

令和 5 年度事業計画書

令和 5 年 3 月

公益財団法人介護労働安定センター

目次

I. 介護労働の現状と課題	1
1. 介護労働力の需給状況	1
ア 介護サービス需要の状況	1
イ 介護従事者の不足状況	1
ウ 介護従事者の採用・離職状況	1
2. 介護労働に係る政策の方向性	2
ア 介護従事者の処遇改善	2
イ 介護現場の職場環境改善	2
ウ 人材開発支援助成金を活用した教育訓練の推進	3
II. 事業運営と体制整備の重点事項	4
1. 事業運営の重点事項	4
ア ICT活用等による生産性向上・効率化支援	4
イ 人材開発支援助成金を活用した各種研修事業	4
ウ 介護労働講習修了生ネットワーク事業	5
エ 介護事業所の組織マネジメント力強化の支援	5
2. 体制整備の重点事項	5
(1) 組織基盤の整備	5
ア CIによる組織理念の共有とその実践	5
イ ハラスメントの防止などコンプライアンスの徹底	6
(2) 事業の運営基盤の整備	6
ア 自主事業の運営支援の強化	6
イ 事業と予算の進捗管理の徹底・見直し	6
ウ 経理業務の一元化	6
エ 本部の企画調整・広域支援機能の強化	6
(3) 人材基盤の整備	7
ア 職員の処遇改善・人材確保	7
イ 職員の人材育成の強化	7
III. 令和5年度における事業運営	8
1. 雇用管理改善等援助事業	8
A 交付金事業	8
(1) 雇用管理の改善のための相談援助	8

ア	介護労働サービスインストラクターによる相談援助	8
イ	外部専門家への委嘱による専門相談援助	8
(ア)	雇用管理コンサルタントによる人事管理制度等の専門相談援助	8
(イ)	ITコーディネーター等による生産性向上のためのICT等の活用に関する専門相談援助	8
(ウ)	ヘルスカウンセラーによる健康確保面での専門相談援助	9
ウ	雇用管理改善に係る情報提供等	9
(ア)	雇用管理改善の好事例の情報提供	9
(イ)	自己チェックリスト・簡易診断システムの活用促進	9
(ウ)	介護労働懇談会	9
(エ)	介護職場の魅力発信	9
(2)	介護労働実態調査	9
(3)	ケア・ワーカーの健康診断受診促進	10
B	自主事業	10
(1)	事業者支援セミナー	10
(2)	雇用管理責任者講習	10
(3)	地域における雇用管理改善事業の受託	10
ア	各種雇用管理関係事業（地方自治体）	10
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）	11
ウ	生産性向上支援訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構）	11
(4)	介護事業者等表彰	11
(5)	福祉共済事業	11
ア	傷害補償及び賠償責任補償事業	11
イ	賃金不払事故補償事業	11
2.	能力開発事業	12
A	交付金事業	12
(1)	介護労働講習	12
ア	介護労働講習	12
イ	介護労働講習修了生ネットワーク事業	12
(2)	研修コーディネート事業	12
(3)	能力開発調査研究	12
B	自主事業	12
(1)	在職者向けスキルアップ講習	12
ア	短期専門講習	13
イ	ケア・サポート講習	13

ウ その他の在職者向けスキルアップ講習	13
(2) 地域における介護研修・講習事業の受託	13
ア 各種介護研修・講習事業（地方自治体）	13
(ア) 地方自治体が、基金を原資とし基金事業計画を踏まえて実施する事業	13
(イ) 地方自治体が国の委託を受けて実施する事業	14
(ウ) 地方自治体が独自財源を原資として独自の施策として実施する事業	14
3. 情報発信等介護支援事業	14
(1) 積極的な情報発信	14
(2) 出版物の刊行・販売事業	14
ア 図書等の刊行・販売	14
イ 機関誌「ケアワーク」の発行を通じた最新情報の提供	14
(3) 介護事業者ホームページ支援事業	15
(4) 賛助会員の加入促進	15
IV. 令和5年度における体制整備	16
1. 組織基盤の整備	16
(1) C I による組織理念の共有	16
(2) 法令遵守等の確保（公益法人としての社会的責務の遂行）	16
ア コンプライアンスの遵守	16
イ ハラスメントの防止	16
ウ 適正な会計経理処理	16
エ 公益通報制度の適切な運用	16
オ 個人情報保護	17
(3) リスクマネジメントの強化	17
ア 情報セキュリティの確保	17
イ 災害・感染症などのリスク管理	17
2. 事業の運営基盤の整備	17
(1) 組織機能の強化	17
ア 支部体制の整備	17
(ア) 新しい業務体制の適切な運用	17
(イ) 経理業務一元化などによる支部業務の合理化	17
イ 支部支援体制の整備	18
(ア) 広域的な支部サポート体制	18
(イ) 自主事業の運営支援の強化	18

