

4 社会福祉法人制度改革について

社会福祉法人制度改革について

現状

- 近年の福祉ニーズの多様化、社会福祉法人の運営に対する指摘等を踏まえ、社会福祉法人が、今後とも地域福祉の担い手としての役割を果たすことができるよう、その在り方を徹底する観点から、社会福祉法人制度改革を実施。
- 平成28年3月31日、「社会福祉法等の一部を改正する法律」が成立。平成29年4月1日に本格施行。
- 法の施行に向け、平成28年11月11日に、関係政省令の一部改正を行うとともに、社会福祉法人審査基準や定款例などの関係通知を発出。

今後の対応

- 新制度の施行に伴い、各社会福祉法人において、
 - ・平成29年3月まで
 - ：定款の変更及び新評議員の選任、会計監査人候補者の選定、社会福祉充実財産（社会福祉充実残額）の試算等
 - ・平成29年4月以降
 - ：社会福祉充実計画の作成等、定時評議員会の開催、社会福祉法人の財務諸表等電子開示システムの本格稼働に伴う同システムへの入力等を行う必要がある。所轄庁においても、社会福祉充実計画の承認などの事務処理に当たって、必要な準備を進め、制度の円滑な実施に努める。

社会福祉法人制度改革（主な内容）

○ 公益性・非営利性を確保する観点から制度を見直し、国民に対する説明責任を果たし、地域社会に貢献する法人の在り方を徹底する。

1. 経営組織のガバナンスの強化

- 理事・理事長に対する牽制機能の発揮
- 財務会計に係るチェック体制の整備

- 議決機関としての評議員会を必置 ※理事等の選任・解任や役員報酬の決定など重要事項を決議
(注)小規模法人について評議員定数に係る経過措置を設ける。
- 役員・理事会・評議員会の権限・責任に係る規定の整備
- 親族等特殊関係者の理事等への選任の制限に係る規定の整備
- 一定規模以上の法人への会計監査人の導入 等

2. 事業運営の透明性の向上

- 財務諸表の公表等について法律上明記

- 閲覧対象書類の拡大と閲覧請求者の国民一般への拡大
- 財務諸表、現況報告書(役員報酬総額、役員等関係者との取引内容を含む。)、
役員報酬基準の公表に係る規定の整備 等

3. 財務規律の強化

- ① 適正かつ公正な支出管理の確保
- ② いわゆる内部留保の明確化
- ③ 社会福祉事業等への計画的な再投資

- ① 役員報酬基準の作成と公表、役員等関係者への特別の利益供与を禁止 等
- ② 純資産から事業継続に必要な財産(※)の額を控除し、福祉サービスに再投下可能な財産額(「社会福祉充実残額」)を明確化
※①事業に活用する土地、建物等 ②建物の建替、修繕に必要な資金 ③必要な運転資金 ④基本金、国庫補助等特別積立金
- ③ 再投下可能な財産額がある社会福祉法人に対して、社会福祉事業又は公益事業の新規実施・拡充に係る計画の作成を義務づけ(①社会福祉事業、②地域公益事業、③その他公益事業の順に検討) 等

4. 地域における公益的な取組を実施する責務

- 社会福祉法人の本旨に従い他の主体では困難な福祉ニーズへの対応を求める

- 社会福祉事業又は公益事業を行うに当たり、日常生活又は社会生活上支援を要する者に対する無料又は低額の料金の福祉サービスを提供することを責務として規定 ※利用者負担の軽減、無料又は低額による高齢者の生活支援等

5. 行政の関与の在り方

- 所轄庁による指導監督の機能強化
- 国・都道府県・市の連携を推進

- 都道府県の役割として、市による指導監督の支援を位置づけ
- 経営改善や法令遵守について、柔軟に指導監督する仕組み(勧告等)に関する規定を整備
- 都道府県による財務諸表等の収集・分析・活用、国による全国的なデータベースの整備 等

社会福祉法等の一部を改正する法律の施行に伴う対応について

1. 平成29年3月までに対応すべき事項

※斜体は、所轄庁に関する事項

(1) 定款の変更及び新評議員の選任

- 社会福祉法人において、新評議員の選任方法等に関する定款変更を行い、所轄庁による認可を受ける。
当該認可後、評議員選任・解任委員会の開催等により、新評議員を選任する。

(2) 会計監査人候補者の選定

- 会計監査人の設置義務法人（平成29年度は、平成28年度の収益が30億円又は負債が60億円を超える法人）となることを見込まれる法人は、
 - ① 平成29年5～6月頃の定時評議員会で会計監査人を選任するため、会計監査人候補者を選定するとともに、
 - ② 会計監査人候補者による予備調査を実施し、平成29年度以降の会計監査に備える。

(3) 社会福祉充実財産（社会福祉充実残額）の試算等

- 平成28年度の決算見込みに基づき、社会福祉法人において、社会福祉充実財産（社会福祉充実残額）を試算する。
- 社会福祉充実財産（社会福祉充実残額）がある法人は、当該財産を既存事業の拡充や新たな取り組みに充てるため、社会福祉充実計画案の検討及び作成を行う。

