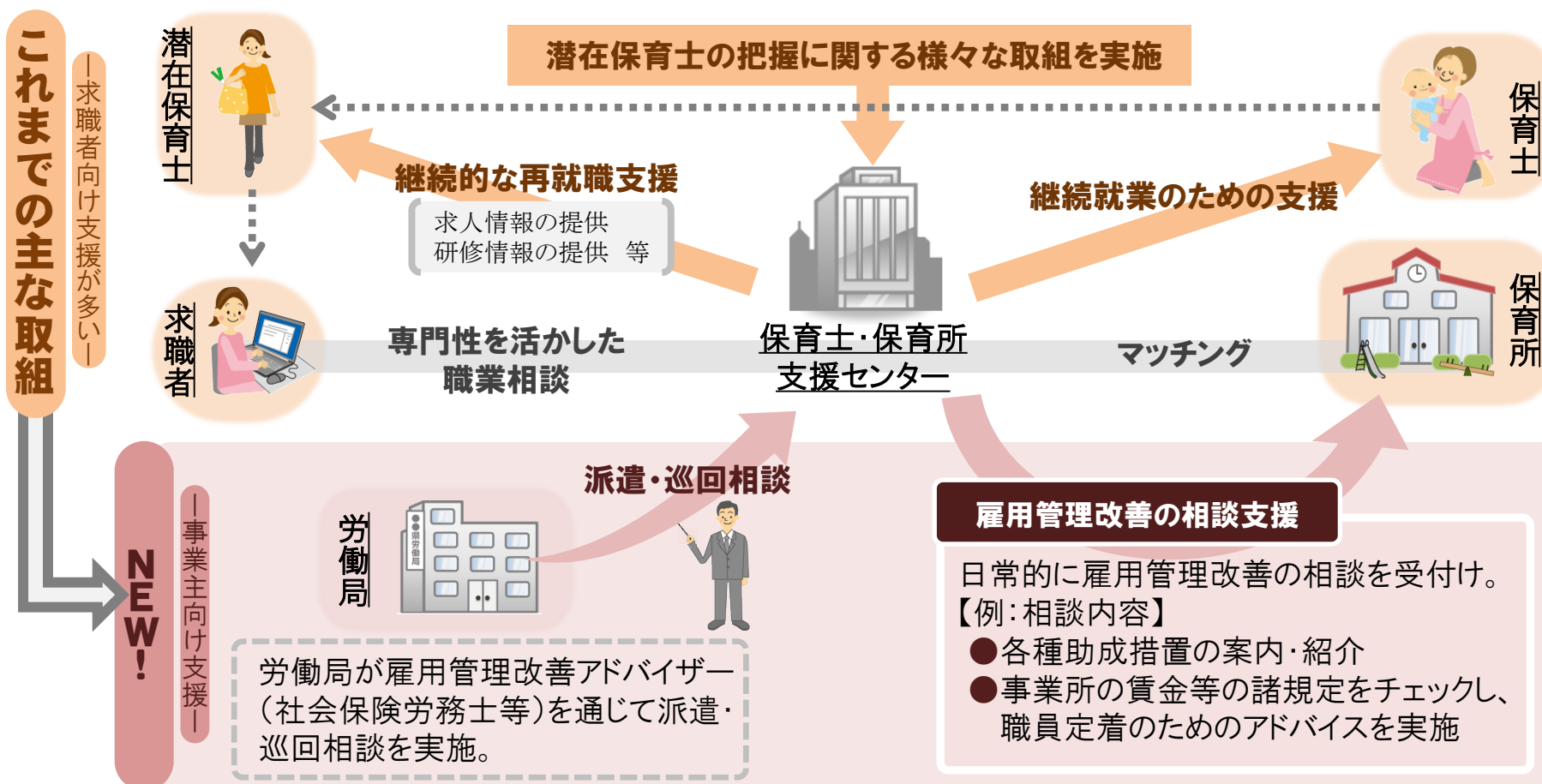
保育分野における雇用管理改善アドバイザーの配置

ー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ー



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。**

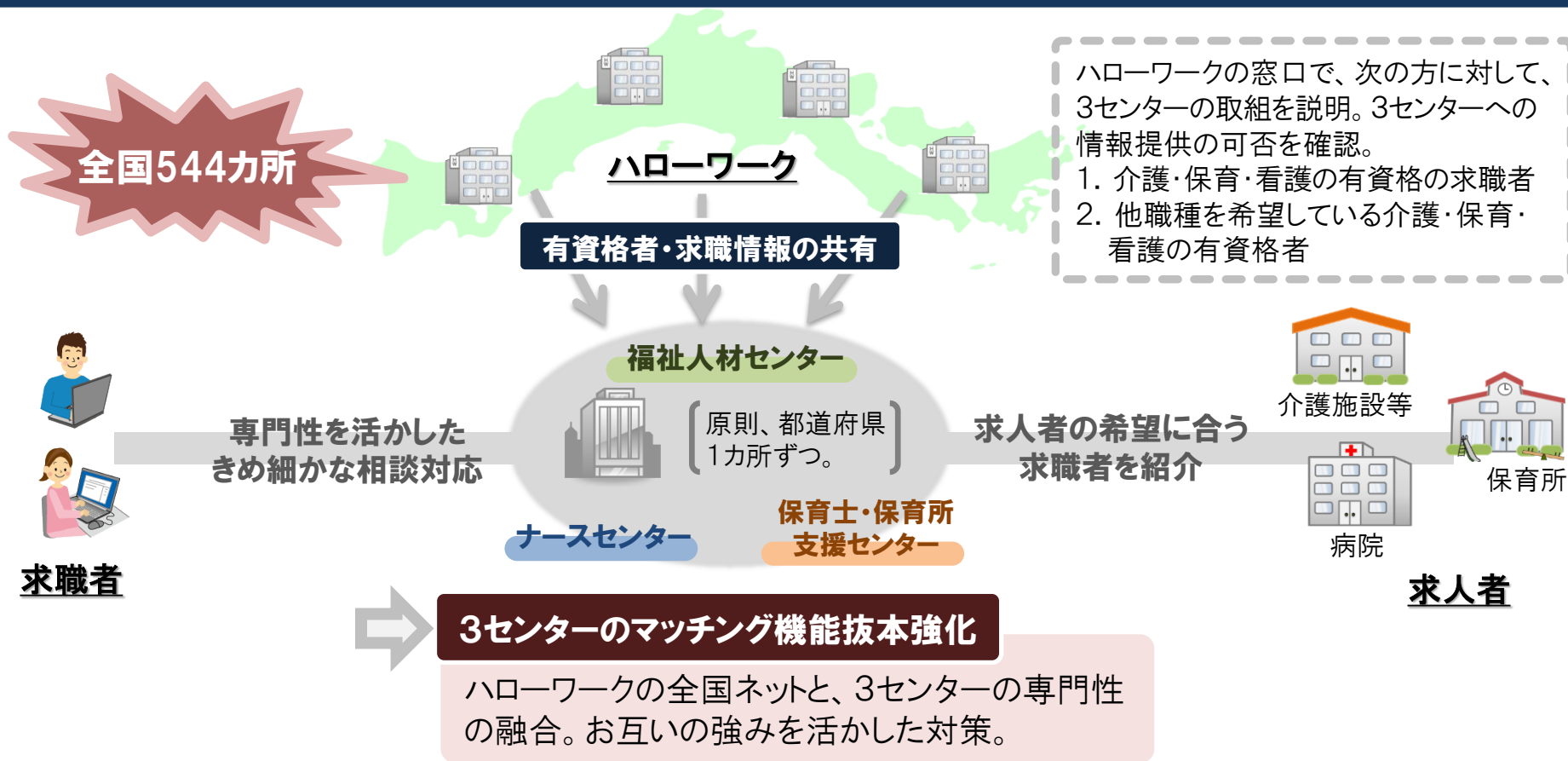


3センターとハローワークとの連携の抜本強化

B

潜在有資格者対策(横串施策)

- 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

有効求人倍率の図

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

ブ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、ブ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
新支援センター

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

TEL: 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇

ハローワーク独自の
取組紹介！



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



TEL: 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇

保育士・保育所支援
センターの取組紹介。

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。



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。

教育訓練給付

建設分野

介護分野

保育分野

看護分野

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

公共職業訓練

建設分野

介護分野

保育分野

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