

介護・保育・看護・建設分野における人材確保・育成対策

【具体的な取組】

- 中間報告では、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**』と位置づけた上で、以下の方針が示されたところ。

以下、中間報告より

- 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。

- 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。

A

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】

B

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】

C

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】

中間報告を踏まえた検討結果

- 中間報告の方向性を踏まえ、関係部局で連携して検討した結果として、資料1「介護・保育・看護・建設分野における人材確保・育成対策の全体像」を取りまとめた。
- 資料1の全体像に盛り込まれた施策の主なものは以下のとおり。

A:雇用管理改善(魅力ある職場づくり)関係

- ・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(仮称).....p4
- ・中小企業労働環境向上助成金(個別中小企業助成コース)の見直し.....p5
- ・建設労働者確保育成助成金の拡充.....p6
- ・建設分野における雇用管理研修の拡充.....p7
- ・医療労務管理支援事業、医業分野アドバイザー事業.....p8
- ・介護職員処遇改善加算.....p9

A～C共通

- ・医療・介護サービスの提供体制改革のための新たな財政支援制度.....p10

B:潜在有資格者関係

- ・福祉人材確保重点プロジェクト.....p11
- ・建設人材確保プロジェクト.....p12
- ・ナースセンターの機能強化.....p13
- ・保育士・保育所支援センターの機能強化.....p14

C:能力開発関係

- ・新人看護職員研修事業.....p15
- ・建設労働者緊急育成支援対策.....p16
- ・認定職業訓練の拡充.....p17
- ・キャリア形成促進助成金.....p18
- ・特定行為に係る看護師の研修制度.....p19
- ・人材不足分野における公共職業訓練の拡充.....p20

事業概要

【モデルコース】

○ 人材不足分野のうち、今後ますます需要の拡大が見込まれる看護分野保育分野、若者の雇用管理に課題のある飲食分野等においては、分野の特性を踏まえた事業主が取り組むべき雇用管理の内容が明らかとなっておらず、まずは当該分野全体に共通する雇用管理上の課題や取り組むべき事項等を取りまとめ、全体として普及させていくことが効果的。

○ コンサルタント会社に委託し、当該分野の事業主における雇用管理改善の試行を通じて、有効性やノウハウ等の把握・検証及び取組事例の収集を行い、雇用管理改善モデルの構築及び普及・啓発を図る。

【実践コース】

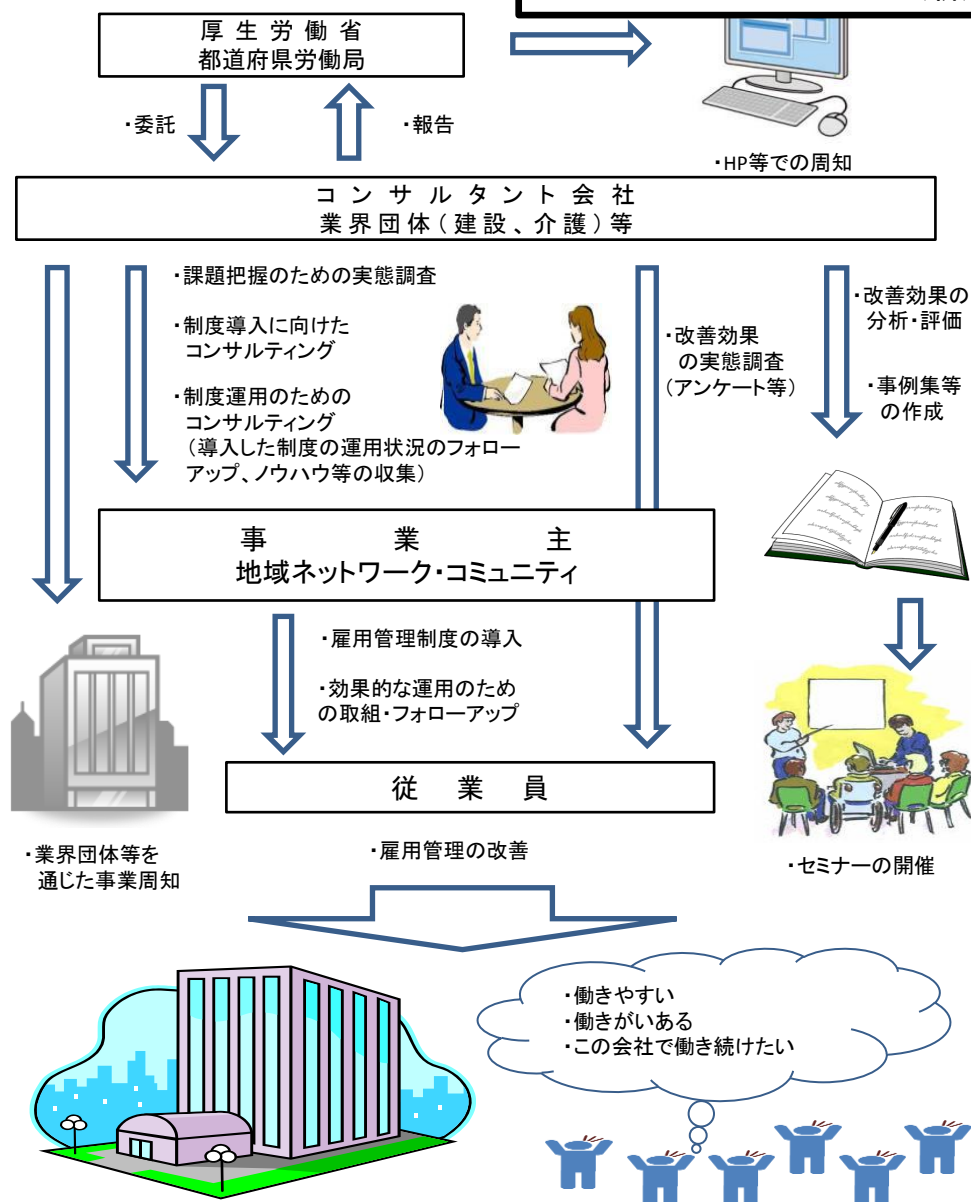
○ 人材不足分野のうち、今後ますます需要の拡大が見込まれる介護分野や、復興事業の本格化、アベノミクスによる公共事業の増加、2020年東京五輪開催決定に伴う需要の拡大が見込まれる建設分野においては、雇用管理の改善に関する法律に基づき策定される雇用管理改善計画において事業主が取り組むべき雇用管理の内容が明らかとなっていることから、今後、当該計画に基づき雇用管理改善の実践を支援することが効果的。

