

# 保育士確保プラン 参 考 資 料

# 国家戦略特区における「地域限定保育士」について

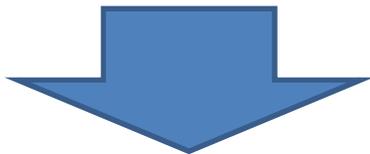
## 追加の規制改革事項の内容

保育士不足解消等に向けて、都道府県が保育士試験を年間2回行うことを促すため、2回目の試験の合格者には、3年程度当該都道府県内のみで保育士として通用する「地域限定保育士」(仮称)の資格(但し、国家戦略特区に係る他の都道府県との協議が整えば、当該他の都道府県でも保育士として通用する資格とする。)を与えられるよう、制度を整備する。

## 概要

### <現状>

- 保育士試験は、毎年1回、都道府県が行っている。
- 「日本再興戦略」改訂2014において、保育士試験の年2回実施を関係都府県に要請することが盛り込まれ、関係都府県に対し、保育士試験を年2回行うことについて検討するよう通知。



保育士確保が難しい状況を解消するため、保育士試験を年2回行うことを促す仕組みが必要。

- 国家戦略特区の区域を含む都道府県が行う年間2回目の試験の合格者には、3年程度当該都道府県内のみで保育士として通用する資格を付与する。
- なお、当該3年程度経過後は、「保育士」として地域を限定せずに働くことが可能となる。

## ○処遇改善加算

新制度施行後の公定価格において、職員の勤続年数や経験年数に応じ、3%を加算

## ○平成26年度の公務員給与改善に対応した単価のアップ

	格付け	本俸基準額※1		人件費（年額）※2	
		平成26年度当初	平成26年度改定後	平成26年度当初	平成26年度改定後
保 育 士	( 福 )1-29	195, 228円	197, 268円 (+2, 040円)	約 3 5 6 万円	約 3 6 3 万円 (+2. 0%)

※1 俸給額とは別途、特別給与改善費を加えている。

※2 賞与や地域手当等を含む人件費の年額、地域手当については全国平均値を用いて算定

# 保育士養成施設に対する就職促進支援事業

## 【目的】

保育士確保策の一つとして、指定保育士養成施設を卒業予定の学生に対する保育所・児童福祉施設等への就職を促すための取組（リアリティショックに対応するための特別講座の開講、現役保育士であるOB・OGとの交流会、保育所等就職説明会の定期開催等）を積極的に行っている養成施設に対し、当該取組の結果、保育所・児童福祉施設等に勤務することとなった学生の割合（保育所等の就職内定率）が、対前年度保育所等内定率の全国平均値から増加した割合に応じ、就職促進のための費用を助成することで新卒者の保育所等への就職促進を図る。

## 【対象施設】

指定保育士養成施設

## 【実施主体】

都道府県

## 【指定保育士養成施設における就職促進のための取組内容】

- 保育士という職種への期待と現実とのギャップ（リアリティショック）に対応するための講座の開講
- 卒業予定者と保育士として現場で活躍する養成校OB・OGとの交流会の開催
- 卒業予定者を対象とした就職説明会 など

## 【補助額】

上記に示す取組を実施した結果、指定保育士養成施設卒業予定者の保育所、児童福祉施設等への就職内定率について、前年の就職率（全国平均）と比較し、2%増加するごとに260,000円

## 【補助率】

国1/2、都道府県1/2

# 保育士試験による資格取得支援事業

## 【目的】

保育士確保策の一つとして、保育士試験合格後、保育所等に保育士として勤務することが内定した者に対し、保育士試験受験のための学習に要した費用の一部を補助することで保育士資格取得者の拡充を図る。

