

令和2年度事業計画書

公益財団法人介護労働安定センター

1 介護分野の現状と課題

(1) 介護サービス分野を巡る状況

ア 高齢者人口の推移

我が国の高齢者（65歳以上）人口は、2017年（平成29年）の3,506万人（全人口の27.7%）から、2025年には3,677万人（全人口の30.0%）となり、2042年に3,935万人でピークを迎えることとなる。

これに並行して、要介護認定や要支援認定者も2019年（令和元年）11月末現在668.7万人となっており、今後、介護サービスの需要拡大が見込まれている。

イ 労働力の状況

こうした中、介護サービスを行う介護職員については、2016年（平成28年）の約190万人から、団塊の世代が全て75歳以上となる2025年には約245万人程度が必要と見込まれ、人口の高齢化に伴い介護サービス分野の労働力確保が急務となっている。

これに対し、2025年に確保できる介護職員数は約211万人にとどまり、さらに約34万人が必要と見込まれる。

ウ 介護人材分野の課題

有効求人倍率を見ると、令和元年の全体の有効求人倍率は1.60倍となり、前年に比べ0.01ポイント低下したのに対し、介護分野の有効求人倍率は4.80倍と前年に比べ0.33ポイント上昇し、介護分野における人手不足感が顕著である。

労働者の過不足感については、公益財団法人介護労働安定センター（以下「センター」という。）の「平成30年度介護労働実態調査結果」（以下「実態調査結果」という。）においても、介護事業所の67.2%が「不足している」と感じており、中でも訪問介護員については82.1%の事業所が不足を感じている。

また、実態調査結果をみると、介護業界の課題として、高い早期離職者の割合（この1年間で離職した介護労働者のうち3人に2人はその事業所における勤務が3年未満で離職）、労働条件への不満が大きいこと（人手不足に次いで、「仕事内容のわりに賃金が安い」、「有給休暇が取りにくい」があげられる等）及び雇用管理の体制が不十分な事業所が多い（特に、開業間もない小規模の介護事業所）ことがあげられる。

(2) 介護分野の政府の対応

政府は、令和2年度予算案において、団塊ジュニア世代が高齢者となり現役世代の減少が進む2040年頃を見据え、誰もがより長く元気に活躍でき

安心して暮らすことができるよう、人生 100 年時代に対応した全世代型社会保障の構築に取り組むという基本方針の下、多様な就労・社会参加の促進、健康寿命延伸等に向けた保健・医療・介護の充実、安全・安心な暮らしの確保等を柱とした施策を実現すべく予算を策定している。

介護人材分野においては、①「参入促進」、「労働環境・処遇の改善」、「資質の向上」のための総合的な取組み、②生産性の向上の推進、③外国人介護人材の受入環境整備等を重点施策としている。

2 センター事業運営の基本方針

(1) 介護人材ニーズに即した事業運営の方向

介護人材分野の課題及び政策の方向を踏まえ、以下の重点項目を柱としてセンター事業を推進する。

- ア 若者、高齢者、外国人など多様な人材の参入及び活用の促進
- イ 専門人材の育成、スキルアップの充実
- ウ 介護事業所の組織マネジメント力強化の支援
- エ ICT 活用等による生産性向上、効率化に向けた取組み

(2) センターの機能、特徴を生かした事業展開

令和 2 年度の事業運営に当たっては、次の諸点に留意しつつ、センターの果たすべき役割を踏まえ、センターの有する機能、特徴を最大限に活かした事業展開に努める。

第一に、介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律に基づく指定法人として、国の代替機能を果たすため、雇用管理改善、能力開発関係業務の重点化など交付金事業の効果的、効率的運営を図ること。

第二に、介護事業所及び労働者の多様なニーズ、課題をしっかりと把握し、センターの有する介護労働分野に関する専門性に裏付けられた質の高いサービスを提供すること。

第三に、センターが有する雇用管理及び能力開発に関するノウハウ、機能を有機的に融合させ、事業所や労働者の多様なニーズに即した総合的な支援に努め、利用者が抱える問題の解決に貢献すること。

第四に、地域の特性を踏まえ、地域における介護労働の中核機関として情報収集とそれに基づく積極的な情報発信を行いつつ、関係機関と連携し、地域に密着した事業展開を行うこと。

第五に、センターの機能、特徴を生かした創意工夫により自主事業の拡充を図り、年間収入に占める自主収入の割合が 1/3 以上となる事業計画を確実に実行するとともに、収益性にも配慮し、重点業務の選択、効率化等を通

