

令和3年度事業計画書

公益財団法人介護労働安定センター

目次

1. 介護労働の現状と課題	1
(1) 介護サービス分野をめぐる状況	1
ア 高齢者人口の推移	1
イ 労働力の状況	1
ウ 介護人材分野の課題	1
エ 新型コロナウイルス感染と介護労働	1
(2) 介護分野の政策の方向	1
2. センター事業運営の基本方針	2
(1) 中期事業計画に基づく事業運営の方針	2
(2) センターの機能、特徴を生かした事業展開	2
3. 令和3年度における各事業の実施	3
(1) 雇用管理改善等援助事業	3
ア 雇用管理の改善のための相談援助（交付金事業）	3
イ 地域における雇用管理改善事業の拡充（自主事業）	5
ウ 事業者支援セミナー（自主事業）の拡充	5
エ 「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）	5
オ 介護労働実態調査の活用、関係機関とのネットワーク構築（交付金事業）	6
カ ケア・ワーカーの健康診断受診促進（交付金事業）	6
キ 福祉共済事業（自主事業）	6
(2) 能力開発事業	6
ア 教育訓練	6
イ 研修コーディネーター事業（交付金事業）	7
ウ 能力開発調査研究（交付金事業）	7
(3) 情報発信等介護支援事業	7
ア 出版物の刊行・販売事業	7
イ 介護事業者ホームページ支援事業	8
ウ 賛助会員の加入促進	8

4. 運営体制の整備	8
(1) 公益法人としての社会的責務の推進	8
ア 法令遵守等の確保	8
イ 情報セキュリティの徹底、情報システム運営体制の強化	8
ウ 積極的な情報発信	9
(2) 職場環境の整備	9
ア 職員の処遇改善・人材確保	9
イ 職員の人材育成の強化	9
ウ 職員の健康管理の徹底、職場環境の改善	10

1. 介護労働の現状と課題

(1) 介護サービス分野をめぐる状況

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2020年（令和2年）には678.2万人と急速に増加しており、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

介護サービスを行う介護職員については、2018年（平成30年）の200万人から、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ているのに対し、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34万人の労働力確保が必要となっている。

ウ 介護人材分野の課題

有効求人倍率を見ると、令和2年の全体の有効求人倍率が1.18倍となっているのに対し、介護分野の有効求人倍率は3.99倍と、引き続き、介護分野においては人手不足感が顕著である。

労働力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「令和元年度介護労働実態調査結果」においても、介護事業所の65.3%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81.2%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、早期離職者の割合が高いこと（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低い」、「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こと（特に、開業間もない小規模の介護事業所）があげられる。

エ 新型コロナウイルス感染と介護労働

令和2年度介護労働実態調査（特別調査中間報告）によると、新型コロナウイルス感染拡大により、約4割の介護事業所において事業収益が減少しており、「マスク・消毒液、資材の高騰による経費圧迫」、「利用者の通所、訪問サービスの自粛」などの影響が大きくなっている。また、新型コロナウイルス感染拡大の下での介護労働者の不満としては「心理的負担が大きい」、「利用者やその家族と感染症対策に対する意識の差がある」が上位を占めている。

(2) 介護分野の政策の方向

政府は、令和2年度補正予算及び3年度予算案において、新型コロナウイルス感染症から国民のいのち・雇用・生活をまもり、「新たな日常」の下での生活支援を支える社会保障を構築するための施策とともに、改正介護保険法の円滑な施行のための予算措置を講じている。

介護人材分野においては、新型コロナウイルス感染防止に配慮した介護サービス提供体制の確保をはじめとし、①「参入促進」、「介護職員の処遇改善や職場環境の改善に向けた取組み」、「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。

特に、令和3年度は、国の介護雇用管理改善等計画（令和3年度～8年度）及び、第8期介護保険事業計画（令和3年度～5年度）がスタートする節目の年であり、センターの事業運営においてもこうした政策の方向を踏まえた対応が求められる。

2. センター事業運営の基本方針

令和3年度の事業運営の基本方針については、中期的に目指すべき事業戦略と事業戦略を推進するための経営基盤の確立を内容として、センターとして新たに策定した中期事業計画（令和3年度からの6年計画）を踏まえ、以下の通りとする。