## 【対象者】

受験講座の受講等により学習し、保育士試験により保育士資格を取得した者であって、その後、保育所等に就職することが内定した者

※教育訓練給付など、他の助成との併用は不可。

## 【実施主体】

都道府県、指定都市又は中核市

## 【補助額】

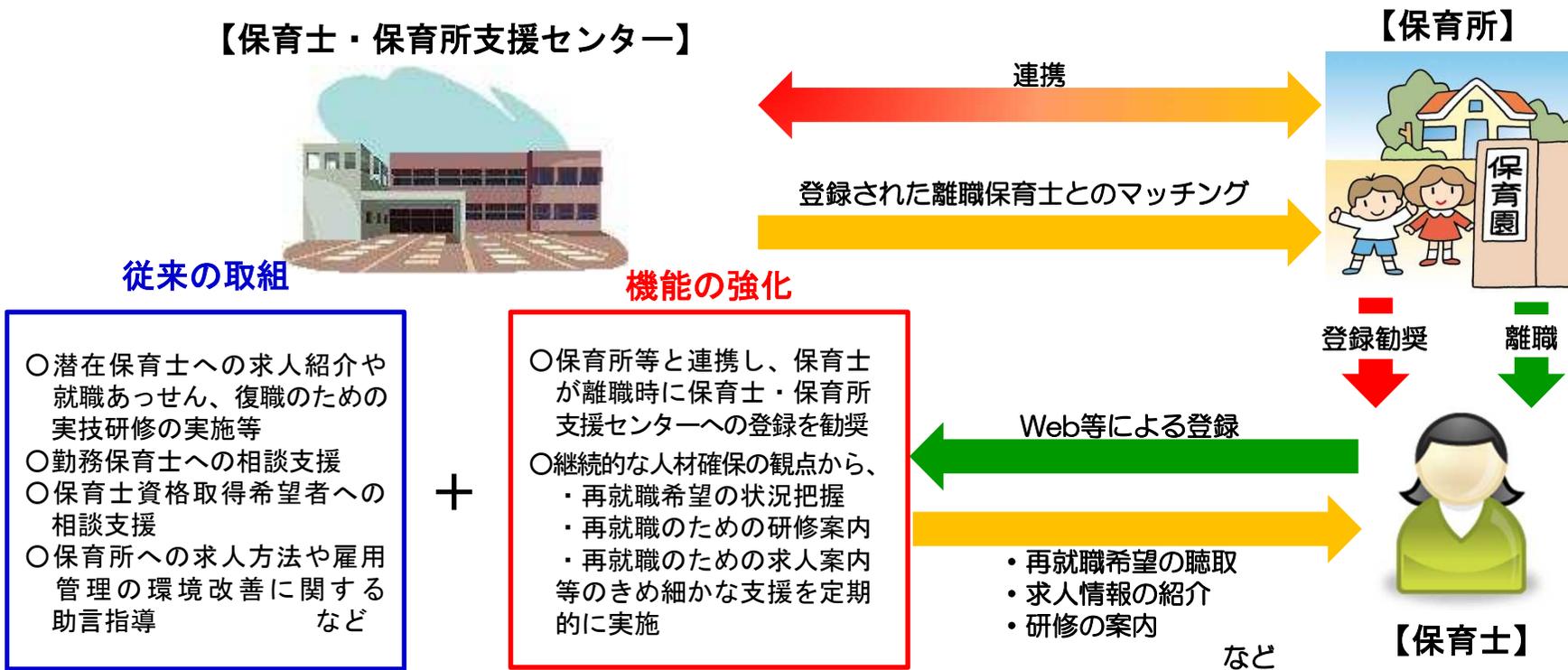
受験のための学習に要した費用（受験講座の受講費、テキスト購入費等）の1/2（150千円を上限）

## 【補助率】

国1/2、都道府県、指定都市又は中核市1/2

# 保育士・保育所支援センターの機能強化について

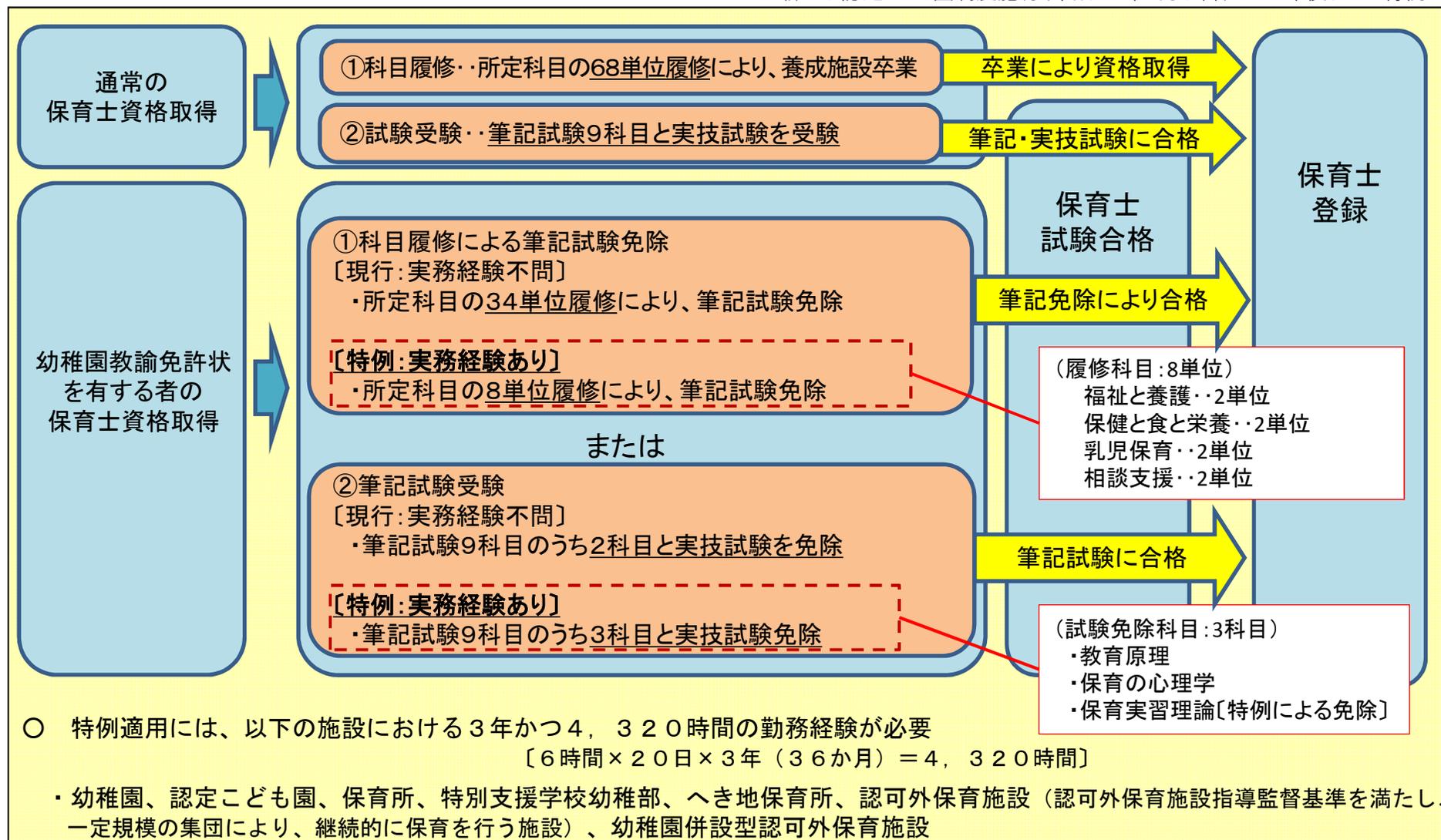
- 保育士・保育所支援センターは、保育士確保策の一つとして、潜在保育士への就職支援や保育所に勤務する保育士・保育士資格取得希望者からの相談等を行うとともに、復職前の実技研修を実施することで潜在保育士の再就職を支援することを目的として、都道府県・指定都市・中核市が設置している。
- 更なる保育士確保の推進を図るため、保育所を離職した保育士に対して、再就職希望の状況を随時把握し、再就職に向けた研修案内・求人案内などの情報提供を行い、再就職に向けきめ細かな支援を実施する。
- また、シンポジウムの開催や集客力のある施設へ出張相談の実施など、幅広く普及啓発を行い、保育士・保育所支援センターの認知度を向上させる。