ウ	本部体制の整備	18
エ	内部監査の見直し	18
オ	対外的な連携強化	18
(ア)	厚生労働省関係部局との連携	18
(イ)	介護関係団体との連携	18
(2)	事業と予算の管理	18
ア	事業と予算の進捗管理の徹底・見直し	18
イ	業務簡素化の推進	18
3.	人材基盤の整備	19
(1)	職員の処遇改善・人材確保	19
ア	実施事項の適切な運用	19
イ	更なる事項の検討・実施	19
(2)	職員の人材育成の強化	19
ア	実施事項の適切な運用	19
イ	更なる事項の検討・実施	19
(3)	職員の健康管理の徹底・職場環境の改善	19
ア	感染症防止対策	19
イ	超過勤務縮減・休暇取得促進	20
ウ	メンタルヘルスの確保	20
エ	治療と仕事の両立支援	20
4.	インフラ基盤の整備	20
(1)	センター内部システムの整備	20
(2)	センターの各種事業の運用における I C T の活用	20

I. 介護労働の現状と課題

1. 介護労働力の需給状況

介護サービスを必要とする高齢者の数は、高齢者（65 歳以上）人口の増加を背景として急速に増加してきている。一方その介護サービスに従事する介護職員の数も増加しているものの、介護サービスの需要増には追いつかない状況となっており、介護労働力の不足状況が続いている。

介護職員の数は、令和 3 年度現在 214.9 万人^(※1)であるが、今後介護サービスの一層の需要増に伴ってその必要数の増加が見込まれ、令和 22 年度(2040 年度)にはさらに約 65 万人増（年平均 3.4%増）の約 280 万人^(※2)が必要となることが予想されている。

このような中で介護分野の労働力需給の直近の状況は次の通りとなっている。

ア 介護サービス需要の状況

介護サービスを必要とする高齢者（要介護認定と要支援認定者）の数は、令和 4 年 11 月現在で 698.0 万人と、対前年同月比で 1.1%増加し、介護サービス需要は引き続き拡大している^(※3)。

イ 介護従事者の不足状況

令和 3 年度において介護従事者が「不足している」とする介護事業者は 63.0%と、対前年で 2.2 ポイント増加しており^(※4)、依然として介護従事者の強い不足感が続いているばかりか、それがさらに増してきている。特に訪問介護員については「不足している」とする介護事業者は 80.6%に達している。

また介護従事者の有効求人倍率をみても、令和 4 年 12 月現在で 4.01 倍と、対前年同月比で 0.19 ポイント増加しており、依然として採用難の状況が続いているばかりか、それがさらに増してきている^(※5)。（参考：全職種では 1.31 倍で対前年 0.17 ポイント増加）。

ウ 介護従事者の採用・離職状況

令和 3 年度における介護従事者の採用率は 14.8%、離職率 14.1%で、

(※1) 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

(※2) 第 8 期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき都道府県が推計した介護職員の必要数

(※3) 厚生労働省「介護保険事業状況報告」

(※4) 介護労働安定センター「介護労働実態調査」

(※5) 厚生労働省「職業安定業務統計」

その差である介護従事者の増加率は0.7%増^(※4)であり、特に近年、離職率の低下傾向が続いている。

2. 介護労働に係る政策の方向性

介護分野の国の政策の基本は「地域における医療及び介護を総合的に確保するための基本的な方針」（以下、「総合確保方針」という。）及び「介護保険事業に係る保険給付の円滑な実施を確保するための基本的な指針」（以下、「基本指針」という。）に示されているところであり、特に介護労働に係る政策については「介護雇用管理改善等計画」に示されている。

