

介護事業主の皆様へ

～魅力ある職場づくりを目指して～



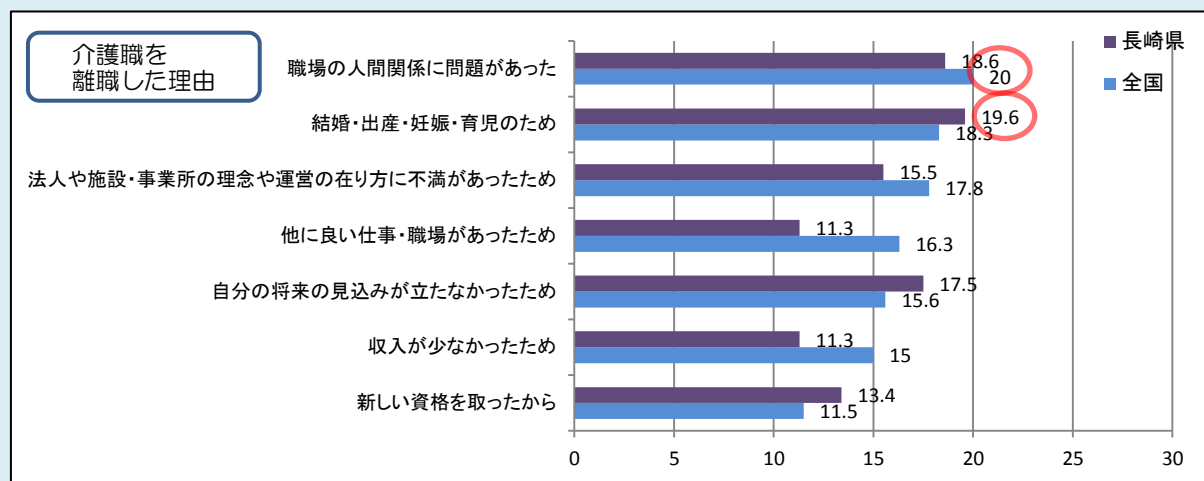
厚生労働省 長崎労働局
公益財団法人 介護労働安定センター長崎支部

私たちは「魅力ある職場づくり」を応援します！

- | | |
|------------------------|--------------------------------|
| ○ 長崎県福祉保健部
社会福祉法人 | ○ 長崎県社会福祉法人経営者協議会 |
| ○ 長崎県社会福祉協議会
一般社団法人 | ○ 長崎県老人福祉施設協議会
一般社団法人 |
| ○ 長崎県社会福祉士会
一般社団法人 | ○ 長崎県認知症グループホーム連絡協議会
一般社団法人 |
| ○ 長崎県介護福祉士会 | ○ 長崎県老人保健施設協会 |

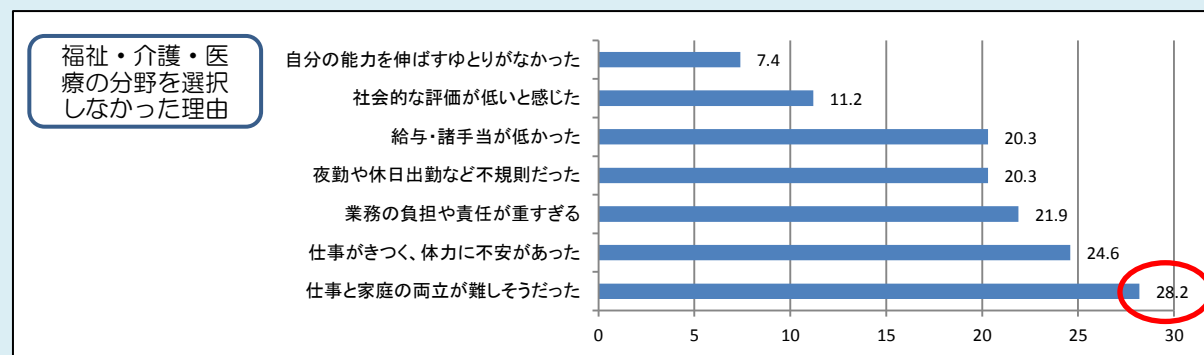
ご存じですか？

- 介護労働者の離職理由を見ると、全国では「職場の人間関係」や「結婚・出産・妊娠・育児」を挙げる方が多い結果となっています。
- 長崎県においては「結婚・出産・妊娠・育児」が最も多く、次いで「職場の人間関係」や「将来の見込みが立たない」「理念・運営に不満」が多い状況となっています。



