

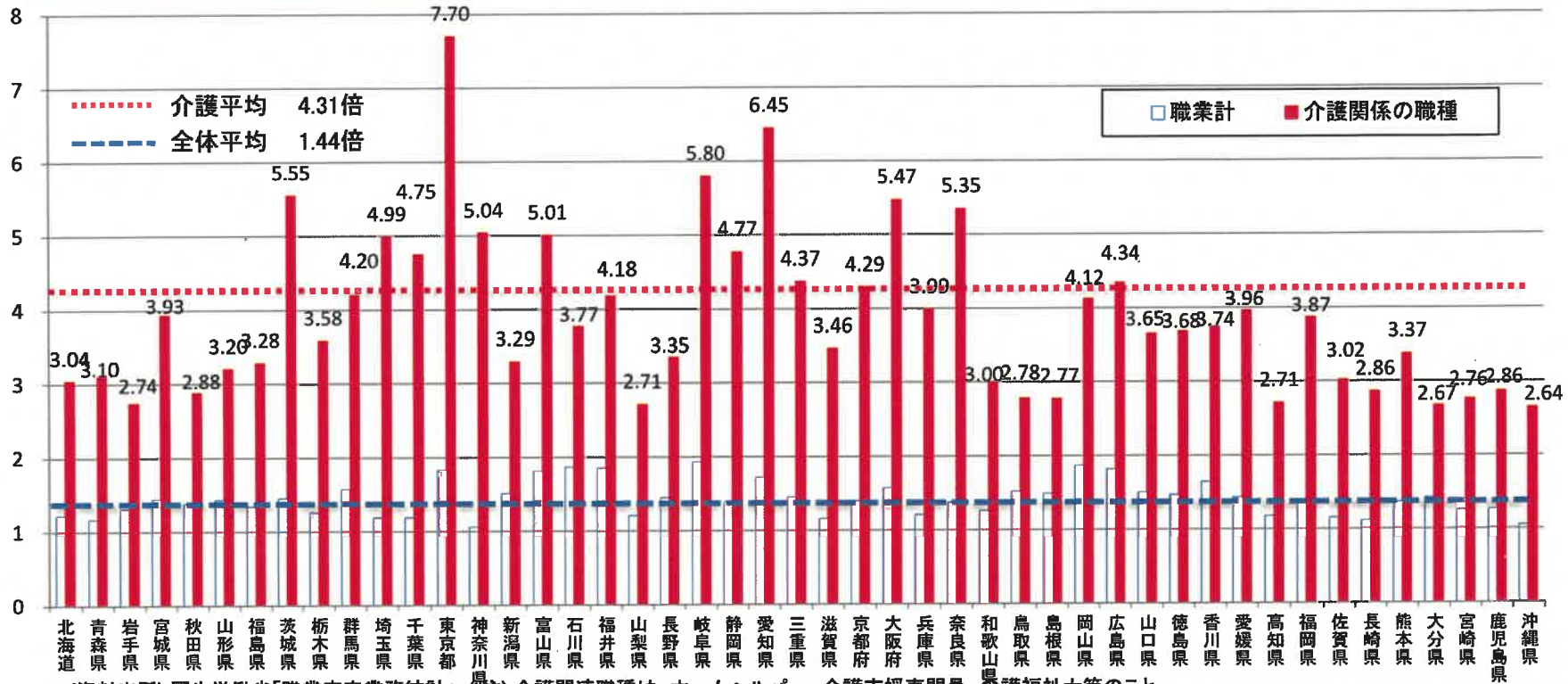
沖縄県の介護人材確保対策等について

- 1 現状について … P2
- 2 介護人材確保対策について … P6
- 3 介護事業者の認証評価制度について … P9
- 4 (参考)社福法人等による利用者負担額軽減制度について … P13

1. 現状について

都道府県別有効求人倍率(令和元年8月)と地域別の高齢化の状況

○ 介護分野の有効求人倍率は、地域ごとに大きな差異があり、地域によって高齢化の状況等も異なる。



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」(注) 介護関連職種は、ホームヘルパー、介護支援専門員、介護福祉士等のこと。

