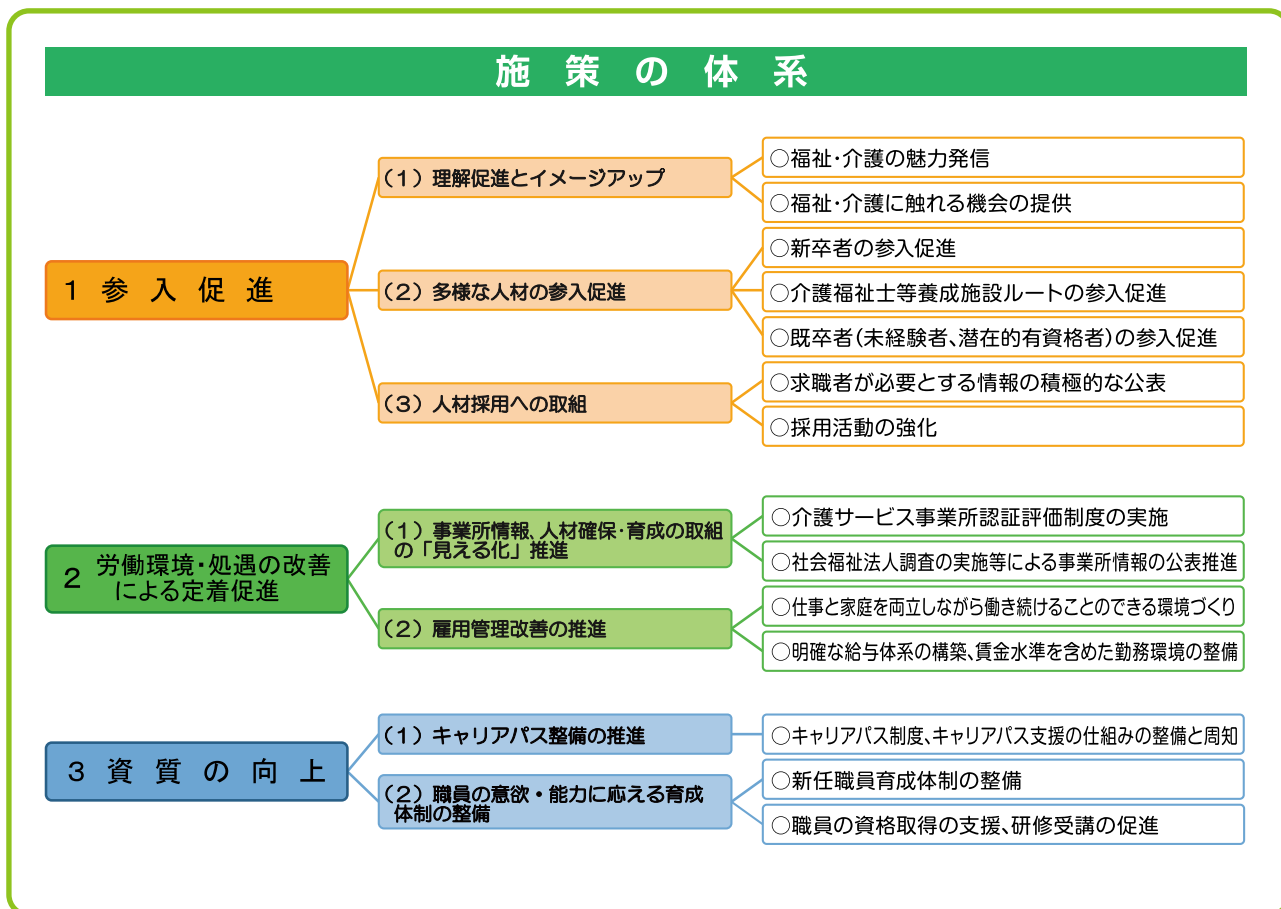