資料：公益財団法人介護労働安定センター「平成29年度介護労働実態調査」結果

- 介護福祉士の方が福祉・介護・医療の分野を選択しなかった理由をみると、「仕事と家庭の両立が難しそう」という回答が第1位となっています。



※介護福祉士の資格取得者で、現在、福祉・介護・医療分野の仕事をしていないが、過去にはその分野の経験がある人の状況

資料：公益財団法人社会福祉振興・試験センター「平成27年度社会福祉士・介護福祉士就労状況調査」結果

これらのことから、働きやすい職場への改善やワークライフ・バランスの推進によって職場定着が促進されることが期待されます。

介護労働者の職場定着の促進のため、雇用管理改善を進め

「魅力ある職場づくり」

を進めましょう。



職場定着のために事業主などが活用できる制度

※ 相談・・・青字

助成金・・・黒字



職場の労働環境を改善したい

○人事管理・賃金管理・各種規定の見直し等雇用管理について 相談したい	・・・・ 1
○腰痛予防・感染症予防・メンタルヘルス対策など職員の 健康管理について相談したい	・・・・ 1
○評価・処遇制度、昇進・昇格基準を見直したい	・・・・ 1
○従業員の負担軽減のため介護福祉機器を導入したい	・・・・ 2
○離職率低下を図るために賃金制度の整備をしたい	・・・・ 2
○生産性を向上させ、事業場の最低賃金を引き上げたい	・・・・ 3
○残業削減、年休取得率向上など労働条件を改善したい	・・・・ 3
○介護事業所等の経営や労働環境を改善したい	・・・・ 4
○事業所における処遇改善加算の取得をしたい	・・・・ 4
○働き方改革全般について相談したい	・・・・ 4

従業員のキャリア形成を促進したい

○キャリア形成や研修計画について相談したい	・・・・ 5
○能力向上のための研修を実施したい	・・・・ 5
○従業員の介護福祉士資格の取得などを応援したい	・・・・ 6
○従業員の能力向上のための研修を実施したい	・・・・ 6
○非正規雇用従業員の資格取得を応援したい	・・・・ 7
○非正規雇用従業員を正社員化したい	・・・・ 8
○職員のアセッサー講習の受講を応援したい	・・・・ 9

※ 相談・・・青字

助成金、貸付・・・黒字

留意事項・・・赤字

妊娠・出産・育児中の従業員を継続して雇用したい

- 従業員が妊娠・出産後も働き続けられる雇用管理について相談したい・・・・・・・・１０
- 育児休業がとれるように支援したい・・・・・・・・１１
- 育児等を理由とした退職者の再雇用を支援したい・・・・・・・・１１
- 労働者の育児休業と職場復帰を円滑に進めたい・・・・・・・・１２
- 男性労働者に育児休業等を取得させたい・・・・・・・・１３

介護と仕事の両立を応援したい

- 労働者の介護と仕事の両立を応援したい・・・・・・・・１４

女性労働者を積極的に登用したい

- 自社の女性労働者を積極的に登用したい・・・・・・・・１４

長崎県も応援しています

- 応援します！ 介護福祉士を目指す方・・・・・・・・１５
- 応援します！ 介護の仕事に復帰される方・・・・・・・・１５

介護・看護作業による労働災害を防止しましょう！

- 作業管理 ○作業環境管理 ○健康管理
- 「安全推進者の配置等に係るガイドライン」が示されました・・・・・・・・１６

介護福祉士のお守り、できました！

- 離職した介護福祉士の努力義務（福祉人材センターへの届出）
- 福祉人材センターによるサポート・・・・・・・・１７



用語解説



●中小企業事業主とは・・・

医療・福祉業においては、「資本または出資額」が5,000万円以下、または「常時雇用する労働者数」が100人以下のいずれかに該当する場合に中小企業事業主となります。

※主たる事業が医療・福祉業以外の場合は、基準が異なる場合がありますのでお問い合わせください。

●生産性要件とは・・・

助成金を申請する事業主が、次の方法で計算した「生産性要件」を満たしている場合に、助成の割増を行います。

- (1) 助成金の支給申請等を行う直近の会計年度における「生産性」が、その3年前に比べて6%以上伸びていること（1%以上6%未満の場合、金融機関から一定の「事業性評価」を得ていること。）。
- (2) 「生産性」は次の計算式によって計算します。

$$\text{生産性} = \frac{\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費} + \text{動産・不動産賃借料} + \text{租税公課}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

※企業会計基準を用いることができない事業所については、お問い合わせください。

※「生産性要件」の算定の対象となった期間中に、事業主都合による離職者を発生させていないことが必要です。



○人事管理・賃金管理・各種規定の見直し等雇用管理について相談したい

○腰痛予防・感染症予防・メンタルヘルス対策など職員の健康管理について相談したい。

＜無料＞

事業主向けに経営労務等の専門家による相談援助事業を行っています。専門の雇用管理コンサルタントが、事業所に出向き具体的で実践的なお手伝いをさせていただきます。

各事業所や複数の事業所に対する講話・勉強会・相談会・研修会にも対応します。

事業主の依頼を受け介護職員向けにメンタル予防・健康管理等の専門家による相談援助事業を行っています。専門のヘルスカウンセラーが、事業所に出向き相談に応じます。

各事業所や複数の事業所に対する講話・勉強会・相談会にも対応します。



☆お問い合わせ先

公益財団法人介護労働安定センター長崎支部

○評価・処遇制度、昇進・昇格基準を見直したい

●人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）

支給要件

○雇用管理制度(評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度)の導入後に従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成

