

介護人材確保のための 『魅力ある職場づくり』に向けて

平成26年8月

厚生労働省

1. 現状と課題

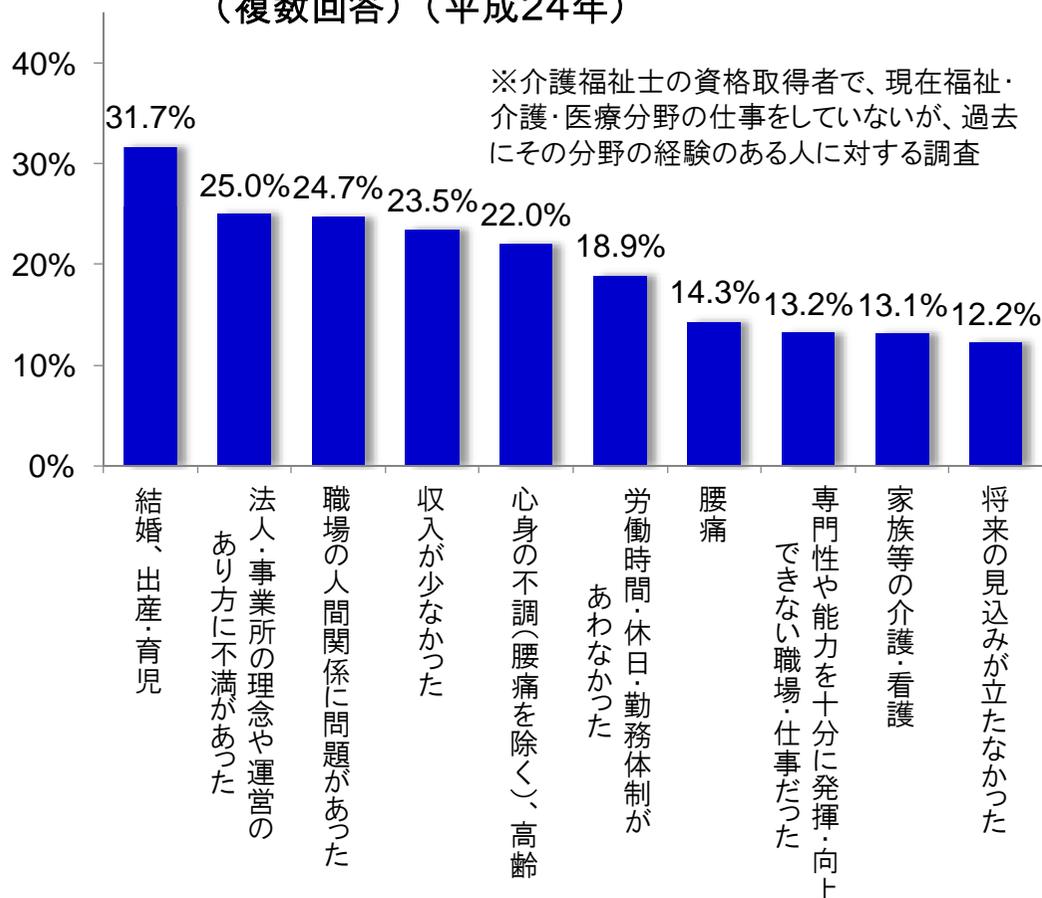
介護分野のさらなる人材確保に向けて①

職場のマネジメント強化に向けて

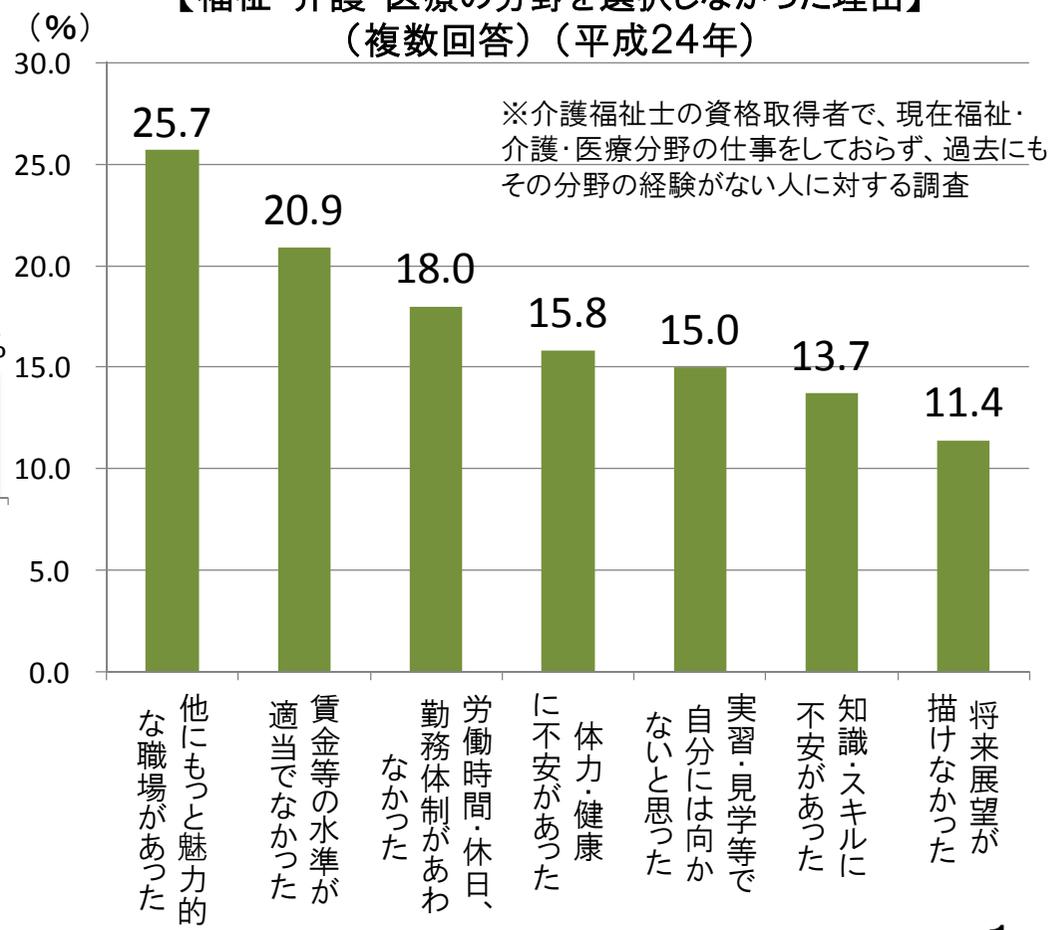
介護業界として雇用管理改善の成果を見せていくことが、入職拡大・定着促進につながり、介護のイメージも引き上げていきます。

