

グループディスカッション用資料

「介護人材確保対策の現状と未来志向の対策について」

(目次)

	(頁)
Aグループ	2
Bグループ	9
Cグループ	16
Dグループ	23
Eグループ	30
Fグループ	37

Aグループ ディスカッションテーマ

施策(1)

「介護職に関する国民の理解を深めるとともに、
新たなイメージを創出する」

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策(1)

福祉人材センターへの委託事業:中学生・高校生への福祉の仕事あれこれ出前講座、福祉施設体験講習会、職場体験の実施

介護福祉士等養成施設への補助事業: H25は「のっぽさんと宮沢賢治」「地域を支える人材になろう～何からはじめよう」などの講演会・セミナーを開催

・一般の方も興味を持ちやすいテーマでのセミナー等開催により、広く一般の方に福祉介護の魅力を認識していただく機会となっており、一定の効果があるものと考えられる。

・人材センターや福祉の仕事に関する啓発物品の配布(H25はクリアファイル)は、県内全中学校・高校を対象に実施しているが、出前講座は中高合わせて5校のみにとどまっております十分とは言えない。また、小学校を対象とした取組は行っていない。
・介護職についてのイメージアップは必要だが、どのようなイメージを伝えていけばいいか、整理できていない。

施策(3)

福祉人材センターへの委託事業及び介護福祉士等養成施設への補助事業により、就業支援のための職場体験、研修会の開催等を行っている。

・有資格者名簿のデータは活用しているものの、職場体験も研修会も参加人数が少ない。→潜在的有資格者を対象とした研修は、手間がかかる割に人が集まらず、効果が上がりにくいとして、昨年度実施した養成施設が今年度は実施を見合わせる可能性もある。

施策(6)

「青森県高齢者福祉人材定着支援事業」
目的 介護の職員の定着率向上を図る
主な内容

- 1 階層別研修
(コミュニケーション、チームケア、リーダーシップ、管理者・経営者研修)
- 2 職場環境、労務管理改善のためコンサルタント派遣
- 3 人材定着支援委員会設立

平成26年度からの取り組みであり実績が出ていない。
青森県老人福祉協会に委託する事業であるが、県も検討会議等に参加し、共に事業を実施していくことにしている。

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策(1)

- 進路選択学生等支援事業(養成施設)
 - ・高校進路指導部訪問
 - ・高校生を対象とした説明会や職業体験
 - ・地域イベントにおける啓発, セミナー等
- 福祉・介護人材マッチング機能強化事業
 - ・福祉の魅力発見ツアー, 福祉キャラバン隊等
- 福祉・介護人材参入促進研修(市町村社協)
 - ・地域住民に対して福祉・介護サービスの意義や重要性を理解してもらい, 福祉・介護職への入職のきっかけをつくるための講習会等
- 職場体験事業

- 進路選択学生等支援事業(養成施設)
 - 県内の養成施設の充足率は上昇傾向にあるが, 依然として低い水準にある。
 - さらに若い世代(小・中学生)に, 介護のイメージアップを図る必要がある。
 - 教師・保護者にも, 介護職は大変という意識がある。
 - より良いイメージを与えられるよう事業内容の見直しが必要。
- 福祉・介護人材マッチング機能強化事業
 - 小・中学生を対象としたイメージアップを図るため, H26年度から福祉の魅力発見ツアー及び福祉キャラバン隊を実施。
- 福祉・介護人材参入促進研修(市町村社協)
 - 講習会参加者のボランティア等へ登録状況 H25: 約40%(36人参加→14人登録)
 - ・福祉・介護分野への入職には至っていない。事業を実施する市町村社協が少ない。
- 職場体験事業
 - 体験者の就職状況 H25: 12.8%(133名参加→17人就職)
 - ・継続して実施するとともに, 受入施設においても体験者の入職率アップのための取り組みが必要。

施策(4)

- 福祉・介護人材マッチング機能強化事業
 - ・キャリア支援専門員による職場紹介, 求人事業所開拓,
 - ・就職面接会
 - ・出張相談会(ハローワーク)
 - ・就職相談会(市町村社協)
 - ・ふくし職働(就職支援講座, 仕事とこころの相談コーナー, サロン)

- 福祉・介護人材マッチング機能強化事業
 - キャリア支援専門員による職場紹介
 - ・窓口は県央地域の人材センターのみであるため, 県境地域の求職登録が少ない
 - ・このため, 各地域のハローワークや市町村社協において定期的に相談会を実施
 - ・新規求人登録数は, 年々増加傾向にあるが, 有効求人倍率は依然として, 全産業と比較して高い状況にあるため, 更に登録促進を図る必要がある。
 - ・また, 社会福祉施設新任研修のアンケート結果によると, 人材センターを通じての就職割合は全体の2%。求人・求職ともに人材センターへの登録について, 更に周知を図る必要がある。
 - ・さらに, ふくし職働の就職支援講座の活用により紹介数・採用数のアップを図るとともに, 仕事とこころの相談コーナーやサロンの活用よりの離職率低下にも努めたい。
 - 就職面接会
 - ・参加求人施設・事業所数に対し, 求職者が少ない。面接会をPRすることにより参加人数を拡大する。

施策(6)

- 福祉・介護人材マッチング機能強化事業
 - ・経営者向けセミナー
 - ・交流研修
- 福祉・介護人材確保対策連携強化事業
 - ・関係機関(県・人材センター・ハローワーク・各種別協・学識経験者等)を構成員とする協議会を設置
 - ・人材確保のための課題の把握と対策の検討
 - ・職務階層別の人材確保調査, 検証

- 福祉・介護人材マッチング機能強化事業
 - 経営者の意識改革を図るため, 経営者向けのセミナーや職員向けの交流研修(法人間等で行う短期間の交流研修)を, H26年度から実施。
 - 施設・事業所の積極的な参加を促す必要がある。
- 福祉・介護人材確保対策連携強化事業
 - H26年度から協議会を人材センターの下部組織として位置付け, ワーキンググループとして今後の人材確保のために必要な対策について検討。
 - 意識改革を図るための有効な方法について, 更に検討していく必要がある。

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策(1)

介護職員合同入職式の実施
・新たに介護職員となった方々を知事が激励

・知事が激励することにより、新たに介護の仕事に就いた職員の励みになっており、介護職のイメージアップにもつながっていると考えている。

施策(6)

表彰の実施
・定着率が高い事業所等を表彰
・利用者からメッセージを募集し、優れた処遇を行った介護職員及び事業所を表彰

・介護職員の定着率向上に資する取組を行うなど他の事業所の模範となる事業所等を表彰することにより、他の事業所への普及に努めている。
・また、表彰を受ける介護職員や事業所の励みとなり、介護職員の確保・定着につながるものと考えている。

施策(6)

介護職員給与改善の取組
・経験や資格に応じたモデル給与表を作成し、事業所に給与改善を働きかけ

・経験や資格に応じた給与規程の普及に一定の効果がある取組と認識している。
・ただし、給与規程の導入や改正には一定の期間を要するため、効果があらわれるまでに時間がかかるという課題がある。

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策(4)

○福祉・介護人材マッチング支援事業

福祉・介護人材の円滑な就労・定着を支援するキャリア支援専門員を配置し、個々の求職者にふさわしい職場を開拓するとともに、事業所や施設においては、働きやすい職場づくりに向けた指導・助言を行っている。

【成果】

・平成25年度マッチング支援事業では、205名の福祉・介護職場への就職者実績があり、福祉・介護人材の確保において、一定の成果をあげられている。

【課題】

・求人は増加しているものの、求職者は減少傾向にある。
 ・求人側と求職側それぞれのニーズを把握し、ミスマッチを解消する必要がある。
 ・引き続き、事業所に対して、働きやすい職場づくりに向けた指導・助言を行っていく必要がある。

施策(1)

○福祉・介護の魅力発信事業

中学校・高等学校の生徒・保護者・教職員を対象に、福祉・介護の仕事に関する魅力を発信し、若い人材の参入を促す。

・実際に福祉職場で働く職員が、やりがいや仕事内容を伝えるセミナーの開催。
 ・現場体験を実施 等

【成果】

セミナーを30校、38回開催し、604名の参加があった。
 今後の新たな人材参入を促進するうえで、重要な取り組みであると考えている。

【課題】

進路選択では、保護者や教師からの影響も大きいと考えられるため、引き続き、保護者や教師に対して、福祉・介護の仕事についての魅力を発信していく必要がある。
 福祉・介護職場での体験が今後の進路選択へのきっかけにもなるため、引き続き、体験や見学等、現場に触れる機会を提供していく必要がある。
 事業所側からもやりがいや魅力を発信していく必要がある。

施策(3)

○離職者等就労支援事業

離職者等に対して介護職員初任者研修課程養成講座を実施し、資格を取得することにより、福祉・介護分野への就業を支援する。

【成果】

・介護職員初任者研修修了者114名。
 ・福祉・介護職場への就職者77名。
 ・受講者には職場体験を義務付けることにより、職務への理解を深めるとともにスキルアップセミナーを開催し、職場定着につながる支援を行った。

【課題】

・資格の取得と実際の現場体験から、福祉・介護職場への就職につながることは多いものの、離職率が高いのが現状である。
 ・低賃金、非正規雇用等が理由と考えられ、定着につなげることが課題である。

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策(1)

(1)介護職に関する国民の理解を深めるとともに、新たなイメージを創出する

(本県の取組)

介護職のイメージアップと参入促進のために、若い世代を中心に介護職場の魅力を伝え、介護分野への進学・就職を促進

- ①福祉人材センター職員による学校訪問の実施や就職フェアやセミナー等の開催
- ②介護福祉士養成施設教員による県内高校生や指導教員への助言や、ガイダンスの実施

(取組成果)

