

# 地域医療介護総合確保基金

介護人材確保対策事業メニュー一個票

大項目 基盤整備

中項目 基盤整備

<1> 介護人材確保対策連携強化事業（協議会設置等）

1. 事業目的

介護従事者の確保に関する事業

2. 事業内容

都道府県単位で介護従事者の確保・定着へ向けた総合的な取組を実施するため、行政や職能団体、事業者団体などで構成される協議会を設置し、普及啓発・情報提供、人材確保・育成、労働環境改善等に関する取組の計画立案を行うとともに、検討した施策を実現するため、関係機関・団体との連携・協働の推進を図るための経費を計上する。

3. 事業例（事業の取り組み例）

- 介護従事者の確保・定着へ向けた普及啓発・情報提供・人材確保・育成、労働環境改善等に関する取組の計画立案
- 行政や職能団体や事業者団体の連携・協働の醸成の場の提供

大項目 基盤整備

中項目 基盤整備

## <2> 人材育成等に取り組む事業所の認証評価制度実施事業

### 1. 事業目的

介護人材の確保のためには、「参入促進」、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」を総合的に行う必要があるが、多様な施策（例えば、介護のイメージアップ）を実施したとしても、入職後の介護事業者の実体が伴わなければ、かえって介護職離れを加速する可能性もあり、介護事業者が意識と実態を改革していくことが必要。こうした改革のためには、介護事業者が介護人材確保のための計画を策定するとともに、個々の事業者の取組状況を求職者等から「見える化」し、優良な事業者とそうでない事業所の差別化を進め、介護事業者の意識改革を促す必要があり、介護事業者の認証評価制度を構築する。

### 2. 事業内容

介護人材確保に取り組む事業者に対する認証評価制度の構築・実施

### 3. 事業例（事業の取り組み例）

- 都道府県による、介護人材育成等に取り組む事業所の認証評価制度の運営に要する経費（事業の運営（評価基準の設計、実際の評価事務）・事業の周知）を支援

大項目 参入促進

中項目 介護人材の「すそ野の拡大」

### < 3 > 地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進事業

#### 1. 事業目的

介護職については肯定的なイメージもある一方で、「夜勤などがあり、きつい仕事」、「給与水準が低い仕事」、「将来に不安がある仕事」など、一面的な見方が流布され、マイナスイメージが生じており、人材の参入の阻害要因となっているとの指摘があるため、介護の魅力を発信していく必要がある。

#### 2. 事業内容

「介護の3つの魅力（「楽しさ」、「広さ」、「深さ」）」について、行政からのみならず、介護業界や地域住民・地域のコミュニティからの情報発信を、都道府県が支援・コーディネートし、多様な年齢層に向け発信を促進するための事業を実施。

事業実施に当たっては、都道府県において、多様な人材層ごとに有効と考えられるメッセージの具体化やアプローチ手法の設定を行う。

#### 3. 事業例（事業の取り組み例）

- 地域の介護事業者団体の業種横断連合（コンソーシアム）が行う、地域住民に対する新たな「介護ブランド」の情報発信
- 介護事業者や介護養成施設による、小中学校・高校等へ訪問し又は地域の生徒等を集めて行うイントロダクション的な研修
- 介護事業所の職員が介護技術を発表し、競うコンテストの開催
- 介護体験をメインとした地域住民へのセミナー等のイベント
- 家族介護者の会の主催による介護に係る情報交換や介護体験イベント
- 介護福祉士養成施設や福祉系高校のプレゼンス向上の観点も含め、地域住民への介護に係る基礎的な研修を実施し、もって地域住民の地域包括ケアへの参画を推進
- 学生が作成するフリーペーパー、主婦層が作成するミニコミ紙等の周知・広報
- 地域の商店街等が主催する若者、介護職員、高齢者との交流活動
- 地域住民への権利擁護人材（市民後見人等）の必要性や役割に関する説明会等を実施し、その理解を深め、もって権利擁護人材の裾野の拡大を図る