○ 都道府県単位の業界団体等に委託し、当該分野の事業主における雇用管理制度の導入支援を行い、雇用管理改善の実践の促進を図る。

○ なお、零細事業所が多く、事業所単独で雇用管理改善に取り組むことが困難な場合があることから、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・コミュニティに対し、事業主間の連携による雇用管理改善についても支援を行う。

スキーム

平成27年度要求額 12億円
(新規)



平成27年度要求額 51億円
(平成26年度予算額 33億円)

現行の助成金の概要

- 重点分野等の中小企業事業主が、評価・処遇、研修体系、健康づくりに関する雇用管理制度の整備・導入を実施した場合又は介護関連事業を行う事業主が介護福祉機器を導入した場合に、助成金を支給。

① 助 成 金 名 称 の 変 更

【変更前】中小企業労働環境向上助成金(個別中小企業助成コース) → 【変更後】職場定着支援助成金(仮称)(個別企業助成コース)

② 助成対象事業主を中小企業以外に拡大

【変更前】重点分野等の事業を営む中小企業事業主 → 【変更後】重点分野等の事業を営む事業主

③ メ ン タ ー 制 度 の 導 入

(※雇用管理制度の導入の場合)

メンター制度(会社や配属部署における直属上司とは別に、指導・相談役となる先輩(メンター)が若手(メンティ)をサポートする制度)を導入・適用した場合に助成金10万円を支給。

※ メンター候補者に対するメンター研修、メンター養成講座等のメンタリング技法の習得を目的とする講習の実施を義務化(講習に係る経費は全額事業主負担)。



④ 目 標 達 成 助 成 の 創 設

(※雇用管理制度の導入の場合)

事業主の積極的な制度運用を通じて雇用管理改善の実効性を担保するため、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年経過後の定着率に係る目標(※)の設定を義務づけ、目標を達成できた場合に60万円の追加支給を行う。

これに伴い、従前の制度導入助成については、制度導入に係る一時金として位置づけ、助成額の見直しを行う。

- | | |
|----------------------|---------------------|
| ・評価・処遇制度:40万円 → 10万円 | ・研修体系制度:40万円 → 10万円 |
| ・健康づくり制度:30万円 → 10万円 | ・メンター制度 :10万円(拡充) |

※目標のイメージ : 定着率を5%以上かつ当該分野における平均以上に引き上げ

建設業を取り巻く状況

① 建設人材不足の深刻化 (成長戦略改訂版)

- ・ 復興工事の本格化、アベノミクスによる公共工事の増加、東京五輪開催決定等による建設需要が高まる中で、人材不足が深刻化。
- ・ 入職・定着促進のため、雇用環境の改善や魅力ある職場づくりが急務。

② 外国人材の受入と国内人材対策 (外国人材の受入に関する関係閣僚会議指摘事項)

- ・ 平成27年度より緊急措置として外国人材の時限的な受入が始まるが、その前提として、国内人材対策に最大限努める必要がある。

③ 女性技能労働者活用のためのアクションプラン

- ・ 業界団体が女性技能労働者の活用促進のためのアクションプランを策定。5年以内に女性技能労働者を倍増させる予定。

建設業が抱える課題

① 厳しい労働環境

- ・ 労働時間、休暇、年収額等の面で他産業に比べて厳しい雇用環境にあり、雇用管理面の課題がある。

② 少ない女性労働者

- ・ 他産業に比べて女性労働者の活用が進んでいない。
(参考)女性技能労働者割合 建設業:2.7% 全産業:22.0%

③ 能力育成の取組が不十分

- ・ 厳しい経営環境の中で建設企業の小規模化が進み、OJT中心の技能継承が困難。

建設労働者確保育成助成金の見直し

雇用管理制度コース(整備助成)

- 助成対象となる取組の追加、目標達成時の追加助成の創設

【現行】(中小企業)

- ① 評価・処遇制度 (40万円)
- ② 研修体系制度 (30万円)
- ③ 健康づくり制度 (30万円)

【改正後】(中小・中小企業以外)

- (1) 制度導入助成
 - ① 評価・処遇制度 (10万円)
 - ② 研修体系制度 (10万円)
 - ③ 健康づくり制度 (10万円)
 - ④ **メンター制度 (10万円)**

雇用管理改善の促進

(2) 目標達成助成 ※

- ① 定着率達成 (60万円)
- ② 入職率達成 (60万円)

※計画期間終了から1年経過後の定着率等に係る目標を達成した場合に追加助成

建設広域教育訓練コース(推進活動経費助成)