- ①平成25年度専門員による学校訪問45校
就職フェアによる就職者数62名(来場者 498名)
- ②平成24年度養成施設教員による学校訪問数158校※H25年度は実績なし)

(課題)

- ◇他府県に比べ若い世代の求職者数が少なく、県外への人材流出が多い
※人材センターへの求職者のうち20代の割合19.4%(全国平均22.3%)
※県内介護福祉士養成施設の定員充足率(H25年79% H26年49%)
- ◇若い世代に、和歌山県に戻ってきて介護の仕事に就いてもらうようアピールし、就職につなげていくことが課題

施策(3)

(3)潜在有資格者などの潜在労働力を掘り起こす

(本県の取組)

就職を希望する潜在的有資格者に対して、福祉人材センターに配置した専門員が再就業支援を実施

- ①福祉人材センター専門員による、再就業支援
- ②広報誌等を通じた広報・啓発

(取組成果)

- 平成25年度福祉人材センターによる「無料職業紹介事業」実績
潜在的有資格者の就職者数128名

※平成26年度において、潜在的有資格者を対象とした実態調査を実施中であり、介護職を離れた理由や復職の際に求める条件等について分析し、今後の支援につなげる予定

(課題)

- ◇潜在的有資格者を掘り起こし、就業支援につなげるのが課題
- ◇再び介護職場で働きたくなるような環境づくりが実現できるかが課題

施策(6)

(6)事業者の意識改革等により人材育成や処遇・雇用管理改善の取組を強化する

(本県の取組)

事業所の人材育成等についてセミナーや経営相談を通して支援を実施

- ①定着促進セミナーの開催
- ②採用力向上セミナーの開催
- ③経営相談の実施

(取組成果)

- ①平成25年度定着促進セミナー参加者52名(事業所経営者など)
- ②平成25年度採用力向上セミナー参加者52名(事業所経営者・採用担当者等)
- ③平成25年度経営相談134件

(主な相談テーマ施設経営、人材確保、会計税務について)

(課題)

- ◇セミナーを開催するだけでなく、受講後経営者が「受講内容をどう反映しているか」「取組による成果は出ているか」等、確実なフォローアップをしていくことが課題

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策(1)

養成校の学生や求職者を対象にした職場体験やバスツアー、小中高校生を対象とした介護体験を実施している。

小学校における介護体験は、総合学習の時間に取り入れられはじめている。今後も児童生徒に力を入れたいと考えており、学校関係者との連携を深めていく必要がある。

施策(5)

キャリアパス支援として、各事業所が行う研修等に対して必要経費を補助している。

事業所の規模によって研修への意欲が異なるため、小規模の事業所においても取り入れられるように働きかけていく必要がある。

施策(6)

事業所を集めて、福祉人材が福祉の職場に定着するように、意識啓発のセミナーを開催している。

人が足りていないと言っている事業所自身が、人材を定着させようという取組を実施しようとしていないのが現状である。事業所自身に福祉・介護人材確保の当事者意識を持ってもらう必要がある。種別団体が全体で人材確保に取り組む必要がある。

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

Bグループ ディスカッションテーマ

施策(2)

「女性・シニア層の参入促進強化により、
介護人材の担い手のすそ野を拡大する」

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策(2)

○潜在的介護人材の就職促進事業の実施
潜在的な労働力である主婦や元気な高齢者に対し、就労の動機づけ、介護の資格取得支援、就労支援を行うことにより労働力の発掘を行う。

平成26年度から新たに開始した事業であるため、対象となる高齢者や主婦に対する動機づけの方法や募集方法、実際の就労支援について検討中。
また、実際に資格取得をした後に介護事業所に就労する保証がないことなどから、実際の介護職員確保への効果が不明。

施策(4)

○福祉・介護人材マッチング機能強化事業の実施
地域住民が集まる公民館やボランティア団体、家族会への訪問説明会による、介護人材の掘り起こしの実施。また、介護事業所訪問による求人開拓や、求職者とのマッチングの実施。ハローワーク等へ求職・求人の移動相談会の実施。

マッチング機能強化事業については、求職者の掘り起こしや事業所と求職者とのマッチング、地域への訪問説明会による介護職に対するイメージの改善など幅広い業務を行っており、今後とも実施が必要である。
しかし、近年求職者数が減少していることから、求職者の掘り起こしが必要となっており、上記の潜在的介護人材の就職促進事業と連携して効果的に進めていくことが今後の課題となる。

施策(6)

○介護人材確保基盤整備事業の実施
専門員による介護事業所の訪問を実施し、事業者の人材面での課題把握や従事者の働く上での悩み等の相談を実施。
その中で専門員による解決が困難な課題が把握された場合は、課題解決のために専門家(中小企業診断士等)を派遣して課題解決に当たる。また、人材マネジメント等に関するセミナーを開催する。

平成26年度から開始した新規事業であり、介護人材確保の基盤となる事業者の経営基盤の確保等をおこなうことにより、介護職員の処遇改善や定着促進を図ることを目的とする。
新規事業であるためノウハウ等がなく、また、実際に経営基盤の脆弱な事業者の経営改善を行う場合には、事業者の自主的な努力が不可欠であり、当該事業に対する事業者の理解が必要になること等が課題となっている。
事業者の抱える課題や状況に応じて臨機応変な対応が求められ、今後も随時検討を行う必要がある。

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策(3)

○潜在有資格者向けの支援研修の実施
福祉・介護施設へのスムーズな再就職を図るための研修会・相談会の開催

(評価)
○潜在有資格者支援研修修了 99名(H25年度)
○潜在有資格者への働き掛けが不十分(研修参加者数が少ない)
(課題・ボトルネック)
○潜在有資格者の正確な把握ができず、効果的な働き掛けができない。
○潜在有資格者(介護分野で未就労の者)が就労しない理由、再就労の条件等を把握していない。
○潜在有資格者が就労し定着するまでの研修等のフォローアップ体制が不十分

施策(5)

○「長野県版キャリア・パスモデル」の提示
○福祉職員生涯研修事業の実施
キャリアパス・モデルに基づく階層別研修(新任、中堅、リーダー、管理者)の実施
○キャリア形成に係る講師派遣事業の実施
キャリア形成訪問指導事業の実施

(評価)
○福祉職員生涯研修受講者数 2,421名(H25年度)(申込者が増加、定着しつつある。)
○講師派遣事業による研修受講者数 7,797名(H25年度)(多くの施設で受講者あり。)
○キャリアパス導入が、職員の専門性向上、離職防止等に寄与することについて意識が低い事業者がいる
(課題・ボトルネック)
○事業者のキャリアパス導入状況について把握していない
○キャリアパス導入が、事業者、介護人材の双方にとってメリットとなるインセンティブが必要
○事業者の意識向上を図るため、研修会を開催する等、事業者に対して積極的にアプローチとする必要がある。

施策(2)

○介護職員初任者研修の実施による支え手(有資格者)の拡大
○現在、女性・シニア層に絞った参入促進策は実施していない。

(評価)
○介護職員初任者研修修了者は相当数(≒64,000人余(ホームヘルパー2級修了者数を含む累計)に上り、女性・シニア層も含まれる。数字上では介護の担い手は確保されている。
(課題・ボトルネック)
○上記にも関わらず、介護分野での人材不足は解消されていない。
○介護職員初任者研修修了者の介護分野での就労実態について把握できない。
○女性・シニア層の参入促進は必要だが、有効な参入促進策の立案が困難
○既存のマンパワーを活用し、介護の担い手を広げるため、事業所の管理者等が地域住民向けに講座を開催し、地域住民から介護の担い手を発掘
○シニア層が介護される側にならないための方策(需要の減)も必要。

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策
(2)

1 介護の就職チャレンジ事業
 実施方法 委託
 委託先 島根県社会福祉協議会
 対象者 未就労の中高年の男性と女性

H25実績 初任者研修 修了者 31名(うち就労15名)(募集定員 60名)
 学び直しセミナー 受講者 57名(うち就労12名)(募集定員 80名)
 課題 介護職員初任者研修への参加が少なく、就労まで結びついた者が少ない
 有資格者を対象とした「学び直しセミナー」への参加は前年に比べ増加したものの、就労まで結びついた者が少ない
 求職者と事業所とのマッチング支援

施策
(3)

1 訪問看護師確保対策事業
 財源 「緊急雇用対策基金」
 目的 訪問看護師の確保

H25実績 13名採用 (募集定員 20名)
 課題 募集、採用までの事務処理が煩雑なため、簡素化の要望がある
 採用にあたり離職しているものを雇用する必要があるため、適時に人材を確保することが困難。(補助対象外となる。)
 評価 訪問看護師の定着を図るためには、訪問看護師としての経験を積む必要があるが、小規模事業所が多く指導のための人員を割くことができない。このため一定期間、指導的看護師と一緒に訪問看護することとなるが二人分の報酬の算定ができないため事業所の人件費の負担が大きく補助なしでは新規雇用への取組が十分に行われず、訪問看護師確保の見通しが難しい。

施策
(5)

1 現任介護職員看護資格取得助成事業
 財源 「住まい対策基金」
 対象 介護老人福祉施設に勤務する中堅の介護職員
 目的 労働環境の改善
 介護の質の向上
 職員のキャリアアップによる定着

H26新規事業 2事業所応募(H26.5末現在)
 課題 介護人材が少ないなかで、修学させる必要があるため施設の人的負担が大きく、且つ代替職員の確保も困難であるため実施できない施設がある
 看護資格取得後の離職防止への対応
 看護師確保の数的目標の設定が難しい(終期の設定が難しい)
 評価 看護人材の確保が困難な施設からは、翌年度以降の補助制度の利用について問い合わせ等が寄せられている。

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策(1)