大項目 参入促進

中項目 介護人材の「すそ野の拡大」

< 4 > 若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験事業

1. 事業目的

生産年齢人口の減少が見込まれる中、2025年に向けた介護人材確保のためには、若者に選ばれる業界になるとともに、女性や中高年齢者層など「すそ野の拡大」による参入促進を進めることが重要。そのため、多くの地域住民に「介護の魅力」を知ってもらうのみならず、実際に介護の現場で「介護の仕事」に触れてもらうことで、介護への入職の契機としてもらう必要がある。

なお、向こう10年程度、介護人材確保対策を継続する必要がある中、小中学生の段階で「介護」を職業として認知してもらうことは将来の職業選択の際に有効と考えられる。

2. 事業内容

将来の担い手たる若者（小中学生・高校生・大学生・就活中の者等）や、地域の潜在労働力である主婦層、第2の人生のスタートを控えた中高年齢者層等、地域の労働市場等の動向等に応じたターゲットごとに、実際の介護現場での職場体験事業を実施する。

3. 事業例（事業の取り組み例）

- 介護事業所に小中学生、高校生、大学生を招いて行う職場体験事業（事業所の準備経費）
- NPO等が行う介護ボランティア事業への主婦、高齢者等の参加促進（事業所の準備経費、有償ボランティア経費相当分の支給）

大項目 参入促進

中項目 介護人材の「すそ野の拡大」

### <5> 助け合いによる生活支援の担い手の養成事業

#### 1. 事業目的

今般の法改正では、生活支援サービスの体制整備を促進する事業を地域支援事業の包括的支援事業に位置づけ、市町村と連携して地域の体制整備を推進する生活支援コーディネーター（地域支え合い推進員）の配置やその活動を支える協議体の設置等を行いながら、高齢者を含む生活支援の担い手の養成等を行うこととしているが、本事業では、一定程度専門的な生活支援サービスや市町村をまたぐ広域的な活動の場合など、単独の市町村だけでは養成が困難なものについて、広域的な観点から都道府県等がその養成を行うことを目的とする。

#### 2. 事業内容

- 新しい総合事業における訪問型サービスのホームヘルパー以外の従事者の養成
- 移動（輸送）サービスに従事する者、配食サービスに従事する者の養成
- ※ 単独の市町村で実施できるボランティア養成については、地域支援事業で実施

#### 3. 事業例（事業の取り組み例）

- 新しい総合事業において、基準を緩和した訪問型サービスの従事者養成研修…旧訪問介護員養成研修3級過程（50時間）相当
- 広域的な移動（輸送）サービス従事者養成研修…福祉車両の特性、乗降時の介助等
- 広域的な配食サービスの調理・配送に係る従事者養成研修

大項目 参入促進

中項目 参入促進のための研修支援

## <6> 介護福祉士養成課程に係る介護実習支援事業

### 1. 事業目的

介護福祉士養成施設の学生が介護福祉士の資格を取得するためには介護施設・事業所で「介護実習」を受ける必要があるが、実習担当者は日々の業務もあり学生の指導に十分傾注できないといった事情もあり、介護実習に行った結果、理想と現実のギャップを感じ、介護業界へ進むことを断念する学生も少なくないと指摘されている。他方、介護実習の受入先は、伝統のある社会福祉法人に偏りがちであり、先駆的な取組を行う新たな介護施設・事業所での介護実習は敬遠されやすい傾向があるとの指摘がある。

介護福祉士の確保は、質の高い介護サービスを提供するために重要な課題であり、介護実習受入施設・事業所に対し、介護実習の円滑化のための支援を行う。

### 2. 事業内容

介護実習受入施設・事業所に対し、介護実習の円滑化のための支援を行う。

### 3. 事業例（事業の取り組み例）

○ 介護実習に係る経費（実習指導者の手当相当額）を支援する。

※ 対象となる介護実習受入事業所・施設については、「人材育成等に取り組む事業所の認証評価制度実施事業」において、一定の評価を受けたものに限定することを想定（各都道府県の評価制度構築までの期間については、受入れ計画の提出等で担保）