2. 平成29年4月以降に対応すべき事項

(1) (旧役員による) 理事会の開催

- 社会福祉法人において、旧役員による理事会を開催し、平成28年度決算の承認、新役員候補者の選任等を行う。

(2) 社会福祉充実計画の作成等

- 社会福祉充実財産（社会福祉充実残額）を算定し、当該財産がある社会福祉法人は、社会福祉充実計画を作成する。
※ 計画の作成に当たっては、公認会計士・税理士等による確認（地域公益事業を行う場合は、併せて地域協議会からの意見聴取）が必要。

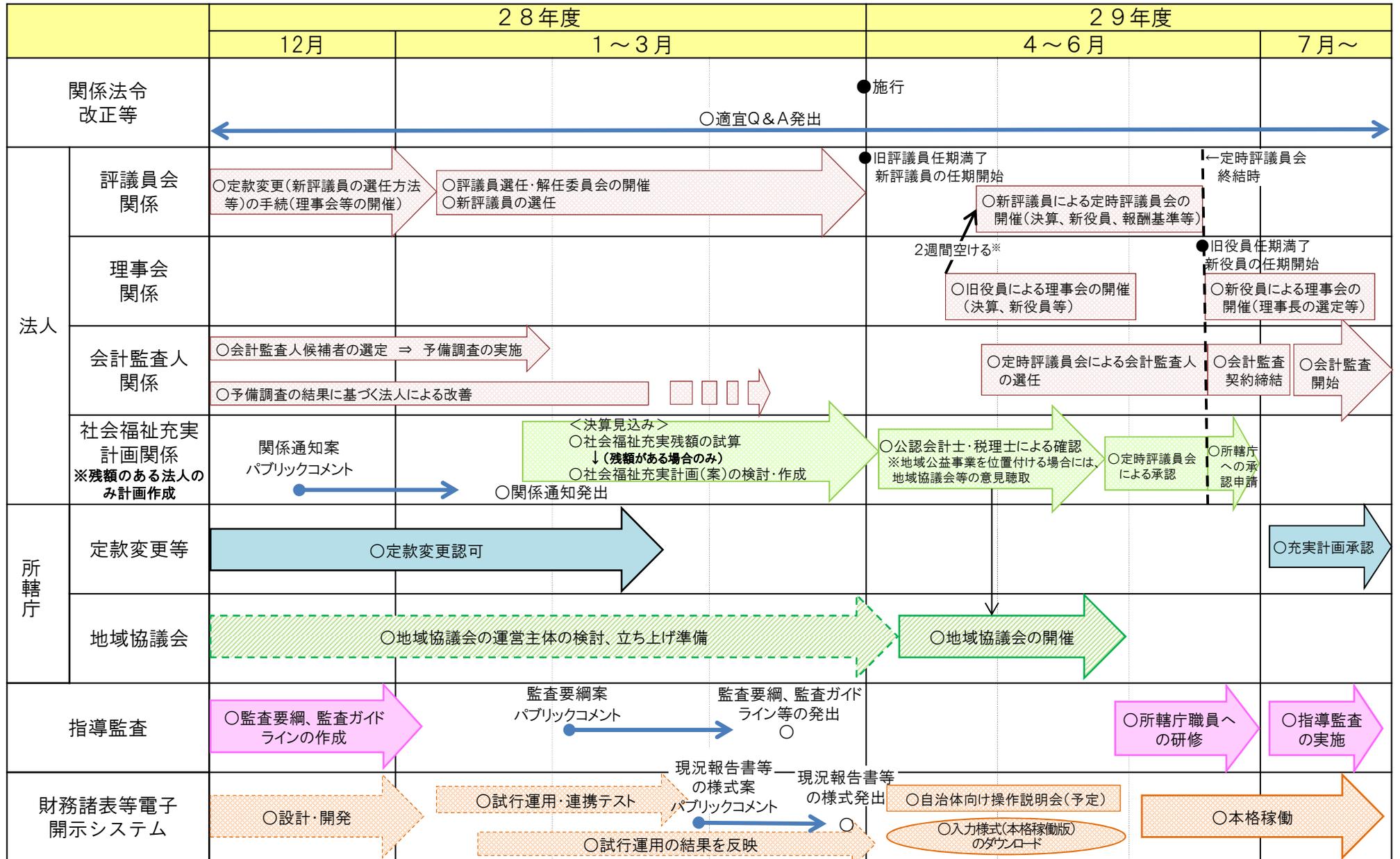
(3) 定時評議員会の開催

- 社会福祉法人において、決算の承認のほか、新役員・会計監査人の選任、役員報酬等基準、社会福祉充実計画の承認等を行う。

(4) 社会福祉法人の財務諸表等電子開示システムの本格稼働

- 現況報告書等の公表資料につき、システムに入力し、所轄庁に届出をする。（所轄庁が確認の上、都道府県を通じ、国に提供する。）

社会福祉法人改革の施行スケジュールについて



※ 計算書類等を定時評議員会の日の2週間前から備え置くことが必要なため、決算承認理事会と定時評議員会は、2週間空けて開催することが必要がある。

5 福祉・介護人材確保対策等について

(1)「介護離職ゼロ」に向けた介護人材の確保対策について

(2)外国人介護人材の受入れについて

福祉・介護人材の確保対策について

1. 現状と課題

- 平成27年度の介護職員数は約183万人(対前年6.6万人増)となっており、介護保険制度が施行された平成12年から約3.3倍に増加。