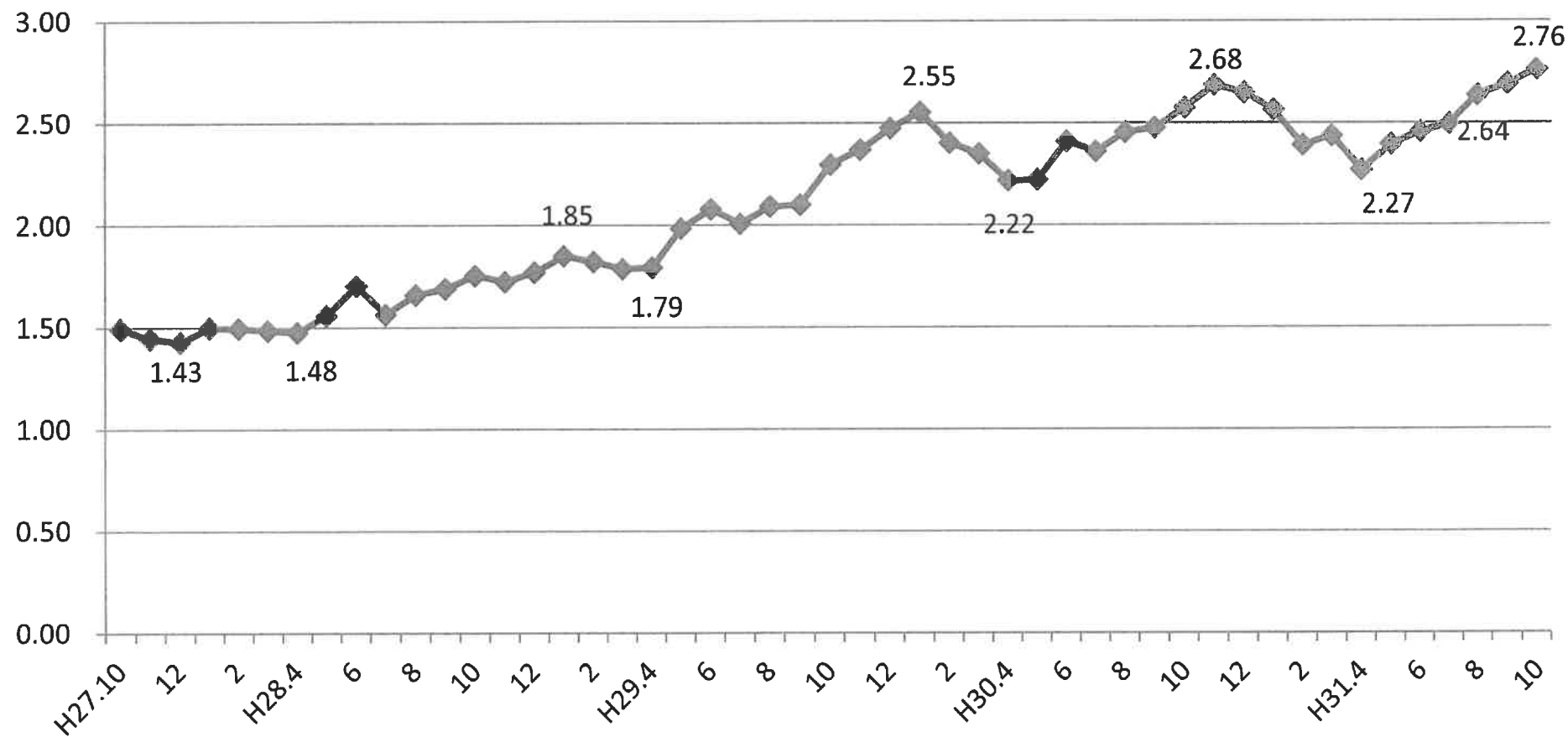
75歳以上人口は、都市部では急速に増加し、もともと高齢者人口の多い地方でも緩やかに増加する。各地域の高齢化の状況は異なるため、各地域の特性に応じた対応が必要。