※ 支払いスキーム

① 支援対象の介護実習受入推奨施設・事業所をリスト化し「見える化」

② 当該受入施設・事業所は、介護福祉士養成施設より当該学生が介護分野に就職したことの証明を受け、都道府県に申請

大項目 参入促進

中項目 参入促進のための研修支援

### <7> 介護未経験者に対する研修支援事業

#### 1. 事業目的

介護従事者の確保に関する事業

#### 2. 事業内容

他業種からの再就業・定着促進のため、介護関係の資格を有しない中途採用による初任段階の介護職員に対する介護職員初任者研修に係る経費を支援する。(他制度において研修受講に対する支援を受けている者は除く。)

#### 3. 事業例(事業の取り組み例)

- 介護事業所が、所属する初任段階の介護職員を介護職員初任者研修に受講させるために負担する受講料に対し、支援を実施する。



大項目 参入促進

中項目 地域のマッチング機能強化

### <8> 多様な人材層（若者・女性・高齢者）に応じたマッチング機能強化事業

#### 1. 事業目的

介護職の入職・離職の理由を見ると、入職時は「やり甲斐」重視、離職時は「法人の経営理念への不満」の割合が多いという傾向が見られ、入職後のイメージと現実のギャップが大きい。また、平成25年度介護労働実態調査（公益財団法人介護労働安定センター）によると、離職者のうち1年未満で辞める者が39.2%、1年以上3年未満で辞める者が34.0%であり、早期に離職する者が全体の4分の3を占めており、入職時のマッチングを的確に行い定着を促進することが必要。

また、地域包括ケアの構築のためには、都道府県の中でも人口減少や他地域への人材流出が進む圏域（離島・過疎地等の特別地域加算、中山間地域加算の対象地域のうち特に人材確保が困難な地域等。以下「過疎地域等」という。）では、他地域から人材を呼び込むための広域的な対策を進める必要がある。

#### 2. 事業内容

若者・女性・中高年齢者層は、それぞれ働き方の希望も異なり、層ごとの特性に応じたきめ細やかなマッチングを行う（例：求人側への訪問等による求人条件の改善指導、求職者のニーズ把握による多様な条件（賃金、勤務時間、入職後の昇進条件等）の提示）。

施設・事業所への訪問や就職者からの相談を受け付けるなど、入職後のフォローアップを実施するとともに、今後の新規求職者のマッチングにつなげるなど、さらなる定着促進及びマッチングの強化を図る。

過疎地域等における在宅サービスを中心とした介護人材確保対策の実施。

#### 3. 事業例（事業の取り組み例）

- 都道府県福祉人材センター等への求職者に対する、合同就職説明会の実施
- キャリア支援専門員（仮称）（※）による相談、的確な求人情報の提供、入職後のフォローアップ相談の実施
- ※ 社会保険労務士、一般企業で労務管理を担当していた者又は介護施設・事業所でシフト管理等を行っていた者であり、現役を引退したものを想定
- 過疎地域等での合同就職説明会の実施によるUターン、Iターン、Jターン促進、過疎地域等での体験就労のための旅費・就職支度金（敷金・礼金相当）の支援

大項目 資質の向上

中項目 キャリアアップ研修の支援

### <9> 多様な人材層に対する介護人材キャリアアップ研修支援事業（その1）

#### 1. 事業目的

現在、介護職員の平均勤続期間は5.5年と、全産業平均と比較して約半分程度となっており、主として将来のチームマネジメントを担うことが想定される中堅層の介護職員に対するキャリアパスを支援し、定着促進や現場のリーダー等の育成による介護サービスの質の向上を図る。

また、介護業界には、介護職員の技術向上やキャリアパスの構築が困難な事業者が多く、小規模事業者が共同で人材育成を進める事例の普及を図り、将来的な法人統合・グループ化等による規模拡大に向けた契機とする。

