

平成23年度事業計画書

財団法人介護労働安定センター

目 次

1. 現状と課題	
(1) 介護労働者の雇用環境	2
(2) 介護労働安定センターのこれまでの取り組み	2
(3) 介護労働安定センターの課題	
ア 事業仕分けへの対応	4
2. 業務運営の基本方針	
(1) 各事業対応について	
ア 交付金事業の効率・効果的な運営の実施	4
イ 補助金依存率の低減努力	4
ウ 経費の縮減	5
エ 重点目標の明確化と共有化	5
オ 数値目標・業績評価等を意識した取り組みの推進	5
(2) 公益法人改革の対応	5
(3) 政府施策への対応	
ア 「介護職員等の処遇改善交付金」(平成21年10月から申請開始)対応	5
イ 雇用対策への対応について	5
3. 各事業の運営	
(1) 雇用管理改善等援助事業	
ア 雇用管理改善等援助事業	6
イ 介護労働実態等調査	6
ウ 傷害補償(介護事業者用)事業	6
エ ケア・ワーカー等支援事業(福祉共済事業)	6
(2) 能力開発事業	
ア 介護労働講習	7
イ 研修コーディネート事業	7
ウ 関係機関との連携・協力体制の強化	7
エ 能力開発調査研究	7
(3) 介護支援事業	
ア 図書等の刊行・販売事業	8
イ 介護事業者ホームページ支援事業	8
ウ 賛助会員加入促進	8
(4) 運営体制の整備	
ア 公益法人としての社会的責務の推進	8
イ 職員研修の充実	9
ウ 職員の健康管理	9
エ 運営体制の推進・見直し	9

1. 現状と課題

(1) 介護労働者の雇用環境

我が国人口の老年（65歳以上）割合は、出生低位の影響もあり、平成17年（2005年）の2,576万人（全人口の20.2%）から平成25年（2013年）には3,185万人（全人口の25.2%）、団塊世代が70歳代を迎える平成29年（2017年）には3,498万人（全人口の28.4%）、平成35年（2023年）には3,621万人（全人口の30.0%）へと増加が見込まれている（国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成18年12月推計）」より）。

これにより要介護認定や要支援認定者も平成16年の約410万人から平成26年には約600～640万人程度と見込まれ、介護サービスの需要拡大とその雇用拡大も見込まれている。

こうした中、労働集約的な介護サービス分野に係る労働力の状況については、直接介護を行う介護職員数が、平成19年の約117.2万人から平成37年には約211.7～255.2万人程度が必要と見込まれている（社会保障国民会議のシナリオ）ものの、次のような問題を抱えている。

① やりがいを抱きながら職業生活をスタートする者が多いものの短期間で離職する者の率が高く、また、施設系介護事業所の定着率が低い状況にある。

また、労働者の過不足感については、訪問介護員を中心に「不足している」とする事業所の割合が高い状況となっている。

なお、最近の雇用失業情勢等においては、政府の「福祉・介護人材養成のための離職者訓練」や「緊急人材育成就職支援基金事業」等の施策により、人手不足感は緩和されたものの中長期的には有用な人材不足が懸念される。

② 若年者人口の減少の他、介護労働の厳しい労働条件や人手不足等の印象を背景に、教育機関や人材養成施設の定員割れが依然として見られる。

③ 平成20年10月1日現在の介護保険施設及び居宅サービス事業所等における介護保険事業に従事する介護職員数（実人員）約128万人、内介護福祉士（実人員）40.6万人（厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」より）であるが、有資格者数を見れば介護福祉士登録者数90万人（平成23年1月末現在）、訪問介護員養成研修1級から3級課程修了者数302万人（平成3年度から17年度 重複計上分を含む。）にもものぼり介護関係業務に従事していない有資格者が多数存在している。