※都道府県名欄の()内の数字は倍率の順位

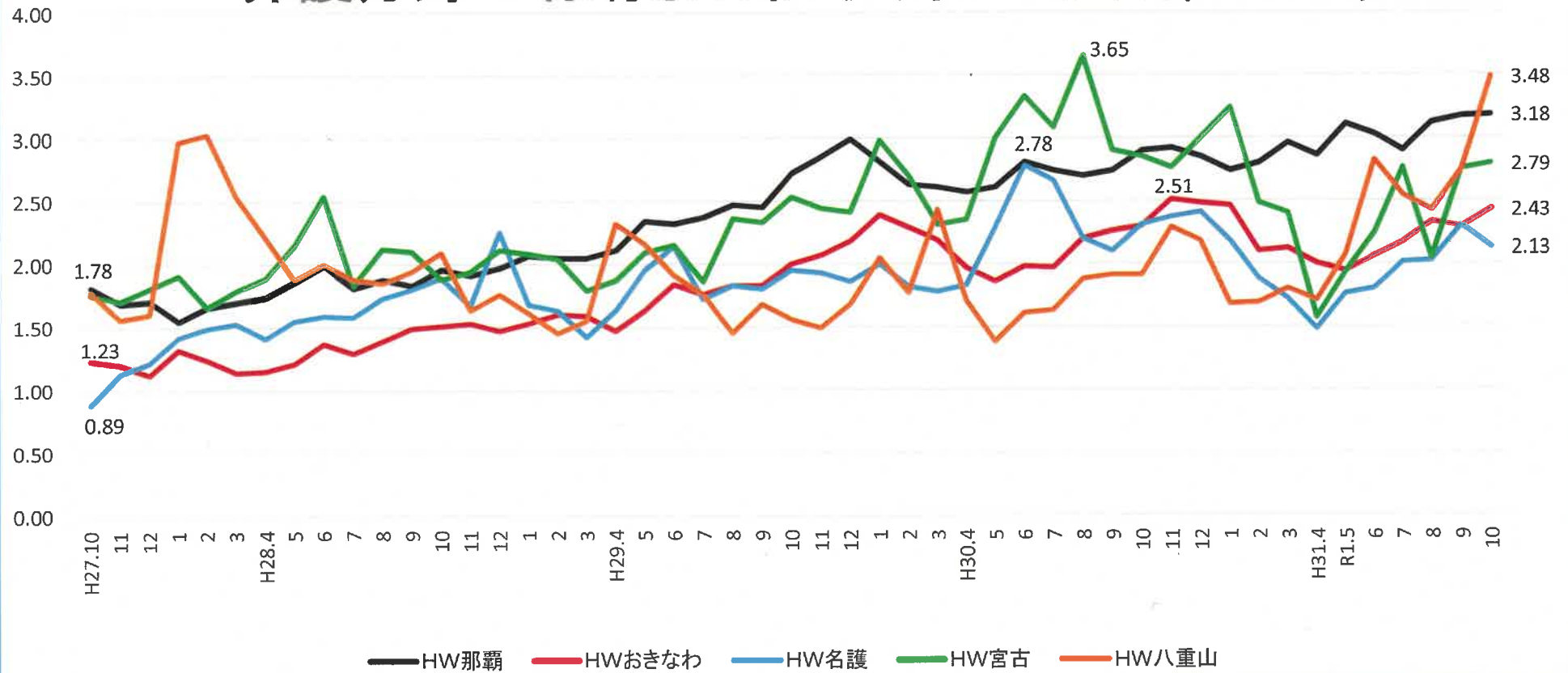
	埼玉県(1)	千葉県(2)	神奈川県(3)	愛知県(4)	大阪府(5)	～	東京都(11)	～	鹿児島県(45)	秋田県(46)	山形県(47)	全国
2015年 <>は割合	77.3万人 <10.6%>	70.7万人 <11.4%>	99.3万人 <10.9%>	80.8万人 <10.8%>	105.0万人 <11.9%>		146.9万人 <10.9%>		26.5万人 <16.1%>	18.9万人 <18.4%>	19.0万人 <16.9%>	1632.2万人 <12.8%>
2025年 <>は割合 ()は倍率	120.9万人 <16.8%> (1.56倍)	107.2万人 <17.5%> (1.52倍)	146.7万人 <16.2%> (1.48倍)	116.9万人 <15.7%> (1.45倍)	150.7万人 <17.7%> (1.44倍)		194.6万人 <14.1%> (1.33倍)		29.5万人 <19.5%> (1.11倍)	20.9万人 <23.6%> (1.11倍)	21.0万人 <20.6%> (1.10倍)	2180.0万人 <17.8%> (1.34倍)