福祉・介護人材参入促進事業
 ○ポジティブイメージ啓発・体験キャンペーン
 ・福祉の職場入門講座・プチ体験
 気軽に参加してもらえるよう
 1日×県下5か所で開催
 ・ポジティブイメージ啓発
 キャッチコピーの募集
 ○福祉・介護人材確保セミナーの開催
 ・養成校と連携して開催。福祉の仕事の可能性
 についての講演会等も開催

・福祉・介護人材確保緊急支援事業の全て福祉人材センターに委託しているため、
 県社協との一層の連携が必要。
 ・若者に対して介護に対するイメージを払しょくしようにも、イメージを先に植え付け
 たり、介護の仕事に反対する親が多く若者の職業選択の妨げになっている。
 (体験事業やセミナーに来る学生は、親が福祉関係で働いているなど、すでに実際の
 の現場をある程度イメージできている者が多い傾向。)
 ・初めての取組となるキャッチコピーは福祉施設で働く職員だけでなく、デザイン学
 科の生徒などからも応募があり、関心を持ってもらえた。人材センターにおいても
 キャッチコピーをこれから積極的に使用していく姿勢。

施策(2)

緊急雇用創出事業臨時特例交付金を活用
 した「介護雇用プログラム」の実施
 ・人材派遣会社と契約
 ・離職失業者を雇用し、介護施設、障害福
 祉施設へ派遣
 ・介護職員初任者研修を受講
 ・雇用者向けに、介護技術の研修を実施
 ・派遣先施設向けに、人材定着に向けた研
 修や支援を実施

昨年度は、事業終了後、雇用者の半数以上が派遣先の施設で引き続き就業して
 おり、一定の効果が認められる。
 ・中に、事業途中で退職する者がいるが、施設内での人間関係によるものが原因
 の場合が多いので、施設における雇用管理や処遇の改善が必要と思われる。
 ・基金を活用して行っているが、基金終了後、県単独予算で同様の事業を継続す
 ることは困難である。

施策(4)

福祉・介護人材マッチング機能強化事業
 ・ハローワークに配置したキャリア支援専門
 員による求職相談
 ・アドバイザー派遣事業
 雇用管理、税金及び会計の専門家を派遣
 し安定的雇用の継続を図る。

・人口の少ない地域ではハローワーク来所者自体が減少傾向にあり、相談件数が
 伸びない。また、事業所訪問による求人開拓が進んでいない。
 ・地域によって採用傾向に差があるが、中高年男性というだけで断る事業所もあり、
 ミスマッチが埋まらない。
 ・アドバイザー派遣事業は事業所に大変好評を得ている事業だが、職員の確保に
 直接結びついているか効果が見えにくい。

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

◆マッチング機能強化事業の充実

キャリア支援専門員を配置し、求職者と介護現場を結びつける活動を実施している。
特に平成25年度からは、人材確保の難しい中山間地域で学生・若年層を対象としたセミナー及び就職面接(相談)会を開催。また、平成26年度からは、学校におけるキャリア教育の推進、女性の雇用促進強化策に取り組む。

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

従来から実施しているマッチング機能強化事業を充実させるとともに、人材の参入促進や職場への定着支援を図るための新たな施策として、今年度から下記の取り組みを実施している。

- ①福祉人材センターで新たに発掘した人材を、不安解消や就労意欲の向上を図るため福祉研修センターで育成し、福祉・介護職場への就職につなげる仕組みづくり。
- ②女性の福祉・介護分野での雇用促進策の強化
女性が安全に、安心して働くことができる環境を整備するために、腰痛予防対策としてリフト等の介護福祉機器の導入に対して県単独での補助を実施。
- ③小・中・高校生を対象としたキャリア教育の充実・強化
学校と施設の連携による介護現場での体験研修等、こどもと高齢者のつながりをより深めるために一体的・継続的な取り組みを実施。

施策(4)

施策(1)

施策(2)

◆福祉・介護の仕事のイメージアップを図るための広報活動

(1)①漫画を活用したパンフレットの作成、
②テレビ、③イベント、といった複数の広報媒体を組み合わせてPRを行うことで、若年層をはじめとしたより幅広い年齢層に福祉・介護の仕事の魅力を知ってもらうよう実施
(2)人材センターのPR

(1)① くさかり樹さん(高知県出身)の漫画「ヘルプマン」のイラストを使用したパンフレットを7万部作成し、県内の全中学生・高校生・専門学校等に配布。
② 3分間の番組枠の中で、県内で介護の仕事に従事している若者や養成学校で学ぶ生徒をクローズアップし、介護の仕事のやりがいや魅力を伝える。
(H25実績 9月～12月の期間で3分×13本を放送)
③ 介護の日に合わせて「こうち介護の日」イベントを実施。多くの県民が来場し、福祉・介護の仕事を知るきっかけの場となっている。(H25来場者 12,600人)

(2)介護職に興味を持ってもらう窓口である人材センターのPR(パンフレット・チラシ配布、新聞広告、CM、ハローワークに定期的な相談窓口の設置)を実施しているが、新たなイメージ創出までには至っていない。

◆関係機関の連携

福祉人材センターと同一施設内に設置している福祉研修センターで、福祉・介護職場の未経験者向けの研修を新たに実施。
子育てが一段落して就職したい方の就労を支援する。

子育てが一段落して就職したい方の就労を支援するための研修メニュー等について、PR方法のさらなる強化が課題(子育て広場等でのPR等を検討。)

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策(1)

- 1 人材養成体制確保事業
介護福祉士等養成校(以下、「養成校」という)が実施する、高齢者、主婦層等を対象とした福祉・介護に関するイベント・説明会開催事業への補助
- 2 新たな福祉人材開拓支援事業
養成校が実施する、地域住民向けの福祉・介護サービスの重要性を理解してもらうための研修実施への補助

- 1、2共通
【評価】
各養成校が毎年工夫しながら企画しており、ある程度の参加者は確保。
- 【課題】
理解を深めるとい点において、イベントは効果が見えにくい。
イベントも教室も、参加する者はある程度興味がある者であり、対象を広げるには他の手段の検討が必要。
事業実施養成校の近隣が対象となり、全県を網羅していない。
現在の取組では、新たなイメージを創出することまでを目的とはしていない。

施策(2)

- 1 人材養成体制確保事業
養成校が実施する、高齢者、主婦層等を対象とした福祉・介護に関するイベント・説明会開催事業への補助
- 2 新たな福祉人材開拓支援事業
養成校が実施する、高齢者、主婦層の福祉・介護分野への参画を進めるための研修実施への補助

- 1、2共通
【評価】
各養成校が毎年工夫しながら企画しており、ある程度の参加者は確保。
研修実施後、就職活動した者も出てきている。
- 【課題】
効果(参入につながっているか)が見えにくい。
事業実施養成校の近隣住民が対象となり、全県を網羅していない。

施策(6)

- 1 福祉・介護人材マッチング支援事業
働きやすい職場づくりのための法人向けセミナーを開催
- 2 福祉・介護人材定着支援事業
県内福祉・介護事業所から選定したモデル事業所に雇用管理改善コンサルティングチームを派遣し、改善事例を事例発表会や好事例集の配布により他施設へ周知

- 【評価】
1 法人向けセミナーは25年度からの取組。
2 26年度新規事業であり、まだ効果は不明
- 【課題】 1、2共通
人材育成や処遇改善は、事業者側の自主的な取組が必須。セミナー開催や事例集配布による情報提供の後、改善の実行にどこまでつながられるか。

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

Cグループ ディスカッションテーマ

施策(3)

「潜在有資格者などの潜在労働力を掘り起こす」

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策(1)

○小中高校に福祉・介護のアドバイザーを派遣し、福祉授業を行い、子どもたちの福祉・介護に関する理解を深める

○評価
事業実施校を対象に行ったアンケート調査結果からは、児童生徒の変化として、福祉・介護分野に触れ合う機会を設定することにより、子どもたちが福祉に対する正しい理解を深め興味・関心が芽生え、さらには福祉・介護分野を将来の選択肢とする意識が芽生えたり、実際に福祉に係わる活動に参加するなどの変化が見られている。

○課題
単発の授業支援となる傾向があり、派遣校において福祉に関わる学習が継続・発展できる取組が必要である。

施策(3)

○潜在的有資格者等に対する就労意欲の喚起、再就業を容易にするための講習会等の実施

○評価
平成25年度は年8回開催し、139名の参加があり、個別面談、就職紹介等に繋げている。

○課題
潜在的有資格者に直接開催情報を伝える手段がない状況にある。また、現場からは、潜在有資格者が資格を生かして復職を検討している人が少ないと感じているとの声がある。

施策(5)

○現に福祉・介護サービスに従事する者を対象に、スキルアップ研修やキャリアパスを見据えた研修の実施を支援

○評価
介護現場からの自発的な意思により企画し実施する研修を支援することで、より現場のニーズにあった内容による研修を実施することができ、また、小規模事業所に対しては、複数で構成するユニットによる研修活動を支援することで、研修活動の活性化、連携が促進されている。

○課題
年度毎に、事業者の自主企画による研修への支援にとどまっているため、キャリアパスを見据えた、長期的な視野を持った研修活動に繋げる取組が必要である。

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

潜在的有資格者等再就業促進事業
(県社協への委託事業)

職場体験事業

他分野からの離職者が、福祉・介護の仕事の魅力とやりがいを学び、実際の介護現場を知るための職場体験等を通じて、福祉・介護分野への再就業を促進する研修の実施

施策(3)

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

【評価】平成25年度は、児童施設13、障害施設27、高齢施設51の受入施設において体験学習を実施し、参加者延べ人数は141名、体験延べ日数は200日であり、再就業促進に向け、一定の成果を収めることができた。