支給金額

【目標達成助成】：57万円〈72万円〉

※一定期間経過後に離職率低下目標を達成した場合に支給

※〈 〉内の金額は生産性要件を満たした場合の支給額です。



☆お問い合わせ先 長崎労働局職業安定部職業対策課 または 最寄りのハローワーク

○従業員の負担軽減のため介護福祉機器を導入したい

●人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）

支給要件

- 介護労働者の身体的負担を軽減するため、新たな介護福祉機器の導入等を通じて、従業員の離職率の低下に取り組む介護事業主に対して助成



支給金額

【機器導入助成】：支給対象費用の25%（上限150万円）

【目標達成助成】：支給対象費用の20%〈35%〉（上限150万）

※目標達成助成は一定期間経過後に離職率低下目標を達成した場合に支給

※〈 〉内の金額は生産性要件を満たした場合の支給額です。

【対象機器】

- ・移動、昇降用リフト
- ・装着型移乗介助機器
- ・自動車用車いすリフト
- ・エアーマット
- ・特殊浴槽
- ・ストレッチャー

（一品10万円以上）

☆お問い合わせ先 長崎労働局職業安定部職業対策課 または 最寄りのハローワーク

○離職率低下を図るために賃金制度の整備(賃金改定)をしたい

●人材確保等支援助成金（介護労働者雇用管理制度助成コース）

支給要件

- 賃金制度の整備を通じて、従業員の離職率の低下に取り組む介護事業主に対して助成

支給金額

【制度整備助成】：50万円

【目標達成助成】：第1回（1年後）57万円〈72万円〉

第2回（3年後）85.5万円〈108万円〉



※目標達成助成は第1回・第2回それぞれの期間経過後に離職率低下目標を達成した場合に支給

※〈 〉内の金額は生産性要件を満たした場合の支給額です。

☆お問い合わせ先 長崎労働局職業安定部職業対策課 または 最寄りのハローワーク

○生産性を向上させ、事業場の最低賃金を引き上げたい

●業務改善助成金

支給要件

※事業場内最低賃金が800円未満の中小企業事業主が対象

- 生産性向上のための設備投資（機械設備、POPシステムの導入）などを行い、事業場内最低賃金を30円以上引き上げること



支給金額

コース	引上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
30円コース (800円未満)	1～3人	50万円	事業場内最低賃金800円未満の事業場かつ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 及び 事業場規模30人以下の事業場	4 / 5 生産性要件を満たした場合は 9 / 10
	4～6人	70万円		
	7人以上	100万円		
30円コース	1～3人	50万円	事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 及び 事業場規模30人以下の事業場	3 / 4 生産性要件を満たした場合は 4 / 5
	4～6人	70万円		
	7人以上	100万円		

☆お問い合わせ先 長崎労働局雇用環境・均等室

○残業削減、年休取得率向上など労働条件を改善したい

●時間外労働等改善助成金（労働条件の改善に取り組む中小企業事業主が対象）

- 時間外労働上限設定コース
- 勤務間インターバル導入コース
- 職場意識改善コース
- テレワークコース
- 団体推進コース

支給要件、支給金額はコースによって異なります。
具体的な内容は長崎労働局雇用環境・均等室に問い合わせ下さい。



☆お問い合わせ先 長崎労働局雇用環境・均等室

- 介護事業所等の経営や労働環境を改善したい
- 事業所における処遇改善加算の取得をしたい

■経営・労働環境改善支援事業

介護事業所等の経営や労働環境の改善を図るため、県内8圏域に、経営や労働環境改善の専門家をアドバイザーとして配置し、経営改善セミナーの開催や、事業所からの個別相談への助言・指導を実施しています。

■介護職員処遇改善加算取得促進特別支援事業

介護職員の処遇改善のため、専門家（社会保険労務士）を派遣し、事業所の加算取得を支援します。



☆お問い合わせ先 長崎県 長寿社会課

○働き方改革全般について相談したい＜無料＞

「長崎働き方改革推進支援センター」のご案内

働き方改革全般について、社会保険労務士等の専門家が無料でご相談に応じます。例えば、就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、非正規労働者の待遇改善、労働関係助成金の活用など

▶個別相談支援

- ・窓口相談、電話、メールなどの一般的な相談
- ・企業へ直接訪問し、事業主の方が抱える様々な課題についての相談
- ・商工会議所・商工会・中小企業団体中央会等と連携した、出張相談の実施

