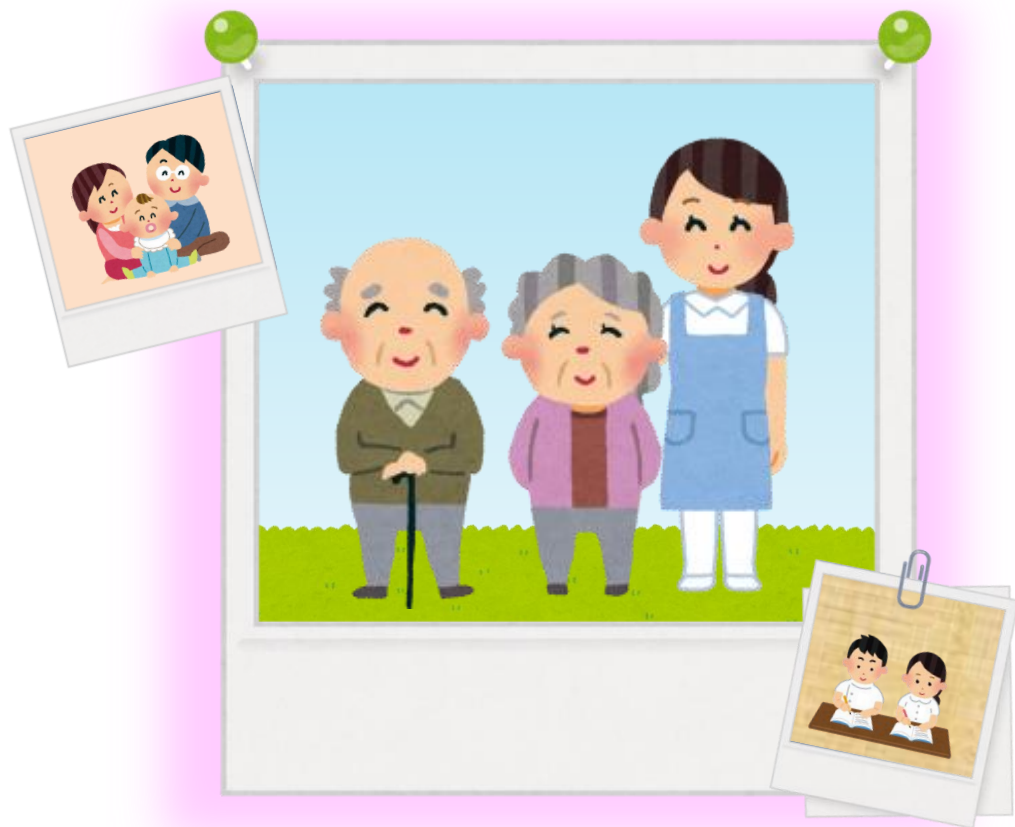


介護事業主の皆様へ

～魅力ある職場づくりを目指して～



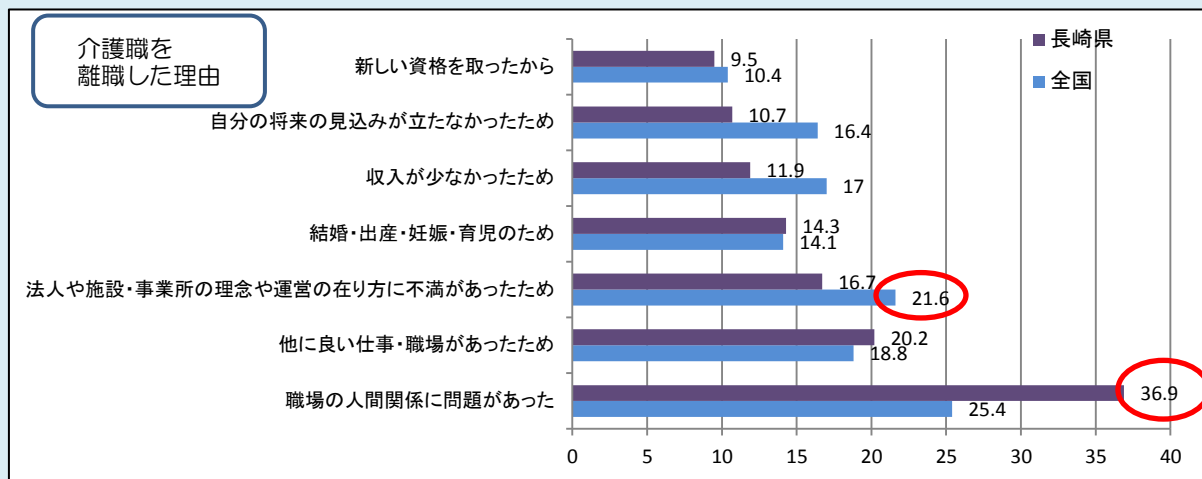
厚生労働省 長崎労働局
公益財団法人 介護労働安定センター長崎支部

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 |

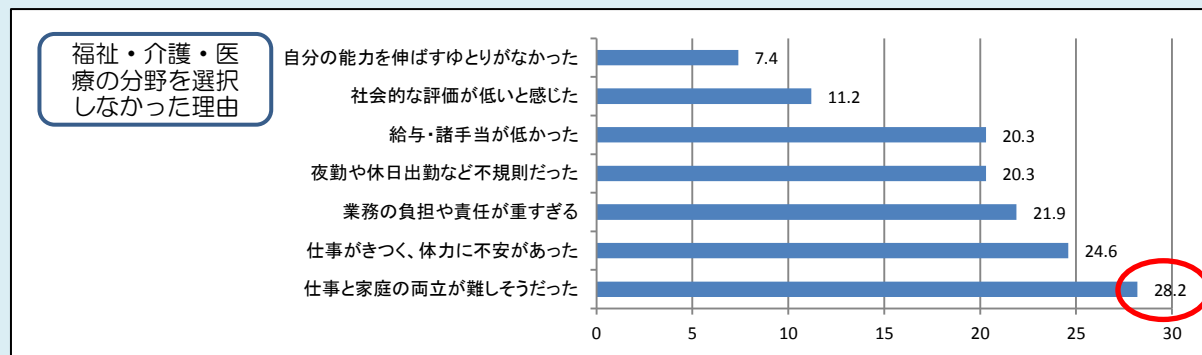
ご存じですか？

- 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「法人等の理念や運営に不満」を挙げる方が多い結果となっています。
- 長崎県においても「職場の人間関係」が最も多く、次いで「他に良い仕事・職場があった」や「理念・運営に不満」が多い状況となっています。



資料：(公財)介護労働安定センター「平成27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：(公財)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



- 評価・処遇制度、昇進・昇格基準、各種規程の見直し等
について相談したい
- 雇用管理改善について相談したい
- 評価・処遇制度、昇進・昇格基準を見直したい
- 従業員の負担軽減のため介護福祉機器を導入したい
- 離職率低下を図るために賃金制度の整備をしたい

..... 1

..... 1

..... 2

..... 2

従業員のキャリア形成を促進したい

- 研修について相談したい
- 能力向上のための研修を実施したい
- 従業員の介護福祉士資格の取得などを応援したい
- 従業員の能力向上のための研修を実施したい
- 非正規雇用従業員の資格取得を応援したい
- 非正規雇用従業員を正社員化したい

..... 3

..... 3

..... 4

..... 4

..... 5

..... 6

妊娠・出産・育児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
- 育児休業がとれるように支援したい
- 育児等を理由とした退職者の再雇用を支援したい
- 労働者の育児休業と職場復帰を円滑に進めたい
- 男性労働者に育児休業を取得させたい