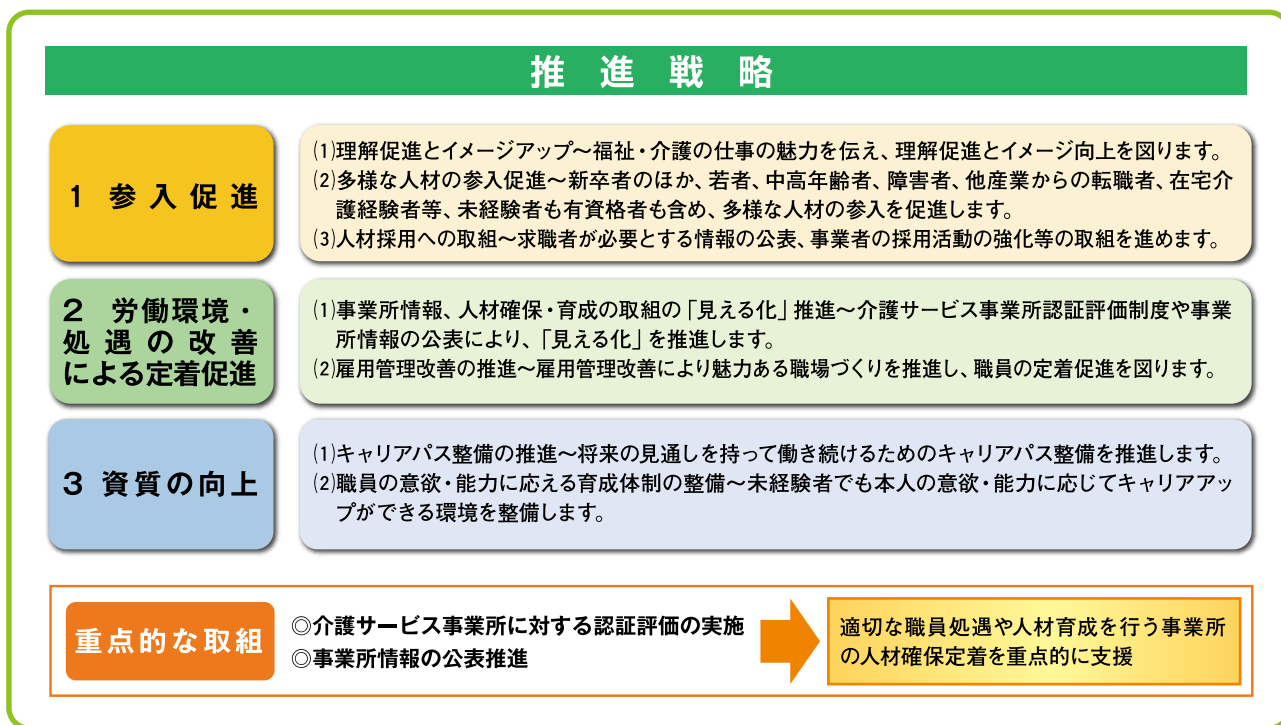