(1) 中期事業計画に基づく事業運営の方針

介護人材分野の課題及び政策の方向を踏まえ、中期事業計画に基づく以下の重点項目を柱としてセンター事業を運営する。

- 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3年度の事業運営にあたっては、令和3年度を初年度とする介護雇用管理改善等計画、第8期介護保険事業計画基本方針等に伴う取り組み強化策や、センターの果たすべき役割を踏まえ、次の諸点に留意しつつ、センターの有する機能、特徴を最大限に生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、新型コロナウイルスなど感染症対策の強化、災害発生時の危機管理対応を可能とする業務継続計画（BCP）の策定や認知症介護基礎研修受講の義務化など、介護事業所及び労働者に求められる重要課題に対応し、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支援サービス

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。

特に、介護保険法の改正により、令和3年度から地方自治体が作成する「介護保険事業（支援）計画」の記載事項に「介護人材の確保・資質の向上・業務効率化」に関する事項が追加されることに伴い、自治体の介護事業所に対する集団指導等の場でのセンター事業の周知、情報提供など従来以上の連携強化を推進する。

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、業務の重点化、効率化等を通じて経費の削減を図ること。

3. 令和3年度における各事業の実施

令和2年に行った賛助会員アンケート結果によれば、センターに実施してほしい事業としては、

- ① 人材育成に関するコンサルティング、セミナー
- ② 雇用管理改善の相談、セミナー
- ③ ICT、AI活用のための支援
- ④ 外国人受入れ支援
- ⑤ 介護関係図書、DVDの開発、情報提供

など、ニーズは多岐に渡っている。

令和3年度における各事業の実施にあたっては、こうしたニーズを踏まえ、以下の事業について数値目標（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。

相談援助を行うにあたっては、実際に事業所等に足を運び、また、必要に応じてオンライン等を活用し、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。

特に、国の介護雇用管理改善等計画に雇用管理責任者の役割と選任の促進に向けた取組みが明示されたことを踏まえ、選任された雇用管理責任者や雇用管理責任者講習を受けた者等に対し、マネジメントスキルアップのための研修など必要な支援を行うことにより、雇用管理責任者を中心とした事業所の取組みを継続的に支援する。

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。

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。

(イ) 外部専門家への委嘱による相談援助

新型コロナウイルス感染が広がる中で、①コロナ禍における休業やそれに伴う休業手当の支給、感染対策マニュアル策定、新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金、雇用調整助成金の申請など社会保険労務士等と連携した労務管理面での相談支援や、②感染症対策の専門家、医師、看護師などと連携により感染予防や対応、介護労働者のメンタルヘルス、ストレス対策に関する健康確保面での相談支援を実施しており、この取り組みを強化する。

また、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に加え、今後増加が見込まれる外国人労働者に関する雇用管理改善の相談については、社会保険労務士・経営コンサルタント・中小企業診断士等を、生産性向上のためのICT等の活用に関する相談に対しては、ITコーディネーター等を外部専門家として委嘱の上、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、Web会議システムを活用しつつ、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。

また、介護事業所に対して「自己チェックリスト」の活用を積極的に周知

し、これに基づき相談援助につなげるとともに、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する「簡易診断システム」を好事例と併せて相談援助に活用する。

イ 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 技能・経験のある介護職員の処遇改善を主な目的とした介護職員特定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) 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

ウ 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、介護事業所の生産性向上等の雇用管理改善に資するセミナーを拡充する。

実施にあたっては、Web会議システムを活用するなど、受講者の利便性に配慮した手法により実施する。

エ 「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、都道府県福祉人材センター、地方公共団体等による関連行事での連携や、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。

また、雇用管理の改善、能力の開発・向上において、他の模範となる取り組みを行った介護事業者等を表彰し、その取り組みを周知する。

オ 介護労働実態調査の活用、関係機関とのネットワーク構築（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、行政機関や介護関係団体等と連携し、周知を図る。

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。

また、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・共有及び地域の実情に応じた課題を議論し解決方策を探ることを目的とし、介護労働懇談会を実施する。

カ 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。

キ 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

（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実践的な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、一部科目について、同時双方型の形式によるオンライン配信により実施するとともに、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。」を活用するなど、受講者確保に努める。

（イ）在職者向けスキルアップ講習の拡充（自主事業）

介護サービスの質の向上を図るため、介護事業所ニーズに応じて介護技

術・知識の向上を図る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、Web会議システムの活用や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。