➡ 入職拡大・定着促進のためには、職場としての魅力を高め、イメージアップしていくことが必要

【過去働いていた職場を辞めた理由】
（複数回答）（平成24年）



【福祉・介護・医療の分野を選択しなかった理由】
（複数回答）（平成24年）



【出典】社会福祉振興・試験センター「平成24年度社会福祉士・介護福祉士就労状況調査」

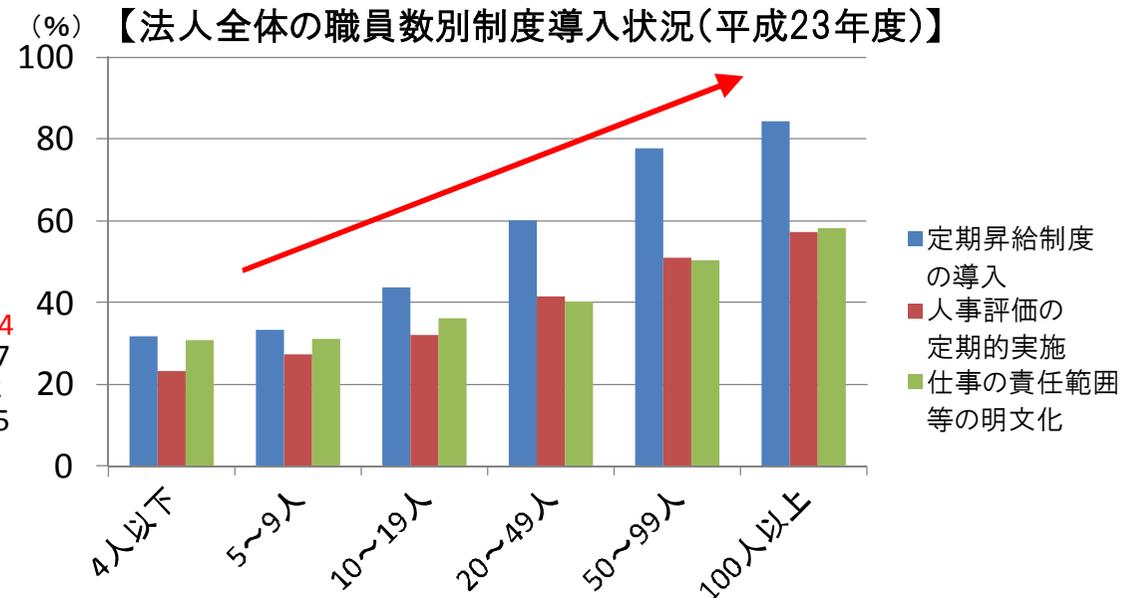
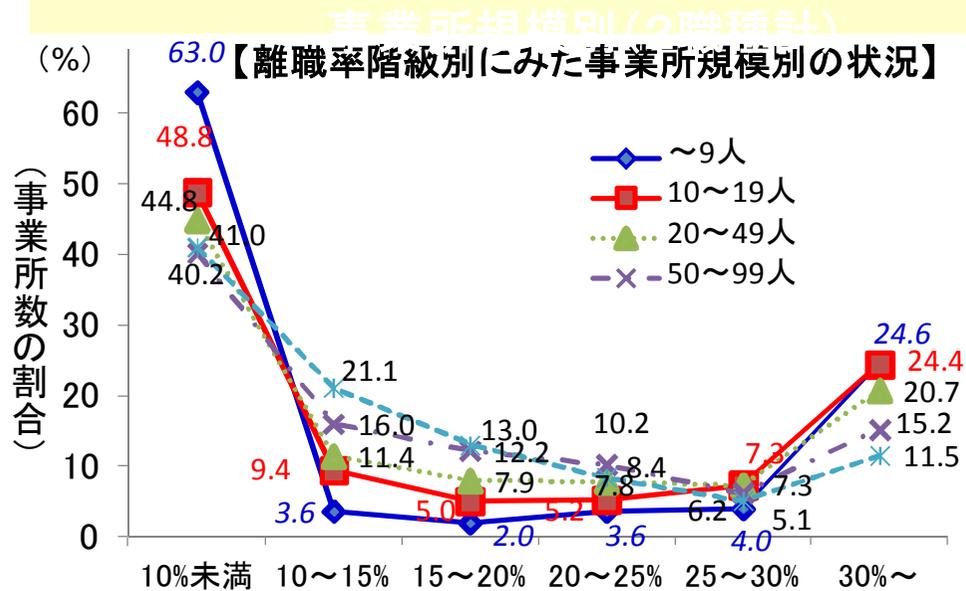
介護分野のさらなる人材確保に向けて②

中小法人における雇用管理制度の未整備

正規職員の離職率は、職員数100人未満の法人の方が、100人以上より相対的に高くなっており、20～49人規模の法人において、若干離職率が高い傾向が見られます。また、規模の小さい法人ほど、賃金・雇用管理に関する制度整備が進んでいない傾向も見られます。

➡ 中小法人による雇用管理制度の導入・運用を支援し、離職者数の抑制を図ることが必要

職員数が20～30人の規模を超えると、賃金・雇用管理について明文化・制度化を進めないと職員の不安や不信、不公平感等を招き、人材の離職につながるケースが多くなることが推測されます。他方、導入・整備した制度をうまく運用するためには、組織と個人の信頼関係維持・向上の方法を規模に応じて工夫することや、制度を運用する管理職やリーダー層のマネジメント力を高めていくことが重要です。

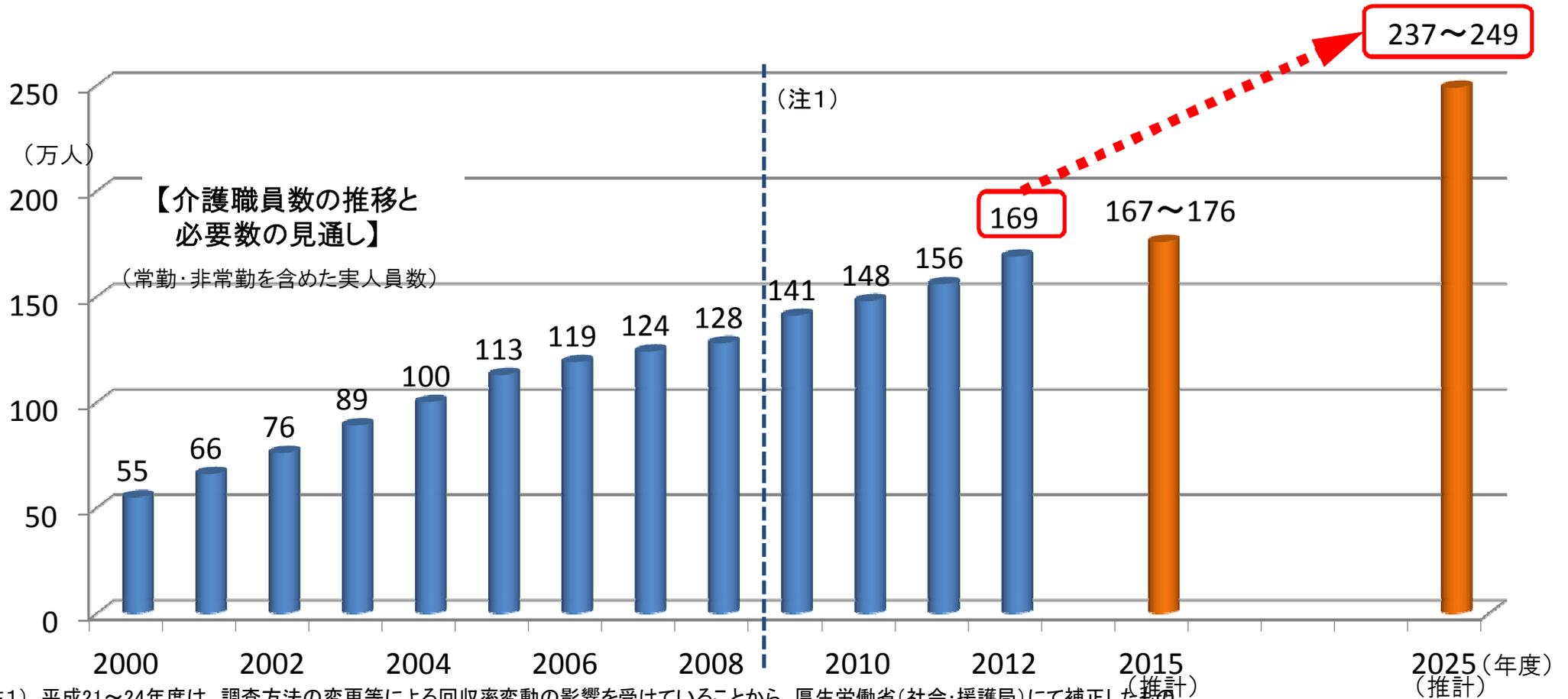


注1) 離職率=(1年間の離職者数)÷労働者数
 注2) 離職率の全産業平均14.8%(平成24年度厚生労働省「雇用動向調査」より)
 【資料出所】(財)介護労働安定センター「平成24年度介護労働実態調査」

【出典】介護労働安定センター「介護職員の賃金・雇用管理の実態調査」(平成24年度)

介護分野における人材確保の必要性

団塊の世代が75歳以上となる2025年には、237～249万人の介護職員が必要になると推計されています。今後、急速な高齢化が進むことが見込まれており、高まる介護ニーズに対応するためには、介護人材の確保が求められます。



注1) 平成21～24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)にて補正したものである。

(平成20年まではほぼ100%の回収率→(例)平成24年の回収率:訪問介護80.1%、通所介護87.1%、老人福祉施設92.4%)

・補正の考え方:施設系・通所介護は①施設数に着目した割り戻し、それ以外(訪問系)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」における利用者を用いて補正)

注2) 介護職員数は各年度の10月1日現在の数値である。

注3) 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、通所リハビリテーション:平成12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)