- 広域的な職業訓練を実施する職業訓練法人への経費助成の拡充

【現行】
(助成限度額)

年間9,000万円

(訓練規模:4万人日以上)

【改正後】

(助成限度額)

年間1億500万円

(訓練規模:5万人日以上)

OFF-JTでの人材
育成の支援

若年者に魅力ある職場づくりコース(経費助成)

- 助成対象に中小企業以外を追加 (助成率1/2) ※中小は2/3
- 「女性の入職・定着」を促進するための対象メニューの追加

事業の名称	事業の具体例
女性の入職・定着促進に関する事業	・ 女性が活躍できる職種の開発・広報 ・ 女性労働者のネットワーク形成の取組 ・ 出産・育児支援制度セミナーの開催 ・ 女性活躍企業の表彰制度 ・ 就労環境整備マニュアルの作成等 など

魅力ある職場づくり・女性の活躍促進

(注)事業の具体例は今後検討

(注) 技能実習コース(経費助成)について、被災三県分の上乗せは継続。

経費助成率:9割(委託費:8割) 被災三県は10割

概要

平成27年度要求額 1.1億円
(平成26年度予算額 0.6億円)

- 建設業はその産業特性に起因して雇用関係が不明確であるため、建設労働者雇用改善法は事業所ごとの「雇用管理責任者」の選任を義務付けるとともに、適正な雇用管理を行うために必要な知識の習得及び向上を求めているが、自ら雇用管理の研修を行うには難しい零細な事業主も多いことから、これらを対象とした**雇用管理研修を全国で実施**している。

現状

◆ 雇用環境については一層の改善が必要

- 雇用管理責任者の選任状況は一部事業所での選任を含めても60%以下であり、研修の受講率も約50%と低迷。
- 雇用条件を労働者全員に文書で明示している割合は49%
- 年間総実労働時間は全産業平均と比べ高く、増加傾向。
- 労災死傷者数は全産業の14.5%を占め、2年連続増加

建設業を取り巻く動き

◆ 外国人材の活用に係る緊急措置と合わせた、さらなる国内人材対策の推進

- 国内労働者の雇用環境の下振れが起こるリスク。
⇒ 事業主自らが適切な雇用管理を行う意識を高め、より一層、雇用管理能力を向上させる必要。

◆ 入契法の一部改正により、雇用管理責任者講習のニーズ拡大が予想。

- 施工体制台帳の作成義務が小規模工事にも拡充。
⇒ 雇用管理責任者が記載項目(任意)となっており、意識の低かった零細事業主の受講が拡大。

雇用管理改善
施策のより一層
の推進が必要

雇用管理研修
の量的・質的
拡充

※ 都市圏とは、人口10万人以上かつ昼夜間人口比率1以上の核都市と、核都市への通勤通学率5%以上又は通勤通学者数500人以上の周辺市町村を含む圏域(国土交通省)

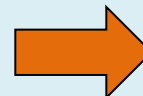
拡充内容

開催地域の拡充

- **事業主が参加しやすい環境を整備するため**、開催地域を各都市圏単位に拡充。

【現行】

県庁所在地
(47ヶ所)



【拡充後】

都市圏(※)
(85ヶ所)

研修内容の充実

- 既に雇用管理研修を受講した者を対象に、**より実践的な手法を習得するコースを追加**
(議題例) ・外国人材活用時の留意点
・人事管理、安全管理 等

積極的な周知の展開

- **国交省との連携**による地方整備局や都道府県建設業所管部局などを通じた幅広い周知の実施

見直し効果

- 建設事業主の雇用管理能力の向上により職場環境の改善が図られ、入職者数の増加や定着率の向上が期待される。

平成27年度要求額 医政局予算:事項要求(予算編成過程で検討)

労働基準局予算:2.2億円

【事業イメージ(全体像)】

医師・看護師等の医療スタッフの離職防止や医療安全の確保等を図るため、国における指針の策定等、各医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に勤務環境改善に向けた取組を行うための仕組み(勤務環境改善マネジメントシステム)を創設するとともに、各都道府県ごとに、こうした取組を行う医療機関に対する総合的な支援体制(医療勤務環境改善支援センター)を設置する。事業実施については地域の医療関係団体等による実施も可能(※都道府県の実情に応じた柔軟な実施形態)

都道府県 医療勤務環境改善支援センター

各医療機関が勤務環境改善マネジメントシステムに基づき策定する「勤務環境改善計画」の策定、実施、評価等をワンストップで、かつ、専門家のチームにより、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的にサポート

医療労務管理支援事業

(医療労務管理アドバイザー1名配置)

○労務管理面でのアドバイザー配置
約400万円/箇所

社会保険労務士、
医業経営コンサル
タントなど

一
体
的
な
支
援

医業分野アドバイザー事業

○診療報酬制度面
○医療制度・医事法制度面
○組織マネジメント・経営管理面
○関連補助制度の活用
等に関する専門的アドバイザーの派遣等

※地域医療介護総合確保
基金対象事業

労働基準局予算

都道府県労働局が執行

(労働保険特別会計2.2億円)(26年度予算)

相談支援
情報提供
研修会 等

医政局予算

都道府県衛生主管部局

地域医療介護総合確保基金904億円の内数(26年度予算)