※必要に応じ福祉人材センター等と連携

## 保育士資格取得の特例について

- 幼稚園教諭免許・保育士資格の併有を促進するために、実務経験を有する幼稚園教諭の保育士資格取得について、履修科目・試験科目を軽減する特例を設ける。
- ※保育所で働く保育士の75%が幼稚園教諭免許を併有  
※新たな認定こども園制度施行(平成27年4月以降)から5年後までの特例



- 特例適用には、以下の施設における3年かつ4, 320時間の勤務経験が必要  
〔6時間×20日×3年(36か月)＝4, 320時間〕
- ・幼稚園、認定こども園、保育所、特別支援学校幼稚部、へき地保育所、認可外保育施設（認可外保育施設指導監督基準を満たし、一定規模の集団により、継続的に保育を行う施設）、幼稚園併設型認可外保育施設
- 特例制度を活用して円滑に保育士資格を取得できるための環境を総合的に整備(平成26年度試験から実施)
- ・申請機会を年2回にする(4～5月、10月に申請可)      ・申請の手数料を2,400円に引き下げ
  - ・合格通知の発送を早期化(4～5月申請の場合7月、10月申請の場合12月に通知)
  - ・保育士養成施設における受講料を補助(最大10万円補助)

# 保育士資格取得支援事業

## 【事業の目的】

### ① 認可外保育施設保育士資格取得支援事業

認可外保育施設に勤務している保育士資格を有していない保育従事者の保育士資格取得を支援し、当該施設が認可保育所に移行すること等によって必要となる保育士の増加を図り、子どもを安心して育てることが出来るような体制整備を行う。

### ② 保育教諭確保のための保育士資格取得支援事業

子ども・子育て支援新制度における新たな幼保連携型認定こども園の保育教諭等は、幼稚園教諭免許状と保育士資格の両方の免許・資格を有する者とされていることから、幼保連携型認定こども園における幼稚園教諭免許状を有する者の保育士資格取得を支援することにより、子ども・子育て支援新制度の円滑な実施を図る。

### ③ 幼稚園教諭免許状を有する者の保育士資格取得支援事業

幼稚園教諭免許状を有する者について保育士資格取得特例の活用による保育士資格取得を支援することにより、保育士の増加を図り、子どもを安心して育てることが出来るような体制整備を行う。

### ④ 保育所等保育士資格取得支援事業

保育所、認定こども園、幼稚園、乳児院及び児童養護施設(以下「保育所等」という。)に勤務している保育士資格を有していない保育従事者の保育士資格取得を支援し、保育所等における保育士確保を図り、子どもを安心して育てることが出来るような体制整備を行う。

## 【対象者】

- ①の事業 認可外保育施設指導監督基準を満たすことの証明書の交付を受けた認可外保育施設に勤務する者
- ②の事業 幼保連携型認定こども園及び幼保連携型認定こども園への移行を予定している施設に勤務する実務経験を有する幼稚園教諭免許状取得者
- ③の事業 実務経験を有する幼稚園教諭免許状取得者
- ④の事業 保育所等に勤務する保育従事者