* 介護職員数 実人員 約128万人（常勤換算 約88万人）

内 介護福祉士 実人員 約40.6万人（常勤換算 約21.6万人）

このことから、介護職員のうち、介護福祉士の非正規労働者割合が高いと見込まれる。

④ 開業間もない小規模の介護事業所においては、労働法規への理解不足等から、労働時間・割増賃金・就業規則等の法違反や労働安全衛生が未整備など、雇用管理の基本的な枠組みが確立されていないケースが見られる。

⑤ この他にも、働きつつも労働条件や業務に対する社会的評価の低さに対する不満が大きい。

(2) 介護労働安定センターのこれまでの取り組み

ア 当センターは、平成4年4月に設立して以来、介護労働者の雇用管理の改善

等に関する法律（以下「介護労働者法」という。）に基づき介護労働者の人材養成と雇用管理改善を中心に事業運営を行ってきた。

特に、設立当初の時代背景にあつては、家政婦（家庭奉仕員を含む。）の処遇問題、病院内の付添看護の解消問題及びゴールドプランによる介護人材不足の解消問題に対応することとして家政婦紹介所に登録された家政婦（ケア・ワーカーと称する。）の介護分野への就労対策を講じてきた。

平成12年度の介護保険法施行後、なお一層の人材不足が見込まれることから他産業から介護分野への人材移動を促進すべく、ハローワークと連携した職業訓練などの取り組みを行い、延べ約23万人余の人材養成を行ってきた。

平成19年度からの人材養成の中心は、ヘルパー養成からより高度な知識習得と正規雇用を目指した介護職員基礎研修500時間に移行し実施している。

この人材養成にあたっては、当センターが培ってきたノウハウを生かすことにより平成22年度（23年1月末現在）の受講修了者の就職率85.8%（内介護事業所には91.4%）の実績を得ている。

また、平成20年度からは、介護サービスの高度化対応や職員の資質向上を図ることの必要性からキャリア形成支援事業を展開する。

なお、平成22年度、講習内容の習得度を受講者自身が自己検証する「基本介護技術習得確認チェックシート」の開発・普及に対して職業訓練教材コンクール中央職業能力開発協会の会長賞を受賞した。

イ 一方、介護分野の雇用環境においては、介護保険実施前の措置制度時代から不安定な雇用契約、介護保険法施行後の介護報酬の引下げ等から処遇改善が進まず、多くの離転職を招き、介護人材不足から介護保険制度そのものの持続性に懸念が示された。

当センター設立時の対応は、介護従事者は労働者であり適正・適法な雇用関係の形成を図る必要があるとの理解を得ることに重点を置き、また、その後は人材確保と定着率向上等のため助成金を活用するなど事業所内の雇用管理改善の啓発促進に努めてきた。

なお、介護保険法の施行に伴い、新たに介護分野に進出する事業主等を対象に、労働力確保と良好な雇用機会の創出のための助成金による時限的支援にも努めてきた。

また、先般の介護報酬率改定や介護職員等の処遇改善交付金の立案過程並びに今般の介護保険制度の見直しの議論においては、当センターの「介護労働実態調査」が大きく取り上げられ、更には、「介護の日（11月11日）」の啓発週間を活用して、平成20年度より労働局・ハローワーク等と連携しながら全国的に介護労働者等の処遇改善の啓発・支援に努めてきている。

ウ しかしながら、介護事業所における労働関係法令の理解不足やこれからの介護サービスの需要増に伴う就労者数の増により、今後、一層雇用・労働関係が大きな課題となることが見込まれる。

介護事業の健全な発展のため、当センターの事業の着実な実施とともに行政

機関との連携並びに介護保険制度や介護福祉士等の資格制度の見直しを踏まえつつ、労働環境の改善、福利厚生の充実、教育訓練の実施等の雇用管理改善の啓発・支援をより努める。