例えば、以下のようなお悩みを持つ事業主の方からのご連絡をお待ちしております。

- 36協定について詳しく知りたい
- 非正規の方の待遇をよくしたい
- 賃金引き上げに活用できる国の支援制度を知りたい
- 人手不足に対応するため、どのようにしたらよいか教えてほしい
- 助成金を利用したいが、利用できる助成金がわからない など



■長崎働き方改革推進支援センター【受付時間】9：00～17：00（土・日・祝日を除く）
 電 話：0120-168-610（フリーダイヤル）
 メール：nagasaki-hatarakikata@lec-jp.com
 住 所：長崎市五島町3-3 プレジデント長崎2階

○キャリア形成や研修計画について相談したい＜無料＞

○職業能力の向上に関する専門家（介護人材育成コンサルタント）が人事・教育担当や職業能力の向上の実務経験を活かし、利用者の相談に応じます。

○個別相談…事業主からの要望により、従業員のキャリア形成・研修体制構築等について説明します。

○集団相談…複数事業所、各種団体からの要望により、キャリア形成等に関する講話会・勉強会を実施します。



☆お問い合わせ先 公益財団法人介護労働安定センター長崎支部

○能力向上のための研修を実施したい＜有料＞

○年間を通して、介護職員向けのスキルアップ講習を計画・実施しています。

介護労働安定センターが培った情報を活かして、皆様のご要望に応じた講習会等を計画いたします。

【講習例】

介護技術、接遇・マナー、リスクマネジメント、緊急時の対応、認知症ケア、介護職の調理、福祉用具の知識、介護記録の書き方、薬の知識、ターミナルケア等々

※料金の目安は、講習2時間につき
60,000円（税込）～



☆お問い合わせ先 公益財団法人介護労働安定センター長崎支部



○従業員の介護福祉士資格の取得などを応援したい

●人材開発支援助成金（特定訓練コース）

支給要件

- OJTとOff-JTを組み合わせた訓練や若年者に対する訓練、労働生産性の向上に資するなど
訓練効果が高い10時間以上の訓練(専門実践教育訓練等 P.7参照)について助成