※ 地域の関係団体と連携した支援

医師会・病院協会・看護協会・社会保険労務士会・医
業経営コンサルタント協会等

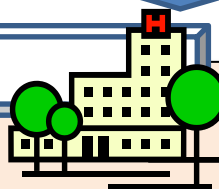
勤務環境改善に取り組む医療機関

勤務環境改善マネジメントシステム



院内で、院長、各部
門責任者やスタッフ
が集まり協議

ガイドラインなどを
参考に改善計画を策定



現状の評価

課題の抽出

改善方針の決定

・医療従事者の働き方・休み方の改善

多職種の役割分担・連携(チーム医療推進)
医師事務・看護業務補助者の導入
勤務シフトの工夫、短時間正職員の導入
休暇取得促進
子育て中・介護中の者に対する残業免除

・働きやすさ確保のための環境整備

院内保育所・休憩スペースなどの整備
患者からの暴力・ハラスメントへの組織的対応
医療スタッフのキャリア形成支援 など

介護職員処遇改善加算について

1. 介護職員処遇改善加算の創設について

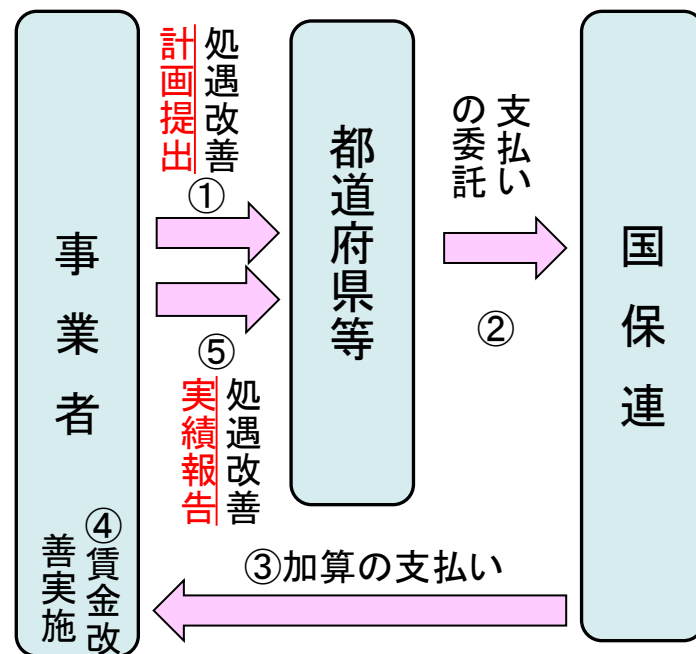
平成27年度要求額 事項要求(予算編成過程で検討)

- 平成21年度補正予算において、介護職員の給料を月額平均1.5万円引き上げる、介護職員処遇改善交付金が創設された。
- この交付金は平成23年度で終了するため、平成24年度介護報酬改定において、交付金と同様の仕組みで、介護職員処遇改善加算を創設した。

2. 加算の算定要件について

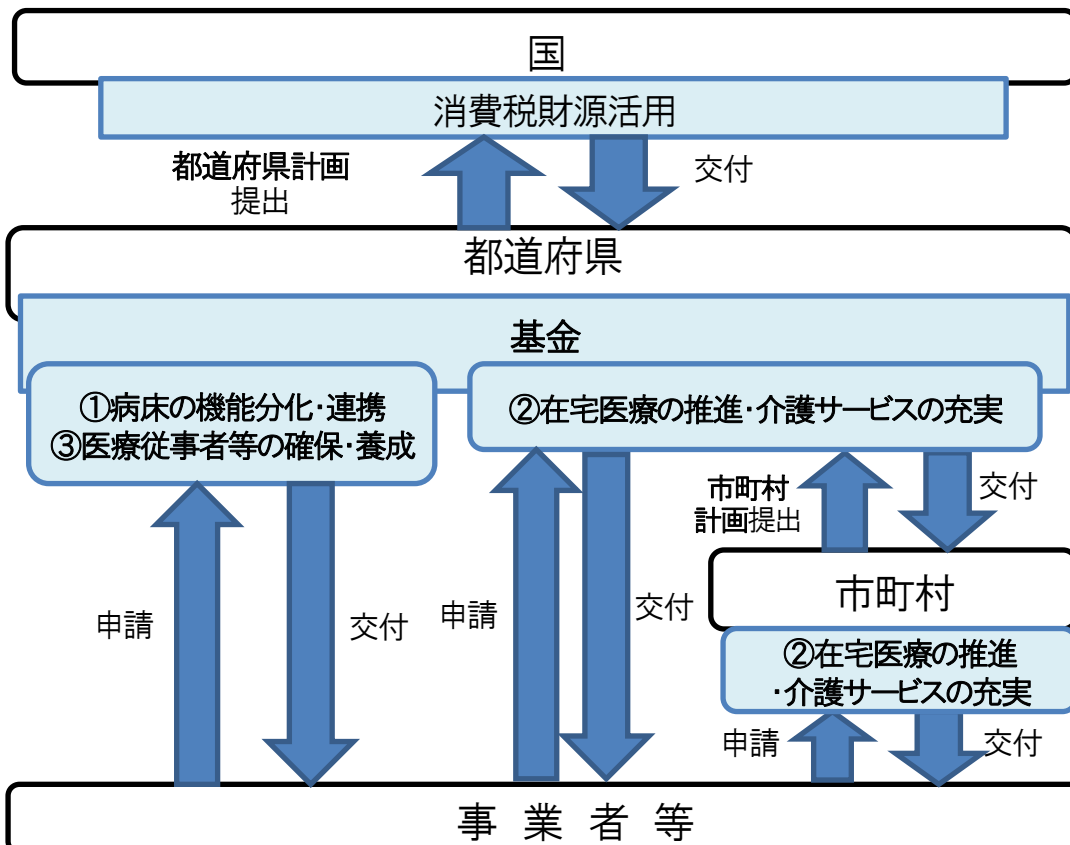
- 賃金改善等に関する計画を作成し、全ての介護職員に周知するとともに、都道府県知事等に届け出た上で、加算の算定額に相当する賃金改善を実施すること。
 - 事業年度ごとに、介護職員の処遇改善に関する実績を都道府県知事等に報告すること。
 - 労働に関する法令に違反し、罰金以上の刑に処せられていないこと。また、労働保険料の納付が適切に行われていること。
 - キャリアパス要件として、次の(1)又は(2)に適合すること。
 - 介護職員の任用等の要件(賃金に関するものを含む)を定め、全ての介護職員に周知していること。
 - 介護職員の資質向上のための計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保するとともに、全ての介護職員に周知していること。
 - 平成20年10月から届出を要する日の属する月の前月までに実施した処遇改善の内容及び要した費用を全ての介護職員に周知していること。
- ※ 上記の要件について、適合状況に応じて減算される。