(3) 介護労働安定センターの課題

ア 事業仕分けへの対応

平成22年度、当センターに対して行われた事業仕分け等の結果は、次のとおりである。

① 厚生労働省内事業仕分け（平成22年5月17日）

・ヒト（組織のスリム化）

：行政OB数は、23年度は半減、24年度はさらに半減

：平成25年度目途に支部職員47名削減（介護職員基礎研修撤退に伴う）

・モノ（余剰資産などの売却）

：21年度から22年6月にかけて本部・支部の事務所移転の実施

・カネ（支出の削減）

：23年度以降、助成金の支給機関としない。

：介護職員基礎研修撤退に伴う減（25年度目途）

② 行政刷新会議による事業仕分け（平成22年10月27日）

「縮減」（25年度目途に、交付金依存体質を改めることに向けセンターの運営のあり方を見直す。）

③ 厚生労働省独立行政法人・公益法人等整理合理化委員会（平成22年12月27日）

全指定法人は、指定根拠法令の検討を通して、その在り方を全面的に見直す。その検討結果は、関係する審議会等で行うこととする。指定根拠法令を存置する場合には、その指定先選定理由の情報公開、プロポーザル方式を含む参入要件、新たな指定基準など「新ルール」を制定する。

当センターに対するこれらの指摘は、真摯に受け止めるとともに、従来にも増して広く国民に必要な団体として認めていただく運営に努めることを基本とし、交付金依存体質の改善のための具体的な行動を行う。

2. 業務運営の基本方針

上記1の現状と課題を踏まえ、次の基本的対応を図るものとする。

(1) 各事業対応について

ア 交付金事業の効率・効果的な運営の実施

イ 補助金依存率の低減努力

限られた予算・体制下であるものの、プロジェクト体制を構築し、新規自主事業の開拓や既存事業の拡充に積極的に取り組むことにより補助金依存率の低

減化を目指すものとする。

ウ 経費の縮減

既存事業については、拡充と併せて収益性に乏しい事業の見直し、重点業務の選択並びに効率化等を見直しを通じて経費縮減を図るものとする。

エ 重点目標の明確化と共有化

上記対応に基づく事業運営の方針等をより明確化し、職員意識の統一化を図るものとする。

特に、支部（所）長等の組織体制の異動に伴い、従来以上に本部の適時・的確な指導の在り方を見直し、重点目標の明確化とともに、本部・支部（所）間の適切なコミュニケーションによる全職員の重点目標の共有化などの運営に努めるものとする。

オ 数値目標・業績評価等を意識した取組みの推進

雇用保険二事業における平成23年度の目標値が達成されるよう運営等の推進を図るものとする。

実施結果については、「必要性」、「有効性」、「効率性」の観点でPDCAサイクルの業務評価を行い、業務改善に反映させることとする。

また、職員の人事評価制度についても導入を目指すこととする。

(2) 公益法人改革の対応

本対応については、公益法人制度改革関連三法に基づき平成25年11月末までに公益性を有する団体若しくは一般財団の団体かに認定される必要があり、上記アの状況並びに厚生労働省の意向を踏まえつつ公益法人の在り方について検討のうえ、年度内に所定の手続きを開始するものとする。

(3) 政府施策への対応

ア 「介護職員等の処遇改善交付金」(平成21年10月から申請開始) 対応

本施策の最終年度にあたり、受給者における介護労働者の雇用管理改善の定着に結びつける好機として捉え、相談支援等の対応を図るものとする。

イ 雇用対策への対応について

(ア) 厚生労働省の「福祉人材確保対策事業の拡充について」(職発第061006号 平成21年6月1日付け)により、当センター支部（所）とハローワークの福祉人材コーナーとの連携協力が要請されており、情報提供・個別求人開拓等について適切な対処を引き続き行うものとする。

(イ) 厚生労働省から都道府県・団体に交付・実施される介護人材養成に係る委託事業については、介護事業所からの相談援助はもとより人材確保の観点から、積極的に対応を図るものとする。

(ウ) 厚生労働省の介護未経験者を常用雇用した事業主を対象に支給する助成事業（介護雇用プログラム）及び当センターが実施してきた介護雇用管理責任者講習の外部委託化事業並びに緊急人材育成・就職支援基金事業（平成23年央までの施策、その後は、求職者支援事業に引継予定）への対応については、既存の交付金事業の効果的な運営並びに当センターの収支に配慮しつつ