※ 保育士登録後、当該施設に1年間以上勤務すること。

**【実施主体】**

都道府県、指定都市及び中核市

**【補助率】**

①の事業 国3/4、都道府県・指定都市・中核市1/4

②～④の事業 国1/2、都道府県・指定都市・中核市1/2

**【補助基準額】**

<指定保育士養成施設受講料等>

事業対象者1人につき、指定保育士養成施設の受講に要した経費の1/2を補助対象とし、以下の額を上限とする。

(②、③の事業はウのみ対象)

ア 指定保育士養成施設を卒業することにより保育士資格を取得する者 300千円

イ 幼稚園教諭免許状を有する者が指定保育士養成施設で必要教科目を修得する場合 200千円

ウ 実務経験を有する幼稚園教諭免許状を有する者が指定保育士養成施設で必要な教科目を修得する場合 100千円

<代替保育従事者雇上費> ※①の事業のみ対象

1日当たり 5,920円

※ ②の事業の対象者については、「保育教諭確保のための幼稚園教諭免許状取得支援事業」の代替幼稚園教諭雇上費の補助対象。

# 専門実践教育訓練給付金及び教育訓練支援給付金の概要 【平成26年10月1日施行】

## 専門実践教育訓練給付金の概要

雇用保険の被保険者である者又は被保険者でなくなってから1年以内(注1)にある者が、厚生労働大臣の指定する専門的・実践的な教育訓練(専門実践教育訓練)を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給するもの

(注1) 妊娠、出産、育児等により教育訓練を開始することができない者については、最大4年に至るまで、当該理由により当該教育訓練を開始することができない日数を加算することができる。

## 支給要件

- 支給要件期間(注2)10年以上(初回の場合は2年以上)
- 当該訓練開始日前10年以内に教育訓練給付金を受給していないこと

(注2) 教育訓練を開始する日までの通算した被保険者であった期間のこと。なお、過去に教育訓練給付金の支給を受けたことがある場合は、支給に係る教育訓練を開始した日前の期間は、支給要件期間には算入されない。

## 給付の内容

- 教育訓練に要した費用の**40%相当額(上限年間32万円)**を、受講状況が適切であることを確認した上で、6か月ごとに支給
- 加えて、訓練修了後1年以内に、資格取得等し、被保険者として雇用された者(注3)又は雇用されている者には、**教育訓練に要した費用の20%相当額(上限年間16万円)**を追加支給

(注3) 一年以内に雇用されることが困難な者として職業安定局長が定める者を含める。

## 教育訓練支援給付金の概要

専門実践教育訓練を受講する若年離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、**基本手当日額の50%相当額**を訓練受講中に2か月ごとに支給するもの(平成30年度末までの暫定措置)

## 支給要件

次の全てに該当する場合に教育訓練支援給付金を支給する。

- (1) 45歳未満の離職者
- (2) 訓練開始前に教育訓練給付金の支給を受けたことがないこと
- (3) 当該専門実践教育訓練の修了が見込まれない者等でないこと

## 指定講座について

① 業務独占資格または名称独占資格の取得を訓練目標とする養成課程

(訓練期間原則1年以上3年以内)  
講座数)597講座

例)介護福祉士、看護師、保育士等

② 専修学校の職業実践専門課程

(訓練期間2年)  
講座数)437講座

例)商業実務、情報等

③ 専門職学位課程

(訓練期間原則2年または3年以内)  
講座数)35講座

例)ビジネス・MOT等

# 保育士修学資金貸付事業

## 【目的】

指定保育士養成施設に在学し、保育士資格の取得を目指す学生に対し修学資金を貸し付け、もってこれらの者の修学を容易にすることにより、質の高い保育士の養成確保に資することを目的とする。

## 【貸付対象者】

児童福祉法第18条の6に規定する指定保育士養成施設に在学する者

## 【実施主体】

以下のいずれかにより実施。

- 都道府県（都道府県社会福祉協議会に委託して行う場合も含む。）
- 都道府県が適当と認める社会福祉法人又は特例社団法人若しくは特例財団法人（都道府県知事が修学資金の貸し付けに当たって必要な指導・助言を行う場合に限る。）

## 【貸付額】

- 月額5万円以内（貸付期間は2年間を限度）
  - 貸付の初回に入学準備金として20万円以内、卒業時に就職準備金として20万円以内をそれぞれ加算
- ※ 貸付利子は無利子。  
※ 貸付申請時に生活保護受給世帯等の者については、生活費の一部として加算あり。

## 【補助率】

- 国3／4、都道府県1／4

## 【修学資金の返還免除】

貸付を受けた者が、指定保育士養成施設卒業から1年以内に保育士登録を行い、修学資金の貸付けを受けた都道府県の区域内等の保育所等において保育士として5年以上従事したときは、修学資金の返還を免除。