#### 2. 事業内容

中堅職員に対するチームケアのリーダーとして必要となる知識等に係る研修を実施する。また、医療的ケア・認知症ケアなどに係る高度・専門的な技術等を修得するための研修を実施する。

さらに、キャリアパスについては、介護事業者による的確な運用が重要であるため、各施設・事業所において、介護職員のキャリアアップにかかる助言・支援（人事考課や賃金制度を含めた職員面談等）を行う職員育成のための研修の実施を支援する。

また、小規模事業者の共同による人材育成環境整備を支援する。

#### 3. 事業例（事業の取り組み例）

- 中堅職員向けのチームリーダーとして必要となるマネジメント研修に係る経費を支援し、受講者の負担軽減を図る（支援対象となる介護事業所に対し、研修修了後の職員の処遇や育成方針等を研修受講者に明示する等の条件を付すことを検討。）
- 喀痰吸引等研修、認知症ケアに携わる介護従事者の研修、サービス提供責任者研修に係る経費を支援し、受講者の負担軽減を図る
- 介護福祉士養成施設や福祉系高校の講師により、主としてOJTによる人材育成が困難な小規模事業者の介護職員に対する介護技術等の再確認等のための研修を実施
- 各事業所におけるキャリアパスの的確な運用を図るための研修経費を支援する
- 小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築支援

大項目 資質の向上

中項目 キャリアアップ研修の支援

<9> 多様な人材層に対する介護人材キャリアアップ研修支援事業（その2）  
（介護キャリア段位普及促進に係るアセッサー講習受講支援事業）

1. 事業目的

介護従事者の確保に関する事業

2. 事業内容

介護キャリア段位は、介護職員の「できる（実践スキル）」を全国共通のものさしで評価し、事業所・施設の介護力の「見える化」を推進し、キャリアアップの仕組みを構築することで介護職員の定着と新規参入を促進するため、平成 24 年度に創設されたものである。

介護職員の資質向上と介護事業所における OJT の推進を図るため、介護キャリア段位におけるアセッサー講習を受講するための経費を支援する。

3. 事業例（事業の取り組み例）

- 介護事業所が所属するアセッサー講習対象職員をアセッサー講習に受講させるために負担する講習料に対し、支援を実施する。

大項目 資質の向上

中項目 キャリアアップ研修の支援

< 9 > 多様な人材層に対する介護人材キャリアアップ研修支援事業（その3）  
（介護支援専門員資質向上事業）

1. 事業目的

介護従事者の確保に関する事業

2. 事業内容

介護保険制度において、高齢者の尊厳を保持し、自立支援に資するサービス提供を行うためのケアプラン作成業務を担う介護支援専門員を対象とした法定研修の実施に要する経費を支援する。また、それに加えて、小規模の居宅介護支援事業所の介護支援専門員のように、OJTの機会が十分でない介護支援専門員に対して、地域の経験豊かな主任介護支援専門員が同行して指導・支援を行う研修を実施することや、ケアプラン点検の実施にあたり、専門職である主任介護支援専門員が同行するなどして職員をサポートすることにより、地域全体で介護支援専門員の資質向上の支援する取組を推進する。

3. 事業例（事業の取り組み例）

(1) 介護支援専門員実務従事者基礎研修（法定研修）の実施

実務従事者基礎研修は、実務就業後1年未満の者を対象にケアマネジメントプロセスやケアプラン作成等の技術習得等を中心とした研修を実施することにより、効果的に初任段階の介護支援専門員の実務能力の向上を図る。

(2) 介護支援専門員専門研修（法定研修）の実施

専門研修Ⅰは実務就業後6ヶ月以上の者を対象に、ケアマネジメントプロセスの再確認や自らが行ってきたケアマネジメントの点検・評価、各種サービスの特性等について研修を実施することで、介護支援専門員の専門性の向上を図る。