応札等に取り組むものとする。

3. 各事業の運営

(1) 雇用管理改善等援助事業

ア 雇用管理改善等援助事業

(ア) 介護労働者の雇用管理改善を図るための相談援助については、「介護労働実態調査」で得られた情報等を活用し、例えば、小規模事業所・開業後間もない事業所や介護関係団体を中心に計画的に巡回相談することにより実施する。また、効果的・効率的に行うため集団型・出前型による相談も採り入れて実施する（交付金事業）。

(イ) 雇用管理改善の好事例の情報提供等（交付金事業）

訪問・施設介護事業所の好事例をホームページ上に公開して提供する。

なお、上記（ア）の相談援助時にも活用を図るものとする。

(ウ) 雇用管理責任者講習事業の受託（自主事業）

介護労働者等の雇用管理改善を効果的に推進するため、当センターがこれまで培ってきたノウハウを活かしつつ、上記（ア）、（イ）の事業と連携した事業として収支に留意して応札に努めるものとする。

イ 介護労働実態等調査（交付金事業）

介護労働実態（事業所・労働者）等調査は、介護労働者等の雇用管理改善に資する基礎資料として広く活用されるよう周知を図るとともに、行政機関や介護関係団体等への提供を図る。

調査にあたっては、学識経験者等からなる検討委員会の下、介護関係団体の協力を得て、調査項目等の精度を高めるとともに回収率向上の工夫を行う。

ウ 傷害補償（介護事業者用）事業（自主事業）

介護事業主に雇用された介護労働者が業務上等の偶発的な事故によって傷害や感染症に罹患した場合の補償を行う当事業については、事業主と接触する事業等の機会を活用して加入促進を図る。

エ ケア・ワーカー等支援事業（福祉共済事業）（自主事業）

主に家政婦（夫）紹介所に登録のケア・ワーカー等を対象に介護サービス提供中の事故補償等を行う本事業は、次に留意して実施する。

(ア) 傷害補償及び賠償責任補償事業

制度周知を図るとともに、事業の適正な運営確保のため保険会社との協議を踏まえて適切な対応を行う。

(イ) 賃金不払事故補償事業

「賃金の支払の確保等に関する法律」の適用外のケア・ワーカーの賃金不払事故に対する補償として、引き続き看家団体と連携を図りつつ所定の補償を行う。

(2) 能力開発事業

ア 介護労働講習

(ア) 介護職員基礎研修（500時間）の企画・実施（交付金事業）

雇用保険受給者の再就職促進を目的とする本事業の運営にあたっては、ハローワークとの連携のもと、講習期間中、就職意欲を高める支援を講ずることにより、介護分野への就労を促すものとする。

また、研修受講者は、雇用保険の受講指示者であるが、長期間講習への理解や就労意欲に積極的な者の確保に意識した取り組みを図るものとする。

(イ) 受託による介護講習の実施（自主事業）

事業仕分指摘の「交付金依存体質を改める」ことを踏まえ、従前にも増して、都道府県や介護団体等のニーズ把握に努め、積極的に応札等に対応するものとする。

また、事業運営においては、研修の質に配慮しつつ収支体質強化のための見直しを積極的に図るものとする。

(ウ) 資格取得等を支援する教育訓練の積極的な実施（自主事業）

本講習については、介護職員基礎研修の修得や介護福祉士などの資格取得を通じて職業意識の向上等に繋げることにより、職場定着や介護サービスの質の向上に資するため、介護に係る資格取得体系の見直し及び地域ニーズを踏まえ積極的に実施する。

(エ) 在職者の向上訓練の企画・実施（自主事業）

介護サービスの質の向上を目指した講習として、地域ニーズを的確に把握するとともに在職者が受講しやすいよう工夫し、受講機会の拡大を図る。

イ 研修コーディネート事業（交付金事業）

介護サービスの需要増や質的な多様化・高度化に伴う介護労働者の確保と定着に向けた人材育成やキャリアパスの構築に係る課題対応のため、また、人材不足等による研修実施体制の未整備や介護労働者自身が適切な研修情報を把握できない等の課題も見られる。