【課題】

- ① 毎年の参加者数が伸び悩んでおり、参加者の拡大が課題。特に、資格取得・求人紹介等につながる可能性が高い若い世代の方々にいかにして参加していただくか、周知方法等を工夫する必要がある。
- ② 平成26年度から新たに介護福祉士等の潜在的な有資格者再就業支援研修にも取り組むので、こちらも多くの方々に参加していただけるよう取り組む必要がある。

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

福祉・介護人材マッチング機能強化事業
(県社協への委託事業)

県社協福祉・人材センターにキャリア支援専門員3名を配置し、施設・事業所における詳細な求人ニーズの把握と求職者の適性の確認、的確なマッチング、就業後の適切なフォローアップ等を一体的に実施

施策(4)

【評価】平成25年度は、キャリア支援専門員によるハローワーク等での出張相談222日、相談件数731件、地区別面談会の開催14回であった。地区別面談会への参加事業所、参加者、面談会を通して採用となる求職者も年々増加していることから、一定の成果があったと考えている。

【課題】

- ① キャリア支援専門員について、国の緊急雇用創出事業を活用しているため長期雇用を前提とする採用ができないことから、専門員の確保に苦慮している。
- ② 出張相談の際、ハローワークから求職者を振り向けていただくが、連携がうまくいかず、効率的な出張相談が行えない場合がある。

福祉・介護人材キャリアパス支援事業
(県補助事業)

福祉・介護施設職員が、就労年数や職域階層等に応じた知識や技術等を修得し、適切なキャリアパス、スキルアップを促進するための研修の実施。

補助事業者：事業所、職域関係団体等

施策(5)

【評価】

平成25年度は、看護協会、社会福祉士会、介護福祉士会等が開催した140講座に計3,665名の受講者があり、福祉・介護施設職員が知識や技術等を修得する上で一定の成果があったと考えている。

【課題】

福祉・介護施設職員を就労年数や職域階層ごとに分け、キャリアに応じた研修を実施するのが本来であるが、実際には様々なキャリアの者が一堂に会することが多くあり、専門性の高い研修の実施が困難な場合がある。

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策(1)

- ・中・高校生に対する福祉の仕事出前講座
- ・中・高校生向けの介護・福祉の仕事の魅力を伝えるパンフレット作成

- ・H25年度から開始した事業で実績も十分ではないが、出前講座を実施した中学・高校の生徒及び教員からは「そんな(福祉の)仕事をしている講師はカッコいいなと思った」「来年も開催したい」などの感想があった。各校の要望に個別対応したことが、高評価につながったと考えている
- ・クラス単位の開催の場合が多く、県民全体の理解促進、イメージアップを図るには規模が小さい

施策(3)

- ・職場体験事業
- ・潜在的有資格者等に対する基本的知識・技術の再確認のための研修

- ・介護・福祉の仕事に関心がある者を、ハローワークや福祉人材センターでの求職相談等から実際の仕事までつなげる効果的なツールとなっている
- ・介護福祉士等の有資格者の名簿を県がもっていないため、県では実態の把握が困難

施策(6)

- ・経営・管理者層に対する意識啓発のためのセミナー実施

- ・意識啓発であるため、具体的な取組みにつながったか、効果が図りにくい
- ・経営・管理手法は法人でそれぞれ違うため、模範となる取組事例の情報が少ない

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策(1)(5)(6)

きょうと福祉人材育成認証制度

- ・人材育成に積極的に取り組む福祉事業所を京都府が認証し、学生等に公表
- ・フローは宣言→認証→上位認証の3step
- ・認証取得に向けての取組を京都府を研修やコンサルティングで支援

◆現在の取組状況

平成25年4月の創設以来、順調に活用事業者は増え、平成26年3月末現在で宣言が238件、認証が59件。

◆課題

- ①ターゲットである学生への制度活用の推進
福祉業界へすでに興味を持っている学生に対しては、ある程度の活用普及ができていますが、福祉に目を向けていない学生に対しては、さらなる周知方法の工夫が必要。
- ②多忙な事業所の担当者にとって、認証申請の手続きが負担であるという意見も多い。事務手続きを必要最小限にするとともに、必要な制度は整えるべきと事業所職員の意識の向上が必要



施策(1)

業界の若手職員を巻き込んだ福祉業界の魅力発信プロジェクト

- きょうと介護・福祉ジョブネット(福祉現場の職員、関係団体、職能団体が参集し意見を交わすプラットフォーム)において、2つのチームを立ち上げ、業界魅力発信を検討
- 若者魅力発信チーム
 - 北部ブランドチーム

◆背景

一般的には「3K職場」等のネガティブなイメージを持たれることが多い福祉職場だが、職場で働く若手職員は、仕事にやりがいを感じ、キャリアアップを目指して頑張っている。このギャップを埋めるべく介護・福祉業界のイメージアップを図り、新卒学生等若者に魅力的な業界であることをPRするため、現場の若手職員によるプロジェクトチームを発足

■若者魅力発信チーム

「きょうと福祉人材育成認証制度」を軸として、若者にSNS等の広報ツールを活用し、魅力を発信

■北部ブランドチーム

「北部福祉人材養成システム」の広報や、福祉業界における北部ブランドづくりを推進し、北部へのU・ターン等につなげる。

施策(3)

潜在有資格者等再就業支援事業

- ・介護福祉士潜在有資格者専用の登録システム・窓口を設置し、再就業支援と定着のフォローを行う
- ・離職時や資格取得時に上記システムへの登録の斡旋を行う

◆背景

京都府内の介護福祉士等の有資格者のうち、就職していない「潜在有資格者」を掘り起こし、即戦力として就職を支援するとともに、離職者等については、登録システムを構築し、再就業を支援する。

◆事業のポイント

- ① 窓口の設置 ② 掘り起こし ③ 離職や資格取得時の登録斡旋 ④ 就業支援 ⑤ 定着フォロー

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策(5)

- 「介護専門職研修」
介護の基礎知識や技術、さらなる専門性の習得を図る。
- 「介護サービスの質の向上支援事業」
民間の介護事業者等が行う質の向上策について、その取組が県内で幅広く普及するよう支援を行う。

- 「介護専門職研修」
25年度は、口腔ケアや入浴介助など計49回研修を開催し、延べ1,504人が参加した。研修内容が時代のニーズを踏まえたより良い内容となり、職員の能力向上につながるよう取組を進める。(研修の企画会議を年2回実施)
- 「介護サービスの質の向上支援事業」
全国から介護従事者を選手として募り、「認知症」「食事」「入浴」「排泄」「看取り」「口腔ケア」の6分野ごとに課題に応じた実技を行い、優秀者を表彰するコンテストに支援を行っている。コンテストが介護従事者の技術・意欲の向上につながっている。

施策(3)

- 「新任看護職員研修」
福祉施設での実経験が3年未満の看護職員を対象として、看護業務等に関する研修を実施。

鳥取県では、福祉職場における看護職員の不足感が全国と比べても高くなっている。
長期間離職していた看護職員は、基本的な看護業務にも不安を抱えているほか、看護職員の福祉施設の場合、職場で指導を受けられないという声も聞かれる。
このため、看護業務等に関する研修を実施することにより、新任看護職員の定着及び資質向上を図っている。
25年度から本取組を開始したところだが、昨年度は参加者が少なく(35名参加)、周知が上手くいっていないのか、そもそも対象となる人間が少ないのか、様子を見ている状況。

施策(6)

- 「職場環境改善研修」
介護従事職員が定着しやすい職場づくりを推進するため、事業者を対象とした研修等を実施する。
- 「階層別研修」
介護従事職員が職場においてキャリアに応じた役割を認識し、働きやすい職場づくりに資するよう、階層別に研修を実施する。

福祉・介護分野では、離職の理由として、職場の人間関係などがあげられることから、労働環境を整え、従事者の働きやすい職場づくりを推進し、人材の定着を図っている。
いずれの研修も参加申込者が多く、会場や開催回数について検討が必要。
また、人材定着の方策として、研修事業の実施で事足りるのか。

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策
(3)

1. 職場体験事業
他分野からの離職者の福祉・介護分野への再就業を支援するため、介護現場を知るための職場体験を実施する。
2. 福祉・介護人材確保対策研修事業
潜在的有資格者の再就業を円滑にするため、介護サービスの知識や技術を再認識するための研修等を実施する。

1. 現在の評価
25年度は、職場体験に146名(有資格者3名を含む)が参加し、うち47名(有資格者2名を含む)が採用となった。
また、再就職支援セミナーは9名の参加があり、うち4名が採用となった。
2. 課題
潜在的有資格者の参加者数が少なく、掘り起こしが困難。
3. ボトルネック
県内にいる潜在的有資格者の人数や状況が把握できていない。

施策
(4)

○福祉・介護人材マッチング機能強化事業
コーディネーターを4名を配置し、合同面接会の実施などを通して、求人施設・事業所と求職者のマッチングを行う。

1. 現在の評価
就職フェアの開催、企業合同面接会、ハロワークなどへの出張相談をおこない、計103名が採用となった。
2. 課題
求人数は高止まりの状態だが、求職者数が減少傾向にあり、当事業では安定的な採用が課題となっている。また、離職率も依然他業種に比べて高い水準である。
3. ボトルネック
介護職へのイメージが悪い。
居住地に近い事業所への就業を望む者が多く、郡部でのマッチングが進まない。

施策
()

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

Dグループ ディスカッションテーマ

施策(4)

「情報の力の活用等によるマッチング強化を図る」

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策
(4)

福祉・介護人材マッチング機能強化事業
・専門員の配置による事業所訪問及び求人登録勧奨、ハローワークへの定期出張相談等

【取組評価】

事業開始後、人材・研修センターが斡旋した採用人数が約3倍に向上した(50人から150人に増加)。センター本体の人員では対応できない外回り業務を担っており、事業効果が高い。

施策
(5)

人材・研修センター運営事業
・福祉保健従事者研修の実施(20コース)