じて経費の削減を図ること。

(3) 介護人材分野の将来展望及び国の政策方向を踏まえた中期事業ビジョンの検討

国が定める介護雇用管理改善等計画（平成 27 年度から令和 2 年度までの 6 年間）が令和 2 年度で終了することから、令和 3 年度からの次期計画の国の策定作業に併せ、センター独自の中期事業ビジョンの策定に向けた検討を進める。

3 令和 2 年度における各事業の実施

令和 2 年度における各事業の実施に当たっては、事業毎の数値目標（別添）を設定し、目標達成のための進捗管理を徹底するとともに、交付金事業と自主事業の連携、雇用管理改善事業と能力開発事業を融合させたパッケージ型支援など利用者のニーズに沿った総合的ソリューションサービスの展開に努める。

(1) 雇用管理改善等援助事業

ア 雇用管理の改善のための相談援助（交付金事業）

(ア) 介護労働サービスインストラクターによる相談援助

労働基準関係法令の遵守、雇用管理改善等に十分に取り組むことができていない小規模事業所や設立後間もない事業所を中心に、雇用管理の改善のための相談援助を行う。

なお、相談援助を行うに当たっては、実際に施設等に足を運び、その実態を適切に把握しながら、事業主から寄せられる多種多様な相談にきめ細かく対応するとともに、助成金や雇用管理制度全般に関する情報提供等の援助も行い、労働者の離職防止、定着促進を図る。

また、事業主向けに作成した「介護の雇用管理改善 CHECK&ACTION25」、「雇用管理改善のための業務推進マニュアル」、「訪問介護事業所のための事務効率化 Q&A」や介護労働実態調査結果及び職場改善好事例等を活用し、より効果的な相談援助に努めるものとする。

さらに、ハローワークから支援が必要な事業所に関する情報が提供された場合は、ハローワーク職員と同行訪問を実施するなど、連携した相談援助に努めるものとする。

(イ) 外部専門家への委嘱による相談援助

労働条件等専門的な相談や介護労働者の健康確保に関する相談は、社会保険労務士・経営コンサルタント・中小企業診断士、医師・看護師等の外部専門家に委嘱の上、連携して相談援助を実施する。

なお、相談援助を効果的・効率的に行うため、集団型・個別型を組み

合わせて実施するほか、センター支部（所）がある都道府県庁所在地に偏ることなく、全域で相談援助を実施するよう努める。

(ウ) 雇用管理改善の好事例の情報提供等

相談援助を通じて雇用管理改善の好事例を積極的に収集し、ホームページで公開するとともに、随時、追加、更新を行うことで、内容の一層の充実を図ることとする。

また、平成30年度に改訂した「簡易診断システム」は、事業主がインターネットを通じて自社の雇用管理改善について簡易にチェックできる機能を有しており、好事例と併せて相談援助に活用する。

イ 介護労働実態調査の活用、普及（交付金事業）

介護労働実態（事業所・労働者）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、学識経験者等の検討委員会の下、定例調査の継続的な実施と重要課題等時宜にかなったテーマに焦点をあてた特別調査を実施するとともに、介護関係団体の協力を得て、回収率の維持・向上の工夫を行う。

ウ 介護労働懇談会の実施（交付金事業）

センターの各支部（所）は、介護分野の人材確保・定着を促すため、労働局、自治体などの行政機関や地域の介護労働関係機関と連携し、相互の施策等に係る理解の促進、情報交換・共有及び外国人介護人材など多様な人材の活用、介護ロボット・ICT活用促進など地域の実情に応じた課題を議論し解決策を探ることを目的とし、介護労働懇談会を実施する。

エ 事業者支援セミナー（自主事業）の拡充

多様な人材の活用、ICT導入など従来以上に介護事業所のマネジメント力の向上が課題となっていることを踏まえ、介護事業所の事業主や中間管理者等を対象に、センターがこれまでに培ったノウハウを活かしつつ、リスク管理や人事労務管理等の雇用管理改善に資するセミナーを拡充する。

オ 「介護の日」を中心とした雇用管理改善等の啓発活動（交付金事業・自主事業）

「介護の日」を中心に介護労働シンポジウムのほか、労働局・ハローワークの「介護就職デイ」において介護相談窓口を設置する等、介護職場の魅力をPRするための諸行事を実施する。