- 「介護離職ゼロ」の実現に向け、介護サービスの基盤整備とともに、求められる介護サービスを提供するための人材の確保として、2020年代初頭までに追加的に必要となる25万人の介護人材の確保に取り組む必要がある。また、2025年には、約38万人の需給ギャップが生じると推計されており、施策効果を検証しつつ、継続的な取組が必要。
- このため、潜在介護人材の呼び戻し、新規参入促進、離職防止・定着促進等の観点から、
 - ・ 離職した介護人材への再就職準備金貸付制度の創設や介護福祉士を目指す学生への奨学金制度の拡充
 - ・ 学生や中高年齢者に対する介護の仕事の理解促進や職場体験
 - ・ 介護施設等における職員のための保育施設の設置・運営支援など、総合的・計画的に取り組んできている。
- また、平成28年度第2次補正予算において、再就職準備金貸付制度を拡充(介護人材の確保が特に困難な地域における再就職準備金の貸付上限額を増額するとともに、貸付対象者の要件を緩和)したところ。

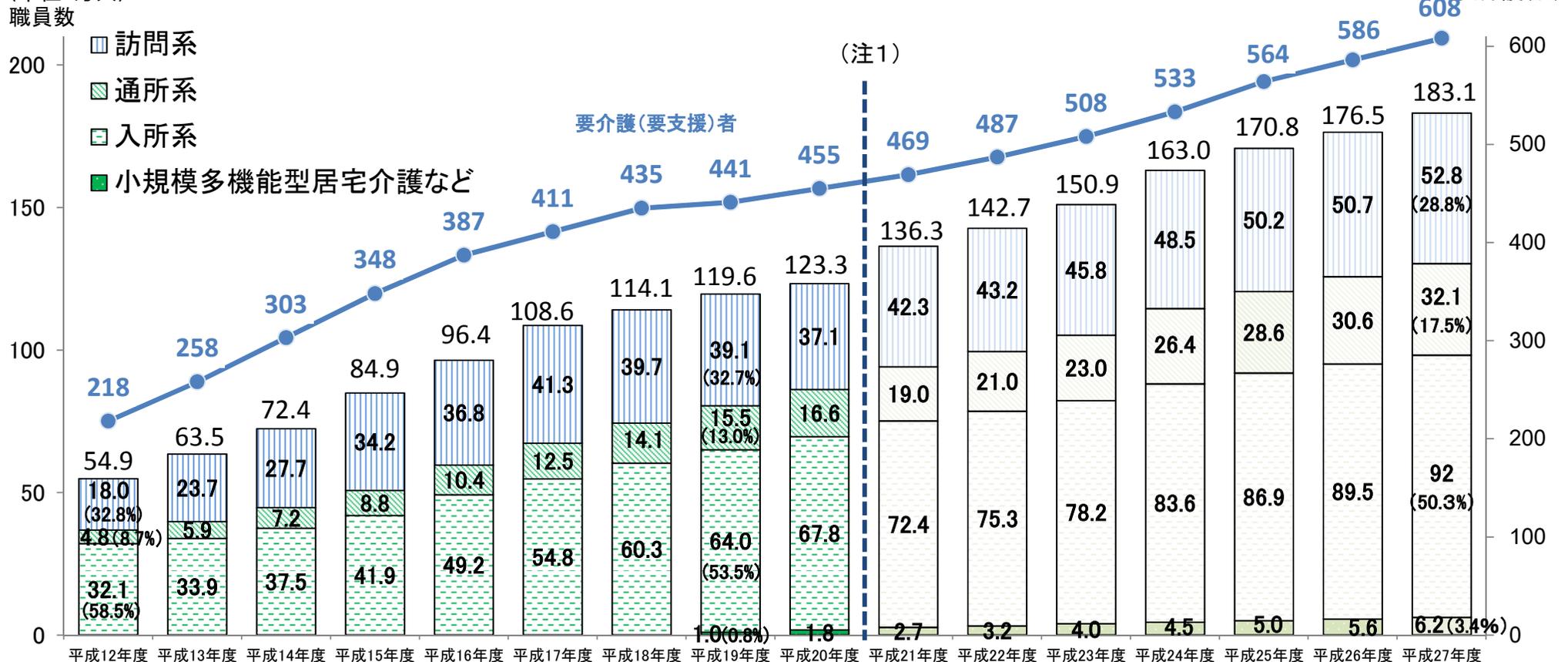
2. 今後の取組

- 「ニッポン一億総活躍プラン」を踏まえ、介護の仕事の魅力を向上し、介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成等を柱として、あらゆる施策を総動員し、2020年代初頭までに25万人の介護人材の確保に取り組む。
- 平成29年度予算案においては、臨時の介護報酬改定により、キャリアアップの仕組みを構築した事業者に対する新たな上乘せ評価を行う加算の創設による月額平均1万円相当の処遇改善(老健局)に加え、介護事業所におけるインターンシップ等の導入支援などを図ることとしており、介護人材確保の取組にあたっては、地域医療介護総合確保基金や介護福祉士修学資金等貸付制度などを活用し、総合的・計画的な取組を推進。