国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成30(2018)年3月推計)」より作成

介護分野の有効求人倍率(沖縄県全域(R1年10月))



介護分野の有効求人倍率(県内5圏域(10月現在))



2. 介護人材確保対策について

介護サービス事業所・施設に対する補助事業について

※詳細は沖縄県高齢者福祉介護課ホームページ「介護人材確保対策について」でご確認ください。

介護人材の確保

○ 島しょ地域介護人材確保対策事業(拡充)

- 県外から介護専門職(介護福祉士、看護師、初任者研修修了者(採用後に修了した者も含む)等)を採用した場合に、受入に要した経費(赴任旅費、運搬費、住宅確保)を補助する。
- 県外での採用活動に要した旅費を補助する。

○ 介護助手採用モデル事業

- 介護人材のすそ野の拡大や介護専門職の負担軽減を検証することを目的に、身体的介助を行わない周辺の業務に従事する者(介護助手という。)を一定期間採用した場合に、期間中の賃金を補助する。

労働環境の改善

○ 介護ロボット導入支援事業

- 日常生活支援における①移乗支援、②移動支援、③排泄支援、④見守り・コミュニケーション、⑤入浴支援、⑥介護業務支援で利用する介護ロボットの導入経費を補助する。

○ エルダー・メンター制度導入促進事業(次年度拡充予定)

- 「エルダー・メンター制度」や「沖縄県人材育成認証制度」等の職員の人材育成に資する制度導入を検討する事業所の活動経費(専門家の受入、研修実施等)を補助する。

○ 介護職員産休代替職員配置支援事業

- 介護職員等が出産又は傷病のため長期にわたって継続的に休暇を必要とする場合、当該介護職員等の職務を行う代替職員を臨時的に配置するために必要な賃金等を補助する。

その他の取組について

※詳細は沖縄県高齢者福祉介護課ホームページ「介護人材確保対策について」でご確認ください。

介護職の魅力発信

○「介護の仕事イメージアップCM」の放映

→H30に介護職の求人が多くなる2月から3月にかけて放映。今年度もR2年2月から3月中旬に放映予定。

○「介護職魅力発信パンフレット」の作成・配布(R1新規)

→一般求職者やアクティブシニア層、子育てを終えた層など、現在仕事を求めている方や今後働き手となり得る方を対象に、介護職の仕事や魅力等を掲載したパンフレットを作成し、市町村や就労支援機関にて配布予定(R2年3月予定)。

介護人材のすそ野の拡大

○ 介護に関する入門的研修事業(R1新規)

→これまで介護に関わりがなかった方など介護未経験者を対象に、介護に関する基本的な知識や、介護の業務に携わる上で知っておくべき基本的な技術を学ぶことができる「入門的研修」を実施中。

○ 介護人材育成・就業支援事業

→介護未経験者を対象とした初任者研修の実施と介護サービス事業所等への就労を支援中。

外国人介護人材の活用

○ 外国人介護人材活用促進セミナー(R1新規)

- (本島南部) 令和2年1月23日(木) 13:00~16:00
- (宮古島市) " 2月26日(水) 13:00~15:30
- (石垣市) " 2月27日(木) 10:00~12:30

場所: 国立劇場おきなわ小劇場

場所: JTAドーム会議室2

場所: 結い心センター会議室

※本島北部、中部でもR2年度実施予定。

3. 介護事業者の認証評価制度について

人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度について

(平成31年4月1日厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長通知)

概要

- 「人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度」は、職員の人材育成や就労環境等の改善につながる介護事業者の取組について、都道府県が基準に基づく評価を行い、一定の水準を満たした事業者に対して認証を付与する制度。（※介護事業者による参加表明、宣言による仕組みを導入する例もある。）
- 本制度は、地域医療介護総合確保基金における介護従事者の確保に関する事業に位置づけられており、認証評価制度の運営に要する経費を支援。

期待される効果

- 介護事業者の人材育成や人材確保に向けた取組の「見える化」を図ることにより、
 - ① 働きやすい環境の整備を進め、業界全体のレベルアップとボトムアップを推進
 - ② 介護職を志す方の参入や、介護職員の離職防止、定着を促進
- これにより、介護業界のイメージアップに繋がることを期待。