支給金額

【賃金助成】 1時間当たり760円（中小企業以外は380円）

【訓練経費助成】 実費相当額の45%（中小企業以外は30%）

※特定分野認定実習併用職業訓練の場合は60%（中小企業以外は45%）

【OJT実施助成】 1時間当たり665円（中小企業以外は380円）

【生産性向上助成(※)】

賃金助成：1時間当たり<200円>（中小企業以外は<100円>）

訓練経費助成：実費相当額の<15%>（中小企業以外は<15%>）

OJT実施助成：1時間当たり<175円>（中小企業以外は<100円>）

(※) 訓練開始日の前年度から3年度経過後に申請し、生産性要件を満たしていた場合に支給されます。



☆お問い合わせ先 長崎労働局職業安定部職業対策課 または 最寄りのハローワーク

○従業員の能力向上のための研修を実施したい

●人材開発支援助成金（一般訓練コース）

支給要件

- 職務に関連した知識・技能を習得させるための20時間以上
の訓練に対して助成

支給金額

【賃金助成】：1時間当たり380円

【訓練経費助成】：実費相当額の30%

【生産性向上助成(※)】

賃金助成：1時間当たり100円

訓練経費助成：実費相当額の15%

(※) 訓練開始日の前年度から3年度経過後に申請し、生産性要件を満たしていた場合に支給されます。



☆お問い合わせ先 長崎労働局職業安定部職業対策課 または 最寄りのハローワーク

○非正規雇用従業員の資格取得を応援したい

●人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）

支給要件

○有期契約労働者等に対して職業訓練を行った事業主に対して助成

支給金額

【Off-JT賃金助成】：1時間当たり760円〈960円〉（中小企業以外は475円〈600円〉）

※〈 〉内の金額は生産性要件を満たした場合の支給額です。

【Off-JT訓練経費助成】：訓練時間数に応じて一人当たり次の額を限度として実費支給
〔一般職業訓練、有期実習型訓練〕

100時間未満 ⇒ 10万円（中小企業以外は7万円）

100時間以上200時間未満 ⇒ 20万円（中小企業以外は15万円）

200時間以上 ⇒ 30万円（中小企業以外は20万円）

【OJT訓練実施助成】：1時間当たり760円〈960円〉（中小企業以外は665円〈840円〉）

※〈 〉内の金額は生産性要件を満たした場合の支給額です。



☆お問い合わせ先 長崎労働局職業安定部職業対策課 または 最寄りのハローワーク

※専門実践教育訓練は以下のホームページに掲載しています。

また、右のQRコードを携帯電話等のカメラで読み取ることでアクセスできます。

厚生労働省 専門実践教育訓練

検索



http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.htm

○非正規雇用従業員を正社員化したい

●キャリアアップ助成金（正社員化コース）

支給要件

- 有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用し賃金の増額を行った事業主に対して助成

支給金額

【有期⇒正規】：一人当たり57万円〈72万円〉（中小企業以外は42.75万円〈54万円〉）

※正規には「多様な正社員(勤務地・職務限定正社員、短時間正社員)」を含む

※派遣労働者を派遣先で正規雇用として直接雇用する場合は一人当たり28.5万円〈36万円〉加算

※支給対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合は一人当たり9.5万円〈12万円〉加算

※若年雇用促進法に基づく認定事業主における対象者が35歳未満の場合は一人当たり9.5万円〈12万円〉加算

※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合は一事業所当たり9.5万円〈12万円〉加算

（中小企業以外は7.125万円〈9万円〉加算）

【有期⇒無期】：一人当たり28.5万円〈36万円〉（中小企業以外は21.375万円〈27万円〉）

※支給対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合は一人当たり4.75万円〈6万円〉加算

※若年雇用促進法に基づく認定事業主における対象者が35歳未満の場合は一人当たり4.75万円〈6万円〉加算

【無期⇒正規】：一人当たり28.5万円〈36万円〉（中小企業以外は21.375万円〈27万円〉）

※正規には「多様な正社員(勤務地・職務限定正社員、短時間正社員)」を含む

※派遣労働者を派遣先で正規雇用として直接雇用する場合は一人当たり28.5万円〈36万円〉加算

※支給対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合は一人当たり4.75万円〈6万円〉加算

※若年雇用促進法に基づく認定事業主における対象者が35歳未満の場合は一人当たり4.75万円〈6万円〉加算

※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合は一事業所当たり9.5万円〈12万円〉加算

（中小企業以外は7.125万円〈9万円〉加算）

※〈 〉内の金額は生産性要件を満たした場合の支給額です。



○職員のアセッサー講習の受講を応援したい

●アセッサー講習受講支援事業補助金

支給要件

○職員にアセッサー講習を受講させ、その受講料として事業者が負担した経費に対して助成

支給金額

下記表に定める1.基準額と、2.対象経費の実支出額とを比較して少ない方の額の2／3

1.基準額	2.対象経費	3.補助率
1人当たり 20,000円	介護プロフェッショナルキャリア段位 制度「評価者（アセッサー）講習」の 受講料として事業者が負担した経費	2／3 ※ただし、1,000円 未满是切り捨て



☆お問い合わせ先 長崎県 長寿社会課



○従業員が妊娠・出産後も働き続けられる雇用管理について相談したい

雇用環境・均等室への相談及び対応



- 妊娠中・出産後1年以内の女性従業員に対する措置についてアドバイスがほしい。
- 育児・介護休業制度等規定を整備したいので相談にのってほしい。
- 両立支援の取組として何をすれば良いのかわからないので教えてほしい。

- 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などの法律について、ご説明させていただきます。
- 女性従業員の妊娠・出産、母性健康管理、育児休業等について、専門家がご相談に応じます。
- 両立支援の取組について、様々な企業の取組事例などの情報提供やアドバイスをさせていただきます。



☆お問い合わせ先 長崎労働局雇用環境・均等室

法律では…

- 妊娠・出産、育児休業取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止
 - ◇ 妊娠又は出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申出をしたこと又は取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律で禁止されています。(男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条)
 - ◇ 事業主は、女性労働者が妊娠又は出産したこと等、及び男女労働者が育児・介護に関する制度等を利用しようとしたこと等を理由として、その上司や同僚からの嫌がらせ(ハラスメント)を防止する措置を講ずることが義務付けられています。
(男女雇用機会均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条)
 - ◇ 産前産後休業の期間及びその後30日間の解雇は、禁止されています。また、妊娠中・産後1年以内の解雇は「妊娠・出産・産前産後休業取得等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。
(労働基準法第19条、男女雇用機会均等法第9条第4項)



○育児休業がとれるように支援したい

●両立支援等助成金（育児休業等支援コース）【代替要員確保時】

支給要件 ※中小企業事業主が対象

- 育児休業取得者が、育児休業を終了した後は原職等に復帰させる旨の取扱いを就業規則などに規定していること
- 休業取得者の代替要員を確保したこと
- 休業取得者を原職等に復帰させたこと など

支給金額

支給対象労働者一人当たり47.5万円〈60万円〉

※支給対象労働者が有期契約労働者の場合は9.5万円〈12万円〉の加算あり

※〈 〉内の金額は生産性要件を満たした場合の支給額です。

（制度を利用された方の声）

従業員から、制度の利用について会社が応援してくれていることがわかり、気持ちよく育児休業が取得できる職場環境となったと喜ばれました。



☆お問い合わせ先 長崎労働局雇用環境・均等室

○育児等を理由とした退職者の再雇用を支援したい

●両立支援等助成金（再雇用者評価処遇コース）

支給要件

- 妊娠・出産・育児・介護又は配偶者の転勤等を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職でき、従来の勤務経験が適切に評価・処遇される再雇用制度を導入すること
- 上記制度に基づき、離職後1年以上経過している労働者を再雇用し、無期雇用者として一定期間継続雇用すること など

