

(3) 人材採用への取組 ～ 求職者が必要とする情報の公表、事業者の採用活動の強化等の取組を進めます。

福祉・介護業界の有効求人倍率は他産業を上回って推移しています。

事業者は、職員採用のビジョンを明確に持ち、一般企業と同様に早期の求人告知や計画的な採用活動を行うとともに、事業者の魅力(らしさ・ウリ)を分析し、求人票や採用専用のツール(ホームページ、パンフレット等)を活用して積極的にPRを行う等、人材採用に向けた取組を進める必要があります。

- 1** 募集時の情報として、職員の給与、福利厚生、採用・離職の状況、採用後の人材育成方針など求職者が必要とする情報を積極的に公表します。
また、介護サービス事業所認証評価制度による認証を取得した事業者を求職者に積極的に紹介し、求職者が職員の処遇改善や人材育成に取り組む魅力ある職場を選択できる環境整備を進めます。

行政の支援策	<ul style="list-style-type: none"> ○介護サービス情報公表システム(※27)の運営…………… 県社協 ○社会福祉法人調査(※28)の実施、調査結果等公表用サイトの構築・運営 ○介護サービス事業所認証評価の実施 ○「かいご応援ネットあおもり」(ウェブサイト)による情報発信 ○福祉の仕事相談フェアの開催*、無料職業紹介の実施*…………… 人材セ 保育セ ○介護・福祉就職デイの開催*、無料職業紹介の実施*…………… } 労働局 ○ハローワーク青森における福祉人材コーナーの設置*…………… }
関係機関の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○介護サービス情報公表制度にかかる研修の開催…………… 県社協 ○学生に対する就職支援活動、認証取得事業所の情報提供…………… 養成施設
事業者の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○早期の求人告知や計画的な採用活動の実施 ○事業所の魅力を分析し、求人票や採用専用ツールを活用した情報の発信 ○ホームページ・SNS・広報誌等による情報の発信*

- 2** 経営理念や将来へ向けた事業計画(構想)など、中長期的なビジョンの「見える化」を進め、求職者へ発信します。
また、他産業・他の事業者の効果的な取組等について学び合い、採用活動の強化を進めます。

行政の支援策	<ul style="list-style-type: none"> ○事業者の採用活動強化のための福祉人材確保支援セミナー・福祉人材確保研究会の開催…………… 人材セ ○福祉の仕事相談フェアの開催*、無料職業紹介の実施*…………… 人材セ 保育セ ○介護・福祉就職デイの開催*、無料職業紹介の実施*…………… } 労働局 ○ハローワーク青森における福祉人材コーナーの設置*…………… }
事業者の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○経営理念や事業計画(構想)等の中長期的なビジョンの「見える化」 ○ホームページ・SNS・広報誌等による情報の発信*



推進戦略2 労働環境・処遇の改善による定着促進

介護業界からの離職者のうち約7割は入職後3年以内であること、保育士については入職後5年以内の早期離職の傾向が顕著であることから、早期離職の防止は重要な課題です。



介護職員の主たる離職理由は、「結婚、出産・育児」、「法人・事業所の理念や運営のあり方への不満」、「労働環境、雇用管理の在り方」、「心身の不調、腰痛等」が上位に挙げられており、離職理由に応じた雇用管理の改善を進める必要があります。

保育士は、「責任の重さ・事故への不安」「就業時間が希望と合わない」等が、保育士としての就業を希望しない理由の上位となっています。

また、介護職員・保育士のいずれについても、働く上での悩み・不安・不満として「仕事内容のわりに賃金が低い」、「有給休暇が取りにくい」等が挙げられていることから、賃金水準を含めた職員の勤務環境の整備を進めることが重要です。

(1) 事業所情報、人材確保・育成の取組の「見える化」推進 ～ 介護サービス事業所認証評価制度や事業所情報の公表により「見える化」を推進します。

1 介護サービス情報公表制度や社会福祉法人調査により、職員の給与、福利厚生、採用・離職の状況等について、事業者自らの情報発信を促進し、事業所情報の「見える化」を進めます。

行政の支援策	○介護サービス情報公表システムの運営*  ○社会福祉法人調査の実施、調査結果等公表用サイトの構築・運営*
関係機関の取組	○介護サービス情報公表制度にかかる研修の開催* 
事業者の取組	○ホームページ・SNS・広報誌等による情報の発信*