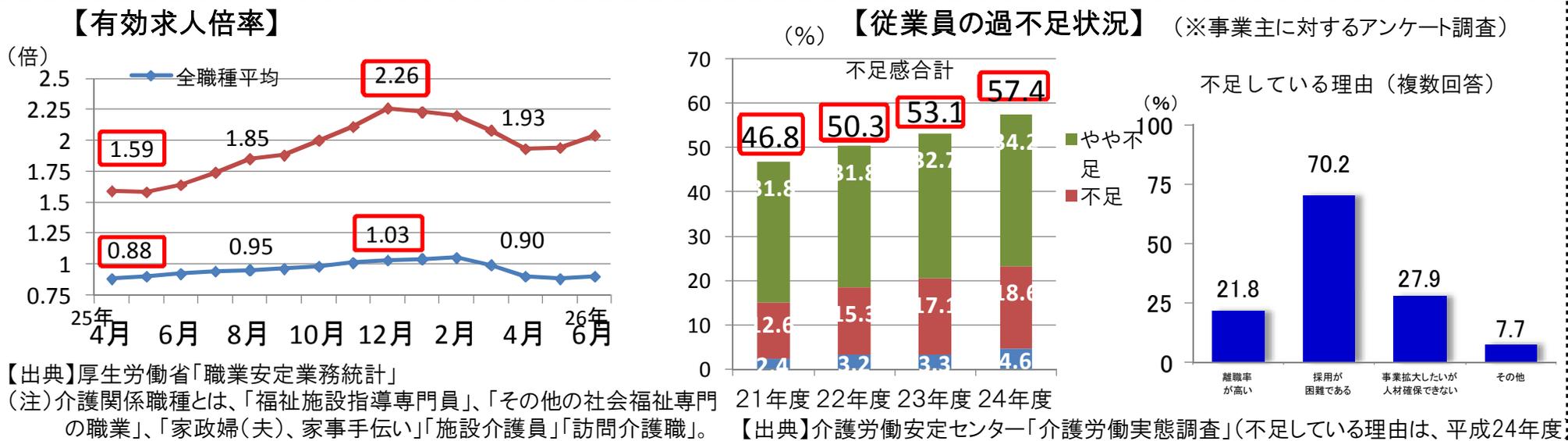
注4) 「小規模多機能型居宅介護など」には、「小規模多機能型居宅介護」の他、「複合型サービス」も含まれる。

注5) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数である。

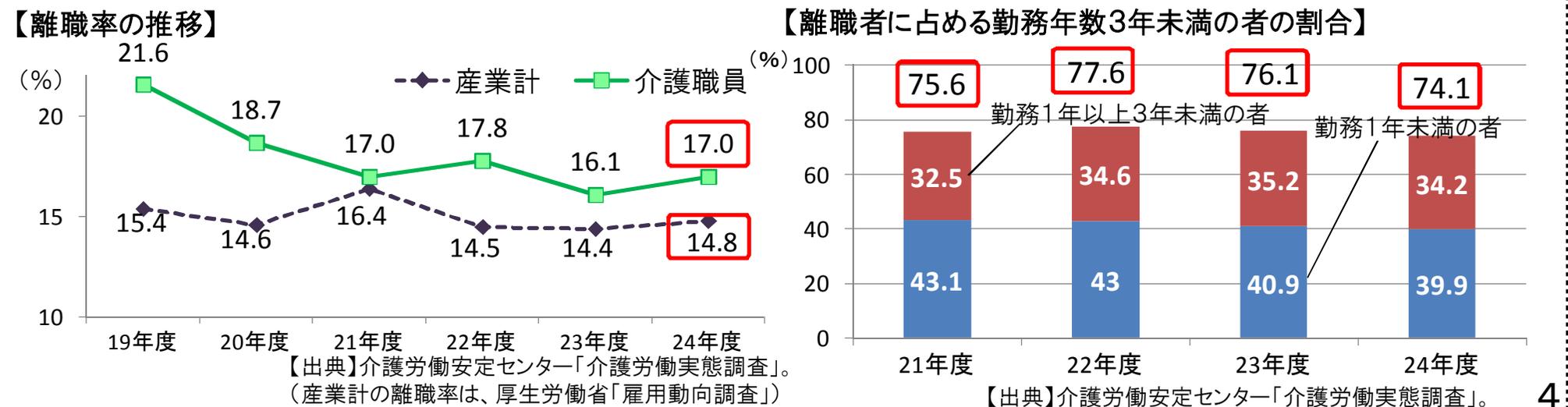
【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(介護職員数)、「介護保険事業状況調査」(要介護(要支援)認定者数)

介護分野における人材不足の現状

有効求人倍率は、雇用情勢が改善する中で上昇傾向にある。また、介護事業者の間では人手不足感が拡大。



離職率は、低下傾向にあるものの、他の職種に比べてやや高い水準にある。また、早期離職の傾向も顕著。



介護人材確保の方向性について

～中間整理メモ～

介護人材確保の方向性について(中間整理メモ)(1/2)

(基本的な考え方)

- 介護人材は、地域包括ケアシステムの構築に不可欠の社会基盤であり、その確保は最重要の課題。
- 今後、「量」と「質」の好循環の確立、すなわち、多くの人材が介護に従事し、切磋琢磨を通じて資質の向上が促され、社会的・経済的評価が高まり、介護という仕事の魅力がさらに高まる循環を生み出すことが重要。
- また、生産年齢人口の減少や他業種への人材流出も懸念される中、将来の担い手たる若者や学生に「選ばれる業界」への転換を図るとともに、女性や高齢者等の潜在的な労働力のさらなる活用が求められる。
- 介護人材確保については、賃金水準の問題のみならず、より総合的・中長期的な視点で取り組むことが肝要。このため、「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」の視点からの対策を総合的に講じる必要。
- 特に、個別の地域や事業者のレベルでは、革新的な動きも見られ、それらの活動を横展開させていくことや、意欲的な取組が報われる業界としていくことが重要。
- これらの観点から、本検討会で議論を進めてきたが、今後の方向性として、以下の11の方向性を整理したもの。今後さらに具体化に向けた議論を進めることが必要。

参入促進

1. 3つの魅力～「深さ」と「楽しさ」と「広さ」～の発信

介護という仕事の3つの魅力を介護現場から、社会全体、特に将来の担い手たる学生や保護者・教員に向けて発信する。「深さ」とは、専門性に基づき高齢者の尊厳の維持と自立を支えること、「楽しさ」とは、自ら考え工夫した結果が利用者の生活の質の向上として現れ、地域のまちづくりにもつながること、「広さ」とは、働き方の選択肢の多さや産業としての拡がりの可能性があること。

2. 若者に選ばれる業界への転換

介護業界が「若者に選ばれる業界」へ生まれ変わるため、経営者の意識改革や多様な人材の活用を図り、経営力・採用力の向上やIT化等を推進する。

3. 女性や中高年齢者層の参画

子育て中・後の女性や、第2の人生のスタートを控えた中高年齢者層が介護分野での就労を含め、ケアの担い手として多様な形で参加できる環境整備を促進する。

4. 他業界に負けない採用戦略

求人にとって経営理念の「見える化」や給与体系の整備など「他業界並み」の採用戦略を持つよう促す。また、福祉人材センターの機能向上やハローワークとの連携を図り、求人・求職のマッチングを強化する。

介護人材確保の方向性について(中間整理メモ)(2/2)

資質の向上

5. 多様な働き方や機能に応じたキャリアアップの実現

介護人材について、専門性を追求する人材、マネジメントを担う人材、一定の領域に特化し従事する人材など、働き方や求められる機能に応じた類型化を進める。多様な人材のキャリアパスを整備し、意欲ある者は学び、キャリアアップが図れる環境を実現する。

6. 介護福祉士の専門性と社会的評価の向上

介護福祉士について、地域包括ケアに対応し、社会的評価向上につながるよう、継続的に専門性を高め、介護職の中核的な役割を担う存在として明確に位置づける。また、離職した介護福祉士が介護の現場に再就業しやすい環境整備を進める。

7. 介護福祉士資格取得方法見直しに向けた取組（具体的内容は次ページを参照）

介護福祉士の資格取得方法について、中期的には6の観点を踏まえた介護福祉士の在り方と併せた検討を進める。当面は、すそ野の拡大の観点から、実務経験ルートにおける実務者研修を受講しやすい環境づくり、養成施設ルートにおける国家試験義務付けの延期、福祉系高校ルートにおける通信課程の活用の検討を行う。