【課題】

キャリアパス支援や人材の定着に繋がるような研修体系への移行、ニーズに合った研修テーマの設定。

施策
(6)

福祉・介護人材マッチング機能強化事業
・専門アドバイザーの派遣による人事・労務管理への指導・助言

人材・研修センター運営事業
・経営者や労務管理者を対象とした人材確保・定着を図るためのセミナー開催

【課題】

本県における福祉分野の離職の理由は、「職場の人間関係」、「自分の将来の見込みが立たない」との回答が全国に比べて高いため、営業者や労務管理者等を対象に意識改革に繋がる事業を引き続き実施していく。

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策(1)

福祉介護の現場から学生や県民に向けて仕事のやりがいや魅力等を伝えるために福祉人材確保・定着フォーラムを開催している。

フォーラムを開催し、847人の参加者があり、介護職に対するイメージを変えたいと考えているが、各地域の現場の方の声を聞くと、イメージを変えるには至っていないのが、現状である。

施策(4)

福祉のしごと就職フェアinちばを年2回実施し、904名の参加者があった。また各地域で合同面接会等を行い、334名の参加があった。

参加者数については、各地域で参加人数にばらつきがあり、社会情勢の変化につれて、参加者数は年々減少傾向にある。したがって、もっと参加者数を増やす余地がある。また、その後、福祉分野の就職につながったか、把握できていないのが、現状である。

施策(6)

各地域の事業者等に補助をし、各地域に根差した、密着したキャリアパスの支援を行っている。

各地域が行う事業に補助し、介護職員の研修や職員同士の親睦を深めることで、働きやすい環境づくりに貢献していると考えます。しかし、現状では、福祉分野の人材定着に直結しているか、把握できていないのが、課題である。

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策(3)

- 資格を有しながら福祉・介護サービスに就業していない介護福祉士等の潜在的有資格者に対する再就労のための研修を実施
- 高齢者、主婦層等の知識・能力を活かして福祉・介護分野への参画を進めるための研修等を実施

- 評価、実績等
 - ・研修実施後の受講者へのアンケート結果をふまえ次年度に向けての課題等の意見交換を定期的に行っている
 - ・潜在的有資格者等への研修をととして福祉職場への就職につながった
- 課題、ボトルネック等
 - ・研修のメニューによっては参加者が減少しているため、事業周知等を図り、参加者を増やす取組が必要

施策(4)

- 福祉サービス事業への就労促進を図るため職業紹介等を行う
- 福祉職場への就業促進、就業環境の整備、職場体験の機会提供等を行う

- 評価、実績等
 - ・福祉事業への就業を希望する福祉人材の調査及び登録並びに福祉サービス実施機関にあっせんした
 - ・福祉サービスに対する理解と関心を高め、社会福祉を目的とする事業への就労を促進するための啓発・広報を実施
- 課題、ボトルネック等
 - 求人登録に比して求職登録が少ない
 - 求職登録数及び就職件数の増加に向けたマッチング機能の充実強化が必要

施策(5)

- 個々の社会福祉施設・事業所の要望や実情に合った研修プログラムを作成
- 研修を実施するための講師を派遣
- 社会福祉施設・事業所に従事する職員のキャリアアップや資質向上に資する職員の能力評価方法を提供

- 評価、実績等
 - 職員の資質向上及び施設等のキャリア形成力の向上を図ることで、福祉・介護人材の職場定着を支援した
- 課題、ボトルネック等
 - 数年前からの事業であるため、短期では上記実績につながっているものと思われるが、今後事業を継続的に実施していかなければ中長期での効果を検証できない

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策(1)

- 介護職に対する理解促進イベントの開催
- 中学・高校への出前講座の開催
- 若手介護職員による大学生等(福祉系以外)に対する介護職の魅力発信
- 小学生親子介護施設体験
- 高校進路指導担当向けセミナーの開催

<評価>

- 介護職に対する理解促進イベントは、昨年度2日間で8,000人を超える来場があり、来場者アンケート結果では、約8割が介護職に対するイメージが改善したとの回答を得た。
- 中学・高校への出前講座は、132講座実施。受講者の約9割が福祉・福祉職に対する興味・関心が高まったとの回答を得た。

<課題>

- 都道府県ごとに取り組むことの限界
- 介護職、介護施設に対する県民(特に若い世代及びその保護者)の理解不足

施策(4)

- 福祉人材センターに、求人求職間の個別のミスマッチ解消(個別就労支援)を仲介するミスマッチ解消専門員を3名配置している。
- <仲介の例>
- 求人事業者に対し希望する正規職採用でなく求職者が希望するパート採用を促す。
 - 求人事業者に対し求職者の年齢に合わせ、年齢用件の緩和(高齢者採用)を促す。

<評価>

- 平成25年度は専門員を2名を配置し、年201人の就職に繋がった。平成26年度は1名増員の3名を配置し、専門員による就職者数の目標を年330人と設定している。

<課題>

- 求人事業者の意識改革(「事業者にも有利な求人」→「より現実的な求人」へ)
- 専門職員のスキルアップ(交渉力・個々の事業所特性などの知識力向上など)
- 従事者への定着支援(離職率低減のための有効方策の開発など)
- 景気上昇による福祉求職者数の低減(介護職の相対的なイメージの悪さなど)
- 就職困難求職者への対応(一般就労が不適格な方への対応など)

施策(6)

- 賃金水準向上に向けた取組
- キャリアパス制度導入支援セミナーの開催
- キャリアパス制度導入のための訪問相談
- キャリアパス制度導入事例集の作成

<評価>

- 県がモデル給料表及びキャリアパス基準例を作成し、事業者指導の際やセミナーの開催などを通じて周知したことにより、キャリアパス制度に対する介護事業所及び一般の理解が深まった。

<課題>

- キャリアパス制度導入に向けた具体的な行動喚起
- 中小規模の介護事業所経営者の制度導入に対する意識改革
- 法人や事業所の大規模・集約化など(求職者の「大規模・安定志向」に配慮)

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策(3)

○事業名: 離職者・潜在的有資格者等就業支援事業(補助金)
 ○目的: 他分野の従業者、介護福祉士等の潜在有資格者や現に介護分野に従事する者に対し、福祉・介護に関する各種研修を行うことにより、福祉・介護分野への多様な人材の参入や定着を図る。
 ○実施主体: 介護福祉士養成施設など、適切な研修の実施が可能な団体

◇補助対象となる研修メニューは以下の四つ。
 ①潜在的有資格者再就業支援研修 ②福祉分野就業支援セミナー
 ③福祉・介護サービス理解促進セミナー ④キャリアアップ支援研修
 ◇H25年度実績(8団体・約1,300万円)
 ・実施回数のべ 52回
 ・参加人数のべ3,514人
 ◇補助団体の多くが「④」のキャリアアップ支援研修を実施。潜在的有資格者や他分野の従事者向けの研修・セミナーが少ないのが課題。

施策(4)

○事業名: 福祉・介護人材マッチング支援事業(県福祉人材センターへの委託)
 ○目的: 社会労務士等のキャリア支援専門員を設置し、適正を踏まえた就業希望者と求人事業所とのマッチングや、事業所に対する定着支援・職場開拓等を実施

◇社会保険労務士等からなる「キャリア支援専門員」5名を配置。
 ◇ハローワークに出張し「福祉人材相談コーナー」を開設。
 ・出張日数が延べ211日 ・相談件数が531件。
 ◇施設・事業所を訪問し、求人開拓・就職者をフォローアップを実施。また、アドバイザーとして、環境改善や定款変更など、経営者側の相談に対応。
 ・訪問施設数 のべ327箇所
 ◇事業費に占める人件費の割合が高く(9割弱)、費用対効果が低い。
 ◇スキームは良いが、実効性に乏しい。

施策(5)

○事業名: キャリア形成支援事業(補助金)
 ○目的: 介護福祉士養成施設の教員及び関係団体の実習指導員が、福祉・介護施設・事業所を訪問し、介護技術等に関する研修を行うことにより、職員のキャリアアップや資質の向上及び定着を支援する。
 ○実施主体: 県内介護福祉士養成施設、県社会福祉士会、県介護福祉士会

◇4団体によりのべ83回の講習会を開催。受講者数はのべ1,992人
 ◇現従事者のキャリアアップ・資質向上及び定着を支援(離職率の軽減)する目的で実施。
 開催回数や参加人数などは数値として出しやすいが、それにより、資質向上や定着支援に実際どれだけ効果があったのかは数値化しにくい。

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策(4)

キャリア支援専門員による巡回活動を基盤としたマッチング活動を実施。
 ・事業所訪問による求人情報の掘り起こし
 ・求人情報システム登録への助言、指導
 ・養成校、ハローワークでの巡回活動
 ・就職ガイダンスや職場体験等他事業との連携におけるきめ細かな面談、助言活動
 ・ミニ面談会開催
 ・就職後の声かけ等フォロー活動

【評価】 キャリア支援専門員の巡回活動、マッチング活動を軸として、他の事業で実施しているガイダンス、職場体験、Uターンフェア等と連携した人材確保策が定着しつつあり、相互に活用できている。
 【課題】 福祉介護業務の未経験者の応募が多いが、一定の有資格か経験者の求人が多く、施設利用者も職員の資質を求めている。
 県外に就職する若者が多いと思われるため、県内の就職を促進したい。
 障害者の雇用について、例えば、介護職員初任者研修修了者等の就職について、関係機関と連携し、推進したい。

施策(4)

就職ガイダンス等開催
 ・福祉・保健医療職場就職ガイダンス
 ・福祉の職場就職面談会
 ・福祉職場就職支援講座(実技・体験等)
 ・就職セミナー(就活応援の講話)
 ・福祉人材確保支援セミナー(経営者向け)