※加算の支払いイメージ



- 団塊の世代が後期高齢者となる2025年を展望すれば、病床の機能分化・連携、在宅医療・介護の推進、医師・看護師等の医療従事者の確保・勤務環境の改善、地域包括ケアシステムの構築、といった「医療・介護サービスの提供体制の改革」が急務の課題。
- このため、医療法等の改正による制度面での対応に併せ、消費税増収分を財源として活用し、医療・介護サービスの提供体制改革を推進するための新たな財政支援制度を創設する。
- 各都道府県に消費税増収分を財源として活用した基金をつくり、各都道府県が作成した計画に基づき事業実施。
 - ◇ この制度はまず医療を対象として平成26年度より実施し、介護については平成27年度から実施。病床の機能分化・連携については、平成26年度は回復期病床への転換等現状でも必要なもののみ対象とし、平成27年度からの地域医療構想(ビジョン)の策定後に更なる拡充を検討。

【新たな財政支援制度の仕組み(案)】



地域にとって必要な事業に適切かつ公平に配分される仕組み(案)

- ①国は、法律に基づく基本的な方針を策定し、対象事業を明確化。
 - ②都道府県は、計画を厚生労働省に提出。
 - ③国・都道府県・市町村が基本的な方針・計画策定に当たって公正性及び透明性を確保するため、関係者による協議の仕組みを設ける。
- ※国が策定する基本的な方針や交付要綱の中で、都道府県に対して官民に公平に配分することを求める旨を記載するなどの対応を行う予定。(公正性及び透明性の確保)

新たな財政支援制度の対象事業(案)

- 1 病床の機能分化・連携のために必要な事業
 - (1)地域医療構想(ビジョン)の達成に向けた医療機関の施設・設備の整備を推進するための事業 等
- 2 在宅医療・介護サービスの充実のために必要な事業
 - (1)在宅医療(歯科・薬局を含む)を推進するための事業
 - (2)介護サービスの施設・設備の整備を推進するための事業 等
- 3 医療従事者等の確保・養成のための事業
 - (1)医師確保のための事業
 - (2)看護職員の確保のための事業
 - (3)介護従事者の確保のための事業**
 - (4)医療・介護従事者の勤務環境改善のための事業 等

■国と都道府県の負担割合は、2/3:1/3

福祉人材確保重点プロジェクトの概要

平成27年度要求額 15億円
(平成26年度予算額 14億円)

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

対象職種

○**介護分野**：介護福祉士、施設介護員等

○**医療分野**：看護師、准看護師等

○**保育分野**：保育士

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

平成27年度の新規取組

○ 「介護求人充足支援強化プログラム」(仮称)

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。

- ・ 介護求人事業所の詳細な情報(事業所の経営理念や入職後の標準的なキャリアパス、働く人の声等)を収集し、管内の賃金水準等の最新情報と併せて提供
- ・ 求人事業所における現地面接会の開催

○ ナースセンター・ハローワーク連携事業の全国展開

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。

- ・ ハローワークのスペースを活用したナースセンターによる巡回相談
- ・ 両者の緊密な連携による、医療機関等を対象とした求人充足支援

○ 「保育士マッチング強化プロジェクト」の充実

「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。

- ・ 求職者が応募しやすい求人条件の設定、職場の現状等に係る求職者の理解促進など、保育事業者及び求職者双方への働きかけによるマッチングの促進
- ・ 都道府県等の自治体との連携強化による保育人材確保の推進
- ・ ブランクやどういう職場が分からないと応募を躊躇する求職者の不安の緩和及び求人者自ら求職者にアピールできる機会として「保育士職場体験講習会」(仮称)の実施【新規】

実施体制

- 建設労働者が不足している地域の主要なハローワーク59箇所を実施。
- プロジェクト実施ハローワークのうち、東日本大震災被災地をはじめ、求人や求職者の取扱が多いハローワークに就職支援コーディネーター18名を配置。

取組内容

求人者に対する支援

○ 未充足求人へのフォローアップの徹底

事業主からの相談時や事業所訪問の際に、求職者の賃金等に関するニーズや経験・資格取得の状況等を情報提供した上で、求人条件の緩和指導や求人内容の明確化などの助言を実施。