## 公的職業訓練の概要

### 公共職業訓練（離職者訓練）

○主に雇用保険受給者（例えば一定の職業経験を有し、基礎的な能力を有する者）に対して、実践的能力を習得する職業訓練を実施

#### <施設内訓練>

○国（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構） ※主にものづくり分野の訓練を実施

訓練コース：制御技術科、テクニカル・オペレーション科、金属加工科等

訓練期間：標準6か月

○都道府県 ※地域の実情に応じた訓練を実施

訓練コース：自動車整備科、溶接技術科、造園科等

訓練期間：標準6か月～1年

<委託訓練>（委託元は都道府県）※資格取得コースを実施

・委託先：民間教育訓練機関等

・訓練コース：保育士養成コース等（2年）

・訓練期間：標準3か月（最長2年）

### 求職者支援訓練（求職者支援制度における職業訓練）

○雇用保険を受給できない方（例えば非正規労働者や就業経験の無い者等）に対して、基礎的能力から実践的能力までを一括して付与する職業訓練を実施

➢受講者の多様な状況に対応できるよう、基礎的能力のみを付与する訓練も設定

○実施機関：民間教育訓練機関等（訓練コースごとに厚生労働大臣が認定）

訓練コース：保育スタッフ養成科、保育者養成科等

訓練期間：3～6か月

※訓練期間中、収入・資産など一定要件を満たす方に職業訓練受講給付金を支給

・月10万円その他、訓練機関へ通うための交通費（通所経路に応じた所定の額）を支給

・希望する方には貸付を上乗せ（月5万円、配偶者等がいる場合は月10万円）

# 保育士研修等事業について

## 【目的】

保育士の専門性向上を図り、子どもを安心して育てることが出来るような体制整備を行うため、自治体において保育所の職員等を対象とした研修の実施に必要な費用の一部を補助する。

## 【事業の内容】

### (1) 保育の質の向上のための研修の実施

- ・ 障害、虐待などの専門性を持った保育士に係る研修の実施
- ・ 指導者育成のための研修の実施
- ・ 保育士初任者や中堅保育士が参加して、保育の基礎知識などを受講するフォローアップ研修の実施 など

### (2) 指定保育士養成施設の学生等を対象とした取組の実施

- ・ 指定保育士養成施設の在学生に対する就職説明会、保育所に勤務する保育士と養成施設の学生の交流会の開催
- ・ 指定保育士養成施設の就職担当者に対する、求人情報収集の方法等に関する研修の実施
- ・ 高校を訪問し保育士の仕事の魅力を伝達する取組の実施 など

### (3) 就業継続支援研修の実施

- ・ 新人保育士を対象とした、就職前の期待と現実とのギャップへの対応方法、新人保育士にとって負荷の大きい業務（保護者対応等）についての研修の実施
- ・ 保育所経営者・管理者（所長等）を対象とした、人事管理や職場環境改善等（所内の相談体制、柔軟な働き方のできる勤務体制の構築、メンタルヘルス等）のノウハウを習得するための研修の実施

### (4) 潜在保育士の再就職を支援する研修の実施

- ・ 保育所の潜在保育士受け入れに当たって、施設側の留意点・改善点の研修・指導のほか、処遇改善につなげる雇用管理や経営管理の改善のための研修・指導の実施
- ・ 保育所等への再就職を希望する保育士に対して、現場復帰に必要となる研修や再就職の前に就職を希望する保育所等での保育実技研修の実施
- ・ 保育実技や安全管理等の研修と就職相談会や保育所見学を組み合わせた再就職支援研修の実施 など

# 中小企業労働環境向上助成金（個別中小企業助成コース）の概要

## 趣 旨

重点分野等の中小企業事業主は、雇用創出の中核的な担い手となることが期待される一方、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問題を抱えている。  
雇用管理制度の導入等への助成を行うことにより、労働者の労働環境を向上させ、もって中小企業の魅力的な雇用創出を図る。

## 事業（拡充）の概要

重点分野等の中小企業が、雇用管理責任者を選任し、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、又は介護福祉機器の導入を行った場合に助成金を支給する。

### ◆助成対象

#### 【重点分野事業主】

①評価・処遇制度、②研修体系制度、又は③健康づくり制度を導入した助成した場合に助成

#### 【介護関連事業主】

①評価・処遇制度、②研修体系制度、若しくは③健康づくり制度を導入、又は④介護福祉機器を導入した場合に助成

	重点分野事業主	介護関連事業主
①評価・処遇制度	○	○
②研修体系制度	○	○
③健康づくり制度	○(26年4月～)	○
④介護福祉機器	×	○

## 支 給 額

### ① 評価・処遇制度

評価・処遇制度、昇進・昇格基準等を導入し、実施した場合、40万円を助成

### ② 研修体系制度

教育訓練制度を導入し、実施した場合、30万円を助成

### ③ 健康づくり制度

法定外の健康診断、メンタルヘルス相談等の制度を導入し、実施した場合、30万円を助成

### ④ 介護福祉機器(介護事業所のみ)

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)