カ 地域における雇用管理改善事業の拡充（自主事業）

地方公共団体等へ積極的に企画提案を行い、地域における介護事業所の雇用管理改善を推進する事業の受託に努めるとともに、センターがこれまでに培ったノウハウを活かし着実に事業を実施する。

(ア) 地方公共団体からの受託事業

地方公共団体等（雇用）受託事業の枠組みは、大きく3つに分けられる。

- ① 「地域医療介護総合確保基金」を原資とし、都道府県及び市町村の基金事業計画を踏まえて実施される「参入促進」、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」等事業（外国人受入れの環境整備、介護ロボット・ICT導入支援など）
- ② 「都道府県及び市町村の補助金」を原資として独自の施策として実施する「キャリアパス導入事業」、「介護業務就業支援業務」等事業
- ③ 厚生労働省老健局において予算化されている介護職員処遇改善加算の取得促進支援事業（キャリアパス、賃金体系の整備等処遇改善に係る制度導入支援事業）

(イ) その他の受託事業

介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業（都道府県労働局委託事業）

介護分野における人材確保のため、地域ネットワーク・コミュニティを構築し雇用管理改善の支援を行い、介護業界全体で「魅力ある職場づくり」への意識の底上げを図る事業

キ ケア・ワーカーの健康診断受診促進（交付金事業）

健康診断の受診機会が少ないケア・ワーカーに対し、受診の勧奨を行うとともに、広くかつ定期的に受診の機会を与えることを目的とし、健康診断に直接要した費用を助成する。

ク 福祉共済事業（自主事業）

(ア) 傷害補償及び賠償責任補償事業

介護労働者の福利厚生等として、センターが契約者となり傷害、賠償事故等に関する損害保険契約を締結し、事業者、介護労働者とケア・ワーカーに対する補償制度の運営を行う。なお、保険業法に抵触しない正しい周知方法による制度の普及に努める。

(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給付を行う。

(2) 能力開発事業

ア 教育訓練等

(ア) 介護労働講習（実務者研修を含む）の企画・実施（交付金事業）

介護人材の育成を目的にハローワークにおいて受講指示を受けた求職者を対象に、介護分野への就職に役立つ知識と技術を修得するための講習を47支部（所）で実施し、就職に繋げる。

人手不足感が顕著な労働市場の中で、介護労働講習受講者の定員確保が課題となっていることから、親しみやすいパンフレット（漫画を掲載）や、動画コンテンツ「介護の仕事を始めよう！一人ひとりが、輝ける場所がある。」を活用して、受講者確保に努める。

(イ) 地方公共団体からの受託による講習の拡充（自主事業）

地域医療介護総合確保基金を活用して地方公共団体が行う「入門的研修」のほか、再就職支援研修、現任者のスキルアップ研修等、多様な人材の参入促進、資質の向上等に資する事業に積極的に取り組む。

(ウ) 介護福祉士等の資格取得等を支援する講習の企画・実施（自主事業）

介護職の各種資格取得等を支援する講習を、地域ニーズを踏まえて実施する。

(エ) 在職者向け各種講習の拡充（自主事業）

介護サービスの質の向上を図るため、介護技術・知識、ICT活用等による生産性向上・効率化など、介護事業所ニーズに応じた短期専門講習や専門性を高める喀痰吸引等研修、オーダーメイドによる出張講習（ケア・サポート講習）等を拡大する。その際、助成金の活用を勧めるなどの工夫により、積極的に事業を展開する。

イ 研修コーディネート事業（交付金事業）

介護労働者の人材育成に係る課題に対応するため、各事業所におけるキャリアアッププランの作成や、研修実施についての支援として、次の事業を実施する。

(ア) 相談窓口の設置

(イ) 介護人材育成コンサルタントによる相談援助

(ウ) 能力開発啓発セミナー

(エ) 介護技術等に関する講習会

ウ 能力開発調査研究（交付金事業）

介護労働者等の能力向上に資する研究会を開催し、令和2年度は、2カ年計画の2年目として、「介護人材育成のための効果的な研修の進め方」をテーマに研究を進める。

(3) 介護支援事業（自主事業）

上記（1）、（2）の事業と相まって、介護分野の雇用管理及び能力開発に関する情報提供、発信を行うとともに、中小規模事業所に対するホームページ作成支援、賛助会員の拡大に努める。

ア 出版物の刊行・販売事業

（ア）図書等の刊行・販売

介護事業所や介護従事者のニーズに応じた情報を提供するため、介護関係図書や初任者研修テキスト等の必要な改訂及び増刷を行い、あらゆる機会を活用した広報、販売促進に努める。