○ 事業主向けセミナーの実施

事業主を対象に、建設関係職種の人材確保に向けた他社の取組事例、雇用管理改善の好事例等の紹介、求職者に分かりやすい求人票の作成等を中心とするセミナーを実施。

○ 関連助成金制度の情報提供

建設事業主、建設事業主団体が利用可能な助成金の概要をまとめた資料等を活用して、求人者の実情に応じて情報を提供。

求職者に対する支援

○ 求職者に対する求人情報等の提供

求職者に対して、建設関係職種の求人に係る最新の動向等について情報提供。

マッチング支援

○ 就職面接会等の開催

ハローワーク主催の就職面接会や管理選考等を定期的に行う。

○ 関係団体等との連携による人材確保のためのネットワークの構築

労働局、ハローワーク、建設業団体等により、建設人材の確保のためのネットワークを構築し、求人・求職者の状況等について情報の共有を図るとともに、就職面接会等の開催にも当該ネットワークを活用。

平成27年度の新規取組



○ 実施体制の強化

建設分野の人材確保を推進するため、プロジェクト未実施地域のうち、求人充足に係るニーズが高い地域において新たにプロジェクトを実施するとともに、建設分野の人材確保に向けた取組の充実等に伴い業務量の増加が見込まれる、就職支援コーディネーター未配置のプロジェクト実施所に同コーディネーターを新たに配置。

プロジェクト実施所	26年度	59箇所	→	27年度	68箇所	
就職支援コーディネーター	:	26年度	18名	→	27年度	21名

○ 建設分野の人材確保に向けた取組の充実

上記の取組に加え、資格・経験を有するものの建設分野への就職は希望していない者が当該分野への就職を検討する契機となるよう、建設分野の求人の状況や建設業界の動向に係る最新情報の提供を実施。

平成27年度要求額

中央ナースセンター事業:2.3億円

都道府県ナースセンター

:事項要求(予算編成過程で検討)

* 地域医療介護総合確保基金対象事業

- 都道府県ナースセンターが中心となって、看護職員の復職支援の強化を図るため
- ・ 看護師等免許保持者について一定の情報の届出制度を創設し、離職者の把握を徹底
 - ・ ナースセンターが、離職後も一定の「つながり」を確保し、求職者になる前の段階から効果的・総合的な支援を実施できるようナースセンターの業務を充実・改善。
 - ・ 支援体制を強化するための委託制度やその前提となる守秘義務規定等関連規定を整備。

ナースセンター

病院

届出データベース

離職時等の「届出」努力義務

ナースセンターの提供サービスの充実・改善

- メール等による情報提供など「求職者」になる前の段階から総合的な支援
- 就職斡旋と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」
- ハローワークや地域の医療機関との連携、サテライト展開等の支援体制強化

総合的な復職支援、潜在化予防

円滑な復職

離職

- 保育士・保育所支援センターは、保育士確保策の一つとして、潜在保育士への就職支援や保育所に勤務する保育士・保育士資格取得希望者からの相談等を行うとともに、復職前の実技研修を実施することで潜在保育士の再就職を支援することを目的として、都道府県・指定都市・中核市が設置している。
- 更なる保育士確保の推進を図るため、福祉人材センター等との協力の下、保育所を離職した保育士に対して、再就職希望の状況を随時把握し、再就職に向けた研修案内・求人案内などの情報提供を行い、再就職に向けきめ細かな支援を実施する。

【保育士・保育所支援センター】



【保育所】



連携

従来の取組

- 潜在保育士への求人紹介や就職あっせん、復職のための実技研修の実施等
- 勤務保育士への相談支援
- 保育士資格取得希望者への相談支援
- 保育所への求人方法や雇用管理の環境改善に関する助言指導など

+

機能の強化

- 長期的な雇用管理、人材確保の観点から継続的な支援を行うため、
 - ・ 再就職希望の状況把握
 - ・ 再就職のための研修案内
 - ・ 再就職のための求人案内
 等のきめ細かな支援を定期的実施

福祉人材センター等との連携

- 保育所等と連携し、離職時に福祉人材センターへの登録を勧奨
(速やかな就職支援)

Web等による登録

- ・ 再就職希望の聴取
- ・ 求人情報の紹介
- ・ 研修の案内 など

登録勧奨

離職



【保育士】

来所による登録

再就職希望にマッチした
保育所の紹介

新人看護職員が基本的な臨床実践能力を獲得するための研修を実施することにより、看護の質の向上及び早期離職防止を図ることを目的とする。

病院等におけるOJT研修

研修体制

研修責任者

プログラム企画・運営組織
(委員会等)

教育担当者

実地指導者

新人看護職員

A外来

B病棟

ガイドラインに沿った研修(努力義務)

新人保健師研修

新人助産師研修

新人看護職員研修

■新人看護職員研修事業

ガイドラインに沿った新人看護職員研修の実施に対する支援。
(補助率) 1/2 (基準額) 440千円～(1名)
(対象経費) 研修責任者・教育担当者経費など

■医療機関受入研修事業

他の病院等の新人看護職員を受け入れた研修の実施に対する支援
(補助率) 1/2 (基準額) 113千円～(4名受入)
(対象経費) 教育担当者経費など

参加
(OJT)

支援

推進事業(都道府県)

■新人看護職員研修推進事業

すべての病院等の新人看護職員がガイドラインに沿った研修を受けられるよう、地域における連携体制を構築し、新人研修の着実な推進を図るため

- ① 病院団体や職能団体などの関係者による協議会を設け、施設間連携の活性化に関する方策や調整などを協議
- ② 新人研修が実施困難な病院等へのアドバイザー派遣などの事業の実施。

(補助率) 定額(1/2相当) (基準額) ①2,307千円、②170千円 (対象経費) 諸謝金、旅費、会議費、会場借料、賃金など

集合研修(都道府県)

■多施設合同研修

(新人看護職員合同研修)