(3) 介護支援専門員更新研修（法定研修）の実施

介護支援専門員証の有効期間が概ね1年以内に満了する者を対象に専門研修Ⅰ、Ⅱと同内容の研修を実施し、介護支援専門員の専門職としての能力の保持・向上を図る。

(4) 地域の経験豊かな主任介護支援専門員が同行して、小規模事業所の初任段階の介護支援専門員に対して、実地で指導・支援を行う研修の実施。

(5) ケアプラン点検に主任介護支援専門員が同行することで、指導・点検を受ける介護支援専門員の資質向上と、指導・点検を行う主任介護支援専門員の指導力向上を支援。

大項目 資質の向上

中項目 研修代替要員の確保支援

### <10> 各種研修に係る代替要員の確保対策事業

#### 1. 事業目的

介護人材の定着（量的確保）とスキルアップ（質的確保）を図るためには、生涯にわたり学び続けることのできる環境の構築が必要。しかしながら、介護現場では人材不足感が高まり、研修機会を与えることのできる人的余裕がない場合も多い。他方、今後、複雑化・高度化する介護ニーズに適切に対応するため、喀痰吸引、認知症ケアなど多様なニーズに対応することが介護職員には求められる。

このため、介護職員の質の向上とキャリアパスを図る観点から、現任職員が多様な研修に参加することが可能となるよう、研修受講中の代替要員確保のための支援を行う。

#### 2. 事業内容

現任職員が各種研修を受講している期間における代替職員の確保

#### 3. 事業例（事業の取り組み例）

○ 対象となる研修（実務者研修、介護職員初任者研修、喀痰吸引等研修、認知症ケアに携わる介護従事者の研修）

※ 実務者研修については、平成 28 年度より国家試験受験資格に位置付けられるため、受講ニーズの高まりが予想される。また、人材確保の観点から働きながらキャリアパスを図ることを支援する枠組みは重要。

※ 介護事業所は研修修了後の職員の処遇や育成方針等を研修受講者に明示する等の条件を付すほか、代替職員の介護サービス事業への継続的参入を図るため、紹介予定派遣の活用や試用期間としての雇用を推奨することを検討

大項目 資質の向上

中項目 潜在有資格者の再就業促進

### < 1 1 > 潜在介護福祉士の再就業促進事業

#### 1. 事業目的

質の高い介護サービスの提供のためには、量的な確保のみならず、介護職の中核的な役割を担うことが期待される介護福祉士の確保が重要であるが、平成 24 年度現在、いまだ介護職員に占める介護福祉士の割合は 4 割にとどまっている。

他方、介護福祉士登録者のうち約 4 割は介護職に従事していない、いわゆる潜在介護福祉士であり、掘り起こし対策を進める（平成 24 年度の調査では、潜在介護福祉士の約 64%は介護分野への復帰又は就労を希望しているという結果も出ている）。

また、2025 年に向け介護福祉士の割合 5 割を目指すとの方向性に向け、潜在介護福祉士の再就業対策は重要。

#### 2. 事業内容

潜在介護福祉士に対する円滑な再就業のための支援を行う。

#### 3. 事業例（事業の取り組み例）

- 潜在介護福祉士の介護分野への再就業が円滑に進むよう、介護サービスの知識や技術等を再認識するための研修の実施
- 潜在介護福祉士の、介護現場から離れていたことへの不安感を払拭すること等を目的とした職場体験の実施
- これら研修や職場体験を円滑に行うため、離職した介護福祉士の届出による所在等の把握のため必要な経費（次期常会で離職した介護福祉士の届出制度創設を予定。仮に創設された場合、具体的なスキームの検討によっては別途準備が必要となるが、平成 27 年度における施行前期間の自主的な取組を支援）

