

# 事務事業評価シート

評価実施年度：平成29年度

上位の施策名称 施策Ⅱ-2-2  
地域福祉の推進

## 1. 事務事業の目的・概要

事務事業担当課長

地域福祉課長 半場 祐子

電話番号

0852-22-5349

事務事業の名称	介護人材確保対策事業（総合確保基金分）		
目的	(1) 対象	社会福祉事業従事者及び社会福祉事業に従事しようとする県民	
	(2) 意図	地域医療介護総合確保基金を充てて、福祉職場への多様な人材の参入促進や職員の資質の向上等を図る	
事業概要	平成29年4月から、介護福祉士が離職した際に福祉人材センターへの届出が努力義務化されたことに伴い（介護職員実務者研修等の修了者も可）、福祉人材センターに再就職支援コーディネーターを配置し（4人）、届出・登録された離職者に再就職支援を行う。 介護職場の現任者が、通信制の実務者研修を受講する際に、スクーリング期間中の代替職員の雇用経費を法人（施設・事業所）に補助する。 小学生高学年から中学生を対象に、介護現場の体験を通して「介護の仕事」の魅力を感じてもらおうための「副読本」とDVD、及び高校1年生向けには「介護の仕事」のイメージアップを図り、将来の仕事に介護分野を選択してもらえようガイドブックとDVDを作成するとともに、介護福祉士会や老協等の協力を得て出前講座を行う。		

## 2. 成果参考指標

成果参考指標名等		年度	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	単位
1	指標名 県の補助事業により代替職員を確保して実務者研修を受講した人数	目標値			15.0	20.0	25.0	人
	式・定義	実績値	5.0	7.0				
		達成率	-	-	-	-	-	
2	指標名	目標値						
	式・定義	実績値						
		達成率	-	-	-	-	-	

## 3. 事業費

	前年度実績	今年度計画
事業費 (b) (千円)	0	38,477
うち一般財源 (千円)	0	38,477

## 4. 改善策の実施状況

前年度の課題を踏まえた改善策の実施状況	⑤今年度新規
---------------------	--------

## 5. 評価時点での現状（客観的事実・データなどに基づいた現状）

・4月から福祉人材センターに再就職支援コーディネーターを配置し離職した介護人材や潜在的有資格者への介護職場への就職支援を行っている。届出者は59人、再就職した離職者数は12人である（H29.7.12時点）。

・介護現場における実務者研修代替職員確保支援事業の補助件数は、H26年度は6人（4人）、H27年度は5人（2人）、H28年度は7人（6人）であった。（※（ ）内は隠岐郡の人数）

・小中学生向けの『「介護の仕事」理解促進副読本』の配布数（希望校）は、H27年度は32校：1,683冊、H28年度は23校：1,170冊である。ほとんどが「総合的な学習の時間」で活用されている。また、高校1年生向けの『「介護の仕事」ガイドブック』を県内全高校に配布（H27年度は3,000冊、H28年度は6,986冊）、福祉・介護に関心のある生徒には参考になっている（養成校のオープンキャンパス等高校説明会にも活用）。

## 6. 成果があったこと（改善されたこと）

・再就職支援コーディネーターの配置により、離職者に対し、きめ細かな復職支援ができるようになった。

・「離島・中山間地域における実務者研修事業」との組み合わせにより、隠岐郡では、介護福祉士の充足率が上昇した（H25年度調査：66.7%、H28年度調査：77.8%）

・若い年齢層の人材確保のため、小中学生向けの「介護の仕事理解副読本」を増刷・配布したところ、総合学習の時間の教材等としてふるさと教育に活用されている。また、高校生向けには、「介護と保育の仕事のガイドブック」を作成・配布した。

## 7. まだ残っている課題（現状の何をどのように変更する必要があるのか）

### ①困っている「状況」

・H29年4月からスタートした離職時の届出制度は、年間目標（登録240件、就職50人）を達成出来るペースまでは伸びていない。

・実務者研修の受講者は増加しているが、代替職員がいらないため、補助金申請ができない事業所がある。また、補助事業を知らない施設・事業所もある。

・福祉・介護に関心を持つ児童・生徒が少なく、また、将来の仕事として介護職を目指す高校生も少ない。

### ②困っている状況が発生している「原因」

・離職時の届出制度の周知・理解不足

・スクーリング時の代替職員が確保できない。補助事業の周知不足

・学校の教師や保護者に、「介護の仕事」に対するマイナスイメージが強い。

※高等学校の進路指導の先生へのアンケート調査によれば、養成校への進学の問題点として、介護職場には「処遇面が不安」（43.2%）と「仕事がハード」（34.7%）という結果

### ③原因を解消するための「課題」

・再就職を求める離職者が、福祉人材センターに届け出ることによって、ハローワークへの登録以上のメリットを感じるようにする（例：「介護職員再就職準備金貸付事業」等）。

・代替職員の確保。補助事業の周知

・小中学生へは福祉の心の醸成、高校生に対しては「介護の仕事」のやりがい等を伝え、将来の仕事の選択肢の一つになるよう働きかける。

## 8. 今後の方向性（課題にどのような方向性で取り組むのかの考え方）

・ハローワークや養成校と連携、協力しながら、介護福祉士等離職時登録制度の周知を図るとともに、「介護職員再就職準備金貸付事業」等の付加価値をPRする（福祉人材センター）。

・「離島・中山間地域における実務者研修支援事業」「介護職場における実務者研修代替職員確保支援事業」について、介護施設・事業所に一層の周知を図る。

・施設・事業所等の関係団体と連携して、職場環境の改善、職員の資質向上、意識啓発等、幅広く対策に取り組んでいく。特に、若い年齢層への働きかけが重要であり、学生、保護者、教員等に福祉・介護への知識や理解を深めてもらい、将来、地域の福祉・介護職場への就業に繋げる取組を行っていく。

・教育委員会と連携し、『「介護の仕事」理解促進副読本』『「介護の仕事」ガイドブック』の活用促進を図る。

・また、離職した介護福祉士等の呼び戻しや、他業種からの就労促進にも取り組む。

・引き続き、ネットワーク会議、プロジェクトチーム会議及び3部会での意見を聞きながら、本県の福祉・介護人材確保対策を推進する。