2 介護サービス事業所に対する認証評価の実施により、人材確保・育成、質の高いサービス提供に積極的に取り組む事業者の「見える化」を進めます。

認証評価制度においては、適切な職員処遇に関する取組、キャリアパス制度の導入とそれに則した給与体系の構築等について評価を行います。

また、認証を取得した事業者を求職者に積極的に紹介し、求職者が職員の処遇改善や人材育成に取り組む魅力ある職場を選択できる環境整備を進めます。



行政の支援策	<ul style="list-style-type: none"> ○介護サービス事業所認証評価制度の実施* ○認証取得に向けた支援の実施 ○「かいご応援ネットあおもり」(ウェブサイト)による情報発信* ○福祉の仕事相談フェアの開催*、無料職業紹介の実施*…………… ○介護・福祉就職デイの開催*、無料職業紹介の実施*…………… ○ハローワーク青森における福祉人材コーナーの設置*…………… 	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="margin-bottom: 10px;">人材セ</div> <div style="margin-bottom: 10px;">労働局</div> </div>
関係機関の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○雇用管理に関する相談援助の実施…………… ○学生・求職者等に対する認証取得事業所の情報提供…………… 	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="margin-bottom: 10px;">安定セ</div> <div>養成施設</div> </div>
事業者の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○認証取得に向けた各種取組の推進 	

(2) 雇用管理改善の推進 ~ 雇用管理改善により魅力ある職場づくりを推進し、職員の定着促進を図ります。

1 事業者の理念・方針の職員への周知、職員間での情報共有の徹底、職員からの意見や提案を事業所運営に取り入れる工夫等により、コミュニケーションが円滑に取れ、風通しの良い組織づくりを進めます。

行政の支援策	<ul style="list-style-type: none"> ○職員間の情報共有促進を図るチームワーク強化研修及び各施設等への出前講座の開催 ○離職防止環境整備のための経営者支援セミナーの開催…………… ○新介護職員応援イベント・働きやすい職場環境づくりコンテストの開催 ○安心して働くことができる「魅力ある職場づくり」の支援…………… 	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="margin-bottom: 10px;">業界団体</div> <div style="margin-bottom: 10px;">人材セ</div> <div>労働局</div> </div>
関係機関の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○雇用管理に関する相談援助・メンタルヘルス(※29)相談の実施…………… ○雇用管理責任者講習・事業者支援セミナーの開催…………… <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-top: 10px; display: flex; align-items: center;"> 雇用管理改善CHECK&DO25の提供…………… </div>	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="margin-bottom: 10px;">安定セ</div> </div>
事業者の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○理念や方針の職員への周知、職員間での情報共有の徹底、職員からの意見や提案を事業所運営に取り入れる工夫などによる風通しの良い組織づくり 	



- ② 育児休業・介護休業制度の充実、事業所内保育施設（複数事業所の共同実施を含む）の運営、休みが取りやすい職場づくりなど、仕事と家庭を両立しながら働き続けることのできる環境整備を進めます（ワーク・ライフ・バランス（※30）の推進）。
- また、短時間正社員制度の活用等により、職員のニーズに合わせた多様な勤務形態の導入や非正規職員の正規職員登用を促進します。

行政の 支援策	<ul style="list-style-type: none"> ○事業所内保育施設の運営に対する助成の実施 ○あおもりワーク・ライフ・バランス推進企業の登録・PR ○子育て中の職員が短時間勤務等を利用する際の代替要員のマッチングを行なう 介護職員子育て応援人材ステーションの設置…………… ○介護事業者への育児支援サービス利用等助成の実施…………… ○ハローワーク、雇用均等室における相談の実施…………… ○事業所内保育施設の整備・運営に対する助成の実施（両立支援助成金）…………… ○非正規職員の正規職員登用の際の助成の実施（キャリアアップ助成金）…………… ○介護休業取得促進のための助成の実施 （平成28年度新設の介護支援取得助成金（仮称））…………… ○子育てサポート企業（※31）（くるみん）の認定・PR…………… <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> 短時間正社員制度導入支援マニュアルの提供 企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアルの提供…………… </div>	<div style="border: 1px solid red; padding: 2px; width: 20px; height: 20px; margin: 0 auto; color: white; font-size: 8px;">人材 セ</div> <div style="border: 1px solid blue; padding: 2px; width: 20px; height: 20px; margin: 10px auto 0 auto; color: white; font-size: 8px;">労働 局</div>
関係機関 の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○雇用管理に関する相談援助の実施*…………… ○雇用管理責任者講習・事業者支援セミナーの開催*…………… 	<div style="border: 1px solid green; padding: 2px; width: 20px; height: 20px; margin: 0 auto; color: white; font-size: 8px;">安定 セ</div>
事業者 の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○育児休業・介護休業制度の充実、事業所内保育施設の運営、休みが取りやすい職場づくりなどによる、仕事と家庭を両立しながら働き続けることのできる環境整備 ○職員のニーズに合わせた多様な勤務形態の導入、非正規職員の正規職員登用の実施 	