このため、各事業所におけるキャリアアッププランの作成や介護労働者が介護サービスを行う上で必要となるキャリア形成について支援を行う。

ウ 関係機関との連携・協力体制の強化（交付金事業）

能力開発に係る事業主向けの支援・援助は、支部（所）が一体となって効果・効率的に実施するとともに、行政機関及び団体並びに介護教育訓練ネットワーク協議会との協力・連携を図る。

エ 能力開発調査研究（交付金事業）

「平成 22 年度 介護職員基礎研修の効果的な運営に資するための研究会」の結果を踏まえつつ、介護労働者等の能力向上に資する調査研究を行う。

(3) 介護支援事業

上記（1）、（2）の事業と相まって、介護労働者の雇用及び福祉に関する情報提供等の支援を行う本事業（自主事業）については、ニーズ把握や提供方法に工

夫を加えて積極的に対応を図るものとする。

ア 図書等の刊行・販売事業（自主事業）

（ア）図書等の刊行

図書等は、主に介護労働講習や雇用管理セミナー等と連携した内容の刊行と在庫管理に努める。

（イ）図書等の販売促進

図書等の販売にあたっては、介護労働講習や雇用管理セミナーの機会を捉えた販促を基本としつつ、介護事業所・教育機関への訪問や関係機関等との連携の機会を活かした販売にも心がける。

（ウ）「ケアワーク」の発行・販売

介護労働者の雇用管理改善等に係る情報誌として発行を行い、賛助会員を含め購読者への啓発に資する内容に努める。

イ 介護事業者ホームページ支援事業（自主事業）

中小規模運営が多い介護事業所の人材確保支援としてホームページの作成・掲載サービスと求人情報の無料掲載サービスを実施する。

ウ 賛助会員加入促進（自主事業）

当センターの事業趣旨に賛同された方を賛助会員とした運営は、広く介護労働者の雇用管理改善等の事業の普及・啓発に資するところであり、その拡大について不断に努力する。

（4）運営体制の整備

ア 公益法人としての社会的責務の推進

（ア）法令遵守等の確保

当センター職員は、当センターが厚生労働大臣の指定法人として公的業務を執行する機関であり、法令により善管注意義務をもって執務を行う必要がある。

これらについて職員各自が自覚し、適法・公正な職務の執行に当たるとともに、職場の内外を問わず、責任ある行動に努めるものとする。

特に、個人情報の保護については、講習受講生等の情報など適切な管理の徹底、また、セクシュアルハラスメント防止についても職員間や講習受講生との間における人権に関する正しい認識を持つことが重要であり適切な意識啓発を行なうものとする。

業務上の透明性の確保については、ホームページ等を通じて情報公開に努めるものとする。

（イ）経理区分の適正確保と不正防止

会計検査院の検査及び厚生労働省の指導等により確立された交付金事業と自主事業との経理区分の整理については、効果・効率面のみならず適正・適法な運営確保にも留意して行うこととする。

（ウ）業務資源の最適化

業務資源のうち、業務のIT化や事務所内の機器類の効率的かつ安全な運用に関する最適化を目指すものとする。

イ 職員研修の充実

当センターを取巻く環境への適切な対応や現有体制下における一定の成果を果たすためには、職員一人ひとりの専門性及び業務遂行能力の向上がこれまで以上に求められる。このため、職員研修の充実を図ることとする。

ウ 職員の健康管理

職員の健康管理については、産業医によるメンタルヘルス研修のほか、衛生管理に配慮し、職員及び利用者にとって、安全で快適な職場の実現、効果・効率的な衛生管理活動を推進していくものとする。

エ 運営体制の推進や不断の見直し等にあたっては、P D C Aチェックにより実施するとともに、結果については業績評価にも反映させるものとする。

以上