（イ）情報誌「ケアワーク」の発行を通じた最新情報の提供

介護サービスの質の向上と介護労働者の雇用管理改善、人材育成に係る情報誌として、賛助会員を含めた購読者のニーズに対応した編集・発行を行う。

イ 介護事業者ホームページ支援事業

中小規模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 賛助会員の加入促進

賛助会員の募集を積極的に行い、賛助会員の拡大に向けて努力する。

また、会員同士の交流の場として、賛助会員交流会（賛助会員及び賛助会員加入希望者を対象に、有識者の講演、参加者による意見交換及び当センターからの情報提供等を行うもの）を開催する。

4 運営体制の整備

(1) 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

センターは、厚生労働省の指定法人として公的業務を執行する機関であることから、職員各人が自覚し、適法、公正な職務の執行にあたるとともに、職場の内外を問わず責任ある行動を行うよう、「公益財団法人介護労働安定センター職員行動指針」を本部及び支部（所）に掲示し、意識の醸成を図るほか、各種会議及び研修の場において、職員に徹底する。

特に、ハラスメントの防止についても、職員間や講習受講者との間における人権に関する正しい認識に基づく言動が重要であり、適切な意識啓発を行う。

また、業務の簡素化、効率化などにより、事務処理全般の効率化及び経費削減を進めるとともに、会計経理処理にあたっては、交付金事業と自主事業

との適正な経理区分により、適正、適法な処理に努める。

イ 情報セキュリティの徹底

賛助会員、講習受講者、事業所等の個人情報に加え、「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」（マイナンバー法）に基づくセンターに提供いただいた個人情報について、適切に管理し、保護することが重大な責務であることを認識し、センターの個人情報管理の基本方針（プライバシーポリシー）に基づき厳正な管理に努める。

このため、令和 2 年度も引き続き職員に周知徹底するほか、標準型攻撃型メール訓練や個人情報保護のためのチェックリストを活用し意識の徹底を図る。

ウ 積極的な情報発信

センターの事業については、ホームページやプレスリリースによるマスコミに対する発信のほか、自治体における介護事業所に対する集団指導の場での周知、事業所訪問による事業概要の説明など、センターの事業活動を広く PR する。また、ホームページについては、常に最新情報への更新を心がける。

さらに、地域の介護関係者の連携強化のため、介護労働懇談会の構成メンバーを中心とした行政機関や介護関係団体との積極的な情報交換を行い、行政機関や介護関係団体の情報についても、センターのホームページにおいて情報提供するよう努める。

(2) 職場環境の整備

ア 職員の処遇改善・人材確保

(ア) 人事評価制度に基づく評価結果を、賞与及び特別手当に反映させ、職員の能力発揮を促進する。また、業績評価制度を見直し、各部門のチームとしてのパフォーマンスの向上につなげる。

(イ) 令和 2 年度からセンター職員の職種別キャリアパスに基づき、基準を満たす職員に対して昇任申請に基づき審査し昇格させる。

(ウ) 令和 2 年度から優秀な職員で雇用期間（65 歳）の延長を希望する者について、1 年間の延長を行い、最大 70 歳まで雇用を延長する。

(エ) 同一労働同一処遇の観点から、各種手当の改善を計画的に進める。

イ 職員の人材育成の強化

(ア) 職員研修制度の体系化を図り、職員に対して職位別研修及び専門研修を実施し、職員の資質の向上に努める。また、年間計画に基づき、職員の自発的研修を支援する制度を充実し、職員の人材育成を図る。

(イ) 職種別会議及びブロック会議を拡充し、支部（所）職員が抱える問題・

課題を共有、解決し、業務の円滑な運営を図る。

(ウ) 支部（所）メンター制度を設置し、令和 2 年度から新規採用された支部（所）長及び職員が支部（所）の円滑な運営及び業務推進ができるよう支援する。

ウ 職員の健康管理の徹底

安全で快適な職場を実現するため、ストレスチェックの実施、産業医によるメンタルヘルス対策を実施するとともに、感染症予防対策を強化し、職員の健康管理を徹底する。

エ その他の職場環境の改善

職場の雇用管理の実態を把握するため、「雇用改善チェックリスト」を実施し、上記ウのストレスチェックの結果とともに、その結果を分析し、本部及び支部（所）の職場環境の改善に活かしていく。