- ③ 介護ロボットの導入等による福祉・介護職員の身体的負担軽減を進めます。

行政の 支援策	<ul style="list-style-type: none"> ○介護ロボット導入に対する助成の実施 ○介護福祉機器導入の際の助成の実施（職場定着支援助成金）…………… 	<div style="border: 1px solid blue; padding: 2px; width: 20px; height: 20px; margin: 0 auto; color: white; font-size: 8px;">労働 局</div>
事業者 の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○介護ロボットの導入等による職員の身体的負担の軽減 	



4 仕事・能力・資格及び経験に見合う給与体系の構築を図るとともに、明確な基準に基づく人事考課と職員へのフィードバックを進めます。

行政の支援策	<ul style="list-style-type: none"> ○介護職員のモデル給与表を掲載したサービス等規程参考例の作成…………… 業界団体 ○評価・処遇制度導入の際の助成の実施（職場定着支援助成金）…………… ○ハローワーク・労働基準監督署における相談の実施…………… <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> 職業能力評価基準、キャリアマップの提供 職業能力評価シート導入・活用マニュアル（在宅介護業の人材育成のために）の提供 </div> <div style="text-align: right; margin-top: 5px;">} 労働局</div>
関係機関の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○雇用管理に関する相談援助の実施*…………… ○雇用管理責任者講習・事業者支援セミナーの開催*…………… <div style="text-align: right; margin-top: 5px;">} 安定セ</div>
事業者の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○仕事・能力・資格及び経験に見合う給与体系の構築 ○明確な基準に基づく人事考課と職員へのフィードバックの実施

5 介護職員処遇改善加算（※32）等の活用による職員の賃金改善や、助成金を活用した非正規職員の賃金改定を促進します。
 また、労働基準法や労働安全衛生法等の労働関係法規を遵守した適正な労務管理を進めます。

行政の支援策	<ul style="list-style-type: none"> ○社会福祉法人調査の実施、調査結果等公表用サイトの構築・運営* ○介護サービス事業所認証評価制度の実施* ○「かいご応援ネットあおもり」（ウェブサイト）による情報発信* ○福祉・介護職員処遇改善加算等の認定 ○社会福祉施設経営相談（労務・会計・法律相談）の実施…………… 人材セ ○非正規職員の賃金水準向上の際の助成の実施（キャリアアップ助成金）…………… ○ハローワーク・労働基準監督署における相談の実施*…………… <div style="text-align: right; margin-top: 5px;">} 労働局</div>
関係機関の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○雇用管理に関する相談援助の実施*…………… ○雇用管理責任者講習・事業者支援セミナーの開催*…………… <div style="text-align: right; margin-top: 5px;">} 安定セ</div>
事業者の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○介護職員処遇改善加算等や助成金の活用による職員の賃金改善の実施 ○適正な労務管理の実施

6 複数の事業者による従事者の共同採用や人事交流、資材の共同購入、設備の共同利用などの経営者間のネットワークの構築を進めること等により、経営基盤を強化します。

事業者の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○経営者間のネットワーク構築等による経営基盤の強化 （複数の事業者による従事者の共同採用や人事交流、資材の共同購入、設備の共同利用など）
---------------	---