評価項目、認証基準の例

	評価項目例（一部抜粋）	認証基準例（一部抜粋）
労働環境・処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・明確な給与体系の導入 ・休暇取得、育児介護との両立支援 ・業務省力化への取組 	<ul style="list-style-type: none"> ・給与支給基準、昇級基準等の策定、周知 ・有給計画的付与、産休育休中の代替職員確保、ハラスメント対策 ・ICT活用、介護ロボットやリフト等による腰痛対策
新規採用者の育成体制	<ul style="list-style-type: none"> ・新規採用者育成計画の策定、研修の実施 ・OJT指導者、エルダー等へ研修実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・新規採用者への育成手法、内容、目標が明確な計画策定 ・OJT指導者等の設置、職員への公表、研修の実施
キャリアパスと人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアパス制度の導入 ・資格取得に対する支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアパスの策定、非正規から正規職員への登用ルール ・職員の能力評価、小規模事業者の共同採用・共同研修の実施 ・介護福祉士等資格取得のため、シフト調整、休暇付与、費用援助
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所の運営方針の公表、周知 ・多様な人材の職場環境の構築 ・サービスの質の向上に向けた取組 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所の理念や基本方針などサービス提供への考え方の公表 ・障害を有する者や、外国人材等の働きやすい職場環境構築 ・事故・トラブル対応のマニュアル化、第三者評価の受審

沖縄県人材育成企業認証制度(認証審査基準)

【別紙1】

目的: 従業員が働きがいを感じ、スキルアップとキャリア形成を行うことができる人材育成に優れた企業を、県が認証することにより、企業に積極的な人材育成の取り組みを促し、「雇用の質の向上」を図る。

【認証審査基準の枠組み】 I: 認証対象の企業(事業所)の定義(前提条件) II: 必須条件(「働きやすさ」としての労働環境等の整備状況) 審査 III: 基本項目「働きがい」(5分野15項目: 到達基準加点項目と努力基準加点項目)についての審査 IV: 最終的に社会貢献度も加点項目とする。

I 【認証対象企業(事業所)の前提条件】

① 経営体: 原則として県内に登記された法人を単位とする。
 なお、全国展開の企業は原則として県内事業所が単位。
 ② 従業員規模: 常時10名以上(就業規則届出義務)
 ③ 風営法・暴力団関係: 風営法により規制される業種や、暴力団と関係する組織でないこと。
 ④ 活動実績: 県内での事業実績が3年以上。なお、その間労働関係及びその他重大な法令違反がないこと
 ⑤ 将来の継続性: 事業運営見通し及び、経営者が今後も人材育成の積極的取組意志があること。

II 【必須条件: 労働環境等(働きやすさ)の整備状況】

① 若手人材の定着
 ・原則として、29歳以下の若手社員の離職率が、県内の新卒離職率の業界平均と比較して低いこと。
 ② 労働条件と労働環境
 ・就業規則の整備と採用時の労働条件通知の実施
 ・労働時間の把握や長時間労働への対処の実態について、会社側の認識と社員側の認識に大きなギャップがないこと。長時間労働への配慮と改善措置。
 ・原則として、直近1年間、事業主都合による解雇または退職勧奨がないこと。

III 【基本項目: 「働きがい」(5分野15項目の審査)】

* 当該項目の評価は、定量評価(社員アンケート調査=点数評価=による到達基準加点項目)と定性評価(社員及び経営者へのインタビュー調査による努力基準加点項目)を実施する。