「基本指針」においては、令和3年度より、地方自治体が作成する「介護保険事業（支援）計画」において「介護人材の確保・資質の向上・業務効率化」に関する事項を盛り込むべきこととされ、「総合確保方針」については令和4年度末に次期の方針が策定された。

介護労働に係る政策については、これらに基づき次の事項を中心に重点的に展開されている。

ア 介護従事者の処遇改善

介護従事者の処遇改善については、これまで介護報酬上の「介護職員処遇改善加算」及び「介護職員等特定処遇改善加算」によって対応されてきたが、令和3年秋に政府が「医療・介護・保育分野の職員給与の公定価格の引き上げ」を重要政策として打ち出したことから、平成3年度末に「処遇改善支援補助金介護職員処遇改善支援補助金」、平成4年10月からはこれを受けた「介護職員等ベースアップ等支援加算」が創設され、現在その運用が進められている。

イ 介護現場の職場環境改善

職場環境改善（働き方改革を含む）は、介護従事者の職場定着に効果的であるばかりでなく採用可能性も高めることから、介護人材確保において大きな意義があるが、近年、ICTや介護ロボット等の活用（ICT等の導入を契機として業務改善まで行う介護DXを含む）や手続のデジタル化等による介護現場の生産性向上の効果に期待が寄せられ強力に推進されている。

このような中で、厚生労働省においては令和4年12月に、今後推進すべき介護現場の環境改善関係施策を次の3つの柱で整理した「介護職員の働く環境改善に向けた政策パッケージ」を打ち出した。

① 総合的・横断的な支援の実施

- ・介護現場革新のワンストップ窓口の設置
- ・介護ロボット・ＩＣＴ機器の導入支援
- ② 事業者の意識改革
- ③ テクノロジーの導入促進と業務効率化

ウ 人材開発支援助成金を活用した教育訓練の推進

現在政府では、リスキリング（学び直し）による能力向上支援、日本型の職務給の確立、成長分野への円滑な労働移動を進めるという三位一体の労働市場改革が推進されようとしているが、そのうちリスキリング（学び直し）による能力向上支援の取り組みの一つとして、各企業の従業員に対する教育訓練について「人材開発支援助成金」の利用促進が推奨されている。

介護分野における「人への投資」の重要性を踏まえれば、「人材開発支援助成金」を活用しつつ介護従事者に対する職業訓練（研修・講習）の充実強化を一層進めていくことが求められている。

Ⅱ. 事業運営と体制整備の重点事項

1. 事業運営の重点事項

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。）の事業運営の基本方針は、国の「総合確保方針」、「基本指針」及び「介護雇用管理改善等計画」に基づく「中期事業計画」（計画期間：令和3～8年度）において示されている。

この「中期事業計画」では、次のような「事業戦略としての4つのコンセプト」が示されている。

- ① 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
- ② 専門人材の育成、スキルアップの充実
- ③ 介護事業所の組織マネジメント力強化の支援
- ④ ICT活用等による生産性向上、効率化に向けた取組み

令和5年度のセンターの事業運営に当たっては、上記Ⅰの介護労働の現状と課題を踏まえ、「中期事業計画」において示された「事業戦略としての4つのコンセプト」に沿った次の事業に重点をおいて実施するものとする。

ア ICT活用等による生産性向上・効率化支援

ICT活用等による生産性向上・効率化を支援する次の事業を、総合的かつ積極的に取り組む。

- ① 専門家によるICT活用等相談援助【Ⅲ1A(1)イ(イ)参照】
ITコーディネーター等外部専門家を委託し、集団、個別の相談援助を実施する。
- ② 業務改善支援事業【Ⅲ1B(3)ウ参照】
業務改善に取り組む介護事業所に対して、コンサルティング業者などがその取組を支援した場合の費用については、「地域医療介護総合確保基金（以下、基金という。）」によって都道府県より補助されることから、この支援業務を受託して運営する。
- ③ 介護生産性向上総合相談センター【Ⅲ1B(3)ア(ア)②参照】
都道府県が基金によって設置する「介護生産性向上総合相談センター（生産性ワンストップ相談窓口）」を受託して運営する。
- ④ 生産性向上支援訓練【Ⅲ1B(3)ア(ア)②参照】
「生産性向上支援訓練」を受託して運営する。