大項目 資質の向上

中項目 地域包括ケア構築のための広域的人材養成

< 1 2 > 認知症ケアに携わる人材の育成のための研修事業

1. 事業目的

介護従事者の確保に関する事業

2. 事業内容

介護サービス事業所の管理者等に対して、認知症ケアに必要な知識や技術などを習得させ、認知症高齢者に対する介護サービスの質の向上を図る。

3. 事業例（事業の取り組み例）

- (1) 介護サービス事業所の管理者等に対して、必要な知識や技術を修得するための研修を実施
- (2) かかりつけ医が適切な認知症診断の知識・技術等を習得し、かかりつけ医への助言その他の支援を行う認知症サポート医を養成するなどの研修を実施
- (3) 初期集中支援チーム員に対して、必要な知識や技術を習得するための研修を実施
- (4) 認知症地域支援推進員に対して、必要な知識や技術を習得するための研修を実施
- (5) 歯科医師に対して、認知症患者への対応力及び口腔衛生管理能力等の向上を図るための研修を実施
- (6) 薬剤師に対して、認知症患者への対応力及び服薬指導等能力の向上を図るための研修を実施
- (7) 組織の中でリーダー的な役割を担う看護師に対して、認知症患者への対応力の向上及び組織内のマネジメント力の向上を図るための研修を実施
- (8) 介護保険施設・事業所等に従事する介護職員等に対して、認知症介護に関する基礎的な知識及び技術を習得するための研修を実施

大項目 資質の向上

中項目 地域包括ケア構築のための広域的人材養成

### < 1 3 > 地域包括ケアシステム構築に資する人材育成・資質向上事業

#### 1. 事業目的

全国に約 839 万人いる団塊の世代が後期高齢者となる 2025 年を目途に、重度な要介護状態となっても住みなれた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、地域包括ケアシステムを構築する必要がある。

地域包括ケアシステムの構成要素である生活支援の担い手となる人材育成及びそれを全体で調整する地域包括支援センター職員の資質向上に資することを事業の目的とする。

#### 2. 事業内容

上記の事業目的を達成するため、地域の実情に応じ、以下の事業をメニューとして実施する。

- (1) 地域包括支援センター機能強化推進事業
- (2) 生活支援コーディネーター養成研修事業

#### 3. 事業例（事業の取り組み例）

- (1) 地域包括支援センター機能強化推進事業

- ①市町村へ広域支援員・専門職を派遣しPDCAの指導等を実施
- ②地域包括支援センターの機能強化を図るための研修実施
- ③市町村において機能強化の試行事業を実施し、成功事例を県内で共有

- (2) 生活支援コーディネーター養成研修事業

○研修を開催

(例)

【1日目】講義（介護保険制度等、生活支援サービスについて、コーディネーターの役割）、演習・グループワーク

【2日目】講義（生活支援ニーズの把握、地域課題の把握、資源開発）、演習・グループワーク



大項目 資質の向上

中項目 地域包括ケア構築のための広域的人材養成

#### <14> 権利擁護人材育成事業

##### 1. 事業目的

介護従事者の確保に関する事業

##### 2. 事業内容

今後、高齢化に伴い、認知症高齢者等の増加が見込まれる中、認知症高齢者等がその判断能力に応じて必要な介護や生活支援サービスを受けながら日常生活を過ごすことができるようにすることが重要であり、認知症高齢者等の権利擁護に携わる人材（以下「権利擁護人材」という。）の確保は喫緊の課題。

このため、認知症高齢者等の状態の変化を見守りながら、介護保険サービスの利用援助や日常生活上の金銭管理など、成年後見制度の利用に至る前の支援から成年後見制度の利用に至るまでの支援が切れ目なく、一体的に確保されるよう、権利擁護人材の育成を総合的に推進するための「権利擁護人材育成事業（仮称）」を創設し、新たな基金に位置づけることとする。

##### 3. 事業例（事業の取り組み例）

以下の取組を総合的に行うことを通じて、権利擁護人材の資質向上を図る。

###### （1）権利擁護人材の養成研修

○ 成年後見制度の利用に至る前の段階で、介護サービスの利用援助等の支援を行う「生活支援員」及び成年後見制度の下で、身上監護等の支援を行う「市民後見人」の養成研修等を実施する。