8. 小規模事業所の共同による人材育成支援

小規模事業所の魅力を活かしつつ、共同による研修体制の構築や人事交流などを支援し、キャリア向上支援のための環境を構築する。

労働環境・処遇の改善

9. マネジメント能力・人材育成力の向上

求職者に「選ばれる」とともに、就業者が「安心して働き続けられる」事業所となるよう、賃金水準の改善とともに、マネジメント能力・人材育成力の向上や技術革新の積極的な導入を促す。このため、優れた取組を行う事業者への評価・認証や、情報公表を推進する。

全体的な視点

10. 学校・企業などあらゆる主体と連携する「場」の創設による地域ぐるみの人づくり

介護人材を「地域全体で育み、支える」環境を整備する。このため、地方自治体が、介護事業者をはじめ、養成機関、労働関係機関、学校、一般企業と連携しつつ、地域のあらゆる主体と問題意識や取組の方向性を共有するための「場」を設ける。また、学校教育、企業内研修、地域住民への啓発活動を進める。

11. グランドデザインの構築

上記の取組を実効的なものとするため、地域包括ケアシステムの構築に向け、国は関係者の参画のもと10年間を念頭に置いた介護人材に係るグランドデザインを描く。それをもとに、地域の関係者が同じ方向感をもち、施策のPDCAを図りながら、役割に応じた取組を主体的に進める。

(別紙)介護福祉士資格取得方法見直しに向けた取組(方向性中間整理メモ7. 関連)

(基本的考え方)

- 介護福祉士を介護職の中核的存在として位置付け、介護福祉士の社会的評価を確立する方向性を目指す。
- 認知症等が増加する中、養成校や福祉系高校における体系的教育が必要。
- 現下の状況(人材不足感の高まり、若者の参入減少等)も踏まえつつ、「中期的」及び「当面」という時間軸に基づく対応が必要。

1. 中期的対応：「介護ニーズの高度化に対応した質の向上を図り、「量」と「質」の好循環を生み出す」

- 地域包括ケアに対応し、また、社会的評価の向上につながるよう、継続的に専門性を高めていくことのできる教育体系の確立、専門性に応じた役割と位置付けのあり方等について、総合的な観点からの検討を進める。

2. 当面の対応：「人材の資質の向上に配慮しつつ、裾野の拡大を図る」

(養成施設ルート)

- 現下の状況を踏まえつつ、上記の中期的対応と併せた議論を行う必要があると考えられることから、平成28年度からの国家試験義務付けを延期する(施行時期については法令改正で対応)。ただし、養成校による進級・卒業時の統一試験等、教育の質の確保を法令上担保。

(実務経験ルート)

- 実務者研修の受講の義務付けを平成28年度から施行。ただし、
 - ・ 現在の負担軽減措置(科目の読み替え、通信教育の活用等)に加え、
 - ・ 受講しやすい環境整備(受講期間を最大限柔軟にする等)を進めるとともに、その他の方策(実務経験要件の運用の在り方等)について引き続き検討する。

(福祉系高校ルート)

- 国家試験を引き続き実施。ただし、
 - ・ 他業種からの転職者の参入を促進するため、通信課程での養成の在り方を見直した上で活用を検討するとともに、その他の負担軽減を図るための方策についても検討する。

2. 事業主が活用できる支援施策の一覧

介護人材確保のために事業主が活用できる制度 一覧①

介護分野（2. 事業主への支援施策）

こんなときは	支援策(概要は、参入促進は10頁/資質の向上は11頁)
参入促進	
新たに介護労働者を採用したい	①福祉人材確保重点対策事業
求人・求職のマッチングを強化したい	②福祉・介護人材マッチング強化(福祉・介護人材確保緊急支援事業)
潜在的有資格者を活用したい	③潜在的有資格者の再就業促進(福祉・介護人材確保緊急支援事業)
介護分野の訓練を受けた離職者を採用したい	④介護分野の公共職業訓練(離職者訓練)、求職者支援訓練
	⑤介護労働講習(実務者研修等)
資質の向上	
労働者のキャリア形成を促進したい	⑥キャリア形成促進助成金
非正規雇用労働者のキャリアアップに取り組みたい	⑦キャリアアップ助成金
正規労働者・非正規雇用労働者のキャリア形成を促進したい	⑧ジョブ・カード制度での雇用型訓練
介護福祉士資格の取得を支援したい	⑨介護福祉士の実務者研修に係る代替要員の確保(福祉・介護人材確保緊急支援事業)
研修について相談したい	⑩研修コーディネート事業

介護人材確保のために事業主が活用できる制度 一覧②

介護分野（2. 事業主への支援施策）

こんなときは	支援策(概要は12、13頁)
処遇改善・労働環境改善	
労働者の退職金を支給したい	⑪中小企業退職金共済制度
労務管理や安全衛生に係る知識を習得したい	⑫新規起業事業場就業環境整備事業
職場での労働災害を防止したい	⑬第三次産業労働災害防止対策支援事業
職場の労働環境を改善したい	⑭職場意識改善助成金(職場意識改善・改善基盤整備コース)
	⑮中小企業労働環境向上助成金
働き方・休み方を改善するための相談・助言・指導を受けたい	⑯働き方・休み方改善コンサルタントによる相談、助言・指導
事業所内に保育所を設置したい	⑰事業所内保育施設設置・運営等支援助成金
子育て中の職員を応援したい	⑱子育て期短時間勤務支援助成金
	⑲中小企業両立支援助成金
雇用管理の改善について相談したい	⑳介護労働安定センターにおける相談援助事業
雇用管理についての講習を受けたい	㉑雇用管理責任者講習

介護人材確保のために事業主が活用できる制度 概要①

介護分野（2. 事業主への支援施策）

	支援メニュー	対象事業者	支援（助成）内容	問い合わせ	頁
参入促進					
①	福祉人材確保重点対策事業	福祉分野の人材を必要とする事業者	全国の主要なハローワークに設置する「福祉人材コーナー」を中心に、福祉分野（介護・医療・保育）への就職を希望する求職者に対するきめ細かな職業相談・職業紹介、求人者に対する求人充足に向けての助言・指導等を実施する	都道府県労働局・ハローワーク	16
②	福祉・介護人材マッチング機能強化（福祉・介護人材確保緊急支援事業）	助言・指導を希望する介護事業者	専門員が介護施設の求人ニーズを把握し、人材の採用・定着のための指導・助言を実施する	都道府県福祉人材センター	17
③	潜在的有資格者等の再就業促進（福祉・介護人材確保緊急支援事業）	職場体験を受け入れる介護事業者	離職した介護福祉士や他分野からの転職者に対して、職場体験の機会を提供することで、求職者の適性などを確認し、採用につなげる	都道府県福祉人材確保担当部局	17
④	公共職業訓練、求職者支援訓練	介護分野の訓練を受けた離職者を採用したい介護事業者	離職者に対する訓練により、介護分野の人材を育成する	ハローワーク	18
⑤	介護労働講習（実務者研修等）			（公財）介護労働安定センター都道府県支部（所）	19

介護人材確保のために事業主が活用できる制度 概要②

介護分野（2. 事業主への支援施策）

支援メニュー	対象事業者	支援（助成）内容	問い合わせ	頁
資質の向上				
⑥ キャリア形成促進助成金	雇用保険適用の介護事業者	事業主が、その雇用する労働者に職業訓練・教育訓練を行う場合、訓練期間中の賃金と訓練経費の一部を助成する	都道府県労働局	20
⑦ キャリアアップ助成金	非正規雇用労働者のキャリアアップに取り組む事業主	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の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主等に対して助成する	都道府県労働局・ハローワーク	21
⑧ ジョブ・カード制度での雇用型訓練	雇用保険適用の介護事業者	（新たに雇い入れる人向け） 正社員経験の少ない人や新規卒者を雇用し、訓練計画に基づき座学と職場実習の機会を提供する事業主に、訓練経費や訓練期間中の賃金などを助成する	都道府県労働局・ハローワーク 地域ジョブ・カードセンター （県庁所在地などの商工会議所）	22
		（在職非正規雇用労働者向け） 既に雇用している非正規雇用労働者を正社員化する目的で、訓練計画に基づき座学と職場実習の機会を提供する事業主に、訓練経費や訓練期間中の賃金などを助成する		
⑨ 介護福祉士試験の実務者研修に係る代替要員の確保（福祉・介護人材確保緊急支援事業）	代替職員を雇い入れる介護事業者	介護従事者が介護福祉士試験の受験資格の要件となる「実務者研修」を受講する際に必要な代替要員を確保する	都道府県福祉人材確保担当部局	17
⑩ 研修コーディネイト事業	相談を希望する介護事業者	介護施設における教育訓練の実施について、訓練のノウハウなどに関する相談・情報提供を実施する	（公財）介護労働安定センター都道府県支部（所）	23