支給金額

再雇用1人目 : 中小企業は38万円〈48万円〉、中小企業以外は28.5万円〈36万円〉

再雇用2～5人目 : 中小企業は28.5万円〈36万円〉、中小企業以外は19万円〈24万円〉

※〈 〉内の金額は生産性要件を満たした場合の支給額です。

※上記の額を、継続雇用6か月後、継続雇用1年後の2回に分けて、半額ずつ支給します。



☆お問い合わせ先 長崎労働局雇用環境・均等室

○労働者の育児休業と職場復帰を円滑に進めたい

●両立支援等助成金（育児休業等支援コース）※中小企業事業主が対象

① 育休取得時・職場復帰時

支給要件

- 「育児復帰支援プラン」を作成し、プランに基づき、労働者の円滑な育児休業取得、職場復帰に取り組んだ場合 など

支給金額

育休取得時 : 28.5万円〈36万円〉

職場復帰時 : 28.5万円〈36万円〉

※業務代替労働者への職場支援等の取組をした場合は、職場復帰時に加算して19万円〈24万円〉を支給

※1企業あたり無期雇用者1人、有期雇用労働者1人の計2人まで支給

② 職場復帰後支援

支給要件

- 育児休業から復帰後の労働者を支援するため、有給かつ時間単位での取得が可能な子の看護休暇制度や、保育サービス費用補助制度を導入し、労働者に利用させた場合 など

支給金額

【子の看護休暇制度】

制度導入時 : 28.5万円〈36万円〉

制度利用時 : 取得時間に1,000円〈1,200円〉を乗じた額

【保育サービス費用補助制度】

制度導入時 : 28.5万円〈36万円〉

制度利用時 : 事業主が負担した費用の3分の2の額（千円未満は切り捨て）

※制度導入時の助成は「子の看護休暇制度」又は「保育サービス費用補助制度」のいずれかについて、1企業あたり1回まで支給

※制度利用時の助成は、最初の支給申請日から3年以内に5人までで、1企業1年度あたり「子の看護休暇制度」は200時間〈240時間〉、「保育サービス費用補助制度」は20万円〈24万円〉まで支給

※〈 〉内の金額は生産性要件を満たした場合の支給額です。



○男性労働者に育児休業等を取得させたい

●両立支援等助成金（出生時両立支援コース）

① 男性労働者の育児休業

支給要件

- 子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業等
を取得した男性労働者がいること
- 平成28年4月1日以降に、男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取
組を実施 など

支給金額

【1人目の育児休業取得】 57万円〈72万円〉（中小企業以外は28.5万円〈36万円〉）

【2人目以降10人目まで】 （中小企業以外）	a 5日以上14日未満	14.25万円<18万円>
	b 14日以上1か月未満	23.75万円<30万円>
	c 1か月以上	33.25万円<42万円>
	a 14日以上1か月未満	14.25万円<18万円>
	b 1か月以上2か月未満	23.75万円<30万円>
	c 2か月以上	33.25万円<42万円>

※支給初年度のみ9人まで。1企業当たり1年度10人まで支給

② 育児目的休暇

支給要件

- 平成30年4月1日以降に、男性労働者が子の出生前後に育児や配偶者の出産支援のため
に取得できる育児目的休暇を導入（就業規則等に規定）し、男性労働者に利用させている
こと など

支給金額

28.5万円<36万円>（中小企業以外14.25万円<18万円>）

※1企業1回まで支給

※〈 〉内の金額は生産性要件を満たした場合の支給額です。



○労働者の介護と仕事の両立を応援したい

●両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）

支給要件

※中小企業事業主が対象

- 育児・介護休業法に基づく介護休業制度、介護のための柔軟な就労形態の制度について就業規則などに規定していること
- 介護支援プランにより、介護休業の取得、職場復帰、及び介護のための柔軟な就労形態の制度の利用を支援する措置を実施する旨をあらかじめ規程し、労働者へ周知していること
- 要介護状態にある対象家族の介護に直面する労働者について介護支援プランを作成していること
- 作成した介護支援プランに基づき、同一の対象家族について合計14日以上介護休業を取得し、復帰したこと、又は合計42日以上介護のための柔軟な就労形態の制度を利用したこと など

支給金額

介護休業 28.5万円〈36万円〉（取得時と復帰時にそれぞれ支給）

介護のための柔軟な就労形態の制度 28.5万円〈36万円〉

※1企業1年度5人まで支給

※〈 〉内の金額は生産性要件を満たした場合の支給額です。

☆お問い合わせ先 長崎労働局雇用環境・均等室



○自社の女性労働者を積極的に登用したい

●両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）

支給要件

※中小企業事業主が対象

- 女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」及びその達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ行動計画を策定し、目標を達成した場合 など

