

## 「平成27年度補正予算事業等への対応について」

社会福祉法人全国社会福祉協議会  
中央福祉人材センター  
所長 福母 淳治

### 1. 介護人材の登録、情報提供等の円滑な実施について

#### (1) 業務システムの構築

27年度補正予算において、介護人材の登録、情報提供等のための業務システムの開発費等が中央福祉人材センター事業費として計上。

#### (2) 福祉人材情報システム（COOLシステム）の改修と運用

登録した介護人材の円滑な再就業支援につなげること、(1)の介護人材の登録、情報提供等の業務システムとの機能連携及び現在普及しているデバイス（スマートフォン等）への対応等のため、COOLシステムの機能強化を併せて実施。

福祉人材情報システム（COOLシステム）とは、都道府県福祉人材センターが実施する無料職業紹介事業のための業務システム

#### (3) システム開発に係る大まかなスケジュール

平成28年2月～	要件定義
同4月～29年2月頃	設計、開発
29年1月	機器のリプレイス(COOLシステムの機器等の更新)
同3月	運用テスト
	新システムについての都道府県センター職員研修

#### (4) 都道府県センターが負担するシステム維持経費の確保と新しい業務を実施するにあたって必要な体制整備

システムの運用経費の財源確保

介護人材の登録、情報提供等を円滑に実施するための体制整備と財源確保  
都道府県福祉人材センターに新たに生じる主な業務

- 1) 登録に関する相談支援
- 2) 登録する者の個人情報の管理、問い合わせ等への対応
- 3) 登録する者に提供する各種の情報の収集・作成、提供
- 4) 再就業に向けた研修会等の事業の企画立案、実施

- 5) 普及のための継続的な広報活動
- 6) 関係団体との連携事業の企画立案、調整、実施 等

人員等体制の整備に必要となる財源の確保について、都道府県当局と都道府県福祉人材センターの間で十分な調整が必要

#### (5) 普及促進に係る広報等の取り組み

国、都道府県当局、都道府県福祉人材センター、中央福祉人材センターが連携を密にしながら、都道府県労働局を始めとする関係機関及び法律による、届出を支援する努力義務が課せられる事業経営者団体等関係団体と相互に協力しつつ連携して推進

## 2. 多様な人材の参入促進

### (1) 中高年層の参入促進・・・事業所への働きかけ

「まんじゅう型から富士山型へ」と提起されているように、専門職である介護福祉士を核として、中高年齢層、就業していない女性など多様な人材の参入を本格的に進めていくことが不可欠

中央福祉人材センターにおいては、中高年齢者層の参入促進に向けて、平成 26 年度から「中高年齢者層の介護分野への就業促進に向けた調査研究事業」を実施し、中高年齢者層を積極的、有効に活用している特別養護老人ホームの取り組みを調査し、そのノウハウ、ポイントを整理した研修資料を 27 年度末までに作成、提供予定（別紙参照）

各都道府県社協・都道府県福祉人材センター、経営協、種別協における事業者対象の人材マネジメントに関する研修において活用

### (2) 中高年齢層の参入促進・・・中高年齢者への働きかけ

中高年齢者の活用に関して、27 年度補正予算において、将来就労を視野にしている中高年齢者に対する介護に関する入門的研修、職場体験事業が事業メニューとして盛り込まれている。

この事業を活用して、都道府県福祉人材センターが、高齢者団体等と連携し中高年齢者に対する介護、福祉分野への就労に関する啓発、入門的研修・職場体験事業をこれまでのノウハウを活用し、一連のものとして実施することが必要

### (3) きめ細かなマッチングの推進

平成 20 年度補正予算から継続して設置されているキャリア支援専門員は、アウトリーチ型の取り組みである事業者訪問により求人事業所に関する情

報を蓄積し、またハローワーク等への出張相談により求職者との接点を作りだし、豊富な情報量ときめ細かな相談支援により、キャリア支援専門員の設置が事業化された平成21年度以降の福祉、介護人材の採用・就職及び定着に大きく貢献している。