介護人材確保のために事業主が活用できる制度 概要③

	支援メニュー	対象事業者	支援(助成)内容	問い合わせ	頁
処遇改善・労働環境改善					
⑪	中小企業退職金共済制度	中小企業者	中小企業の従業員を対象とし、事業主が金融機関を通じて毎月一定の掛金を納付すると、従業員が退職したときに、退職金が支給される 事業主が、新たに制度に加入するか、掛金月額の上上げを行う際、掛金の一部を助成する	(独)勤労者退職金共済機構	24
⑫	新規起業事業場就業環境整備事業	・会社設立又は分社化してから原則5年以内の事業主 ・異業種へ進出してから原則5年以内の事業主 ・初めて労働者を雇い入れてから原則5年以内の事業主	①セミナーの開催 事業者に対し適正な労務管理や安全衛生管理に係る知識を習得させるため、基本的な労務管理や安全管理の要点を理解するためのセミナーを開催する ②専門家による普及指導の実施 労働時間、休日・休暇制度及び労働災害に係る専門的な知識や経験を有している社会保険労務士等の専門家が事業場を個別訪問し、当該事業場の実態に即した適正な労働時間管理や労働災害防止対策について指導する	(公社)全国労働基準関係団体連合会	25
⑬	第三次産業労働災害防止対策支援事業	社会福祉施設、医療保険業の事業者、管理者等	介護従事労働者等の腰痛予防教育を目的とした腰痛予防対策講習会の実施等の腰痛予防対策を講じることにより、社会福祉施設等における労働災害の大幅な減少を目指す	中央労働災害防止協会	26
⑭	職場意識改善助成金(職場意識改善・改善基盤整備コース)	年次有給休暇の取得促進、所定外労働時間の削減などに取り組む中小企業事業主	仕事と生活の調和の推進のため、年次有給休暇の取得促進、所定外労働時間の削減などに取り組む中小企業事業主を対象に、その実施に要した費用の一部を目標達成状況に応じて助成する	都道府県労働局	27, 28

介護人材確保のために事業主が活用できる制度 概要④

介護分野（2. 事業主への支援施策）

支援メニュー	対象事業者	支援(助成)内容	問い合わせ	頁
処遇改善・労働環境改善（続き）				
⑮ 中小企業労働環境向上助成金	健康・環境等重点分野にかかる事業を営む中小企業事業主	労働者の労働環境を向上させるために、雇用管理改善につながる以下の制度等を導入した場合に、助成金を支給する (1)評価・処遇制度: 評価・処遇制度、昇進・昇格基準等を導入し、実施した場合に助成する(助成額: 40万円) (2)研修体系制度: 教育訓練制度を導入し、実施した場合に助成する(助成額: 30万円) (3)健康づくり制度: 人間ドック、メンタルヘルス相談等の制度を導入し、実施した場合に助成する(助成額: 30万円) (4)介護福祉機器: 介護福祉機器等を導入した場合に助成する(助成額: 導入費用の1/2(上限300万円))	都道府県労働局・ハローワーク	29
⑯ 働き方・休み方改善コンサルタントによる相談、助言・指導	働き方・休み方の改善に取り組む事業主等	都道府県労働局に配置された、働き方・休み方改善コンサルタントが、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等、働き方・休み方の改善に取り組む事業主等に対し相談、助言・指導を行う	都道府県労働局	30
⑰ 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に設置、運営等を行う事業主・事業主団体	労働者のための保育施設を事業所内に設置、運営などを行う事業主・事業主団体にその費用の一部を助成する	都道府県労働局雇用均等室	31
⑱ 子育て期短時間勤務支援助成金	育児のための短時間勤務制度を労働者に利用させた事業主	子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度を導入し、利用者が初めて出た場合、事業主に支給する	都道府県労働局雇用均等室	31

介護人材確保のために事業主が活用できる制度 概要⑤

介護分野（2. 事業主への支援施策）

支援メニュー	対象事業者	支援（助成）内容	問い合わせ	頁
処遇改善・労働環境改善（続き）				
⑱ 中小企業両立支援助成金	①育児休業取得者の代替要員を確保した事業主	①代替要員確保コース 育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に支給する	都道府県労働局雇用均等室	31
	②期間雇用者の育児休業取得者を原職等に復帰させ、研修を行った事業主	②期間雇用者継続就業支援コース 育児休業を取得した期間雇用者を原職等に復帰させ、育児休業制度など職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度を利用しやすい職場環境の整備のために研修等を実施した事業主に支給する		
⑳ 介護労働安定センターにおける相談援助事業	雇用管理の改善に取り組む介護事業所	公益財団法人介護労働安定センターにおいて雇用管理の改善に関する情報提供、相談・援助を実施。また、雇用管理コンサルタントによる専門的な相談やヘルスカウンセラーによる介護労働者の心身の健康確保に係る相談を実施する	(公財)介護労働安定センター	32
㉑ 雇用管理責任者講習	介護分野の事業所や介護分野に参入しようとする事業所	人事・労務等を担当する事業所の管理者に対して、介護労働者の採用、就業規則、労働時間管理、賃金管理、退職、解雇、労働保険、社会保険、健康管理等の雇用管理全般について講習を実施する	(公財)介護労働安定センター	33

(参考) 事業主が活用できる支援施策 各制度の概要

ご参考:「介護労働支援ガイド」

厚生労働省ウェブサイトにある「介護労働支援ガイド」で、さまざまな介護労働支援策をご紹介します。本日お配りした資料の内容も、近日中にこの「介護労働支援ガイド」に反映される予定です。ぜひご活用ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000028197.html>

福祉人材確保重点対策事業の概要

【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

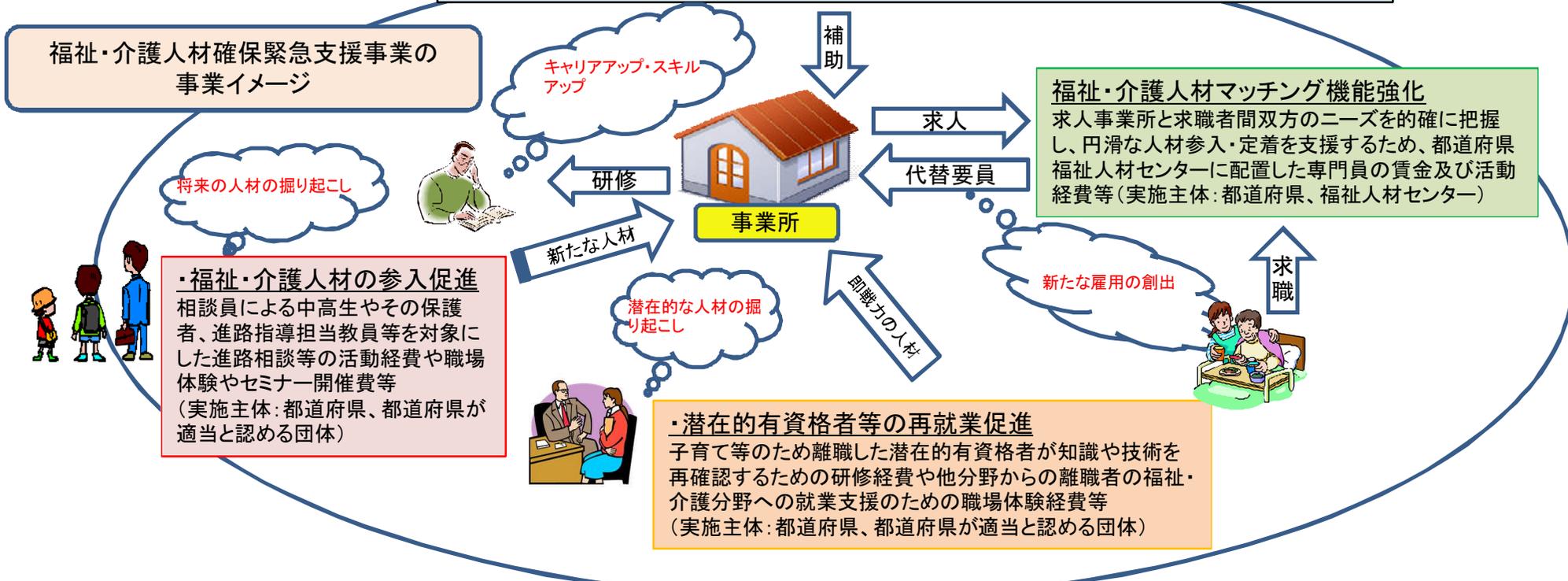
【取組内容】

- 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
 - ・ 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
- 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
 - ・ 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