(1) キャリアパス整備の推進

～ 将来の見通しを持って働き続けるためのキャリアパス整備を推進します。

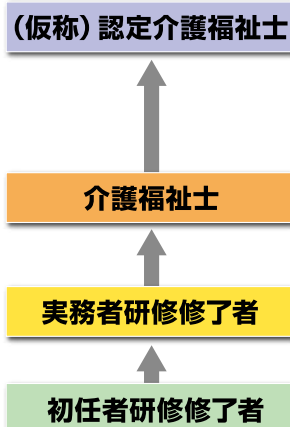
- 1 福祉・介護職員が、福祉・介護のプロとしての誇りと高いモチベーション、そして将来の見通しを持って働ける環境を整えるため、事業者におけるキャリアパス制度やキャリア支援の仕組みの整備と周知を進めます。
- また、法人内の異動や複数事業所の連携による多様なキャリアパスの設定等により、職員の希望・能力・ライフステージ等に柔軟に対応し、長く働き続けることができる環境づくりを進めます。

行政の支援策	<ul style="list-style-type: none"> ○キャリアパス導入支援セミナーの開催…………… 業界団体 ○社会福祉法人調査の実施、調査結果等公表用サイトの構築・運営* ○介護サービス事業所認証評価制度の実施 ○「かいて応援ネットあおもり」(ウェブサイト)による情報発信* ○キャリア段位制度(※33)におけるアセッサー(※34)(評価者)講習受講料助成の実施 ○研修制度の導入・職業能力評価制度の実施の際の助成の実施 (職場定着支援助成金・企業内人材育成推進助成金)…………… <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> 職業能力評価基準、キャリアマップの提供 職業能力評価シート導入・活用マニュアル(在宅介護業の人材育成のために)の提供 </div> <div style="text-align: right; font-size: small; margin-top: 5px;">} 労働局</div>
関係機関の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○キャリア形成に関する相談援助の実施…………… 安定セ
事業者の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○キャリアパス制度とキャリア支援の仕組みを整え職員等へ周知 ○キャリア段位制度の活用 ○法人内の異動や複数事業所の連携等による多様なキャリアパスの設定

参考

資格・研修から見た介護職員のキャリアパス

- 多様な生活障害をもつ利用者に質の高い介護を実践
 - 介護技術の指導や職種間連携のキーパーソンとなり、チームケアの質を改善
- 利用者の状態像に応じた介護や他職種との連携等を行うための幅広い領域の知識・技術を習得し、的確な介護を実践
- 介護に関する基本的な知識・技術を習得し、指示を受けながら介護業務を実践



資料)厚生労働省

中核的な人材として 介護福祉士が果たす役割

- ◇人としての尊厳を支えるケア(一人ひとりの利用者に個別に向き合い、利用者の気持ちや意思を汲み取る利用者本位のケア)を実践する。
- ◇利用者の心身の状況を的確に把握し、専門的知識・技術に基づくサービスを提供し、利用者の生活の質の向上や自立(その人らしい生き方の実現)を支援する。
- ◇多職種協働によるチームケアを実践する。
- ◇人材育成やマネジメントを担う。

資料)健康福祉政策課作成



(2) 職員の意欲・能力に応える育成体制の整備

～ 未経験者でも本人の意欲・能力に応じてキャリアアップができる環境を整備します。

- 1 先輩職員がマンツーマンで指導を担当するエルダー制度、先輩職員が相談役としてサポートするメンター制度の導入等により、新任職員が不安や孤独にならない環境づくりを行い、新任職員に対する体系的な教育を実施します。

行政の支援策	<ul style="list-style-type: none"> ○エルダー・メンター制度導入支援のためのセミナーの開催…………… 業界団体 ○メンター制度導入の際の助成の実施（職場定着支援助成金）…………… 労働局
事業者の取組	○新任職員にマンツーマンの指導担当を配置し、体系的な教育を実施

- 2 研修受講時のフォロー体制を整備し、職員の経験年数・職位・意欲等に応じた研修（職場内研修・外部研修等）受講を促進します。

介護職員に対しては、平成28年度から実務経験ルートでの介護福祉士国家試験受験資格取得にあたって実務者研修受講が必須となることから、実務者研修等受講時の代替職員の確保、資格取得費用の支援等により、働きながら介護福祉士資格を取得できるよう支援します。