..... 7

..... 8

..... 9

..... 9

..... 10

※ 助成金、貸付・・・黒字

留意事項・・・赤字

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・・・・・・・・11

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・・・・・・・・11

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・・・・・・・・12

○応援します！ 介護の仕事に復帰される方・・・・・・・・12

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・・・・・・・・13



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・・・・・・・・14

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。
- (2) 「生産性」は次の計算式によって計算します。

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

○評価・処遇制度、昇進・昇格基準、各種規程の見直し等について相談したい

○雇用管理改善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

(公財)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

●職場定着支援助成金（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)の導入を通じて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

【制度導入助成】：各10万円

①評価・処遇制度 ②研修制度 ③健康づくり制度 ④メンター制度

【目標達成助成】：57万円〈72万円〉

※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。



☆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

●職場定着支援助成金（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
- ・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

●職場定着支援助成金（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

○研修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 （公財）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。

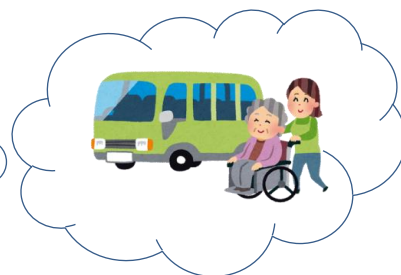
【講習例】

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 （公財）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.5参照)について助成

支給金額

【賃金助成】：1時間当たり760円〈960円〉（中小企業以外は380円〈480円〉）

※〈 〉内の金額は生産性要件を満たした場合の支給額です。



【訓練経費助成】：実費相当額の45%（中小企業以外は30%）

※生産性要件を満たす場合は60%（中小企業以外は45%）

【OJT実施助成】：1時間当たり665円〈840円〉（中小企業以外は380円〈480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

○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

○特定訓練コース以外の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〈480円〉

【訓練経費助成】：実費相当額の30%〈45%〉

※〈 〉内の金額・割合は生産性要件を満たした場合の支給額・支給率です。



☆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

○非正規雇用従業員の資格取得を応援したい

●キャリアアップ助成金（人材育成コース）

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）

〔有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合〕

100時間未満 ⇒ 15万円（中小企業以外は10万円）

100時間以上200時間未満 ⇒ 30万円（中小企業以外は20万円）

200時間以上 ⇒ 50万円（中小企業以外は30万円）

がんばれ！



【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/shokugyounouoryoku/career_formation/kyouiku/

○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。



☆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や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

- 育児休業を終了した労働者を、原職等に復帰させる旨の取り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〉

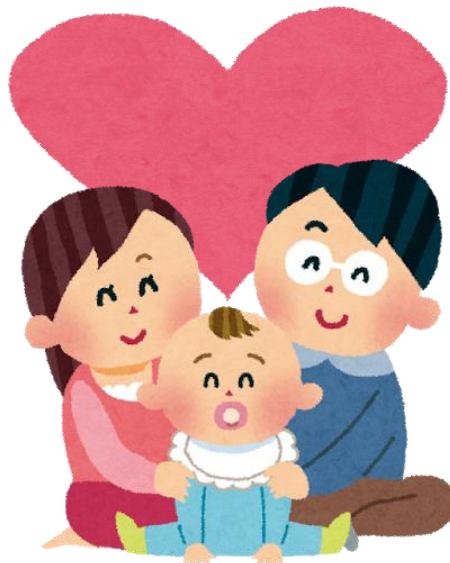
※支給対象労働者が有期契約労働者の場合は9.5万円〈12万円〉の加算あり

※〈 〉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・育児又は介護を理由とした退職者について、退職前の勤務実績等を評価し、処遇の決定に反映させることを明記した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。

☆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）〔育休取得時・職場復帰時〕

支給要件 ※中小企業事業主が対象

- 「育児復帰支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者が育休取得した場合及び復帰した場合 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〉

※育休取得者の職場支援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

※〈 〉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

○男性労働者に育児休業を取得させたい

●両立支援等助成金（出生時両立支援コース）

支給要件

- 子の出生後8週間以内に開始する14日以上（中小企業は5日以上）の育児休業を取得した男性労働者がいること
- 過去3年以内に男性労働者の育児休業取得者（中小企業は5日以上、中小企業以外は14日以上）がいないこと
- 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



