



# 認定NPO法人育て上げネット

2016.4.26

## 一億総活躍国民会議

# テーマ：保育・介護人材の確保

## 専門性と将来性を担保する処遇と業務の改善

【処遇改善：現状の生活と将来設計が見通せる職業へ】

- ・ 異業種、類似業種との比較における報酬（給与）設計と財源確保
- ・ 専門職としてのキャリアパスに紐づく給与体系の整備

【業務改善：無駄な業務の削減と効率化】

- ・ 煩雑かつ複雑な書類業務の統一化／簡素化  
→各事業所のICT活用以上に、各所・各種書類をひとつのシステムに入れば終わるよう、国や自治体が業務負担のないシステムを構築（改善）責務を果たす。

# テーマ：保育・介護人材の確保

## 職場に対する信頼性の担保

### 若者雇用促進法の施策を活用する

青少年の雇用の促進などを図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年に対して、適切な職業選択の支援に関する措置や、職業能力の開発・向上に関する措置などを総合的に行う

#### 【参考：若者雇用促進法に基づく主な施策】

1. 事業主による職場情報の提供の義務化（平成28年3月1日施行）
2. 労働関係法令違反の事業主に対する、ハローワークの新卒者向け求人の不受理（平成28年3月1日施行）
3. 優良な中小企業の認定制度の創設（平成27年10月1日施行）

# テーマ：保育・介護人材の確保

## 職業としての保育・介護の認知向上

### 【「職業」を伝える人材の配置】

- ・保育/介護に特化したリクルーター制度

→保育・介護を職業視野に入れてもらえるように啓発・説明および  
職場見学・体験、採用に特化した人材の配置

※中長期的視点から「啓発・説明」「職場見学・体験」を重視する

→これから職業を考える若者、子どもたちのいる場所での活動  
ex, 学校等教育機関、少年院・少年鑑別所、  
子ども・若者支援NPO、地域若者サポートステーション、  
子ども若者支援地域協議会（協議会内のネットワーク組織）等

- 啓発活動・説明に加え、具体的に資格等の取得希望者に対して利用可能な制度やマッチングをサポートする
- 保育・介護の職場で過去に働いた経験（潜在的有資格者）があり、キャリアコンサルタント等の国家資格保持者を養成/配置する
- 各施設または複数施設にリクルートに特化した人材を配置する
  - モデル事業として配置し、リクルーターの存在が人材確保に貢献できたかどうかを検証する。
- ハローワーク等への配置は、職場見学や体験をすぐに実行することが難しいため、現場施設に配置することが重要
- リクルーターに対しては、制度変更等に即応するため定期的な（オンラインを含む）研修を行う。

**ご清聴ありがとうございました。**