# キャリア形成促進助成金

## 制度概要

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

- ※ 事業主にあつては、事業内職業能力開発計画・年間職業能力開発計画を作成するとともに、職業能力開発推進者を選任することが必要
- ※ 事業主団体等にあつては、訓練実施計画を作成することが必要
- ※ 1コースあたり20時間以上（海外で実施する訓練の場合は30時間以上）の訓練が対象

助成内容		助成額
<b>① 政策課題対応型訓練</b>		
①成長分野等人材育成コース	大企業・ 中小企業	賃金助成：1h当たり800円 (400円) 経費助成：1/2 (1/3) ※( )額は大企業の額
②グローバル人材育成コース		
③育休中・復職後等能力 アップコース		
【平成26年10月1日新設】 ④中長期的キャリア形成コース		
⑤若年人材育成コース	中小企業	賃金助成：1h当たり800円 経費助成：1/2 ※⑦については企業における実 習の助成あり(1h当たり600円)
⑥熟練技能育成・承継コース		
⑦認定実習併用職業訓練コース		
⑧自発的職業能力開発コース		
<b>② 一般型訓練</b>	中小企業	賃金助成：1h当たり400円 経費助成：1/3
<b>③ 団体等実施型訓練</b>	事業主 団体等	経費助成：1/2

- ※ 経費助成の1人1コースの支給限度額は、①①～④は15万円～50万円（大企業は10万円～30万円）、①⑤～⑧及び②は7万円～20万円
- ※ 1事業主の年間の支給限度額は、500万円（認定職業訓練又は①⑦の場合は1,000万円）、1事業主団体等の年間の支給限度額は500万円
- ※ 助成の対象となる訓練等の受講回数は、1労働者につき、1年度3コースまで
- ※ 東日本大震災に伴う被災地の事業主については、助成率の特例あり（中小企業：賃金800円(1h)・経費1/2 大企業：賃金400円(1h)・経費1/3)

## キャリアアップ助成金について

○有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、これらの取組を実施した事業主に対して包括的に助成。

### 【本助成金の活用にあたって】

事業所ごとに「キャリアアップ計画」の作成、「キャリアアップ管理者」の配置が必要。

### 《助成メニュー》

助成内容・要件		助成額 ( )内は大企業の額 ※下線部分は、平成26年3月1日から平成28年3月31日まで支給額を拡充または要件を緩和											
正規雇用等転換	有期契約労働者等を正規雇用等に転換 または 直接雇用（以下「転換等」）	①有期→正規：1人当たり <u>50万円</u> （40万円） ②有期→無期：1人当たり20万円（15万円） ③無期→正規：1人当たり <u>30万円</u> （25万円）  ※1年度1事業所当たり①～③合わせて15人まで（②は10人まで） ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、1人当たり10万円（大企業も同額）加算											
人材育成	有期契約労働者等に下記いずれかの訓練を実施  ①一般職業訓練（OFF-JT） ②有期実習型訓練（OFF-JT+OJT） ③中長期的キャリア形成訓練（OFF-JT）	OFF-JT《1人当たり》 賃金助成：1h当たり800円（500円） 経費助成：訓練時間数が <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">100時間未満</td> <td style="text-align: center;">10万円( 7万円)</td> <td style="text-align: center;">15万円(10万円)※</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">100時間以上200時間未満</td> <td style="text-align: center;">20万円(15万円)</td> <td style="text-align: center;">30万円(20万円)※</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">200時間以上</td> <td style="text-align: center;">30万円(20万円)</td> <td style="text-align: center;">50万円(30万円)※</td> </tr> </table> ※ 中長期的キャリア形成訓練を受講する場合  OJT《1人当たり》 実施助成：1h当たり700円（700円）			100時間未満	10万円( 7万円)	15万円(10万円)※	100時間以上200時間未満	20万円(15万円)	30万円(20万円)※	200時間以上	30万円(20万円)	50万円(30万円)※
100時間未満	10万円( 7万円)	15万円(10万円)※											
100時間以上200時間未満	20万円(15万円)	30万円(20万円)※											
200時間以上	30万円(20万円)	50万円(30万円)※											
処遇改善	有期契約労働者等全員の基本給を <u>2%</u> 以上増額	1人当たり1万円（0.75万円）  ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり <u>20万円</u> （15万円）上乗せ											

※上記の他、有期契約労働者等に法定外の健康診断、短時間正社員への転換、パート労働者の労働時間延長を実施した場合に助成

### 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

労働者のための保育施設を事業所内（労働者の通勤経路又はその近接地域を含む）に設置、増築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成する。

	助成率
①設置費※	大企業3分の1、中小企業3分の2
②増築費※	大企業3分の1、中小企業2分の1
③運営費	1～5年目：大企業2分の1、中小企業3分の2 6～10年目（平成24年10月31日前に認定申請を行い労働局長の認定を受けた場合）：3分の1

※ 2回（1年目と3年目）に分けて支給

### 子育て短時間勤務支援助成金

少なくとも小学校就学前までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を導入し、小学校3年生までの子を養育する利用者が生じた場合、事業主に支給する。