こうした国の考え方を踏まえ、このグランドデザインにおいては、「参入促進」「労働環境・処遇の改善による定着促進」「資質の向上」の3つを推進戦略に据え、以下の体系により取組を進めていきます。





Ⅱ 推進戦略

〈推進戦略の見方について〉

本文には、関係主体が連携してA L L 青森で取り組む方針を記載しています。

表には、本文に記載した内容の具体的な取組を、下記の区分で記載しています。

行政の支援策	行政（労働局・県・市町村）の取組を記載しており、労働局、市町村のマーク以外のものは全て県の取組です。県の取組のうち、委託による実施事業は受託者の、補助による実施事業は実施主体のマークを併せて記載しています。
関係機関の取組	行政の支援策以外の、関係機関の取組を記載しています。
事業者の取組	福祉・介護人材を雇用し、質の高いサービスを提供するのは事業者であることから、自らの手で人材を獲得し養成するという意識のもとで、行政や関係機関の支援策の活用に加え、事業者が自ら取り組むべきことを記載しています。

注：表中の支援策は平成28年4月時点のものであり、変更・廃止となることがあります。

〈凡例〉

マーク	名称等	説明
	労働局 ハローワーク	求職者と求人者のマッチング支援、求職者の能力開発支援、及び助成金を活用した求人者の雇用管理改善の支援を行っています。
	市町村	市町村、市町村教育委員会を表しています。
	福祉人材センター・ バンク	社会福祉の分野に従事する人材の確保を図ることを目的として、社会福祉法に基づき県社会福祉協議会に設置されています。 福祉人材バンクは福祉人材センターの支所として位置づけられ、弘前市・八戸市社会福祉協議会に設置されています。福祉の仕事や就職活動についての相談、情報提供、人材育成事業のほか、福祉従事者の人材確保に関する相談等を行っています。
	保育士・保育所 支援センター	保育士等の安定的な人材の確保を図ることを目的として、県社会福祉協議会に設置されています。 保育士として働きたい方のための無料職業紹介や保育士・保育所からの相談等を行っています。
	県社会福祉協議会 (県社協)	社会福祉協議会(社協)は、民間の社会福祉活動を推進することを目的とした営利を目的としない民間組織であり、社会福祉法に基づき設置されています。県社協は市町村社協の支援・連絡調整、社会福祉従事者の養成・研修、社会福祉事業経営者に対する支援等を業務としています。
	介護労働安定センター	介護労働者の支援機関として厚生労働省所管の公益法人として設立されています。雇用管理改善のための相談、研修の実施等、介護分野全般に関する支援事業を行っています。
	介護福祉士等養成施設	厚生労働大臣が指定する介護福祉士を養成するための学校、保育士を養成する学校その他の施設です。
	業界団体	老人福祉協会・社会福祉法人経営者協議会などの事業者団体及び介護福祉士会などの職能団体のことです。事業者の取組促進のための働きかけや支援、従事者への研修開催等の支援を行います。
	—	参考となる冊子・マニュアルを表しています。
*	—	再掲の取組を表しています。

推進戦略1 参入促進

高齢・障害分野における福祉・介護職員は、未経験者から、介護職員初任者研修(※15)修了者、介護福祉士資格取得者まで、様々な人が就労しています。また、新卒者よりも既卒者(中途採用者)が多い、女性や中高年齢者の割合が高い、非正規職員が多いという特徴があります。

このため、新卒者の確保と、既卒者として幅広い人材の参入を促す取組を両輪として進め、多様な人材が安心して福祉・介護の仕事に就き、ライフスタイルに合わせた多様な働き方で、意欲・能力に応じて活躍できる環境づくりを進めます。

保育士として就労するためには、保育士資格の取得が必要であることから、有資格者の確保に向けた取組を進めます。

(1) 理解促進とイメージアップ ～ 福祉・介護の仕事の魅力を伝え、理解促進とイメージ向上を進めます。

介護職に対しては「社会的に意義のある仕事」等の好意的なイメージがある一方、「夜勤などがあり、きつい仕事」等のマイナスイメージもあること、核家族化に伴い児童・生徒と高齢者等との接点が少ないことなどにより、福祉・介護が職業の選択肢の一つとなりにくく、保護者や教員が就職先として勧めることに抵抗がある等の指摘があります。

福祉・介護職についての正しい認知が進み、親しみや憧れを持って職業として福祉・介護を選ぶ人が増えるよう、理解促進とイメージアップを進めることが必要です。

1 事業者や従事者自らが、福祉・介護現場の特性に即した「深さ」「楽しさ」「広さ」といった魅力や、人の命を支える仕事としての「希望」「感動」「可能性」を、利用者の感謝等の声とともに発信します。

行政の支援策	○出前講座・公開講座の開催、福祉・介護体験の実施	人材セ	養成施設
	○福祉の仕事相談フェアの開催	人材セ	保育セ
	○施設見学バスツアーの実施	人材セ	労働局
	○介護の魅力発信フェスティバルの開催		業界団体
	○介護の魅力を発信する映像の制作		
	○介護・福祉就職デイの開催		労働局
	○「介護の日」(11月11日)の活用		市町村
関係機関の取組	○「介護の魅力発信サポーター」として従事者による魅力発信		業界団体
事業者の取組	○ホームページ・SNS(※16)・広報誌等による情報の発信 ○職員の子ども等を対象とした職場参観の実施		

2 積極的に施設・事業所の地域開放を行い、福祉・介護に触れる機会を提供します。

事業者の取組	○ボランティア・施設見学等の積極的な受入の実施 ○地域住民を交えた行事の開催 ○福祉・介護体験の実施、福祉・介護技術の基礎的な研修の開催
--------	--



(2) 多様な人材の参入促進 ～ 新卒者のほか、若者、中高年齢者、障害者、他産業からの転職者、在宅介護経験者等、未経験者も有資格者も含め、多様な人材の参入を促進します。