【評価】 各行事とも、継続実施により定着しつつある。今年度は、就職ガイダンスをより活気ある会場にするため、参加事業所職員を対象とした事前セミナーを開催し、魅力あるブースづくりのノウハウ指導、模擬面談等を行う予定。
 【課題】 若者が福祉・介護職に興味を持つきっかけづくりが必要と思われる。

施策(3)

職場体験事業の実施
 ・原則として、養成校の学生を団体で実施するなどの方法は行わず、無料職業紹介所やガイダンス等において相談があった求職者を紹介している。

【評価】 昨年度は、1回あたりの体験日数が短期間の希望が多かった等のため、延べ日数はやや伸び悩んだものの、職場体験者のうち6割以上が就職している。
 キャリア支援専門員のマッチング活動の中においても、面談後に職場体験を実施することにより、採用が決定する例も多い。
 【課題】 受入を実施しない事業所もあり、新規開拓が必要。

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

Eグループ ディスカッションテーマ

施策(5)

「キャリアパスの支援により介護従事者の
専門性と評価の向上を図る」

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策
(1)

- ①パンフレットの作成・配布
(介護福祉士養成校・高校向け)
- ②雑誌への広告
(潜在的有資格者向け)
- ③啓発書の配布
(小中学校向け)
- ④イベント(介護の日)の実施
(一般向け)

- ・進路指導者・保護者に対するイメージアップが重要
- ・パンフレット等を配布するだけでなく、配布後に活用してもらい、人材確保につながる仕組み作りが必要。
- ・教育委員会との連携強化が必要

施策
(5)

- ①研修の実施
(新任職員・事業主向け)

- ・参加者の拡大をいかに図るか。
→現状では、参加できる介護職員(事業所)が限られている。
- ・当県の現状に合致した研修となっているか。
→離職率や離職原因等を的確に把握・分析できていない。

施策
(6)

- ①優良事業所表彰
- ②モデル給与表の作成・配布

- ・介護従事者(団体)と事業主(団体)の意見交換の機会が少ない。
- ・介護業界内の交流の機会が少ない。

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

- ①サマーショートボランティアスクールの実施(市町村社協)
- ②施設見学の受け入れ(各施設・事業所)
- ③ボランティア活動の受け入れ(各施設・事業所)
- ④職場体験・インターンシップの受け入れ
- ⑤施設・事業所の「魅力」発信活動の推進
- ⑥施設見学会の実施(各施設・事業所、県・県社協等)
- ⑦福祉・介護の仕事紹介DVD等の作成・配布(県・県社協等)
- ⑧高等学校と社会福祉施設の情報交換(県・県社協等)
- ⑨「介護の日」イベントの実施(労働局・県社協等)
- ⑩はあとふるふくしま、ホームページ等による優良な施設の情報発信(県社協)

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

- 1. 現在の評価
改善されていない
- 2. 課題・ボトルネック
 - ①福祉・介護のイメージが悪い
 - ②保護者が就職先として承諾しない・理解しない
 - ③就職してからの生活設計が描けない
 - ④優良な施設の見分け方が分からない

施策(1)

施策(5)

施策(6)

- ①キャリアパス制度の導入と提示(各施設・事業所)
- ②職場内研修の確立・OJTの充実(各施設・事業所)
- ③資格取得のための支援(各施設・事業所、県・県社協等)
- ④キャリアパス制度導入研修等の実施(県・県社協等)
- ⑤キャリアパス対応生涯研修の実施(県・県社協等)
- ⑥職場研修担当者、介護プリセプター(新人育成)研修の実施(県・県社協等)
- ⑦人材育成を図る各種研修の実施(県・県社協等)

- 1. 現在の評価
法人、施設、事業所間の格差が顕著
- 2. 課題・ボトルネック
 - ①キャリアパス制度が整備されていない
 - ②外部研修への参加が中心で、施設・事業所内部での人材育成が未整備
 - ③資格取得支援が充実していない

- ①労務管理(労働条件や処遇等)の見直し
- ②人事管理(人事考課制度等)の見直し
- ③労働相談の実施
- ④労務診断事業の実施
- ⑤労務管理及び人事管理の優良事例等の作成・配布
- ⑥介護人材の確保・育成・定着に関する調査、福祉職員の就労意識調査等の実施

- 1. 現在の評価
改善されていない
- 2. 課題・ボトルネック
 - ①若年齢層の離職率が高い
 - ②施設の理念や方針、人間関係が原因で離職
 - ③労務管理(労働条件の明示、労働時間、休日、安全衛生等)や人事管理の仕組みが不十分

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策(1)

【介護の仕事のイメージアップ】

○介護職PRパンフレット

介護についての福祉教育資料を作成し、県内の小5・中1・高1の全生徒に配布

○介護の仕事PRイベント

県内の介護福祉士養成校の学生で実行委員会を組織し、介護の重要性ややりがい等を広く県民にアピールするイベントを開催

・パンフレットについては、小・中・高等学校にその活用状況に関する調査を実施しているが、その結果を見ると、活用されている割合が増加してきている。

・イベントについては、介護の重要性ややりがい等を広く県民にアピールする方法として、H25年度までのやり方が適切かどうか、H26年度の実施に向けて改めて検討を行っている。

施策(6)

【介護従事者の定着支援】

○介護業雇用管理等相談援助事業

雇用管理等に関する研修の開催、アドバイザーによる相談援助、専門家派遣によるコンサルティングを、(公財)介護労働安定センター群馬支所に委託して実施

・国のH25年度補正予算により創設された「地域人づくり事業」を活用し、H26年度から新たに実施する事業であり、県として、介護従事者の定着支援にも力を入れていきたいと考えている。

・事業の実施に当たっては、委託先に配置するアドバイザーの確保や事業期間が最長H27年度末までとなっていること等の課題がある。

施策(5)

【介護職員のキャリアアップ】

○ぐんま認定介護福祉士制度

介護福祉士資格取得後の介護職員が意欲を持って勤務し続けられるようキャリアアップの仕組みを構築するとともに、介護現場におけるリーダーとして必要な知識・技能を有する介護福祉士を養成

・群馬県独自の認定制度で、H21年度に創設し、H25年度までに423名を認定。

・H24年2月に、認定者と認定者が勤務する施設に対して実施したアンケート調査では、認定者の約8割が「仕事への意欲が向上した」と回答し、施設の約8割が「認定者本人が意欲的になり、職場のケアの向上に役立っている」と評価している。

・現在検討が進められている「認定介護福祉士(仮称)制度」への接続について、国等へ働きかけを行っている。

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

施策(1)

■若年層(高校生)への啓発活動
教材「福祉・介護にふれてみよう」を、全県立高校生徒に配布し、教材を活用した授業を実施することにより、福祉や介護に関する理解、関心を高める。また、社会福祉施設等で活躍している若手福祉介護職員等による出張介護授業やインターンシップ制度による職場体験の促進を図り、高校卒業後の進路の選択の一助としての意識付けを行い、将来的な介護・福祉人材の確保につなげる。

施策(3)

■外国籍県民の参入促進
福祉・介護関連事業で働くことを希望する外国籍県民を対象として、介護職員初任者研修(研修の事前、事後に日本語講座も実施)を実施し、資格取得の支援をすると共に、神奈川県内の介護福祉施設等での就職支援及び就労後の定着支援を行う。

施策(5)

■介護福祉士のキャリアアップ支援
地域の特別養護老人ホーム等がネットワークを組織し、「地域共同研修方式」により県独自の認定研修「ファーストステップ研修」を実施し、介護チームのリーダーを養成することで、介護サービスの質の向上や介護人材の育成と定着の促進を図る。ファーストステップ研修は、介護福祉士資格取得後2年程度の実務経験を持つ介護職員等を対象とし、200時間のカリキュラムを2年間で実施する。

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

○平成25年度実績
・出張介護授業 10校、17回、399人参加
・福祉分野でのインターンシップ 778人参加
○出張介護授業に参加した生徒からは、「思っていた以上に介護や福祉の仕事はやりがいのある仕事だとわかった。」等の意見が出され、イメージアップに加えて介護の重要性の理解につながっている。
○平成25年度から実施している事業であるため、効果については今後検証。

○平成25年度実績
・初任者研修受講者80名、うち、福祉・介護職場への就職者70名
・主な就職先 特別養護老人ホーム、有料老人ホームなど
○介護現場で働く意欲のある外国籍県民に資格取得の機会を提供し、就労支援コーディネーターが就職後も職場訪問や電話相談等により、丁寧な支援を行うことで定着にむずびついている。
○本事業は緊急雇用創出事業臨時特例基金(初任者研修は「住まい対策」、コーディネーター配置は「地域人づくり」)を活用して実施しているが、今後、継続的に実施するための財源の確保が課題。

○平成25年度実績
・県内3地区で実施し、41事業所から56名が受講
○介護チームのリーダーの育成により施設全体のサービスのレベルアップにつながると共に、地域の事業所がネットワークを組み、講師や研修運営等に携わる「地域共同研修方式」で実施することにより、人材育成を施設自らが取り組む基盤作りが促進される。
○すでに実施している3地区では地域共同研修方式が根付いてきているが、新たな地区に広めていくことが課題。
○質の高い介護人材の確保・定着を図るため、ファーストステップ研修が国において検討中の認定介護福祉士制度と共に、介護福祉士資格取得後の現任者のキャリアパスに位置づけられることが必要。

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

施策(1)

福祉・介護に携わる仕事のやりがいや魅力を多くの人に伝えるため、
 ①福祉関係団体が実施する講演会、シンポジウム等の啓発行事について補助(3団体)
 ②介護の日を中心に開催されるイベント等を取りまとめてPRするキャンペーンを実施
 ③若者に福祉の仕事の意義ややりがいをPRする様々な事業を展開(「施策4」参照)