福祉・介護人材確保緊急支援事業 平成25年度補正予算:520億円の内数

- 福祉・介護分野については、介護職員が、2012年度149万人に対して2025年度までに237～249万人必要と推計されている。
- また、現行の介護分野の有効求人倍率は、全産業と比較して高い傾向があり、今後もこの傾向が維持される可能性が高いため、引き続き、安定的な人材確保が喫緊の課題。
- さらに「社会保障制度改革国民会議」報告書(25年8月6日)においても、地域包括ケアを支えるサービスの確保には介護職員等の人材確保が必要とされている。
- 緊急雇用創出事業臨時特例交付金に基づく基金事業において、平成25年度補正予算で所要額の積み増しを行い、引き続き当該事業を実施するとともに、福祉・介護人材確保の一層の推進を図るものである。

・介護福祉士試験の実務者研修に係る代替要員の確保
 介護従事者が介護福祉士試験の受験資格の要件となる「実務者研修」を受講する際に必要な代替要員を雇い上げるための費用を補助(実施主体:都道府県、都道府県が適当と認める団体)



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

介護分野の平成24年度実績（都道府県施設内訓練）
受講者数 1,114人 就職率 90.0%

<委託訓練>（委託元は都道府県）

・委託先：民間教育訓練機関等

・訓練コース：介護サービス科、情報処理科等

・訓練期間：標準3か月（最長2年）

介護分野の平成24年度実績（委託訓練）
受講者数 28,805人 就職率 77.0%
※うち介護福祉士の資格取得コースの
受講者数は5,388人、就職率83.0%

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：ホームヘルパー養成科、Webプログラミング科等

訓練期間：3～6か月

介護分野の平成24年度実績
受講者数 22,077人 就職率 84.7%

※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）

(公財)介護労働安定センターが実施する介護労働講習について

介護労働講習とは

介護労働者になろうとする求職者等に対して、必要な知識及び技能を修得させるための講習。
(根拠法令: 雇保則第129条、同131条、介護労働法第2条第2項、同第18条第1項第3号、同18条第1項第4号)

(1) 概要

○ 実務者研修を主な内容とする講習 (450時間+α) (離転職者対象)

- ・実務経験をもって介護福祉士試験を受験する者に義務づけられる予定の「実務者研修」の内容に、より実践的な技術に関するカリキュラムや就職支援を付加した講習を全国で実施。
- ・離転職者に対し、介護の職場で働くために必要かつ基本的な介護提供能力の修得に加え、医療的ケアに関する知識及び技能を付与することを目的とする。
- ・新たに実務者研修を実施しようとする民間教育訓練機関等に、実施ノウハウを提供する。

(2) 実績及び計画

平成25年度実績: 実施回数47回 / 受講者数1,603人)

平成26年度計画: 実施回数47回 / 受講者数1,880人)

キャリア形成促進助成金

平成26年度予算額 219億円

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	
① 政策課題対応型訓練			
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			成長分野等（医療、介護事業、情報通信業など）での人材育成のための訓練
③育休中・復職後等能力アップコース			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)
【平成26年10月1日新設予定】 ④中長期的キャリア形成コース			育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練
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			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
⑦認定実習併用職業訓練コース			採用後5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練
⑧自発的職業能力開発コース			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
② 一般型訓練	中小企業	賃金助成：1h当たり400円 経費助成：1/3	
③ 団体等実施型訓練	事業主 団体等	経費助成：1/2	
		政策課題対応型訓練以外の訓練	
		事業主団体など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	

- ※ 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（平成26年度予算：159億円）

○有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者（※1）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。
 （※1）正規雇用の労働者以外の無期雇用労働者を含む。

【本助成金の活用にあたって】

「有期契約労働者等（※2）のキャリアアップに関するガイドライン」に沿って、事業所ごとに「キャリアアップ管理者」を配置するとともに、労働組合等の意見を聴いて「キャリアアップ計画」を作成することが必要。
 （※2）短時間労働者及び派遣労働者を含む。

助成内容		助成額（ ）額は大企業の額（短時間正社員は大規模事業主） ※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 (注)	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」）した場合に助成	①有期→正規：1人当たり <u>50万円（40万円）</u> 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（25万円）</u> ※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） ※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、1人当たり①10万円、②③5万円を加算 ※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 ・一般職業訓練（OFF-JT）又は ・有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJTを組み合わせた3～6か月の職業訓練） を行った場合に助成	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		
		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）※
		※ 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を受講する場合（平成26年10月1日施行予定）		
		OJT《1人当たり》 実施助成：1h当たり700円（700円）		
処遇改善	すべての有期契約労働者等の基本給の賃金テーブルを改定し、 <u>2%</u> 以上増額させた場合に助成	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（15万円）</u> 上乗せ		
健康管理	有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上実施した場合に助成	1事業所当たり40万円（30万円）		
短時間正社員	労働者を短時間正社員に転換・新規雇入れした場合に助成	1人当たり20万円（15万円） ただし、 <u>有期契約労働者等から転換した場合、1人当たり30万円（25万円）</u> ※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、1人当たり10万円加算		
パート労働時間延長	有期契約労働者等の週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長した場合に助成	1人当たり10万円（7.5万円）		

（注）①「正規雇用等」とは、「正規雇用または無期雇用」をいう。②派遣労働者の場合、派遣元事業主で転換または派遣先の事業所で直接雇用される場合に助成。
 ③無期雇用への転換等は、通算雇用期間3年未満の有期契約労働者からの転換等であって、基本給の5%以上を増額した場合に限る。

ジョブ・カード制度での雇用型訓練

企業との雇用関係の下で行われる、座学と企業実習を組み合わせた訓練

	有期実習型訓練	実践型人材養成システム
対象者	新たに雇い入れた又は従来から雇用されている非正規雇用労働者 (介護分野でも利用可能)	新たに雇い入れた又は従来から雇用されている15歳以上45歳未満の労働者 (介護分野でも利用可能)
訓練期間	3ヶ月～6ヶ月	6ヶ月～2年
主な目的	企業に雇用されて、実践的な訓練を行うことにより、正社員への転換を図る。	企業に雇用されて、実践的な訓練を行うことにより、現場の中核人材の育成を図る。
企業に対する費用助成	キャリアアップ助成金	キャリア形成促進助成金

(公財)介護労働安定センターが実施する研修コーディネーター事業について

研修コーディネーター事業とは

介護事業者又は介護労働者の方を対象に、介護事業者のキャリア形成に関する相談援助や研修計画の作成支援、啓発セミナー等を実施。

○概要

①介護労働者のキャリア形成に関する相談援助

- ・介護人材育成コンサルタントが人事・教育・人材育成の業務経験や専門知識を活かし、職業能力の向上に関する相談を、介護労働安定センターの窓口、又は介護事業所への訪問により実施。
- ・具体的な相談内容は、「キャリア形成の啓発」「研修計画の作成・相談等」「キャリアパスの作成・相談等」など。

②能力開発セミナー等

- ・主に、介護事業所等の教育担当及び管理者の方を対象として、職業能力の向上に関するテーマでセミナー等を開催。
- ・介護労働安定センターの全国47支部・支所において、年に1回開催。