(2)－1 新卒者の参入促進対策

新卒者の参入促進にあたっては、小さい頃から福祉・介護に親しむ機会を持つこと、成長段階に応じて職業としての福祉・介護に触れ、体験する機会を持つことが必要です。

- 1** 高齢者・障害者・乳幼児等との触れ合いは、命の大切さ、人との関わり、助け合いの大切さなどを児童・生徒たちが学ぶ貴重な機会となります。
 小中学生に対しては、総合的な学習の時間等を活用して、学校と事業者の連携による福祉教育を推進し、多くの児童・生徒が実際に高齢者等と接することができる体験型学習や出前講座等を実施します。
 また、児童・生徒によるボランティア、中高生の職場体験、高校生のインターンシップ※17)を活用し、職業としての福祉・介護に触れる機会を提供します。

行政の支援策	○出前講座・公開講座の開催*、福祉・介護体験の実施*.....	人材セ 養成施設
	○職場体験の実施.....	人材セ
	○介護の魅力発信フェスティバルの開催*.....	業界団体
	○介護の魅力を発信する映像の制作*	
	○「我が社は学校教育サポーター」の登録促進と「教育支援プラットフォーム」の展開	
	○福祉・介護職に関するキャリア教育の実施.....	市町村
	○福祉ボランティアの励行.....	
関係機関の取組	○「介護の魅力発信サポーター」として従事者による魅力発信*.....	業界団体
事業者の取組	○近隣の小・中・高校に対するボランティア要請等による働きかけ ○職場体験・インターンシップ等の積極的な受入の実施	





2 高校生の進路選択や大学生の就職活動に当たっては、進路指導担当教員や保護者の意見・助言等、周囲の人々からの情報が大きな影響を及ぼします。
このため、高校生・大学生、進路指導担当教員、保護者に対する情報発信を強化します。

行政の支援策	○出前講座・公開講座の開催*、福祉・介護体験の実施*.....	人材セ 養成施設
	○施設見学バスツアーの実施*	} 人材セ 労働局
	○高校・養成施設・事業者の意見交換会の開催	
	○職場体験の実施*	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
	○介護の魅力発信フェスティバルの開催*	業界団体
	○介護の魅力を発信する映像の制作*	
	○高校生に対する介護職員初任者研修受講料助成の実施	
	○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	○「介護の魅力発信サポーター」として従事者による魅力発信*	業界団体
事業者の取組	○職場体験・インターンシップ等の積極的な受入の実施	
	○ホームページ・SNS・広報誌等による情報の発信*	

3 高齢・障害分野においては、専門的知識・技術がなくても実施できる業務の整理、多様な勤務形態の導入、職員の育成体制の整備を行い、資格や経験の有無に関わらず多様な人材の参入を積極的に進めます。

行政の支援策	○事業所訪問による調整・啓発、マッチングの実施	人材セ 労働局
	○未経験者等の試行的・段階的受入の際の助成の実施 (トライアル雇用 ^(※18) 奨励金、有期実習型訓練 ^(※19))	労働局
事業者の取組	○専門的知識・技術がなくても実施できる業務の整理、未経験者の積極的な受入の実施	
	○職員のニーズに合わせた多様な勤務形態の導入	
	○職員の意欲・能力に応える育成体制の整備	



(2)–2 介護福祉士等養成施設ルートの参入促進対策

介護福祉士養成施設では、科学的根拠に基づく専門的な知識・技術を基礎から体系的に学び、利用者の自立支援・生活援助・尊厳の保持という視点と、利用者のニーズに柔軟に対応する力を身につけることができ、卒業生は即戦力かつ中核的な人材としての活躍が期待されています。

しかしながら現状では入学者が減少傾向にあることから、「(2)–1 新卒者の参入促進対策」に加え、以下の取組により養成施設入学者の確保を進めます。

- 1** 養成施設において、福祉・介護技術に関する基礎研修、公開講座、オープンキャンパス等の実施により、地域開放の取組を進めます。
また、事業者団体・福祉人材センター等の関係機関の連携により、福祉・介護の魅力をアピールし、入学者の確保を進めます。