新人研修が自施設で完結することが困難な施設の新人を対象とした研修の実施。
(補助率) 定額(1/2相当) (基準額) 1,009千円
(対象経費) 諸謝金・旅費、会場借料、賃金など

(新人助産師合同研修)

各病院等の新人助産師は少数であるため、どの病院等でも共通する研修内容等に関して、合同で開催することにより効率的・効果的な新人研修を実施。

(補助率) 定額(1/2相当) (基準額) 1,009千円
(対象経費) 諸謝金・旅費、会場借料、賃金など

■研修責任者等研修

(研修責任者研修)

新人研修の企画・運営等に必要能力を習得するための研修の実施。
(補助率) 定額(1/2相当) (基準額) 1,171千円
(対象経費) 諸謝金・旅費、会場借料、賃金など

(教育担当者・実地指導者研修)

教育担当者や実地指導者に必要能力を習得するための研修の実施。
(補助率) 定額(1/2相当) (基準額) 1,171千円
(対象経費) 諸謝金・旅費、会場借料、賃金など

注1) 地域医療介護総合確保基金の対象事業は、都道府県の実情に応じて基準額や対象経費等の追加・拡充が可能であるため、記載については、平成25年度のもを一例として記載している。

注2) 地域医療介護総合確保基金における国と都道府県の負担割合は、国2/3、都道府県1/3

建設人材不足へ対応するため、次の事業により建設分野の事業主等による訓練を促進し、人材の育成・確保を図る
(18,000人養成(平成27～31年度の5年間))

離転職者、新卒者等

< 国と建設業界が連携した新たな取組 >

1 建設労働者緊急育成支援事業【新規】

(5,000人養成(5年))

離転職者、新卒者、学卒未就職者等について、型枠工等不足する技能者に係る訓練から就職支援までをパッケージとして実施する。
(委託事業 5年間の時限措置)

- ①対象職種 型枠工、鉄筋工、とび工等の人材不足職種
- ②事業内容 訓練生募集、座学・実習(1～6カ月。再委託可)の実施、傘下企業等への就職支援 等
- ③対象経費 養成経費、就職支援経費、教材費、一般事務費
- ④委託対象 建設産業関係事業団体等を想定
- ⑤実習機関 富士教育訓練センター、三田建設技能研修センター、ものづくり大学等を想定
- ⑥養成規模 年間1,000人×5年＝5,000人養成(初年度は600人程度)

在職者

< 建設業界の主体的な取組に対する支援 >

2 認定職業訓練の充実【拡充】

(8,000人養成(5年))

①広域団体認定訓練の新規実施団体認定

- ・ 大手ゼネコン等が傘下協力企業を中小企業事業主団体化して都道府県知事の認定を受け、その従業員を対象とする認定職業訓練を実施した場合、広域団体として助成
(1/2経費助成 その他、建設労働者確保育成助成金から一定額の運営費及び施設・設備費用1/2(上限3億円)を助成)

②認定職業訓練の充実

- ・ 算定基準引上げ
- ・ 補助対象要件の見直し
- ・ 国との雇用対策協定を締結した都道府県への増額補助

< 企業等の個別の取組に対する支援 >

3 キャリア形成促進助成金の拡充【拡充】

(5,000人養成(5年))

系列企業、グループ企業等が連携したり、企業が単独で、従業員に実習と座学を組み合わせた訓練を実施した場合に、訓練費用及び賃金への助成を拡充。

- ①経費助成 2/3(中小企業以外は1/2)
- ②賃金助成 Off-JT: 800円/h(中小企業以外は400円/h)
OJT : 700円/h(中小企業以外は400円/h)

認定職業訓練の拡充 ～企業内での訓練機会の充実～

平成27年度要求額 16億円の内数
(平成26年度予算額 9.3億円の内数)

- 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充実を検討

▶ 認定職業訓練に対する補助の充実を検討

対象：建設、介護等の人材不足分野における中小企業事業主等が実施する認定職業訓練の、経費の一部について、補助の充実を検討。

▶ 補助対象要件の緩和を検討



平成27年度キャリア形成促進助成金

平成27年度要求額 346億円

(平成26年度予算額 219億円)

職業訓練などを実施する事業主等に対して訓練経費や訓練中の賃金を助成し、労働者のキャリア形成を効果的に促進

○ 事業主及び事業主団体等向け

助成内容			助成額※()額は中小企業以外の額
① ものづくり人材育成訓練【拡充】	中小企業 中小企業以外 事業主団体等	製造業等が実施する大臣の認定を受けた次のOJT付き訓練 ・ 事業主団体等と企業が連携して実施する訓練 ・ 複数の企業が連携して実施する訓練	経費助成：2/3(1/2) 賃金助成：1h当たり800円(400円) OJT実施助成：1h当たり700円(400円)