中高年齢者等多様な人材の参入促進という方向性の中で、キャリア支援専門員によるマッチング活動の充実により、多様な人材の参入を促進していくことが課題

# 「中高年齢層の介護現場における 就労促進に向けた手引き(仮称)」 について

中央福祉人材センター

## 1. 作成経緯

介護職の必要人員については、厚労省等の推計によると平成25年から団塊の世代が後期高齢者となる平成37年には約77万人の純増が必要であるとされている。一方、生産年齢人口は、この間に約1,000万人減少すると推計



介護の職場を支える人材として中高年の活用を視野に置く必要があると考えられるが、現在必ずしも施設、事業所における中高年の活用の方法等が明らかになっている状況ではない。



中高年齢層の活用の実態把握と、効果的な活用や活用の工夫について調査すべく

- 平成26年10月、施設経営者、研究者、都道府県福祉人材センター職員、中央福祉人材センター職員からなる検討委員会を設置
- 平成27年1月、全国社会福祉法人経営者協議会の特別養護老人ホームを営営する会員法人1,135法人に対し、アンケートを実施し、回答をいただいた法人等9法人にヒアリングを実施



委員会による検討と調査結果を踏まえ、中高年齢層の採用や活用を積極的に行っていくための手法や、ノウハウやその効果等を整理し、具体的な取組内容や取組を実施する上での留意点等を明らかにした。



「中高年齢層の介護現場における就労促進に向けた手引き(仮称)」の作成に。

## 2. 「中高年齢層の介護現場における就労促進に向けた手引き(仮称)」の概要

### 目次

はじめに.....	2
1. 中高年の介護職員の活用にあたっての考え方.....	3
(1) 介護現場における就労実態.....	3
(2) 中高年の介護職員の概念.....	3
(3) 中高年の介護職員を活用していくことのメリット.....	4
(4) 中高年の介護職員の活用にあたっての前提条件.....	4
経営理念を実現するための人材マネジメント.....	5
職員満足の充足.....	5
2. 中高年の介護職員の活用に向けたポイント.....	6
(1) 求人のポイント.....	8
(2) 採用のポイント.....	11
(3) 配置のポイント.....	14
(4) 育成のポイント.....	18
(5) 定着のポイント.....	20
衛生要因と動機付け要因.....	20
衛生要因への対処.....	22
法人の方針.....	22
規律・人員体制・勤務体制.....	23
給与支給額.....	24
職場の風土・人間関係・規律性.....	24
精神面・生活の支援.....	25
動機付け要因への対処.....	25
仕事の内容.....	26
達成感.....	26
承認.....	26
責任と裁量度.....	27
成長機会.....	27

タイトル、目次は現時点でのものです。今後委員会での検討により変更する可能性があります。

## 2. 「中高年齢層の介護現場における就労促進に向けた手引き(仮称)」の概要

### (3) 配置のポイント

採用した中高年の介護職員の配置に際しては、子育て・介護などの事情や健康面・体力面の不安、生活スタイルなどを配慮します。従来行われている「業務に人材を合わせる」のではなく、「人材に業務を合わせる」よう意識を転換させます。

取組のポイントを  
簡潔に要約！

#### <業務の分割化>

- 多様な人材を活用する前提として、マニュアルや手順書を整備するなど、業務内容や求める行動を明確化させる。
- 業務内容を明確化させて分割可能な業務単位を明らかにすることで、能力・生活スタイル等に合わせて業務を組み合わせる（人材に業務を合わせる）ことが可能になる。