行政の支援策	<ul style="list-style-type: none"> ○公開講座・出前講座の開催*、福祉・介護体験の実施* 人材セ 養成施設 ○高校・養成施設・事業者の意見交換会の開催* 人材セ 労働局 ○介護の魅力発信フェスティバルの開催* 業界団体 ○介護の魅力を発信する映像の制作*
関係機関の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○積極的な地域開放の実施 ○福祉人材センターや「介護の魅力発信サポーター」等との連携による学校訪問等の実施 } 養成施設 ○「介護の魅力発信サポーター」として従事者による魅力発信* 業界団体

- 2** 介護福祉士・保育士養成施設の学生に対して、県内の福祉・介護施設に一定年数勤務した場合に返済が免除される修学資金の貸付による支援を行い、県内就職を促進します。

行政の支援策	<ul style="list-style-type: none"> ○介護福祉士・保育士修学資金貸付の実施 県社協 ○県内就職促進のためのセミナーの開催 保育セ
関係機関の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○学生及び入学希望者等に対する修学資金の周知及び活用の促進 ○学生に対する県内就職促進の働きかけ } 養成施設

- 3** 離職者等への公共職業訓練（離職者等再就職訓練）として、介護福祉士・保育士の資格取得を支援します。

行政の支援策	<ul style="list-style-type: none"> ○公共職業訓練（離職者等再就職訓練）の実施 資格取得コース：介護福祉士（2年）、保育士（2年） 養成施設
--------	---

(2)－3 既卒者(未経験者、潜在的有資格者)の参入促進対策

既卒者である若者、中高年齢者、障害者、他産業からの転職者、在宅介護経験者等、多様な人材の参入を促進するためには、福祉・介護に触れる機会の確保、未経験者でも安心して入職できる環境づくりのほか、ライフスタイルに合わせた多様な働き方で、意欲・能力に応じて活躍できる環境づくりが必要です。

ア 高齢・障害分野における未経験者等の参入促進

- 1** 高齢・障害分野においては、専門的知識・技術がなくても実施できる業務の整理、多様な勤務形態の導入、職員の育成体制の整備を行い、資格や経験の有無に関わらず多様な人材の参入を積極的に進めます。(再掲)

行政の支援策	<ul style="list-style-type: none"> ○事業所訪問による調整・啓発、マッチングの実施*…………… 人材セ 労働局 ○未経験者等の試行的・段階的受入の際の助成の実施* (トライアル雇用奨励金、有期実習型訓練)…………… 労働局
事業者の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○専門的知識・技術がなくても実施できる業務の整理、未経験者の積極的な受入の実施* ○職員のニーズに合わせた多様な勤務形態の導入* ○職員の意欲・能力に応える育成体制の整備*

- 2** 勤務時間・資格要件・給与等、求職者が希望する多様な条件と事業所の求人条件の調整を促進します。

行政の支援策	<ul style="list-style-type: none"> ○事業所訪問による調整・マッチングの実施…………… 人材セ 保育セ 労働局 ○無料職業紹介の実施*…………… 人材セ 保育セ ○福祉の仕事相談フェアの開催*…………… 人材セ 保育セ ○介護・福祉就職デイの開催*…………… 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*…………… 労働局
事業者の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○求人条件調整への柔軟な対応の実施 ○職員のニーズに合わせた多様な勤務形態の導入*

- 3** 未経験者に対して職場体験を実施し、福祉・介護業務の実態や職場環境等に触れることによる入職の契機づくりや、入職後のギャップによる早期離職防止を進めます。
また、未経験者が参入しやすいよう、介護職員の入門研修(10～15時間程度)の実施に取り組むとともに、介護職員初任者研修(130時間)の受講を支援します。

行政の支援策	<ul style="list-style-type: none"> ○職場体験の実施*、就労体験講習会の実施…………… 人材セ ○介護職員初任者研修受講料助成の実施…………… 人材セ ○基本知識習得のための介護職員の入門研修の実施…………… 養成施設
事業者の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○職場体験の積極的な受入の実施* ○研修受講時のフォロー体制の整備、研修受講の促進