施策(4)

施設の将来を担う若者の雇用を促進するため、
 ①今年度からマッチング強化のための専門員を増員し(2名→3名)、福祉系学校に加え幅広く一般大学等を訪問
 ②福祉・介護の職場体験を実施(150名)
 ③合同就職説明会を開催(年5回)
 ④介護福祉士養成校が高校等で行う進路相談会等を支援(150校)

施策(5)

介護従事者の質の向上、職場への定着を支援するため、
 ①研修機会を提供(キャリアアップ研修事業:15回、キャリア形成訪問指導事業:150回等)
 ②実務者研修に係る代替職員の確保事業を実施(10法人)
 ③兵庫県社会福祉研修所に専門員(1名)を配置し、無料相談や施設への訪問指導により職場研修を支援

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

【評価】参加者や学生には、ある程度、福祉の仕事の意義ややりがいについて理解していただいていると思われるが、人材参入の大きな流れにはつながりにくい状況である。
 【課題】やりがいや意義を感じていても、現実的に、給料が安く仕事はハードで休みにくいなど勤務条件が悪く、家族を養っていけるだけの十分な収入も得られないのであれば、人材参入・定着の大きな流れにはなりにくいと推測される。
 まず、給与を含めた職員の処遇を改善することにより離職率が高い等の問題を解決し、悪いイメージを払拭した上で、これまでの啓発その他の取組を強化すれば、人材参入・定着への大きな流れになり得ると思われる。

【評価】各事業とも福祉人材の確保に一定の成果を上げているが、全体的な状況としては、職員処遇等の問題により悪いイメージが定着しているため、福祉系学校への入学者減少等、若者の福祉離れ、また社会的な雇用改善の中で福祉分野への人材参入が進まない状況が顕著になっている。
 【課題】マッチングの強化だけでは限界があり、第一に職員処遇の改善により参入希望者を増やすとともに参入後の生活の安定を図る必要がある。
 施設からは、将来を担う優秀な若者の参入が少ないとの声があり、やりがいを持って働き、かつ十分食べていける状況でなければ、優秀な若者の参入・定着も望みにくい。

【評価】キャリアアップのための研修へのニーズは高く、職員の資質向上、定着に貢献している。(②については下記の理由によりニーズが少ない)
 【課題】「人材参入・定着促進」「キャリアパスの整理」等による人材育成意欲の喚起
 ○研修費用は施設が負担することが多く、施設に定着している中堅以上の職員には出費できるが、いつ辞めるかも知れない若手には難しいと聞いている。
 ○研修期間中、職員が不在になることも施設側の負担であり、人手不足になるため、左記②のように主力の職員が長期間不在になる研修には参加しにくい。
 ○「認定介護福祉士やキャリア段位制などキャリアパスの整理が必要」「取得後の処遇向上など具体的なメリットが見えにくい」との声もある。

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策
(1)

一般的に流布している、体力的にきつい、汚い、単調なルーティンワークの繰り返しといったイメージを払拭し、人と寄り添い、生活を支援するクリエイティブな仕事であることをアピールする。

- ・若い世代向けテレビ番組の製作・放送
- ・中学生・高校生向けパンフレットの作成
- ・中学校・高校への出前講座の実施
- ・福祉の就職フェアでの講演

テレビ番組については、最高視聴率6.3%を記録し、現在もYouTubeで公開することで、多くの方に見ていただけるよう広報している。

中学校・高校への出前講座については、昨年度モデル的に実施し、高校3校を訪問したところ、「介護のイメージがかなり変わった」「思ったよりもやりがいのある仕事なんだとわかった」「興味がわいた」「進路の選択肢のひとつに入れたい」などと好評であった。今年度も中学校3校に訪問し、現在も募集中。

テレビや出前講座、就職フェアでの講演など、見てくれた人、来てくれた人には好評をいただいているが、まず「見てもらう」「応募してもらう」ためにどうアピールするか、現在まったく介護に関心のない方をどう呼び込むかが課題。

施策
(3)

民間の有料職業紹介認可団体に委託し、潜在的有資格者や他分野からの離職者を対象に、福祉・介護の仕事についてのセミナーと就職相談会を年間15回程度実施。

昨年度は年間13回のセミナー&就職相談会を実施し、256人が受講、69人が(再)就職した。

受講者の内訳としては、介護福祉士15人(うち就職者7人)、保育士46人(うち就職者15人)、ホームヘルパー等80人(うち就職者27人)、他分野からの離職者(無資格者)102人(うち就職者14人)など。

セミナーを開催するだけでなく、セミナー後にキャリアカウンセラーとの就職相談会を実施しており、マッチングまで行っていることから、就職率が高い。

ホームヘルパーや初任者研修修了者は多いが、介護福祉士や社会福祉士の参加は少なく、潜在的有資格者の掘り起こしが課題。

施策
(5)

研修の講師が各事業所等に出向いて研修を行うキャリア形成訪問指導事業を実施。

事業所に講師が無料で来てくれるため、事業所からの評判は高い。昨年度は、291事業所に訪問し、4,356人が受講した。

研修メニューも幅広く、事業所からも「成年後見人制度について学びたい」「高齢者虐待について学びたい」といった要望がある。

研修実施団体は、介護福祉士養成施設と職能団体であるが、養成施設は、通常の授業なども抱えているため負担が大きく、実施してくれる団体が少ない。

昨年度は、さらに民間団体を公募し拡大したところ、研修は好評であったが、養成施設等に比べ一回当たりの研修費用が高額となり、多数の事業所を訪問できないという欠点があった。

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

Fグループ ディスカッションテーマ

施策(6)

「事業者の意識改革等により人材育成や
処遇・雇用管理改善の取組を強化する」

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策(1)

◇「介護の日」イベント開催事業【H26新規】
11月11日の「介護の日」にあわせ、介護関係各団体が協力し、若者や一般の人を対象とした介護職の理解促進を図るためのイベントを開催する。
・介護技術コンテスト
・介護職の魅力自慢大会
・専門学校など養成機関のPR
・介護・福祉機器展示

○昨年度まで継続開催されている地元新聞社のイベント(健康フェア)と併催することで、ある程度の集客は見込める。
○子供・若者の来場を促すためには、集客力のある娯楽色の強いメニューも必要となるが、一方で、介護業界の理解が得られるか不透明である。
○1日のイベントに多額の予算を投入できないが、企画力だけでは集客が難しい面もある。
○職業選択の際に重要な要素である収入など労働条件の面で、魅力的とは現時点では言えない。

施策(6)

◇介護事業所経営力改善事業【H26新規】
中小規模の介護サービス事業者を対象に、経営に関する意識改革と戦略的経営を実践するスキルの養成により、経営基盤の安定化及び介護職員の処遇改善を図る。
・介護事業所経営セミナー
・個別事業所コンサルティング
(職員給与改善を主な目的とする)

○成果がすぐに発現するものではないため、事業の評価が難しい。
○介護サービス事業所のように収入の手段が限られている場合、コンサルティングが機能するか不透明である。
○介護サービス事業所(特に社会福祉法人)のコンサルティング経験を持つ専門家が県内には少ない(と思われる)。
○希望する介護サービス事業所が少ないのではないかと危惧される。

施策()

◇介護人材確保等事業【H25～】
介護職員の育成・確保及び離職防止、イメージアップなどに資する事業の企画提案を募集し、優良な提案に対して助成。
・夜勤介護職員へのアンケート
・未就労有資格者の再就職支援
・中高生への介護職の魅力発信 等

○取組みの多様性はあるものの、成果の面的な広がりを望むのは難しい面がある。
○助成事業のため、資金不足を理由に取組みが一過性のものとなることがある。

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策
(1)

若者(小中高生等)に介護の魅力を知ってもらうため、小学生と親が施設見学・介護体験を行うバスツアーや、介護福祉士養成校の教諭と生徒が中学・高校へ赴き、介護の魅力について講義をする出前講座等を実施している。
また、一般向けには、介護職のイメージアップCMを作成・放映したり、イメージアップ広告を新聞に掲載したりしている。

・若者については、本人よりも親や学校の進路指導担当教諭等の考えが大きく働くことがあるため、まずまわりの大人が介護職について理解を深めるような場が必要であると考え。
・一般向けについては、CMや広告がどれだけイメージアップ効果をあげたのかわかりにくい面がある。

施策
(5)

新任介護職員向けには、腰痛予防やメンタルヘルスの講義、意見交換会等を行っている。
中堅職員向けには、専門的知識や技術向上のためのスキルアップ研修を行っている。

・キャリアパスの形成については離職率が高い介護職において重要な課題であることから、経験・能力に応じた、また現場のニーズに合ったキャリアパスの支援を行っていく必要があると考える。

施策
(6)

新人の指導育成に力を入れている施設をモデル施設に認定し、他の施設に対し講習会等を行うことで、新人指導体制の整備を促進している。
また、福祉施設経営者向けに、職員の定着につながる人材育成等についてのセミナーを行っている。

・事業所によって離職率の高低があることから、経営者の人材育成や処遇・雇用管理改善に対する取組意識が職場定着に大きく関係していると思われる。しかし、意識の低い経営者ほど講習会等にも参加されないため、そのような経営者を巻き込んだ取り組みが必要であると考え。

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

福祉人材センター事業(県の委託事業)

・施設見学バスツアー

県内の高校生を対象とし、年10回のバスツアーを通して福祉・介護業界で働くことの魅力を伝える。平成26年度は、高校生に加え、資格取得見込み者も対象とする。

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

＜評価＞若年層への介護職のイメージを改善、業界理解の促進のために実施。平成26年度は対象者に資格取得見込み者を増やし、離職防止の一環として業界参入の前に業界理解を促す。