支給金額

※1企業につき、それぞれ1回限り

加速化Aコース：38万円〈48万円〉※取組目標達成時

加速化Nコース：28.5万円〈36万円〉※数値目標達成時

↳ 女性管理職比率が基準値以上に上昇：47.5万円〈60万円〉



※本助成金コースでは産業に関わりなく常用労働者数300人以下の企業を中小企業とします。

※〈 〉内の金額は生産性要件を満たした場合の支給額です。

☆お問い合わせ先 長崎労働局雇用環境・均等室

○応援します！ 介護福祉士を目指す方

●令和元年度長崎県介護福祉士実務者研修受講資金貸付事業

資金の対象

○実務者研修受講料、国家試験受験料、交通費、参考書・問題集代、国家試験対策講座受講料等
※対象によっては上限額等の定めがあります。

貸付の対象者 ※次の全てに該当する方

- 県内に住民登録又は県内の実務者研修施設で受講
- 県内で介護・相談支援等業務に勤務中又は就労予定
- 貸付申請日現在、県内で実務者研修を受講（申込）中
- 介護福祉士登録を目指し、登録後も県内で介護・相談支援等業務に従事しようとする方



募集内容

○期間：令和元年6月1日～令和2年2月28日 ○人数：300名程度
※定員に達した場合、その時点で募集を停止します。

貸付金額

○20万円以内（無利子）※介護福祉士登録後、2年間勤務で返還不要
※連帯保証人などの条件があります。



☆お問い合わせ先 (福)長崎県社会福祉協議会 介護貸付担当 電話095-894-4027

○応援します！ 介護の仕事に復帰される方

●令和元年度長崎県離職介護人材再就職準備金貸付事業

資金の対象

○託児先を探す際の活動費、介護に係る講習会参加費、参考書購入費、訪問介護員等として必要な物品代(靴・靴等)、転居費(敷金・礼金等)、通勤用自転車・バイクの購入費 など

貸付の対象者 ※次の全てに該当する方

- 介護業務経験が1年以上 ○介護の有資格者(初任者研修・ヘルパー2級以上)
- 受付申請日から2ヶ月以内に県内の介護職場に介護職員等として再就職する方（就職内定者）
- 介護職場を離職後6ヶ月以上経過した後に再就職
- 長崎県福祉人材センター又は佐世保福祉人材バンクに求職登録

申込み期限

○令和2年2月28日まで

貸付金額

○20万円以内（無利子）※2年間勤務で返還不要 ※連帯保証人などの条件があります。



☆お問い合わせ先 (福)長崎県社会福祉協議会 介護貸付担当 電話095-894-4027

○作業管理

■自動化・省力化

機械による作業の省力化、台車などの道具や補助機械を使うなど作業者の負担を減らす省力化を行う。

■作業姿勢、動作

前屈やひねりなど、不自然な姿勢を取らないようにする。作業台や椅子は適切な高さに調節する。

■靴、服装など

作業時の靴は、足に合ったものを使用する。作業服は、適切な姿勢や動作を妨げることのないよう伸縮性のあるものを使用する。

■作業の実施体制

作業時間、作業量などを設定する場合は、作業をする人数、内容、時間、重量、自動化・省力化の状況などを検討する。



■作業標準の策定

作業の姿勢、動作、手順、時間などについて、作業標準を策定する。

■休憩・作業量、作業の組み合わせ

適宜、休憩時間を設け、姿勢を変えるようにする。夜勤や交代制勤務、不規則な勤務については、昼間の作業量を下回るよう配慮し、適宜、休憩や仮眠がとれるようにする。



○作業環境管理

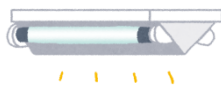
■温度

寒い場所での作業は、腰痛を悪化、または発生させやすくなるので、適切な温度を保つ。

■照明・作業床面、作業空間や設備の配置

作業場所などで、足もとや周囲の安全が確認できるよう適切な照度を保つ。

転倒、つまづきや滑りなどを防止するため、凹凸や段差がなく、滑りにくい床面にする。



○健康管理

■健康診断

介護・看護作業を行う作業者を配置する際には、医師による腰痛の健康診断を実施する。その後は定期的（6か月以内に1回）に実施する。

■腰痛予防体操

ストレッチを中心とした腰痛予防体操を実施させる。



「安全推進者の配置等に係るガイドライン」が示されました。

- ・社会福祉施設などの今まで「安全推進者」の選任義務がなかった業種に対し、「安全推進者」を配置することをガイドラインで決めました。

（ガイドラインのポイント）

- ・常時使用する労働者が10名以上の事業場が対象。
 - ・安全推進者は、職場内の整理整頓（4S活動）、交通事故防止など、事業場内で一般に取り組まれている安全活動に従事した経験を有する者を配置する。
 - ・原則として事業場ごとに1名以上配置する。
 - ・安全推進者の氏名を関係労働者に周知する。
- 詳しくは、下記URLやQRコードにパンフレットを掲載しています。