介護保険制度施行以降の介護職員数の推移

介護保険制度の施行後、要介護(要支援)認定者数は増加しており、サービス量の増加に伴い、介護職員数もこの15年間で約3.3倍に増加している。

(単位:万人)



注1) 平成21~27年度は、調査方法の変更等による回収率変動の影響を受けていることから、厚生労働省(社会・援護局)にて推計したものである。

(平成20年まではほぼ100%の回収率 → (例)平成27年の回収率:訪問介護89.9%、通所介護84.7%、介護老人福祉施設93.6%)

・補正の考え方:入所系(短期入所生活介護を除く)・通所介護は①施設数に着目した割り戻し、それ以外は②利用者数に着目した割り戻しにより行った。

(①「介護サービス施設・事業所調査」における施設数を用いて補正、②「介護サービス施設・事業所調査」における利用者数を用いて補正)

注2) 各年の「介護サービス施設・事業所調査」の数値の合計から算出しているため、年ごとに、調査対象サービスの範囲に相違があり、以下のサービスの介護職員については、含まれていない。

(訪問リハビリテーション:平成12~24年、特定施設入居者生活介護:平成12~15年、地域密着型介護老人福祉施設:平成18年)

※「通所リハビリテーション」の介護職員数は、すべての年に含めていない。

注3) 「小規模多機能型居宅介護など」には、「小規模多機能型居宅介護」の他、「複合型サービス」も含まれる。

注4) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数である。(各年度の10月1日現在)

【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(介護職員数)、「介護保険事業状況報告」(要介護(要支援)認定者数)

2020年代初頭に向けた介護人材確保の方向性

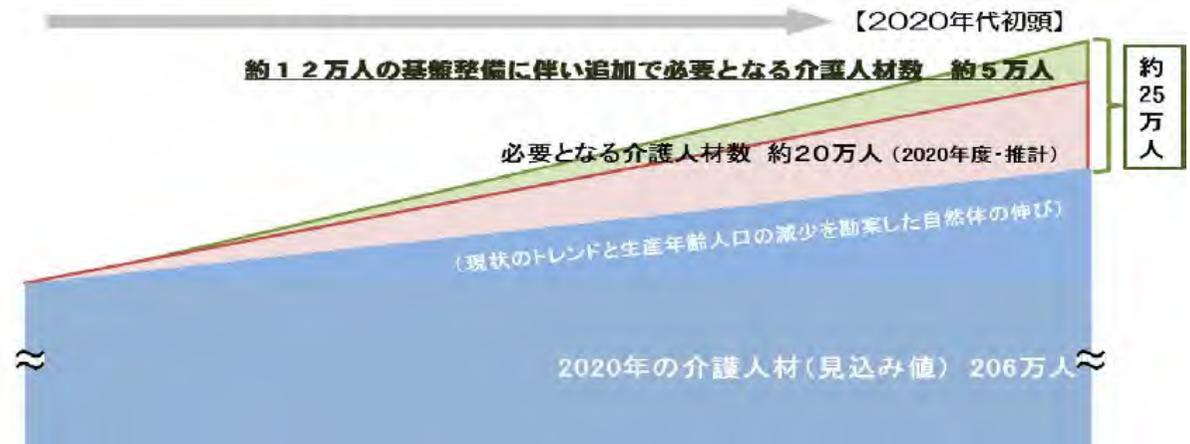
- 都道府県の御協力のもと実施した介護人材の需給推計において、2025年には約38万人の介護人材が不足することが見込まれており、介護人材を量と質の両面から確保していくことは喫緊の課題。
- また、政府として新たに掲げた「介護離職ゼロ」の実現のため、2020年代初頭に向け、介護サービス基盤約12万人分の上乗せ・前倒し整備を進めることとしており、需給推計で2020年に生じることが見込まれている需給ギャップ約20万人の介護人材と、介護サービス基盤の上乗せ・前倒し整備に伴い追加的に必要になると見込まれる約5万人（一定の仮定をおき試算）の介護人材との合計約25万人を着実に確保すべく、地域医療介護総合確保基金などを活用し、引き続き、あらゆる施策を総動員し、総合的・計画的に取組を進める。

2020年度に必要となる介護人材
約20万人



約12万人の基盤整備に伴い
約5万人の介護人材が必要
(一定の仮定を置いて試算したもの)

**介護人材（約25万人）確保のため
対策を総合的・計画的に推進**



3つの視点による主な対策

離職した介護人材の呼び戻し

- ・ 再就職準備金貸付事業
※平成28年度補正予算において、貸付上限額等の拡充を実施

新規参入促進

- ・ 介護福祉士を目指す学生への学費貸付
- ・ ボランティアを行う中高年齢者への入門的研修や職場体験の実施等
- ・ 介護事業所でのインターンシップ・職場体験の導入支援

離職防止・定着促進、生産性向上

- ・ 雇用管理改善の推進(賃金制度を導入した事業主への助成金支給)
- ・ 介護職員のための介護施設等内保育施設の整備加速化
- ・ 介護ロボット・ICTの活用推進