企業規模	1人目	2人目以降※
中小企業事業主	40万円	15万円
上記以外の事業主	30万円	10万円

※ 5年間、1企業当たり延べ10人まで（中小企業事業主は5人まで）

### ポジティブ・アクション能力アップ助成金

女性の活躍促進についての数値目標を設定し、一定の研修プログラムの実施により、目標を達成した事業主に支給する。  
中小企業30万円、大企業15万円（1企業1回限り）

### （参考）キャリア形成促進助成金 （育休中・復職後等能力アップコース）

育休休業中、復職・再就職後の能力アップのための訓練等を実施した事業主に支給する。

中小企業 経費助成2分の1・賃金助成800円  
大企業 経費助成3分の1・賃金助成400円

## 両立支援等助成金

### 中小企業両立支援助成金

#### 代替要員確保コース

育休休業取得者が、育休休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給する。

支給対象労働者1人当たり 15万円（注）

※ 1企業当たり5年間、1年度延べ10人まで

#### 育休復帰支援プラン助成金

中小企業団体に配置された「育休復帰プランナー」による支援のもと「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者が育休を取得した場合、及び、当該育休取得者が復帰した場合に中小企業事業主に支給する。

支給対象事業主1回当たり 30万円（注）

※ 1企業当たり2回まで  
1回目：プランを策定し、育休取得した時  
2回目：育休者が職場復帰した時

#### 休業中能力アップコース（経過措置）

育休休業又は介護休業取得者を円滑に職場復帰させることを目的とした能力の開発及び向上に関する、次のいずれか1つ以上の措置（職場復帰プログラム）を実施した中小企業事業主等に支給する。

- ①在宅講習                      ②職場環境適応講習
- ③職場復帰直前講習          ④職場復帰直後講習

※平成26年3月31日までに休業を開始し、平成26年9月30日までに当該休業を終了した労働者が対象

支給限度額 21万円（注）

※ 1企業当たり育休・介護それぞれ5年間、1年度延べ20人まで

#### 期間雇用者継続就業支援コース

期間雇用者と正社員が同等の要件で利用できる育休休業制度、育休短時間勤務制度を就業規則等に規定し、期間雇用者の育休休業取得者を原職又は原職等に復帰させ、6カ月以上継続して雇用した中小企業事業主であって、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修を実施する事業主に支給する。（※育休休業を終了した期間雇用者が平成25年4月1日以後平成28年3月31日までに出了事業主が対象。）

	支給額
1人目	40万円（注）
2人目から5人目まで	15万円（注）
期間雇用者の育休休業取得者が正社員として復職した場合	1人目10万円加算 2～5人目 5万円加算

#### 継続就業支援コース（経過措置）

育休休業取得者を原職又は原職等に復帰させ、一年以上継続して雇用した100人以下の事業主であって、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修を実施する事業主に支給する。（※初めて育休休業を終了した労働者が平成23年10月1日以後平成25年3月31日までに出了事業主が対象。）

	支給額
1人目	40万円
2人目から5人目まで	15万円

（注）代替要員確保コース、休業中能力アップコース、期間雇用者継続就業支援コースについては、両立支援の実効性を高めるため、女性の活躍促進について事業主が数値目標を含む内容の目標を宣言し、当該数値目標を達成した場合は、1企業当たり1回に限り、5万円を上乗せする。

# 保育士・保育所支援センターについて

## 【目的】

保育士の専門性向上と質の高い人材を安定的に確保する観点から、潜在保育士の就職や保育所の潜在保育士活用支援等を行うことを目的とする。

## 【主な業務】

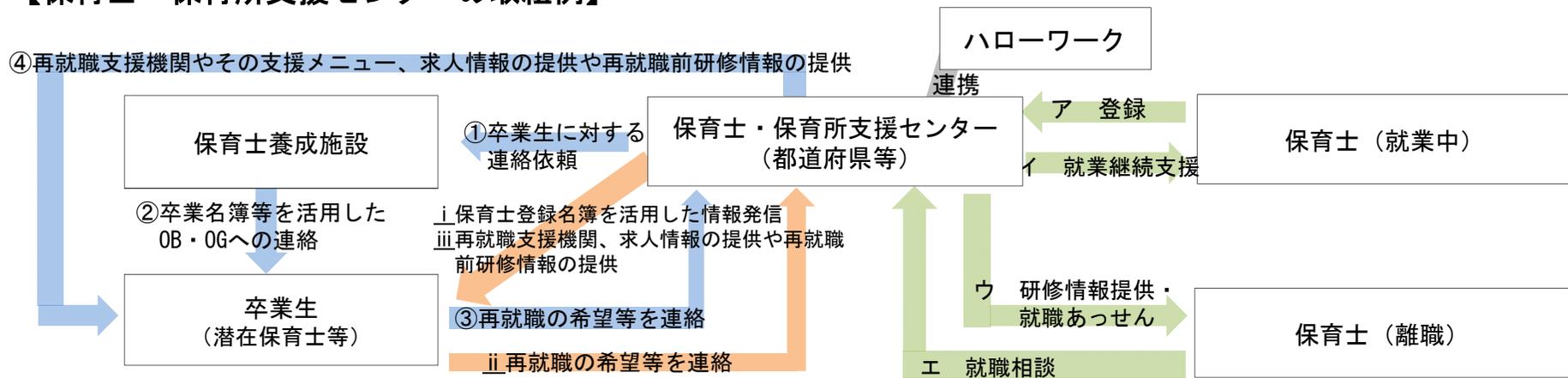
- ・ 対潜在保育士：再就職に関する相談・就職あっせん、潜在保育士の掘り起こし（保育士登録名簿を活用した情報発信等）
- ・ 対保育所：潜在保育士の活用方法（シフト、求人条件、マッチング等）に関する助言
- ・ 対保育士：保育所で働く保育士や保育士資格取得を希望する者からの相談への対応（職場体験など）
- ・ 人材バンク機能等の活用：保育所への就職・離職時等に保育士・保育所支援センターに登録し、①就業継続支援、②離職後の再就職支援（求人情報の提供や研修情報の提供）等を継続的に行うことのできる仕組みを構築