＜課題＞「介護は大変」というイメージの払拭は難しいのが現状。事業を通して業界を正しく理解することは可能だが、結果としてその理解が福祉・介護分野の就労に繋がったかは実績としてはないため、今後は追跡調査の必要性がある。

＜ボトルネック＞参入促進と同時に職場の労働環境の改善がなされなければ、人材定着は進まない。また、マスメディアの他インターネット等からのイメージも若年層には大きな影響を与えていると考えられる。

施策(1)

県の事業

①介護福祉士資格取得支援事業

資格取得のための「実務者研修」等を受講、またはその研修等の講師として派遣する際の、代替職員雇用に要する人件費の補助を行う。

②介護職員キャリアアップ支援事業

介護職員として必要な知識・技術に関する研修を実施する施設等に補助を行う。

＜評価＞

①現場職員のキャリアアップの機会を提供、33人の資格取得を支援した。

②各事業所の必要に合わせた研修を4校1団体が77回実施、延べ2,296人が参加し、現場職員の資質の向上を図った。

＜ボトルネック＞②の事業は、介護現場で働く職員の必要性に応じるため、介護技術演習が先行する研修が多く、仕事を組織的に取り組むための初任・中堅・リーダーのそれぞれの求められる役割や指導方法について等の研修は少ない。職員個人の資質の向上が、社会的な評価や雇用者からの評価の向上に必ずしも直結しないことが、離職率の高さ等へと繋がっていると考えられる。

施策(5)

福祉人材センター事業(県の委託事業)

・環境改善啓発事業

施設長及び管理者を対象とし、離職防止のための魅力ある職場づくり等をテーマに3地区で研修会を実施し、報告書を作成、公開する。

＜評価＞離職防止を目的とし、平成25～26年度に視点をかえて事業を実施。25年度は新規採用職員合同研修会開催事業として、新人を含む若手職員の離職防止にスポットをあてた。26年度は職場環境改善啓発事業として、経営・管理者を対象に、職場環境の改善や、職場内活性化の必要性を理解させる研修を実施する。

＜課題＞平成25年度実施の新規採用者向け研修に定員を超える応募があったことから、特に中規模法人は、新任職員の育成に苦慮していると考えられる。

＜ボトルネック＞労働環境が改善されないと、人材参入を促進しても人材が定着しない。雇用者側に、若年層や女性、再就労、非常勤等の様々な人材をマネジメントする能力の向上が求められている。

施策(6)

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策(1)

《イメージアップの推進》

ターゲットを絞った段階的啓発

- 対象別パンフレット等の作成配布
 - ・若年層：ヘルプマン！ジャパン広島
 - ・女性：自分らしいワーク＆ライフをみつける本
 - ・高校生：授業用教材(DVD)
- 小中学校でのプチ講演会，高等学校での理解促進説明会の開催

学校へ出向いての啓発活動を地道に行うことに加えて，作成した広報アイテムの学校への送付等により，一部学校の対応に変化が見られた。
例) 高校の学年単位での職場実習の依頼等

課題

- 啓発の継続
 - ・新たなアイテム(経費等)
 - ・保護者への啓発，理解促進

【ボトルネック】

- 保護者・教員等の認識
- 介護事業者からの情報発信

施策(4)

《就業支援》

マッチング機会の提供，就業の不安解消

- 福祉の就職フェア(就職面談会)でのセミナー等開催，広報
 - ・事業所選択眼養成講座
 - ・福祉職場の魅力自慢コンテスト
 - ・リクナビを活用した就職フェア・セミナー周知

フェアに合わせて，やる気と生きがいを持って安心して働き続けられる職場選びをレクチャーするセミナー等を企画したことで，参加者の面談が活発化した。また，リクナビから配信したことで，多くの学生の参加も得られた。

課題

- マッチングの場への求職者の誘導と事業者のノウハウ
 - ・有効な広報手段
 - ・面接からの採用ノウハウ

【ボトルネック】

- 一般・潜在的求職者への周知
- 介護職場のイメージアップ

施策(6)

《確保・定着・育成支援》

就業環境改善の促進

- 事業者の自己改革を促進するためのツール等の提供
 - ・魅力ある職場づくりのための自己点検ツール
 - ・ツール活用のためのワークショップ
 - ・就業環境改善シンポジウム

職員のアンケート回答により事業所の課題等を明確にする「自己点検ツール」の提供により，事業者の就業環境改善に向けた取組を支援する一つのシステムは構築できた。

課題

- 事業者の活用の促進
 - ・職員のアンケート回答が不可欠
 - ・事業者の認識・意欲

【ボトルネック】

- 事業者の認識，職場環境

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

施策(1)

「介護の日」等広報啓発事業として、福祉・介護の仕事について、広く県民の理解を促進するためのイベントを開催している。また、11/11の介護の日にあわせて新聞広告等を利用した広報啓発を行っている。なお、今年度は啓発資材として、若年層向けの就職ガイドブックや香川県介護職員ロゴマークなどを作成し、「福祉・介護の仕事」出前授業や、介護職員の入職式等で活用する。

他のイベントと同時開催とすることで集客力を高め、約4,500人が来場するイベントとなっているが、このイベントを機に福祉・介護分野への就労に結びついたかどうかは、追跡調査ができていないため不明である。福祉・介護の仕事に対するイメージは依然として低いため、今後とも啓発を行っていく必要がある。
参考：平成25年度来場者アンケート「介護の仕事について思うことをお聞かせください」
⇒「きついうえに給料は安い」、「体力仕事なのに給料が少ないイメージ」、「精神的に疲れる」、「大事な仕事だが、大変な仕事」、「給料を増やしてほしい」等

施策(4)

福祉人材センターに委託して、①ハローワークや地域の集会施設などの巡回相談(求職ニーズの把握)、②施設・事業所の訪問相談(求人ニーズの把握、就労して間もない者への相談支援)、③就職フェアの開催などを行っている。

県内各地域へ出向いて、福祉人材センターまで来られない者の相談に応じることには、意義があると思われる。しかし、求人数に対して求職者が少ない状況が続いているため、介護人材の担い手のすそ野を広げることに加え、少ない求職者をいかに安定した就労に結びつけるかが課題である。離職率は以前に比べるとやや改善しているが、さらなる取組が必要である。

施策(6)

上記、施策(4)の委託業務の一環として、就職フェア等を有効に活用するため、今年度より、社会福祉施設・事業所等の職員を対象に「福祉人材・採用力アップセミナー」を開催する。

今年度が初開催となるため、取組の評価はこれからになるが、求職者を呼び込む観点からは、求人施設・事業所側にも、各自の強み等を改めて分析し、効果的にアピールすることが必要である。また、担当職員だけでなく、役職員の意識改革を図り、新規雇用の促進だけでなく、既に就労している職員の人材育成や雇用環境の改善等について理解を促進する必要がある。
役職員が人材育成の視点を持つことにより、キャリアパス研修の積極的な参加につながり、雇用環境の改善等によって介護従事者の待遇が改善されることにより、介護職全体のイメージアップにつながると思われる。

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発

現在の取組

(○は過去に実施した事業。●は現在継続事業。)

- 学生、保護者に対する参入促進
(○進路選択学生等支援事業、●福祉・介護人材参入促進事業)
- 関係機関との人材確保に関する協議(○福祉・介護人材確保対策連携強化事業、●人材センター運営委員会)
- インターネット、リーフレット等による広報
(人材センター、福祉・介護人材参入促進事業)

現在の取組の評価・課題・ボトルネック

- ・中学高校での基礎講座9校(参加者:中学生397名、高校生130名)
- ・参加者のうち福祉・介護分野への進学者6名(参加者の1.1%)、同分野への就職者13名(高校生の参加者の10%)
- ・TVコマーシャル制作、公共交通機関を活用した広報、現場で働く職員の声をまとめたパンフレット作成(中学・高校での基礎講座で活用)。
- ・高校進路指導教員・就職指導教員への訪問調査:訪問先74校。進学・就職状況等現状を調査。必要な対策を抽出。

⇒今後の課題:離島・中山間地域での人材確保の状況把握と人材確保に向けたセミナーの開催。施設・事業所のキャリアデザイン提示(教育機関からの要望)。

施策(1)

(○は過去に実施した事業。●は現在継続事業。)

- 介護福祉士修学資金貸付事業
- 再就労のための研修
(潜在的有資格者等養成支援事業)
- 施設職員のキャリアアップ
(キャリア形成訪問指導事業)
- 求人・求職のマッチング支援、就労後間もない従事者へのフォローアップ研修、施設対象の人材確保研修(福祉・介護人材マッチング機能強化事業)
- 人材センター無料職業紹介

- ・人材確保研修会:人事・採用担当者向け研修1回、参加者33名。職場研修担当者養成研修4回、参加者67名。
- ・定着支援研修:3回、参加者48名。定着支援研修参加者の在職率95.83%、非参加者の在職率56.91%。
- ・生涯研修(初任者～中堅職員～管理者研修、人材センター独自事業)の実施。

⇒今後の課題:施設・事業者へのキャリアデザインのプランニングや、職場内研修計画についての研修等を行い、施設・事業所のキャリアパスや評価の取り組みを促進する。

施策(5)

- 施設長等を対象にした人材確保研修会
(福祉・介護人材マッチング機能強化事業)

- ・人材確保研修会:人事・採用担当者向け研修1回、参加者33名。職場研修担当者養成研修4回、参加者67名。
- ・施設訪問による個別相談対応(求人動向把握、求職者ニーズにあわせた職場開拓)614か所
- ・社会保険労務士等による相談対応 3件

⇒今後の課題:個別相談により、人材育成の取り組みは改善がみられるが、賃金アップ等の処遇改善については相談支援のみでは改善が難しく、国の介護報酬改定等と連動した検討が必要。

施策(6)

各都道府県で共有すべき取組・新たなメニューの開発