行政の支援策	<ul style="list-style-type: none"> ○介護職員が実務者研修等を受講する際の代替職員の派遣 ○「かいご応援ネットあおもり」における一元的な研修情報の発信 ○介護福祉士修学資金として実務者研修受講料貸付の実施…………… 県社協 ○研修計画策定支援のための職場内研修担当者研修会の開催…………… 人材セ ○介護職員のキャリアアップ、資質向上、多職種連携推進や認知症対応のための各種研修の開催…………… 人材セ 養成施設 業界団体 ○人材育成のための訓練を実施した際の助成の実施（キャリアアップ助成金、キャリア形成促進助成金）…………… 労働局 ○職業能力評価等を活用した人材育成制度導入の際の助成の実施（企業内人材育成推進助成金）…………… 労働局
関係機関の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○人材育成コンサルタントによる相談援助の実施…………… 安定セ ○能力開発啓発セミナー・各種研修の開催…………… 業界団体 ○介護福祉士国家試験対策講座の開催…………… 業界団体 ○介護職員のキャリアアップ、資質向上のための各種研修の開催…………… 養成施設 業界団体
事業者の取組	○研修を受けやすい職場環境づくり、職員の研修受講の促進*



保育士に対しては、保育所への就業継続や資質向上に向けた研修受講を促進します。また、研修の実施方法及び実施回数等を定めた研修計画の作成と研修受講者の受講記録の管理等を行い、研修を計画的に実施する体制の整備に努めます。

行政の支援策	<ul style="list-style-type: none"> ○保育士のキャリアアップ、資質向上のための各種研修の開催…………… ○研修計画の作成、研修受講記録の管理…………… <div style="text-align: right; margin-right: 20px;">} 保育セ</div> <ul style="list-style-type: none"> ○人材育成のための訓練を実施した際の助成の実施* (キャリアアップ助成金、キャリア形成促進助成金)…………… ○職業能力評価等を活用した人材育成制度導入の際の助成の実施* (企業内人材育成推進助成金)…………… <div style="text-align: right; margin-right: 20px;">} 労働局</div>
関係機関の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○保育士のキャリアアップ、資質向上のための各種研修の開催…………… <div style="text-align: right; margin-right: 20px;">} 養成施設 業界団体</div>
事業者の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○研修を受けやすい職場環境づくり、職員の研修受講の促進*

障害福祉サービス従事者に対しては、適切なサービスの提供に必要な人材を確保し、資質向上を図る研修を計画的に進めます。

特に、発達障害に関する支援など、障害福祉サービス従事者にはより専門的な支援技術が求められていることから、専門的な知識・経験を有する者の養成に努めます。

行政の支援策	<ul style="list-style-type: none"> ○障害福祉サービス従事者のキャリアアップ、資質向上のための各種研修の開催 ○人材育成のための訓練を実施した際の助成の実施* (キャリアアップ助成金、キャリア形成促進助成金)…………… ○職業能力評価等を活用した人材育成制度導入の際の助成の実施* (企業内人材育成推進助成金)…………… <div style="text-align: right; margin-right: 20px;">} 労働局</div>
関係機関の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○障害福祉サービス従事者のキャリアアップ、資質向上のための各種研修の開催…………… <div style="text-align: right; margin-right: 20px;">} 養成施設 業界団体</div>
事業者の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○研修を受けやすい職場環境づくり、職員の研修受講の促進*



③ マネジメント能力・業務改善能力の向上のため、管理職層やリーダー層育成のための研修受講を促進します。

行政の支援策	○管理職層やリーダー層育成のための研修の開催・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・人材セ 業団体
関係機関の取組	○管理職層やリーダー層育成のための研修の開催・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・業団体 安定セ 養成施設
事業者の取組	○管理職層やリーダー層の育成

④ 国や業界団体において、認定介護福祉士（※35）資格の創設や、福祉・介護サービスの融合を見据えた保育士・介護福祉士等の専門資格の統合・連携等が検討されていることから、国等の動向を把握し、福祉・介護職員の資質向上及び定着促進に向けた柔軟な対応を進めます。

行政の支援策	○新制度等についての情報収集及び周知、施策の企画立案
関係機関の取組	○新制度等についての情報収集及び周知、柔軟な対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・業団体
事業者の取組	○新制度等についての情報収集、柔軟な対応