地域医療介護総合確保基金による取組支援や介護職員処遇改善加算による賃金改善の推進

これらの取組を総合的・計画的に実施することにより必要な介護人材を確保

2020年代初頭に向けた総合的な介護人材確保対策

- 地域医療介護総合確保基金の活用や介護福祉士修学資金等貸付制度等により、3つの視点で2020年代初頭において追加的に必要となる25万人の介護人材の確保に取り組んでいく。
- 取組にあたっては、当初予算や補正予算により必要な財源を確保し、内容の充実を図っている。

対策の視点	介護人材の確保に向けた具体的な対策	2020年代初頭までに約25万人を確保
<p>潜在介護人材の呼び戻し</p> <p>離職した介護人材の再就職支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 離職した介護人材に対する再就職準備金の貸付 ※平成28年度第2次補正予算において、人材確保が特に困難な地域の貸付額を倍増(20万円→40万円)等 ○ 離職した介護人材の届出システムの構築 ○ ハローワークにおけるマッチング機能の強化 ○ 離職した介護人材に対する知識や技術を再確認するための研修 	
<p>新規参入促進 ①</p> <p>介護職を目指す学生の増加・定着支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護福祉士養成施設の学生に対する修学資金等の貸付 ○ 学校の生徒や進路指導担当者等に対する介護の仕事の理解促進 ○ 介護事業所でのインターンシップ・職場体験の導入支援(平成29年度新規) 	
<p>新規参入促進 ②</p> <p>介護未経験の中高年齢者をはじめとした地域住民の参入促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 初任者研修とマッチングの一体的な提供 ○ 福祉人材センター、シルバー人材センター、ボランティアセンターの連携による将来の就労を視野に入れている中高年齢者に対する入門的な研修、職場体験の実施 ○ ハローワークや福祉人材センターにおけるマッチング支援の実施 	
<p>離職防止 定着促進</p> <p>雇用管理改善や負担軽減に資する生産性向上等の推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護職員処遇改善加算の拡充(平成27年度介護報酬改定1.2万円相当の上乗せ加算) ○ 介護施設・事業所内保育施設の設置・運営の支援 ○ 子育て支援のための代替職員のマッチング(介護職員子育て応援人材ステーションの実施) ○ キャリアアップのための研修の受講負担軽減や代替職員の確保による研修受講機会の確保 ○ エルダー、メンター制度の導入支援 ○ 介護ロボットの活用推進、ICTの活用等による文書量の半減 ○ 新たに賃金制度を導入(賃金テーブルの設定等)した事業主への職場定着支援助成金の支給 	

介護福祉士修学資金等貸付制度における再就職準備金貸付事業の拡充

平成28年度第2次補正予算額:10.0億円

大都市、被災地等の介護人材の確保が特に困難な地域で、離職した介護職員の再就職を支援して人材確保を加速化し、「介護離職ゼロ」の実現に向けた介護の受け皿の拡大に向けた支援を行う。

【概要】

大都市、被災地等の人材確保が特に困難な地域における再就職準備金貸付制度の貸付額の上乗せや、貸付対象者の要件緩和を行う。

【実施主体】 都道府県又は 都道府県が適当と認める団体
 【補助率】 定額補助(国9/10相当)



貸付
 計画

離職した介護職員
 (1年以上の経験を有する者)

2年間、介護職員として継続して従事

【福祉・介護の仕事(介護職員)】

借り受けた再就職準備金の返済を全額免除。



要件緩和：県境を越えて働きに来る者も貸付対象とする

○再就職準備金(1回を限度)(貸付額(上限)20万円 **+上乗せ(20万円追加)**)

- ・ 子どもの預け先を探す際の活動費
- ・ 介護に係る軽微な情報収集や学び直し代(講習会、書籍等)
- ・ 被服費等(ヘルパーの道具を入れる靴、靴など)
- ・ 転居を伴う場合の費用(敷金礼金、転居費など)
- ・ 通勤用の自転車・バイクの購入費など (※一部例示)

人材確保の加速化

(途中で他産業に転職、自己都合退職等)

【他産業の仕事又は未就労】

借り受けた再就職準備金を実施主体に返済。

※ 介護職員とは介護職員処遇改善加算の対象となる職種をいう。

※人材確保が特に困難な地域

- ・ 介護職種の有効求人倍率が一定以上の地域であって、「介護離職ゼロ」の実現に向けた介護の受け皿の拡大に伴い必要な人材の確保が困難な地域
- ・ 東日本大震災等の影響により、必要な人材の確保が困難となっている被災地域