4 離職者等への公共職業訓練（離職者等再就職訓練及び求職者支援訓練^(※20)）として、介護職員初任者研修や実務者研修^(※21)等の受講を促進します。

行政の支援策	<ul style="list-style-type: none"> ○公共職業訓練（離職者等再就職訓練）の実施* 知識等習得コース：介護職員初任者研修（3か月）、実務者研修（6か月） 資格取得コース：介護福祉士（2年）、保育士（2年）…………… 養成施設 ○求職者支援訓練の実施 知識等習得コース：介護職員初任者研修（3か月）、実務者研修（6か月）…………… 労働局
関係機関の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○介護労働講習（実務者研修含む）の実施…………… 安定セ

5 福祉人材センター・シルバー人材センター^(※22)・ボランティアセンター^(※23)の連携強化等により、中高年齢者等の参入を促進します。

行政の支援策	<ul style="list-style-type: none"> ○あおもり中高年就職支援センター（青森・弘前・八戸）による中高年齢者の相談支援、再就職支援セミナーの開催 ○あおもり中高年就職支援センターとの連携の強化…………… ○福祉人材センター・シルバー人材センター・ボランティアセンターの協議の場の設置…………… 人材セ ○介護職員初任者研修受講料助成の実施*…………… ○基本知識習得のための介護職員の入門研修の実施*…………… 養成施設
事業者の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○中高年齢者等の積極的な受入

6 Uターン、Iターン、Jターン（UIJターン^(※24)）希望者へのアプローチを強化し、参入につなげます。

行政の支援策	<ul style="list-style-type: none"> ○あおもりUターン就職支援センター（東京都）によるUIJターン希望者とのマッチング ○あおもりUターン就職支援センターとの連携の強化…………… 人材セ 保育セ
事業者の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○UIJターン希望者の受入 ○あおもりUターン就職支援センターへの求人票の提出、合同企業説明会等への参加

7 障害者雇用納付金制度(※25)の対象が拡大され、より一層の障害者雇用促進が期待されるため、障害者に対するきめ細やかな職業相談、職業訓練等により、障害者の参入を促進します。

行政の支援策	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者就業・生活支援センターの設置 ○障害者に対する職業相談・職業訓練の実施 ○障害者が働き続けられるよう支援する各種助成の実施 	} 労働局
事業者の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者が実施可能な業務の整理 ○障害者法定雇用率(※26)の達成 	

イ 潜在的有資格者の再就業促進

介護福祉士の資格を有しながら、結婚や育児のために離職するなど、現在福祉・介護業務に従事していない潜在的有資格者は、全国では約4割、本県においては約5割に上ります。

また、保育士については、毎年度、保育士養成施設卒業者のうち約半数が保育所に就職していません。

潜在的有資格者は、即戦力となることが期待される人材であり、再度の就業を促進することが重要です。

1 離職した介護福祉士の届出システム等により離職者情報の把握を行い、福祉・介護とのつながりを確保するとともに、研修や求人等の情報提供等の総合的な支援を行います。

行政の支援策	<ul style="list-style-type: none"> ○離職した介護福祉士等のニーズ等把握調査の実施 ○離職した介護福祉士・保育士の届出制度、各種情報提供の実施 	} 人材セ 人材セ 保育セ
関係機関の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○養成施設卒業時の届出システムへの登録の実施 ○既卒者に対する届出や再就業促進の働きかけ 	} 養成施設
事業者の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○離職する職員に対する届出の勧奨(または事業者による届出の実施) 	



2 潜在的有資格者に対し、離職等のブランクによる不安感を払拭し就業に結びつけるための研修、マッチングと一体的な職場体験、再就職準備金の貸付等により、再就業を支援します。

行政の支援策	<ul style="list-style-type: none"> ○離職等のブランクによる不安感払拭のための研修の開催…………… 人材セ 保育セ 養成施設 業界団体 ○マッチングと一体的な職場体験の実施…………… ○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 ○再就職準備金貸付の実施…………… 県社協 ○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*…………… } 労働局
事業者の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○職場体験・見学等の積極的な受入の実施*

3 県外就職した潜在的有資格者の県内での再就業を促進するため、Uターン、Iターン、Jターン希望者へのアプローチを強化します。

行政の支援策	<ul style="list-style-type: none"> ○あおもりUターン就職支援センター（東京都）によるUIJターン希望者とのマッチング* ○あおもりUターン就職支援センターとの連携の強化*…………… 人材セ 保育セ
事業者の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○UIJターン希望者の受入* ○あおもりUターン就職支援センターへの求人票の提出、合同企業説明会等への参加*