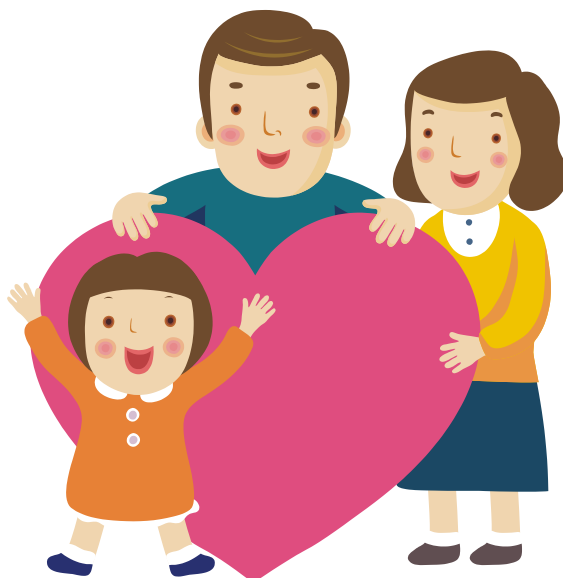
支給金額

※年度ごと1人まで支給

取組・育休1人目：中小企業は57万円〈72万円〉、中小企業以外は28.5万円〈36万円〉
育休2人目以降：企業規模を問わず14.25万円〈18万円〉

※〈 〉内の金額は生産性要件を満たした場合の支給額です。

☆お問い合わせ先 長崎労働局雇用環境・均等室



○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

- 厚生労働省で作成している「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づく取組を行っていること ※具体的には以下のすべての取組を行った事業主
 - ①従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握（社内アンケート）
 - ②介護に直面する前の従業員への支援（社内研修の実施、リーフレットの配布）
 - ③介護に直面した従業員への支援（相談窓口の設置及び周知）
- 育児・介護休業法に基づく介護休業制度及び介護短時間勤務制度について就業規則などに規定していること
- 介護支援プランを作成し、介護休業又は介護制度を利用したこと など



支給金額

介護休業の利用：中小企業は57万円〈72万円〉、中小企業以外は38万円〈48万円〉
介護制度の利用：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。

☆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

- 自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「取組目標」等を盛り込んだ行動計画を策定し、行動計画に沿った取組を実施して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：中小企業のみ28.5万円〈36万円〉※取組目標達成時

加速化Nコース：中小企業のみ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：中小企業は47.5万円〈60万円〉、中小企業以外は28.5万円〈36万円〉



※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

●平成29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
- 平成29年4月1日以降に県内で実務者研修を受講
- 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：平成29年4月10日～6月20日 ○人数：65名程度
※平成29年度中に別途追加募集予定

貸付金額

○20万円以内（無利子）※試験合格、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 (社福)長崎県社会福祉協議会

○応援します！ 介護の仕事に復帰される方

●平成29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)
- 平成29年4月1日以降に県内の介護職場に介護職員等として再就職
- 介護職場を離職後1年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

○平成30年3月31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 (社福)長崎県社会福祉協議会

○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ものが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

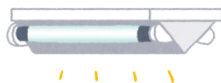
■温度

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。

<http://nagasaki-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/nagasaki-roudoukyoku/anken-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



☆お問い合わせ先
(社福)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 長崎市江戸町2-13
○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 (社福)長崎県社会福祉協議会 施設団体課内 (TEL)095-844-2056 (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 (社福)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	〒856-0820 大村市協和町710-1 グループホームあんのん内 (TEL)0957-50-0066 (FAX)0957-50-0068
一般社団法人 長崎県老人保健施設協会	〒857-0028 佐世保市八幡町1-2 (社福)幼老育成会 介護老人保健施設 サクラ 内 (TEL)0956-23-8172 (FAX)0956-23-8159
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