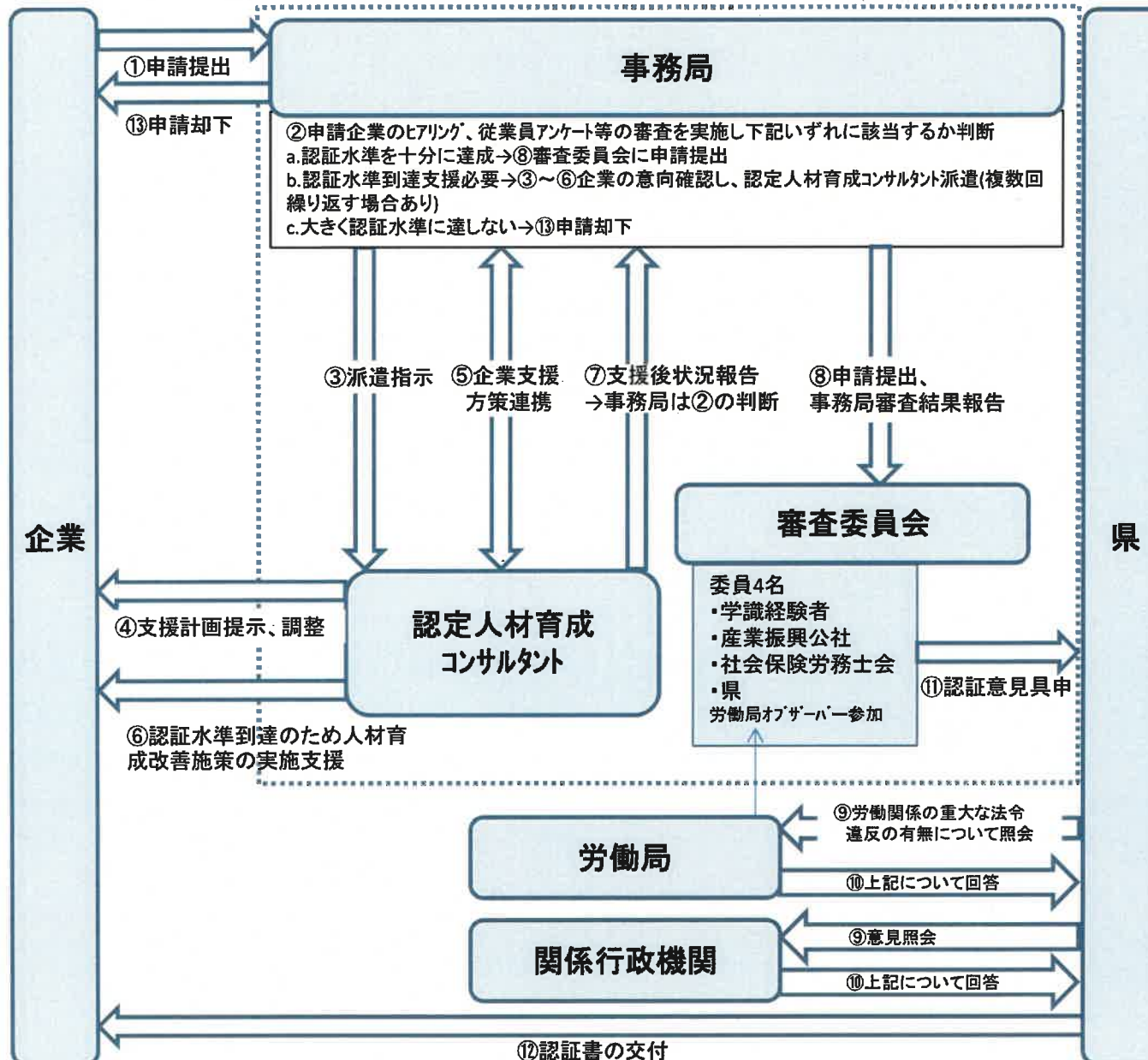
分野1 ビジョンと人材像の実質化
 項目1-1: ビジョンと人材像の明確化
 項目1-2: 人材像に基づく採用・評価・登用
 項目1-3: ビジョンと人材像の浸透・共有
 分野2 コミュニケーションを通じた人材育成
 項目2-1: コミュニケーションを通じた相互理解と支援
 項目2-2: フィードバックによる気づきを通じた能力開発
 項目2-3: 相互に学び支援し啓発し合う組織
 分野3 仕事を通じた人材育成
 項目3-1: 仕事及び必要能力の体系化・可視化と自身の能力水準の把握
 項目3-2: 仕事における背伸びを通じた能力開発と成長
 項目3-3: キャリアステップの提供による成長の継続
 分野4 職場育成機能を補完する人材育成投資
 項目4-1: 十分な初任者導入教育
 項目4-2: 職場では得られない特定スキル・基礎理論や教養の獲得機会
 項目4-3: 長期的視点の意図的なコア人材育成投資
 分野5 人・仕事・キャリアへの取組み姿勢の形成支援
 項目5-1: 個人に焦点を当てた人間尊重の風土と人への関心
 項目5-2: 気づきや腹落ちを通しての仕事観や仕事への取組み姿勢の形成
 項目5-3: 高い視線や広い視野を持ったキャリア自律の意識の形成