<https://jsite.mhlw.go.jp/nagasaki-roudoukyoku/library/nagasaki-roudoukyoku/anzen-eisei/201407/guideline-14071501.pdf>



★離職予定の従業員(介護福祉士資格保有者)にお知らせ願います

○介護福祉士の資格保有者は、離職した際、福祉人材センターへの届出が努力義務となっています

高齢社会が進む中、介護の仕事はますます社会的に重要な仕事となっています。

介護職として働く人は増え続けていますが、現在、そして近い将来、介護を必要とする高齢者も増加し続けているため、介護の資格・技術・経験を持つ方々はとても貴重な存在です。

そこで、国は社会福祉法を改正し、介護福祉士の資格を持つ方々が介護の仕事から一度離れてもいつでも介護の仕事で再び活躍頂けるように届出制度を創設しました。

福祉人材センターに届出・登録していただくことで、介護に関わる最新情報の提供や研修によるスキル維持・向上のサポートや、就職の意向を持った時には最適な就業場所を紹介する支援を継続して受けることができるようになりました。

※初任者研修、実務者研修、(旧)ホームヘルパー養成研修、(旧)介護職員基礎研修を修了した方も福祉人材センターに届出を行うと支援を受けることができます。

☆介護福祉士等の有資格者を、生涯サポート！

サポート①

最新情報をお届け

介護の仕事に関する様々な情報をマイページにお届け

サポート②

知識・技術の再習得研修

ブランクのある方には各種研修や職場体験を実施

サポート③

きめ細かな対応

長崎県福祉人材センターによるきめ細かい相談と再就職支援

☆4つのステップで簡単に登録！

ステップ①

「福祉のお仕事」
ホームページにアクセスして届出者(介護)の方を選択

ステップ③

【利用規約】
を確認して同意

ステップ②

【新規登録】
を選択

ステップ④

- ・仮登録申請
- ・受信メールのURLを選択
- ・届出に必要な情報を登録
- ・届出登録完了！
- ・マイページにログイン



アクセスは
こちらから



☆お問い合わせ先
社会福祉法人長崎県社会福祉協議会
長崎県福祉人材センター

MEMO

介護関係の公的機関・団体の窓口

長崎労働局	〒850-0033 長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル3・6階
○職業安定部 訓練室	(TEL)095-801-0044 (FAX)095-801-0041
職業対策課	(TEL)095-801-0042 (FAX)095-801-0043
○労働基準部 健康安全課	(TEL)095-801-0032 (FAX)095-801-0031
○雇用環境・均等室	(TEL)095-801-0050 (FAX)095-801-0051
公益財団法人 介護労働安定センター 長崎支部	〒850-0057 長崎市大黒町9-22 大久保大黒町ビル新館6階 (TEL)095-828-6549 (FAX)095-828-6589
長崎県	〒850-8570 長崎市尾上町3-1
○福祉保健部 長寿社会課 (長崎県福祉人材センター所管)	(TEL)095-895-2440 (FAX)095-895-2576
社会福祉法人 長崎県社会福祉協議会 長崎県福祉人材センター	〒852-8555 長崎市茂里町3-24 長崎県総合福祉センター 長崎県福祉人材センター (TEL)095-846-8656 (FAX)095-846-8798
長崎県社会福祉法人 経営者協議会	〒852-8555 長崎市茂里町3-24 長崎県総合福祉センター 社会福祉法人長崎県社会福祉協議会 地域福祉・ボランティア課 内 (TEL)095-846-8618 (FAX)095-845-1181
長崎県 老人福祉施設協議会	〒852-8555 長崎市茂里町3-24 長崎県総合福祉センター 社会福祉法人長崎県社会福祉協議会 施設団体課 内 (TEL)095-844-2056 (FAX)095-845-1181
一般社団法人 長崎県認知症 グループホーム連絡協議会	〒859-1415 島原市有明町大三東戊1214-1 有限会社セルフサポート有明 内 (TEL)0957-68-3526 (FAX)0957-68-3527
一般社団法人 長崎県老人保健施設協会	〒856-0014 大村市田下町930-3 リハビリセンター大村 内 (TEL)0957-55-7811 (FAX)0957-55-1520
一般社団法人 長崎県社会福祉士会	〒852-8104 長崎市茂里町3-24 長崎県総合福祉センター県棟5階 (TEL)095-848-6012 (FAX)095-848-6012
一般社団法人 長崎県介護福祉士会	〒852-8104 長崎市茂里町3-24 長崎県総合福祉センター県棟4階 (TEL)095-842-1237 (FAX)095-842-1310