地域医療介護総合確保基金を活用した介護従事者の確保

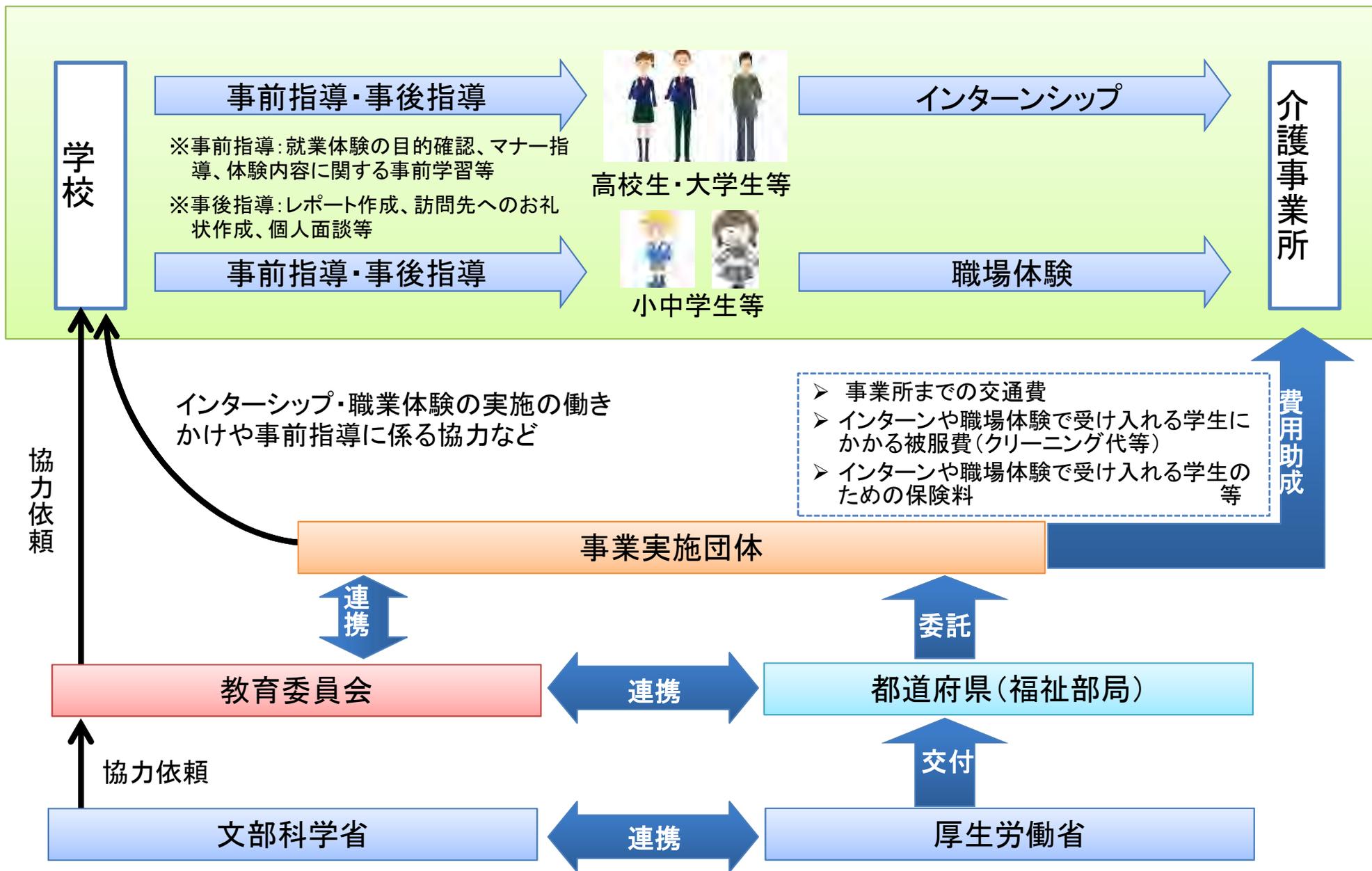
平成29年度予算額案
公費90億円(国費60億円)

- 平成29年度において、学生等の介護事業所でのインターンシップや職場体験の導入促進を図るため、インターンシップや職場体験の実施にかかる費用（参加者の交通費や学生のための保険料等）を助成するためのメニューを創設。
- また、介護に関する理解を深めるための図書等の情報発信ツールの購入等にかかる費用も助成。
- 各都道府県においては、教育委員会とも連携しつつ、介護分野が学生の将来的な進路となるよう取組を推進されたい。

参入促進	資質の向上	労働環境・処遇の改善
<ul style="list-style-type: none"> ○ 地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進 ○ 若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験 ○ 高齢者など地域の住民による生活支援の担い手の養成 ○ 介護未経験者に対する研修支援 ○ 過疎地域等の人材確保が困難な地域における合同就職説明会の実施 ○ ボランティアセンターとシルバー人材センター等の連携強化 ○ 介護事業所におけるインターンシップ等の導入促進(新規) <p style="text-align: right;">等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護人材キャリアアップ研修支援 <ul style="list-style-type: none"> ・ 経験年数3～5年程度の中堅職員に対する研修 ・ 喀痰吸引等研修 ・ 介護キャリア段位におけるアセッサー講習受講 ・ 介護支援専門員に対する研修 ○ 各種研修に係る代替要員の確保 ○ 潜在介護福祉士の再就業促進 <ul style="list-style-type: none"> ・ 知識や技術を再確認するための研修の実施 ・ 離職した介護福祉士の所在等の把握 ○ 認知症ケアに携わる人材育成のための研修 ○ 地域包括ケアシステム構築に資する人材育成 <ul style="list-style-type: none"> ・ 生活支援コーディネーターの養成のための研修 ○ 認知症高齢者等の権利擁護のための人材育成 <p style="text-align: right;">等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新人介護職員に対するエルダー・メンター(新人指導担当者)制度等導入のための研修 ○ 管理者等に対する雇用改善方策の普及 <ul style="list-style-type: none"> ・ 管理者に対する雇用管理改善のための労働関係法規、休暇・休職制度等の理解のための説明会の開催 ・ 介護従事者の負担軽減に資する介護ロボットの導入支援 ・ 新人教育やキャリアパスなど雇用管理体制の改善に取り組む事業所のコンテスト・表彰を実施 ○ 介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営等の支援 ○ 子育て支援のための代替職員のマッチング <p style="text-align: right;">等</p>