中小企業退職金共済制度の概要

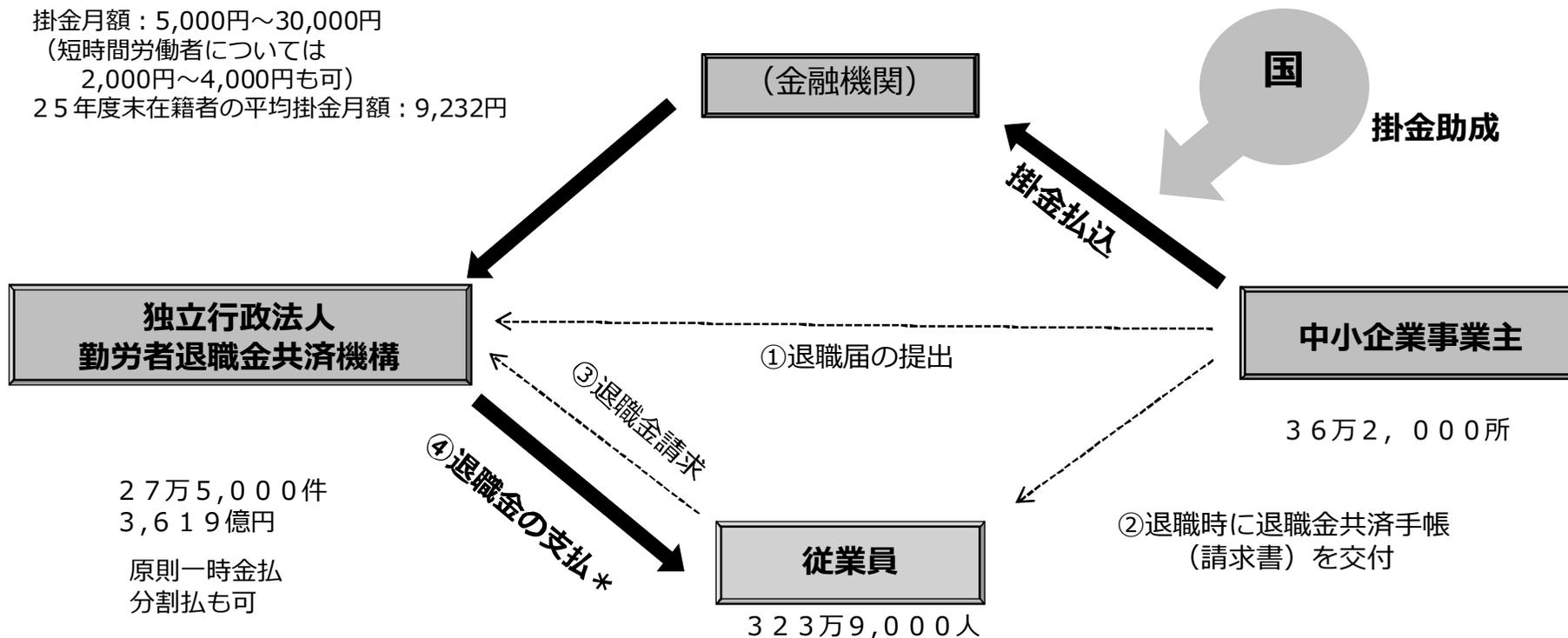
中小企業の従業員を対象とし、事業主が金融機関を通じて毎月一定の掛金を納付すると、従業員が退職したときに、独立行政法人勤労者退職金共済機構から直接当該従業員に退職金が支給される仕組み。

※中小企業退職金共済制度に加入している場合、社会福祉施設職員等退職手当共済制度には加入できない。

掛金月額：5,000円～30,000円

(短時間労働者については
2,000円～4,000円も可)

25年度末在籍者の平均掛金月額：9,232円



掛金助成について

- ・ 新規加入の場合、原則として掛金月額の1/2を1年間助成。
- ・ 掛金月額引上げの場合、原則として引上げ額の1/3を1年間助成。

* 加入企業退職時に、被共済者からの請求により退職金を支給
掛金月額と掛金納付月数に応じた基本退職金(予定運用利回り1%)
と機構の運用実績により付加される付加退職金を合算した額

※ 数値は平成25年度時点

新規起業事業場就業環境整備事業の概要

趣旨・目的

新たに起業した事業場や異業種に進出した事業場においては、労務管理や安全衛生管理に係る基本的な知識や理解が不足していることが懸念される。

このため、厚生労働省においては、セミナーの開催や、専門家による普及指導を行うことにより、長時間労働の抑制や安全衛生管理体制の確立など、適正な職場環境が形成されるよう支援を行っている。

対象事業者

- ・会社設立又は分社化してから原則5年以内の事業主
- ・異業種へ進出してから原則5年以内の事業主
- ・初めて労働者を雇い入れてから原則5年以内の事業主

事業内容

① セミナーの開催

事業者に対し適正な労務管理や安全衛生管理に係る知識を習得させるため、基本的な労務管理や安全管理の要点を理解するためのセミナーを開催。

② 専門家による普及指導の実施

労働時間、休日・休暇制度及び労働災害に係る専門的な知識や経験を有している社会保険労務士等の専門家が事業場を個別訪問し、当該事業場の実態に即した適正な労働時間管理や労働災害防止対策についての指導を行う。

第三次産業労働災害防止対策支援事業(腰痛予防対策関係)の概要

背景

- 職場における腰痛災害は、休業4日以上¹の職業性疾病の約6割を占めている。
- 社会福祉施設を含む保健衛生業における腰痛災害件数は、全業種の約3割を占め、特に社会福祉施設においては、過去10年で発生件数が急増。
- これらを受けて、平成6年9月に策定した「職場における腰痛予防対策指針」を平成25年6月に改訂し、適用範囲を福祉・医療分野等における介護・看護作業全般に拡大するとともに、移乗介助等では原則として人力による人の抱上げは行わせないことなど、腰に負担の少ない介護介助法や腰痛予防教育の実施、リスクアセスメントの手法を盛り込んだ。

事業概要

- 改訂腰痛予防指針を周知し、腰痛予防対策を推進するため、以下を内容とする事業を平成25年度から実施。(対象:H25年度 社会福祉施設、H26年度 社会福祉施設、医療保健業)
 - ・社会福祉施設等を対象とした腰痛予防講習会の実施(各都道府県で開催)
 - ・講習会等で使用するテキスト、リーフレットの作成

社会福祉施設等における腰痛災害の発生状況(過去5年)

	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年
全業種	4,870	5,018	4,822	4,832	4,438
うち保健衛生業	1,180	1,268	1,338	1,309	1,339
うち社会福祉施設	895	969	1,002	960	986

(注)平成23年は東日本大震災を直接の原因とする死傷者を除いた数
資料出所:労働者死傷病報告(7月21日時点)

「職場意識改善助成金」のご案内 (職場環境改善・改善基盤整備コース)

「労働時間等の設定の改善」により、職場の士気を高めたり、仕事と生活の調和に取り組み中小企業事業主を支援します



- 飲食店での食器洗い乾燥機の導入など労働能率を向上させる設備・機器を導入・更新したい
- 労働時間管理の適正化を図りたい
- 労務管理について専門家に相談したい
- 有給休暇の取得を促進して社員のやる気をアップさせたい

**助成額の増額、助成対象の拡充、申請期間の延長などで、
利用しやすくなりました!!**

※「労働時間等の設定の改善」とは、各事業場における労働時間、年次有給休暇等に関する事項について労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対応した、より良いものとしていくことをいいます。

対象事業主

雇用する労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が9日未満または月間平均所定外労働時間数が10時間以上であり、労働時間等の設定の改善に積極的に取り組む意欲がある中小企業事業主

中小企業事業主の範囲→

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業に及びます。

業種	A. 資本金又は出資額	B. 常時雇用する労働者
小売業(飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	8,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	2億円以下	300人以下

助成内容

1. 支給対象となる取組 ～いずれか1つ以上実施してください

- | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 労務管理担当者に対する研修 ○ 労働者に対する研修、周知・啓発 ○ 外部専門家によるコンサルティング
(社会保険労務士、中小企業診断士など) ○ 就業規則・労務協定等の作成・変更
(計画的付与制度の導入など) | <ul style="list-style-type: none"> ○ 労務管理用ソフトウェア ○ 労務管理用機器(※1) ○ デジタル式運行記録計(デジタルコ) ○ アレワーク用通信機器(※1) ○ 労働能率の増進に資する設備・機器等(拡充)
(小売業のPOS装置、自動車修理業の自動車リフトなど)(※2) | } | などの
導入・更新 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--------------|
- (※1)パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。
(※2)基準5の要件を満たした場合のみ、支給対象となります。