IV 【社会的貢献に関する加点評価】

① 育成前提の人材採用・登用(いずれも過去3年間で一定数行っていること)
 ・新規学卒の正規社員での採用実施
 ・他業種からの未経験者や、他社の非正規雇用者などを育成前提で正規社員として採用実施
 ・非正規から正規社員への登用実施
 ② 社会の人材育成への貢献
 ・計画的なインターンシップ受入等キャリア教育への貢献
 ・法定数を超える障害者雇用を積極的に行っている場合

沖縄県人材育成企業認証制度(認証のプロセス)

【別紙2】



事務局:
 認証制度の周知広報、企業支援施策企画実施、認証申請受付、認証手続きの進捗管理・支援。

認証申請企業の提出書類審査と検証のためのヒアリング等の審査、判断。

企業の審査および審査結果に基づく判断を行う者は、人材育成一般の基礎的知識に加えて認証制度の趣旨理解、業界特性も認識した者を充てる。

認定人材育成コンサルタント:

企業の人材育成改善方を企画実施し、認証水準到達を支援する者。人材育成推進者養成講座修了者やそれに匹敵する十分な人材育成の実績と経験を有する者を、審査委員会で認定登録。

審査委員会:

認証申請書類や企業ヒアリング等の審査結果を基に審議し、県に認証意見を具申する。学識経験者、県産業振興公社、社会保険労務士会、県で構成する。労働局はオブザーバー参加。

認証期間及び中間報告:

認証期間は3年間とする。1年毎に中間報告の義務があり、認証期間満了時は再認証の申請を行う。

スケジュール:

- ・平成25年11月21日認証申請受付開始(キックオフシンポジウム開催)
- ・平成26年3月 第1回分認証
- ・平成26年4月 本格実施

認証申請企業のメリット:

・認証取得の過程において、企業組織診断や人材育成コンサルを受けることができる。

認証取得企業のメリット:

・人材育成に優れた企業として、求職者に強くアピールすることができ、優秀な人材の確保ができる(ハローワーク求人票における認証企業であることの明示など)。

・県の各広報や認証制度パンフレットで認証取得企業として紹介されることによる企業イメージ向上。

・認証企業に限定した合同企業説明会・面接会の実施など。

社福法人等による生計困難者に対する利用者負担額軽減制度の概要

事業目的

○低所得で生計困難な利用者に対し、介護保険サービスの提供を行う社会福祉法人がその社会的な役割(社会福祉事業の実施を任務とし、税制優遇措置等を受けている)にかんがみ、利用者負担を軽減することにより、介護保険サービスの継続的な利用促進を図ることを目的とする。

事業内容

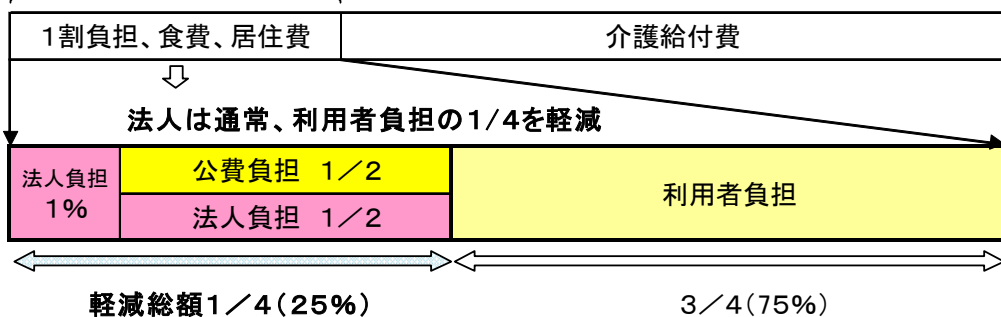
【法人負担】

利用者が負担する利用料(1割負担、食費、居住費)の1/4(老齢福祉年金受給者は1/2)を社会福祉法人が負担することにより軽減。

【公費助成】

社会福祉法人が軽減した軽減総額のうち、利用者が負担すべき利用料の1%を除いた額の1/2を公費助成する。

法人が本来受領すべき利用者負担



事業の流れ