- 関係機関・団体との連携・協働の推進を図るための、都道府県単位での協議会の設置
- 介護人材育成等に取り組む事業所に対する都道府県の認証評価制度の運営支援

介護事業所でのインターンシップ・職場体験の導入促進（事業実施イメージ）



4. 「介護離職ゼロ」に向けた取組の方向

(1) 介護の環境整備

(介護人材確保のための総合的な対策)

「介護離職ゼロ」の実現に向けて、昨年末の緊急対策において、介護の受け皿を38万人分以上から50万人分以上へ拡大することなどを盛り込んだ。

介護人材の処遇については、競合他産業との賃金差がなくなるよう、平成29年度(2017年度)からキャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の改善を行う。この際、介護保険制度の下で対応することを基本に、予算編成過程で検討する。なお、障害福祉人材の処遇についても、介護人材と同様の考え方に立って予算編成過程で検討する。

多様な介護人材の確保・育成に向けて、介護福祉士を目指す学生に返済を免除する月5万円の修学資金貸付制度や、いったん仕事を離れた人が再び仕事に就く場合の20万円の再就職準備金貸付制度の更なる充実、高齢人材の活用等を図る。また、介護ロボットの活用促進やICT等を活用した生産性向上の推進、行政が求める帳票等の文書量の半減などに取り組む。さらに、改正介護休業制度の着実な実施や、介護休業の取得促進に関する周知・啓発の強化を行うなど、仕事と介護の両立が可能な働き方の普及を促進する。

このように、介護の受け皿整備に加え、介護の仕事の魅力を向上し、介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性の向上を通じた労働負担の軽減を柱として25万人の介護人材の確保に総合的に取り組む。

社会福祉法等の一部を改正する法律による福祉人材確保の促進

- 福祉人材の量的・質的確保対策を総合的に推進するため、予算や介護報酬での対応と併せて、社会福祉法、社会福祉士及び介護福祉士法等を改正し(平成28年3月31日公布)、制度的基盤を整備する。

1. 介護人材確保に向けた取組の拡大

- 介護人材確保は喫緊かつ重要な政策課題であることから、福祉人材確保指針の対象範囲を拡大する

○ 福祉人材確保指針の対象範囲を介護保険サービス全般に拡大

- ・「社会福祉事業従業者」から「社会福祉事業及び社会福祉事業と密接に関連する介護サービス従業者」まで拡大
- ※福祉人材センター等の事業の対象範囲について同様の見直し

2. 福祉人材センターの機能強化

- 地域における介護人材確保対策の基盤である都道府県福祉人材センターの機能強化を図る

○ 福祉人材センターにおける支援体制の強化

- ・業務委託によるサテライト展開推進
- ・ハローワークとの連携強化 等

○ 離職した介護福祉士の届出制度を創設し、再就業を促進

- ・離職者情報の把握や情報提供等により、円滑な職場復帰を支援

3. 介護福祉士の国家資格取得方法見直しによる資質の向上等

- 介護福祉士の資格取得方法の一元化を実施し、資質・社会的評価の向上を図る
- 若者や他業界からの参入促進、現場の介護人材のキャリア志向を向上させる措置を講じる

○ 平成29年度から養成施設卒業者に受験資格を付与し、5年間をかけて国家試験の義務付けを漸進的に導入

○ 他産業からの参入促進を図る観点からの福祉系高校の「通信課程」を時限的に復活等

- ※地域の教育機会確保のため、カリキュラムが軽減されている特例高校を時限的に活用

【施行期日】平成29年4月1日（1は平成28年4月1日、3は公布の日）

福祉人材センターの機能強化等

- 都道府県福祉人材センターが中心となり、地域における介護福祉士をはじめとした福祉・介護人材確保を推進する
 - ① 福祉人材センターの機能強化により、総合的な福祉・介護人材の確保を推進
 - ② 地域における福祉・介護人材の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を整備
 - ③ 潜在介護福祉士の届出制度を設け、離職者の把握と求職者になる前の段階からの効果的・総合的支援を推進

① 福祉人材センターの機能強化

(福祉人材センターの支援対象の拡充)

- 介護老人保健施設等、社会福祉事業以外に従事する介護人材も福祉人材センターの支援対象とし、総合的な福祉・介護人材確保対策を推進

② 地域における支援体制の強化

(ハローワーク等との連携強化)

- 地域における就労の動向に応じた的確な福祉・介護人材確保のため、都道府県、ハローワーク等の官公署との緊密な情報共有を促進

(サテライト展開の推進)

- 福祉・介護人材や福祉・介護を志す者が、より身近な地域で支援を受けられるよう、福祉人材センターの業務を地域の関係団体等に委託することを可能とし、広域的な人材確保対策を推進