2. 成果目標の設定 ～具体的な数値目標の達成を月報してください

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

目的	成果目標	備考
a 年次有給休暇の取得促進	労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数(年休取得日数)を1日以上増加させる	年次有給休暇の年間平均付与日数と年休取得日数の差が1日未満の場合は、日数にかかわらず年休取得日数を増加させる
b 所定外労働の削減	労働者の月間平均所定外労働時間数(所定外労働時間数)を1時間以上削減させる	所定外労働時間数が1時間未満の場合は、時間数にかかわらず所定外労働時間数を削減させる

3. 成果目標等の評価期間 ～評価期間が6か月から3か月に短縮されました

2の成果目標及び5の要件の実績評価期間は、事業実施期間中（平成27年1月末日まで）の3か月を自主的に設定してください。

4. 支給額 ～1の取組の実施に要した経費の一部を、2の目標達成状況に応じて支給します

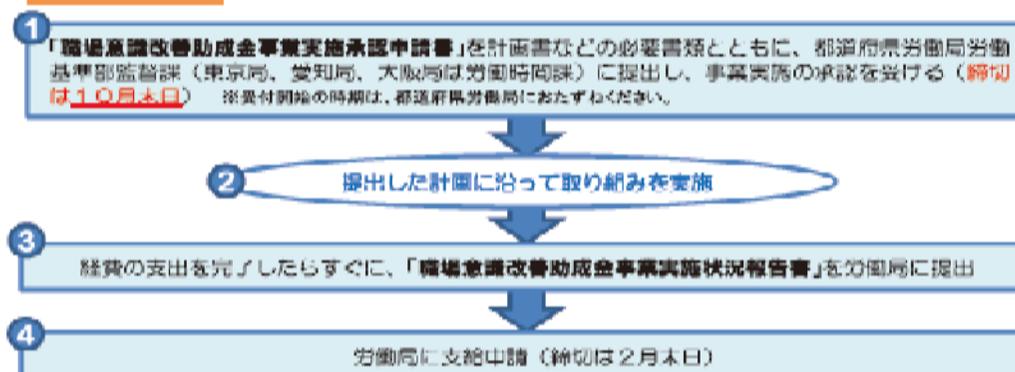
対象経費		助成額	
謝金、旅費、借損料、会議費、通信運搬費、雑役務費、印刷製本費、備品費、機材装置等購入費、消耗品費、委託費		対象経費の合計額×補助率 ※上限額を超える場合は上限額	
成果目標の達成状況	a、bともに達成	どちらか一方を達成	どちらも未達成
補助率	3/4	5/8	1/2
上限額	80万円	66万円	53万円

5. 労働能率の増進に資する機器等に係る支給要件

※ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新の取組は、以下の全ての要件を満たさなかった場合、支給されません。

目的	要件	備考
a 年次有給休暇の取得促進	労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数(年休取得日数)が4日以上増加させる	年次有給休暇の年間平均付与日数と年休取得日数の差が4日未満の場合は、年休取得日数を年休付与日数まで増加させる
b 所定外労働の削減	労働者の月間平均所定外労働時間数(所定外労働時間数)を5時間以上削減させる	所定外労働時間数が5時間未満の場合は、所定外労働時間数を0まで削減させる

利用の流れ



お問い合わせ先

都道府県労働局労働基準部監督課または労働時間課

詳しくは、事業地の所在地を管轄する労働局におたずねください。
労働局の所在地 又は以下のウェブページをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/koussai/roudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

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)

働き方・休み方改善コンサルタント

働き方・休み方改善コンサルタント制度の概要

- 恒常的な長時間労働の実態にある事業場に対し、働き方・休み方の改善のための相談、助言・指導を行うことを目的として、都道府県労働局に配置
- 「働き方」の改善に加え、「休み方」に重点を置いた改善も意識しつつ、仕事の組み立て方や就労の仕方を見直す等、「働き方」と「休み方」を総合的に改善していくための相談、助言・指導
- ※ 「休み方」の改善 ⇒ 効果的な疲労の回復につながるような休日・休暇の付与・取得に改善していくこと

取組内容

- 働き方・休み方の改善に関する相談への対応や助言・指導を行うことにより、改善策の自主的検討・実施を推進
 - ・業種及び職種等の特性に応じた働き方・休み方の改善のための企業の診断及び改善指導(個別訪問)の実施
 - ・長時間労働の抑制等に向けた経営者の意識改革のための体験・参加型研修会(働き方・休み方の事例研究・課題解決)の実施
 - ・助成金支給団体・企業に対するフォローアップとしてのコンサルティングの実施
 - ・その他、電話・窓口相談への対応

平成26年度両立支援等助成金

26年度予算額 76.3億円(雇用勘定)
25年度予算額 62.1億円(雇用勘定)

事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

51.9(29.5)億

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、その費用の一部を支給する。

	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

子育て期短時間勤務支援助成金

8.6(12.1)億

就業規則等により子育て期(原則として子が小学校就学前まで)の労働者が利用できる短時間勤務制度を設け、労働者に利用させた事業主に支給する。

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

1.2億(新規)

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) 17.5億

育児休業中、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

中小企業両立支援助成金

代替要員確保コース 1.3(1.2)億

育児休業取得者が、育児休業終了後、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 1.5億(新規)

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)

0.1(0.6)億

育児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企業当たり育児・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 9.2(4.8)億

期間雇用者と正社員が同等の要件で利用できる育児休業制度、育児短時間勤務制度を就業規則等に規定し、期間雇用者の育児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。(※育児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)
期間雇用者の育児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) 2.5(13.9)億

育児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。(※初めて育児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。

(公財)介護労働安定センターの主な業務と実績

(1) 概要

- **積極的な事業所訪問等による雇用管理の改善に関する相談援助。**
 その他、**外部コンサルタント**による専門的な相談や**ヘルスカウンセラー**による心身の健康確保に係る相談を行う。

(2) 実績

〔雇用管理に関する相談援助〕

	平成25年度実績(24年度)
雇用管理相談援助(インストラクター)	59,489件(72,690件)
雇用管理コンサルタント相談援助	1,580件(1,549件)
ヘルスカウンセラーによる健康相談	1,144件(994件)

〔雇用管理相談援助(インストラクター・コンサルタント)を受けた事業主の離職率〕

	22年度	23年度	24年度	25年度
相談援助を受けた事業所の離職率	12.5%	12.2%	11.9%	13.0%
全産業平均	14.5%	14.4%	14.8%	26年8月 公表予定
介護職種平均	17.8%	16.1%	17.0%	26年8月 公表予定

(相談事例1)

賃金や労働時間の不満等による離職の常態化を改善したい。

(支援内容) 事業所の業務実態と諸規程をチェックし、介護職員の資格に応じた手当の創設など事業所にあった賃金規定づくりを支援。

(効果) 新給与体系の策定により離職者が減少。

(相談事例2)

新たに開始する通所介護事業に見合った人事制度に見直したい。

(支援内容) キャリアパスの必要性を説明し、評価制度をアドバイス。

(効果) 新たなキャリアパスを取り入れた人事考課制度の策定により、個々が仕事に対し前向きになり、職場の雰囲気も改善された。

【利用者の声】

- 「介護事業に関する相談窓口がどこなのかわかりにくいため、介護事業における総合相談窓口として、大変助かっている」
- 「他の事業所の取組事例を教えていただき、新規事業開始にあたり大変に参考になりました」「無料ということはありがたかった」
- 「講習だけでなく、ハローワークや県と連携して受講者を就職に結びつけてくれること」
- 「500時間という長い講習の中で、介護を受ける方の自立支援を優先させながらの介護技術、人と人とのコミュニケーションの大切さ、利用者に対し尊厳を持って接することなどをしっかりと学ぶことができ、介護分野への就職に繋がった。」

雇用管理責任者講習

事業概要

介護関係事業所において雇用管理に責任を有する者に対して、雇用管理全般について講習を実施することにより、雇用管理改善についての理解を促進し、事業所における雇用管理責任者の選任、介護労働者の雇用管理の改善を図る。

事業の流れ