法人・施設での  
好取組事例の紹介！

#### 業務の分割化

「人材に業務を合わせる」ためには、マニュアルを明確化させ、中高年の介護職員の抱える課題を把握することが必要になります。

以下のコラムで「委員会での議論、アンケート・ヒアリング結果等を踏まえた解説！」に接する業務」として介護を行うベースとなる業務を明確化させた事例です。

新たに採用した60代以上の職員は「生活業務の負担が減った若年層介護職員は従来同様」が実現できつつあるなど、サービスの質

委員会での議論、  
アンケート・ヒアリング結果等を踏まえた解説！

#### <業務の分割化を実施した事例>

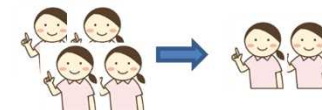
##### 施設概要

- 所在地 : 首都圏 □施設種別 : 特別養護老人ホーム
- 入居定員 : 133名(特養個室106名 地域密着型床室20名 ショートステイ個室7名)

##### <課題認識>



福祉施設林立による人材確保難  
<サービスの質と人材確保に関する認識>



労働者人口減少によるさらなる人材確保難



サービスの質の向上は施設の売りとしてアピールでき、人材確保にも役立つ



##### 前提となる認識

- 所在地域には福祉施設が林立し、求職者は給与・休日・シフトなどの条件を容易に比較できるため、時給が高止まりしたり、応募がなかったりするなど人材確保に窮している。
- 労働者人口が減少し、将来的に人材確保がさらに困難になると、「中高年の介護職員の採用・活用」により採用対象者の範囲を広げ、人材確保の道筋を見つける必要を感じていた。

本内容は現時点でのものです。今後委員会での検討により変更する可能性があります。

そうした介

### 3. 中高年の介護職員の活用にあたってのポイント

#### < 求人のポイント >

##### 求人媒体の活用

- 応募の間口を広げるため、複数の求人媒体を組み合わせる。
- 「待ちの姿勢」で応募を待つだけでなく、「攻めの姿勢」で積極的に働きかけも行う。

#### < 採用のポイント >

##### 面談・事前見学

- 面談・事前見学では法人側のアピールに終始せず、応募者の人となりや意欲・能力を確認する。
- 面談で法人理念や求めるスキル等を示したり、事前見学で現場体験の機会を設けたりしてミスマッチを防ぐ。
- 応募者の不適切な発言や態度などが無いか確認する。

##### 労働条件の柔軟な運用

- 就業規則や給与規定等を採用形態・区分ごとに整備するなど準備を行い、さまざまな背景・事情を抱える応募者に合わせて柔軟に運用することで、多様な人材を確保できるようにする。
- 「定年延長と再雇用」を通じた高年齢層職員の継続雇用を行うために、労働条件を柔軟に変更できるよう就業規則等を整備しておく。

本内容は現時点でのものです。今後委員会での検討により変更する可能性があります。



### 3. 中高年の介護職員の活用にあたってのポイント

#### < 配置のポイント >

##### 業務の分割化

- 多様な人材を活用する前提として、マニュアルや手順書を整備するなど、業務内容や求める行動を明確化させる。
- 業務内容を明確化させて分割可能な業務単位を明らかにすることで、能力・生活スタイル等に合わせて業務を組み合わせる(人材に業務を合わせる)ことが可能になる。

#### < 育成のポイント >

##### 未経験者・無資格者育成プログラム構築

- 法人・施設での育成を前提とした採用を可能にするために、育成プログラムを構築する。

#### < 定着に向けたポイント >

##### 衛生要因と動機付け要因

- 定着に向けては、中高年の介護職員が現在置かれている状況を満足させることが求められる。
- そのためには、仕事のやる気を損なう要因(衛生要因:「法人の方針」「規律・人員体制・勤務体制」「給与支給額」「職場の風土・人間関係・規律性」「精神面・生活の支援」)に対処し、改善することを第一優先に行う。
- その上で、仕事のやる気を引き起こす要因(動機付け要因:「仕事の内容」「達成感」「承認」「責任と裁量度」「成長機会」)のそれぞれに対応していく。

本内容は現時点でのものです。今後委員会での検討により変更する可能性があります。