## 【設置状況】

33都府県（40か所）設置

※都道府県・指定都市・中核市が直営又は民間団体等に委託して実施

## 【保育士・保育所支援センターの取組例】



# ハローワークにおける保育士マッチング強化プロジェクト

## ハローワークにおける重点取組

### ハローワークにおいて、求人・求職者の双方に対し保育士人材確保のために重点的な取組を実施

#### 1 未充足求人に対するフォローアップの徹底（対求人事業所）

求人受理後一定期間が経過するも未充足の保育士求人について、ハローワークが求人事業所である保育所を訪問し、求職者のニーズを踏まえた求人条件等への見直しに向けた相談・援助を実施。

#### 2 保育士としての就業意欲を喚起する求人情報等の提供（対求職者）

- 保育士求人への応募検討の契機となるよう、保育士としての就業意欲を喚起するため、研修等の開催スケジュール・内容や保育士求人に関する最新動向についての情報、地域の保育事情等を踏まえた保育士向けパンフレット等を求職者へ積極的に提供。
- 保育士の実情や魅力等を発信する機会として、保育所見学会や説明会の定期的な開催。

#### 3 保育所のニーズを踏まえた求人充足支援

- 小規模な面接会から複数の保育所による合同面接会といった大規模なものまで、求人充足に向けた効果的な方法を保育所個々のニーズを踏まえ検討し、実施。
- 求人条件等からみて、地域の保育士資格を所持している求職者では求人が充足しない場合には、他地域の労働局・ハローワークと連携し、同一労働市場圏広域マッチングを展開。

## ハローワークと都道府県・市区町村の連携強化

### 職業紹介を行うハローワークと保育所の整備を実施する都道府県・市区町村の連携強化

#### 1 連携により保育士確保が困難な地域を重点的实施地域として取組

都道府県・市区町村が保有する保育所整備予定地域や定員増加地域の情報（ハコの情報）に基づく、特に保育士の確保が必要な地域において、ハローワークが保育所整備等と連動しつつ、保育士のマッチングを重点的に実施。

#### 2 都道府県・市区町村が実施している研修等の情報をハローワークに提供し、求職者に対する情報発信を強化

都道府県・市区町村が、保育士資格を持っている者を対象として自らが主催している研修等に関する情報をハローワークに提供する体制を整え、ハローワークにおいて研修等情報を必要としている保育士資格を持つ求職者に対し的確に情報を提供し、研修等への参加を勧奨。

#### 3 保育士としての勤務に結びつくセミナーの開催

- 労働局・ハローワークや都道府県・市区町村が実施する就職支援セミナー等再就職のための各種イベントの開催に当たって相互に連携して、地域における保育所整備等に関する情報や最新の保育士の実情、保育士求人に関する最新動向等を同時に説明する機会を積極的に設定。
- ハローワークにおいて、事業主（保育所）向けセミナーを開催するなどにより、保育士が応募しやすい求人条件などの求人・求職の最新動向やマッチングの好事例について情報提供する。また、セミナーは、都道府県（保育士・保育所支援センター等）が実施する保育所の管理者に対する雇用管理の研修と連携して開催することで、人材確保と定着を支援する。

#### 4 ハローワークと保育士・保育所支援センター等における求職者の共同支援

ハローワークの保育士資格を持っている求職者のうち、「保育」に対する責任の重さや保護者との関係等保育士ならではの悩みによって保育士としての就業を希望しない又は保育士としての就業経験がない者等を、ハローワークと保育士に対する専門性（保育の仕方や方針等）を活かした職業相談等を行う保育士・保育所支援センターにおいて共同で支援することで、求職者が抱える課題を解決。

# 保育従事者のキャリアアップのための仕組み

- 保育士資格を有していない子育て支援員などの保育従事者等が、保育士資格を取得しやすくするための仕組みの検討
- 保育所等に勤務する保育士の実務経験年数等に応じ、保育所長・主任保育士等へとステップアップするための仕組みの検討