###### （2）権利擁護人材の資質向上のための支援体制

○ 養成研修修了者が市民後見人として活動するためには、同研修を終了するだけでなく、家庭裁判所から後見人として選任されるための資質の担保が必要となる。このため、単に養成研修を実施するだけでなく、家庭裁判所に対する適切な後見候補者の推薦や市民後見人等からの定期的な報告を踏まえた適切な助言・指導を行うなど権利擁護活動を安定的かつ適正に実施するための支援体制を構築することにより、市民後見人等の資質向上を継続的にフォローアップする。

○ 弁護士、司法書士、法テラス、社会福祉士等の専門職との連絡会議の開催など専門職との連携体制を構築することにより、専門職からのバックアップなどを通じた事案解決能力の向上を図る。

大項目 資質の向上

中項目 地域包括ケア構築のための広域的人材養成

<15> 介護予防の推進に資するOT、PT、ST指導者育成事業

1. 事業目的

介護従事者の確保に関する事業

2. 事業内容

都道府県単位のリハビリテーション関連団体が、OT、PT、STに対して研修等を実施することにより、介護予防の推進に資する指導者を育成する。

3. 事業例（事業の取り組み例）

○ 都道府県単位のリハビリテーション関連団体が、OT、PT、STに対して研修等を実施

大項目 労働環境・処遇の改善

中項目 人材育成力の強化

### <16> 新人介護職員に対するエルダー、メンター制度等導入支援事業

#### 1. 事業目的

平成25年度介護労働実態調査(公益財団法人介護労働安定センター)によると、離職者のうち1年未満で辞める者が39.2%、1年以上3年未満で辞める者が34.0%と、早期に離職する者が全体の4分の3を占めており、これら就業間もない新人介護職員の定着対策を図ることが重要。他方、介護事業所におけるOJTとして「経験・能力のある人と一緒に仕事をさせる」事業所が65%前後と最も高く、こうした手法の効果を自認しているものの、新人の指導担当・アドバイザーを置いている事業所の割合は24.9%と低く、新人に特化した体制が不十分であることが、こうした新人職員の早期離職へつながっている可能性がある。

このため、介護事業者に対し、新人介護職員の定着に資する制度実施のための研修を行い、早期離職防止と定着促進による介護サービスの質の向上を図る。

#### 2. 事業内容 介護事業者に対する新人育成のための制度実施のための支援を行う。

#### 3. 事業例(事業の取り組み例)

- 新人職員に対する定着支援のためのエルダー、メンター制度などを整備しようという意欲のある事業者に対し、ロールモデルの提供や効果を教え、制度構築につなげるための研修を実施

(参考)

|           |   |
|-----------|---|
| エルダー      | 決まった先輩職員が相談役となり、生活・精神面での支援を行う方法                                   |
| メンターシップ   | 援助し、味方となり、指導し、助言し、相談するために個人によって選ばれた人が担当する方法                       |
| チューター     | 決まった相談相手がいて相談や支援を求めていくことができるが、一緒に勤務でケアをするわけではない                   |
| プリセプターシップ | 新人1人に対して決められた経験のある先輩職員がマンツーマン(同じ勤務を一緒に行う)で、ある一定期間オリエンテーションを担当する方法 |
| 補助アサインメント | 新人と先輩がペアで業務を行う。プリセプターとの違いはその日その日で指導する先輩が変わること                     |

大項目 労働環境・処遇の改善

中項目 勤務環境改善支援

### <17> 管理者等に対する雇用管理改善方策普及・促進事業（その1）

#### 1. 事業目的

介護人材確保においては、参入促進を図り求職者に選ばれる業界へ転換を図るのみならず、介護職員が安心して働き続けられる環境整備が重要であるが、介護職員の離職の契機は法人のマネジメントに起因するものが多い。また、介護現場では近年多様なICTを活用したシステムが開発されているものの、普及が進んでいない。