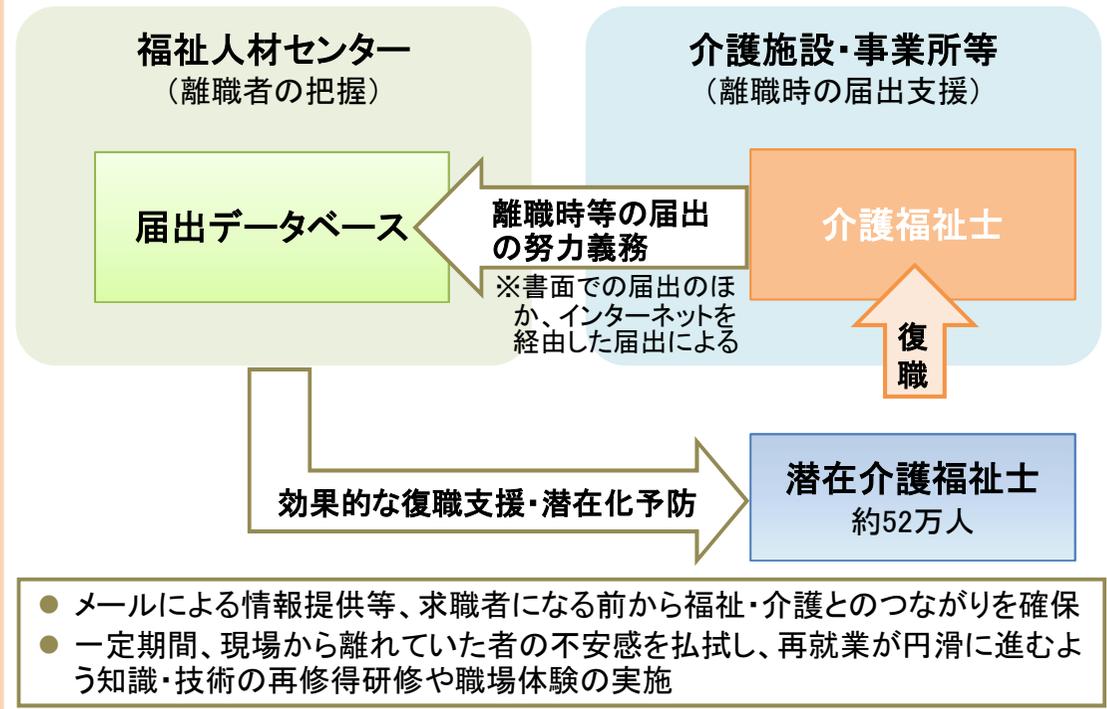
(センター職員の守秘義務の整備)

- 離職した介護福祉士の届出制度や委託制度による支援を、福祉・介護人材や福祉・介護を志す者が安心して受けられるよう、福祉人材センターの守秘義務規定を整備

③ 離職した介護福祉士の届出制度の創設

(離職した介護福祉士の届出制度の創設)

- 介護現場の中核を担うことが期待されている介護福祉士のうち約4割の者は介護に従事していない(平成25年10月現在)。このため、離職者情報の把握や、求職者になる前からの情報提供等の総合的な支援を行い、介護福祉士の再就業を促進



被災地における福祉・介護人材確保事業

平成29年度予算額案:0.9億円
(東日本大震災復興特別会計)

- 東日本大震災により特に甚大な被害を受け、特に福祉・介護人材の確保が困難になっている福島県相双地域等で従事する介護人材を広域的に確保するため、当該地域の介護施設等への福島県外からの就労希望者に対する研修受講費や就職準備金(赴任するための交通費や引っ越し費用等)の貸与等の支援を行っている。
- 全国的に介護人材の確保が課題となっている状況ではあるが、今後、避難指示の解除と帰還に向けた取組を進めていくにあたり、福島県相双地域等における人材の確保は重要な取組であることから、各都道府県においても広報誌などを活用し、当該事業の積極的な周知をお願いしたい。

福島県が適当と認める団体(実施主体)

研修受講費等の貸与

【貸付対象者】

福島県相双地域等の介護施設等で就労を希望する福島県外の者

【貸付内容】

- ① 学費 15万円を上限(実費の範囲内)
 - ※ 研修メニュー
 - ・ 無資格者 介護職員初任者研修
 - ・ 有資格者 県社協等が実施する現任者向け研修
- ② 就職準備金 30万円+(1)+(2)
 - (1) 世帯赴任加算
 - ・ 家族と赴任する場合… 12.5万円+(世帯員数-1)×5万円
 - ・ 単身赴任の場合 … 20万円
 - (2) 自動車輸送費用等加算(新規購入の場合は登録手続代行費用)
 - ・ 20万円を上限(実費の範囲内)

【貸付条件等】

- ・ 福島県が適当と認める団体が示す施設における就労を条件
- ・ 当該施設で2年間従事した場合は全額返済免除
 - ※ 就職準備金部分は1年間の従事により免除

住まいの確保支援

現地の住宅情報の提供 等

事業の広報

【事業概要】

【事業の流れ】

※ 本事業は福島県単独事業と連携して実施