○ 事業主向け

助成内容			助成額※()額は中小企業以外の額
② 政策課題対応型訓練			
① 成長分野等人材育成コース	中小企業 中小企業以外	健康・環境などの成長分野等での人材育成のための訓練	経費助成：1/2(1/3) 賃金助成：1h当たり800円(400円)
② グローバル人材育成コース		海外関連業務に従事する人材育成のための訓練(海外の大学院、大学、教育訓練施設などで実施する訓練も含む)	
③ 中長期的キャリア形成コース (平成26年10月1日新設予定)		中長期的なキャリア形成に資する教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練	
④ 熟練技能育成・承継コース	中小企業 中小企業以外 【拡充】	熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、認定職業訓練	⑤について若者育成認定企業(仮称)が行う場合の経費助成：2/3(1/2)【拡充】
⑤ 若年人材育成コース		採用後5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練	
⑥ 育休中・復職後等能力アップコース	中小企業 中小企業以外	育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練	経費助成：2/3(1/2)【助成率拡充】 賃金助成：1h当たり800円(400円)
⑦ 認定実習併用職業訓練コース	中小企業 中小企業以外 【拡充】	ア 製造業等が実施する大臣の認定を受けたOJT付き訓練	※ ⑦のOJT実施助成：1h当たり700円(400円)
	中小企業	イ 大臣の認定を受けたOJT付き訓練(アを除く)	経費助成：1/2 賃金助成：1h当たり800円
⑧ 自発的職業能力開発コース	中小企業	労働者の自発的な能力開発に対する支援	※ ⑦のOJT実施助成：1h当たり600円
③ 一般型訓練	中小企業	政策課題対応型訓練以外の訓練	賃金助成：1h当たり400円 経費助成：1/3

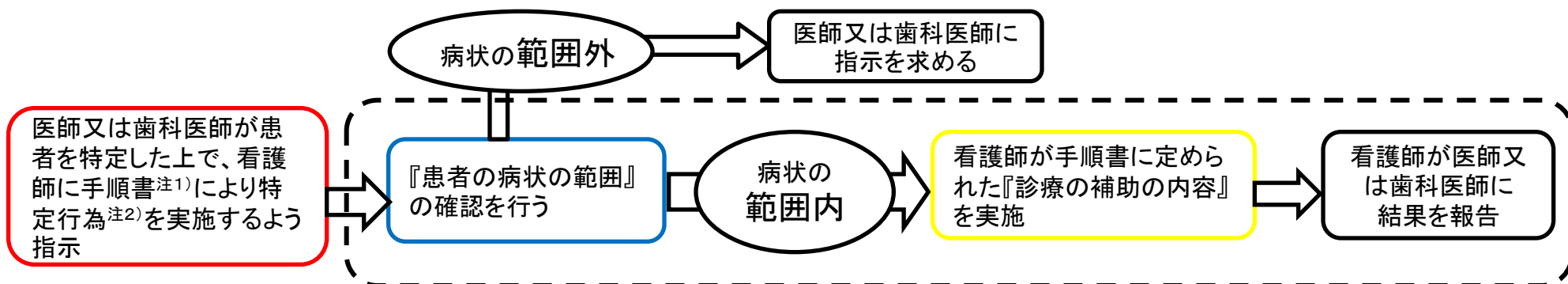
○ 事業主団体等向け

助成内容			助成額
④ 団体等実施型訓練	事業主 団体等	事業主団体等が構成事業主の雇用する労働者を対象に行う、若年労働者への訓練や熟練技能の育成・承継のための訓練、育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練【拡充】	経費助成：1/2（育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練 2/3）

制度創設の必要性

- 2025年に向けて、さらなる在宅医療等の推進を図っていくためには、個別に熟練した看護師のみでは足りず、医師又は歯科医師の判断を待たずに、手順書により、一定の診療の補助(例えば、脱水時の点滴(脱水の程度の判断と輸液による補正)など)を行う看護師を養成し、確保していく必要がある。
- このため、その行為を特定し、手順書によりそれを実施する場合の研修制度を創設し、その内容を標準化することにより、今後の在宅医療等を支えていく看護師を計画的に養成していくことが、本制度創設の目的である。

特定行為に係る研修の対象となる場合



注1) 手順書: 医師又は歯科医師が看護師に診療の補助を行わせるためにその指示として作成する文書であって、看護師に診療の補助を行わせる『患者の病状の範囲』及び『診療の補助の内容』その他の事項が定められているもの。

注2) 特定行為: 診療の補助であって、看護師が手順書により行う場合には、実践的な理解力、思考力及び判断力並びに高度かつ専門的な知識及び技能が特に必要とされるもの。

- 現行と同様、医師又は歯科医師の指示の下に、手順書によらないで看護師が特定行為を行うことに制限は生じない。
- 本制度を導入した場合でも、患者の病状や看護師の能力を勘案し、医師又は歯科医師が直接対応するか、どのような指示により看護師に診療の補助を行わせるかの判断は医師又は歯科医師が行うことに変わりはない。

指定研修修了者の把握方法

研修修了者の把握については、厚生労働省が指定研修機関から研修修了者名簿の提出を受ける(省令で規定することを想定)。

制度の施行日

平成27年10月1日

人材不足分野における公共職業訓練の拡充

平成27年度要求額 65億円

(平成26年度予算額 43億円)

○建設、保育、介護等の人手不足分野における再就職を支援するため、各分野の公共職業訓練を拡充する。

※実績の括弧内は平成24年度就職率。

《建設分野》

建設機械等の運転技能だけでなく、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」や型枠等の要素を取り入れた「住宅建築工事科」等の建設分野のコースを拡充。

【実績】

(建設分野の離職者訓練)

平成24年度受講者数

施設内訓練 5,973人(81.2%)

委託訓練 163人(60.7%)



《保育分野》

委託単価の引き上げ等保育士の資格取得コースを拡充する。

【実績】

(保育士の資格取得コース)

平成24年度受講者数

1,013人(81.8%)



《介護分野》

より実践的な能力開発を支援するため、座学と企業実習を組み合わせたデュアル方式の訓練コースを拡充する

【実績】

(委託訓練における介護分野)

平成24年度受講者数

21,670人(76.0%)

＜うち、デュアル方式 1,747人
(80.0%)＞



上記の能力開発支援を充実させ、これらの分野における再就職支援を強化