(ウ) 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、若手介護従事者のための研修事業、高齢者活躍人材育成事業、潜在有資格者の再就職支援事業、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。

(エ) 介護福祉士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。

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、相談窓口の設置、介護人材育成コンサルタントによる相談援助などを通じ、各事業所におけるキャリアアッププランの作成や、キャリアコンサルティングを含めた研修実施についての支援事業を実施する。

ウ 能力開発調査研究（交付金事業）

介護労働者の能力向上に資する研究会を開催し、令和3年度は、2カ年計画の1年目として、「介護労働者の能力の向上に資するカリキュラム等の開発（仮称）」をテーマに研究を進める。

なお、令和2年度までの研究成果である、階層別、スキル別プログラム及び事業所の人材育成上の課題をみえる化するためのチェックリストを能力開発事業に積極的に活用する。

(3) 情報発信等介護支援事業

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、介護関係図書や研修テキスト等について、あらゆる機会を活用した広報、販売促進に努める。

また、中期事業計画に示された事業戦略に基づき、情報発信機能の強化の観点等から、外国人介護人材の育成を支援するための教材開発、センターの役割、強みを生かした事業など抜本的見直しを検討し、選択と集中を進める。

(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

中小規模の介護事業所を中心に自らが主体的な情報発信を行う支援として、ホームページの作成・運営等の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、賛助会員の拡大に努める。

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業務を執行する機関であることから、職員各人が組織の理念、ビジョンを共有し、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、職員にコンプライアンスの重要性を徹底する。

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の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。

さらに、支部（所）における経理業務の軽減及び事業実施への重点化を図るため、中期事業計画に基づき、契約から出納業務の本部一元化に向け検討、試行を進め、支部（所）の事業推進体制の強化につなげる。

イ 情報セキュリティの徹底、情報システム運営体制の強化

賛助会員、講習受講者、事業所等の個人情報に加え、「行政手続法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を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、引き続き職員に周知徹底するほか、標準型攻撃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。

また、事業展開にあたりWeb会議システムの積極的活用などを進めるためにも、中期事業計画に基づき、セキュリティ管理などのリスクマネジメントと事業継続の視点から、情報ネットワークのハード及びソフトの両面での更新・整備を行いつつ、必要な専門人材と組織体制の拡充、ITリテラシー向上のための職員研修などシステム運用体制を強化する。

ウ 積極的な情報発信

センター事業については、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。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

「人を活かし、人を育てる」という視点を根本に据え、中期事業計画に基づき以下の方策を計画的に実施し、職員の仕事に対するやりがい、キャリアアップを通じ、組織のパフォーマンス向上につなげる。

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) 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など能力に応じた積極的登用を進める。

(ウ) 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

体系的な人材育成を行うため、人材育成方針を策定して必要な以下の対策を行う。

(ア) 職種毎のキャリアパスに基づく期待人材像を明らかにして、職員に求められる能力とキャリア展望を明示し、求人、面接から採用後の指導・研修・サポートまでの一貫した人材育成システムを本部、支部（所）の役割、連携を含め、構築する。

(イ) センターの最大の強みである総合力を発揮できるよう、各人が複数の多様な職務を遂行できる能力の習得とともに、事業所、労働者が抱える課題解決のためのコンサルティング能力習得に向け、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、資格取得を含めた自己啓発を支援する制度を充実し、職員のスキルアップを促進する。

(ウ) センターが行う支援サービス、業務の標準化と質の向上を図るため、職種毎の業務の流れ、仕事の手順などの職務の全体像と進め方をまとめたマニュアルを作成するとともに、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、業務の円滑な運営につなげる。

(エ) 支部（所）メンター制度を活用し、新規採用された支部（所）長および職員が支部（所）の円滑な運営及び業務推進ができるよう支援する。また、職種別メンター研修・会議を開催し、メンターの支援手法、好事例などを共有し、本部、メンター、職員間のサポートネットワークを構築する。

ウ 職員の健康管理の徹底、職場環境の改善

安全で快適な職場を実現するため、新型コロナウイルス感染防止対策の徹底に加えて、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。

また、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による評価を行い、ストレスチェックの結果とともに、本部及び支部（所）の職場環境の改善に活かしていく。