イ 人材開発支援助成金を活用した各種研修事業【Ⅲ2B(1)参照】

センターが自主事業として行う「ケア・サポート講習」等の各種研修の受託を介護事業所に対して働きかける際に、それが人材開発支援助成金の

助成対象となることを周知するとともに、行政と連携し、介護事業所が人材開発支援助成金を円滑に活用できるようにするための具体的な解説資料を提供するなど積極的に支援する。

ウ 介護労働講習修了生ネットワーク事業【Ⅲ 2 A (1)イ参照】

介護労働講習修了生の介護職場への定着促進、キャリアアップを図るため、各種研修情報の提供、相談援助などを含め介護労働講習修了生間のネットワークを構築する。

エ 介護事業所の組織マネジメント力強化の支援

介護事業所の組織マネジメント力強化の支援のため次の取り組みを行う。

① 介護労働サービスインストラクター・外部専門家による相談援助【Ⅲ 1 A (1)参照】

事業所の抱える課題、ニーズに即して雇用管理、改善に向けた効果的支援を実施する。

② 事業所向けセミナー・雇用管理責任者講習など組織マネジメントスキル向上のための事業【Ⅲ 1 B (1) (2)参照】

人事労務管理、リスク管理など組織マネジメントに関するタイムリーなテーマのセミナー講習を実施する。

③ 中間管理職者層のマネジメント力の育成に関する調査研究【Ⅲ 2 A (3)参照】

介護事業所の中間管理職者層のマネジメント力が重要であることから、その育成に資する実践的なカリキュラムの構築について検討を行う。

2. 体制整備の重点事項

センターの体制整備については、「中期事業計画」に示されている方向に基づき、令和3年度以降、安定的で持続可能な経営基盤を確立する観点から順次具体化され実現してきている。

令和5年度においては、特に次の事項について重点をおいて実施するものとする。

(1) 組織基盤の整備

ア CIによる組織理念の共有とその実践【Ⅳ 1 (1)参照】

センターにおいては、令和5年1月にC I (コーポレート・アイデンティティ)

ィティ／法人理念)を制定したところであり、①C Iの全職員への周知徹底を図るとともに、②センターの人事・組織管理への活用や、③雇用管理改善等援助業務など各種事業の効果的運営への活用を図る。

イ ハラスメントの防止などコンプライアンスの徹底【IV 1 (2)ア・イ参照】

職員がセンターのC Iにうたわれる「働きやすい働きがいのある職場」を実感できるようにするためには、ハラスメントの防止などコンプライアンスの徹底を基本とした組織づくりが不可欠であり、ガイドラインの設定、周知、研修の充実、相談窓口機能の強化など総合的取り組みを推進する。

(2) 事業の運営基盤の整備

センターの事業は、法律に基づく指定法人として国の代替機能を担う交付金事業と、センター独自で行う自主事業に大別でき、自主事業についてはその収入額を法人全体の収入額の1／3以上とすることとされている。

このため、交付金事業については定められた事業目標を達成することが求められ、また自主事業については自治体や関係団体等から受託すること（受託事業）や、自らが企画立案して利用者を募ること（自前事業）を積極的に推進することによる収入基盤の確立が求められている。

令和5年度の事業運営に当たっては、これらのことを円滑に実現することができるよう、次の取り組みを推進する。

ア 自主事業の運営支援の強化【IV 2 (1)イ(イ)参照】

支部の行う自主事業について、受託や企画立案から実施に至るまでの業務を円滑に進めることができるよう、本部において、基金事業の受託を中心に、受託対象となる事業の解説資料、モデルとなる事業企画案、好事例や具体的ノウハウを含む受託に資する実践的な情報を提供する等、支部の運営の支援を強化する。