このため、

- ・ 介護事業者の各種制度（労働法規（賃金、労働時間、安全衛生、育児・介護休業制度等）の基本的な理解促進
  - ・ 女性が働き続けることのできる職場づくりの推進
  - ・ ICT活用による介護従事者の負担軽減や、迅速な利用者情報の共有化による事務作業省力化等のベストプラクティスの普及
- など、具体的な雇用管理改善の取組みを進めることが重要。

#### 2. 事業内容

管理者等に対する具体的な雇用管理改善方策に取り組むための研修を実施

#### 3. 事業例（事業の取り組み例）

- 管理者・介護職員に対する労働関係法規、休暇・休職制度や各種助成制度の理解による雇用管理改善の取組み促進のための合同説明会の実施（各種制度の理解・活用による環境改善）
- 女性が働きやすい職場づくりのための相談やコンサルティング経費の支援（育児休業制度・短時間勤務制度の構築、復職時研修の実施、法人全体の管理職登用等の計画・実績を徴求することを検討）
- 利用者情報のケアの内容や申し送り事項を随時システム登録し訪問介護員間で共有する（定期巡回サービスや複合型サービスにおいても、訪問先でタブレット端末によりリアルタイムの情報共有が可能）ことによる事務負担軽減事例や、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報を管理し、ソフト管理を行う訪問介護員の事務負担軽減や利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービスを提供している事例等、ICTを活用したベストプラクティス普及のための合同説明会の実施
- キャリア支援専門員が介護事業所へ個別訪問し、管理者に対する労働関係法令の理解促進や人事マネジメントの構築のための相談・指導を実施

大項目 労働環境・処遇の改善

中項目 勤務環境改善支援

<17> 管理者等に対する雇用管理改善方策普及・促進事業（その2）  
（介護ロボット導入支援事業）

1. 事業目的

高齢者の自立支援や介護者の負担軽減に資する観点から、急増する高齢者を支援する体制の構築が喫緊の課題となっている。この課題を解決するため、様々な人材確保対策と併せて介護従事者の負担の軽減を図る等、働きやすい職場環境の構築を推進し、介護従事者を確保することを目的とする。

2. 事業内容

現在市場化されつつある新たな技術を活用した介護ロボットは、介護従事者の身体的負担の軽減や業務の効率化など、介護従事者が継続して就労するための環境整備策として有効である。これらの介護ロボットは価格が高額であることから、普及促進策として、基金にメニューを設けて、介護環境の改善に即効性を持たせるとともに、広く一般に介護事業所による購入が可能となるよう先駆的な取り組みについて支援を行う。

3. 事業例（事業の取り組み例）

介護施設等の実情に応じて策定する介護従事者負担軽減のための介護ロボット導入計画の実現のために使用される介護ロボットであって、先駆的な取り組みにより介護従事者が要介護者等に提供する介護業務の負担軽減や効率化に資する介護ロボットについて導入支援を行う。

介護従事者負担軽減のための介護ロボット導入計画は①達成すべき目標、②導入すべき機種、③期待される効果等とし、実際の活用モデルを示すことで他の介護施設等の参考となるべき内容であることとする。（3年計画）

大項目 労働環境・処遇の改善

中項目 子育て支援

<18> 介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営支援事業

1. 事業目的

日本再興戦略においては、2020年の25歳～44歳の女性就業率を73%にする(2012年68%)ことが目標とされている。介護事業はもともと女性比率の高い職場であるものの、介護職員の離職理由の1位は結婚、育児・出産であり、離職中であるが復帰意欲のある者の復帰希望時期については末子の年齢が高いほど早期復帰を希望する傾向にあるなど、働きながら子育てのできる環境の構築を進める必要がある。

2. 事業内容

介護事業所における保育施設等の運営（共同実施も含む）を支援する。

3. 事業例（事業の取り組み例）

- 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の対象とならない事業場内保育施設への運営費を支援