イ 事業と予算の進捗管理の徹底・見直し【IV 2 (2)ア参照】

事業と予算執行の目標管理について、PDCA サイクルのプロセスによる進捗管理の徹底の観点から見直しを行う。

ウ 経理業務の一元化【IV 2 (1)ア(イ)参照】

支部における経理業務の軽減及び事業実施への重点化、集中化を図るため、契約から出納業務までの本部一元化を本格的に実施する。

エ 本部の企画調整・広域支援機能の強化【IV 2 (1)ウ参照】

ア～ウの取り組みを推進するため支部に対する支援体制を強化する。

(3) 人材基盤の整備

ア 職員の処遇改善・人材確保【IV 3 (1)イ参照】

職員の処遇改善・人材確保について、更なる充実に向けた検討を行い実施する。

イ 職員の人材育成の強化【IV 3 (2)イ参照】

職員の採用や人材育成のための基本方針については、令和4年3月に策定された「人材育成方針」によって基本的な考え方の整理がなされたが、その具体化を進めるための残された課題の整理と実行に向けた取り組みを進める。

また、キャリアパスに沿った職員研修制度の体系化を図るとともに、その内容の充実を図り、職員の資質の向上に努める。

Ⅲ. 令和5年度における事業運営

令和5年度における各事業の実施にあたっては、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

A 交付金事業

(1) 雇用管理の改善のための相談援助

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。

相談支援を行うにあたっては、その目的が雇用管理改善を進めることによって「働きやすい働きがいのある」職場づくりを行い、労働者の離職防止・定着促進を図るとともに、採用可能性を高めることにあることや、近年は、介護ICTの導入や業務改善を通じて事業所としての生産性向上を図ること（業務を効率化しつつ質の高い介護サービスを実現すること）も重要視されていることなどを丁寧に説明し、事業所の課題、ニーズに即した支援サービスを提供する。

イ 外部専門家への委嘱による専門相談援助

介護労働サービスインストラクターによる相談援助によって、より専門的な内容の相談援助が必要とされた場合、外部専門家への委嘱による専門相談援助によって対応する。

(ア) 雇用管理コンサルタントによる人事管理制度等の専門相談援助

人事管理制度、賃金体系、就業規則等の諸規定、教育訓練、福利厚生などに関する専門的事項をはじめ、外国人労働者に関する雇用管理改善の相談、ハラスメント対策、BCP策定支援については、雇用管理コンサルタント（社会保険労務士・経営コンサルタント・中小企業診断士等）の専門相談援助を実施する。

(イ) ITコーディネーター等による生産性向上のためのICT等の活用に関する専門相談援助

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し、連携して専門相談援助を実施する。

(ウ) ヘルスカウンセラーによる健康確保面での専門相談援助

介護労働者の感染症対策、腰痛対策、メンタルヘルス管理に関する健康確保面での専門相談については、ヘルスカウンセラー（医師、看護師、臨床心理士等）の専門相談援助を実施する。

ウ 雇用管理改善に係る情報提供等

(ア) 雇用管理改善の好事例の情報提供

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、特に優れた取組みをセンターとして表彰するとともに、ホームページで公開し随時、追加、更新を行うことで、内容の一層の充実を図る。

(イ) 自己チェックリスト・簡易診断システムの活用促進

また、介護事業所に対して雇用管理に係る「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。

(ウ) 介護労働懇談会

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に向けた方策を探ることを目的とした「介護労働懇談会」を実施する。介護労働懇談会については、介護保険制度の保険者である市町村との連携を一層強化する場としての開催を拡充する。

(エ) 介護職場の魅力発信

「介護の日」を中心に実施する「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、地方自治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を通じて、介護職場の魅力を積極的に発信する。

(2) 介護労働実態調査

毎年度実施する介護労働実態（事業所・労働者）調査を適切に行い、介護労働者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。

(3) ケア・ワーカーの健康診断受診促進

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。

B 自主事業

(1) 事業者支援セミナー

介護事業所が抱える雇用管理関係の各課題に関する多様なニーズに対して、複数の介護事業所に対する集団的なセミナーの開催により支援を行う。

セミナーのテーマは、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タイムリーなものを企画立案する。

なお本部においても、オンデマンド動画配信によって提供する。

(2) 雇用管理責任者講習

介護労働者雇用管理改善法に基づき、国の定める介護雇用管理改善等計画において、介護事業所は雇用管理責任者を選任し、労働関係の法令・制度や雇用管理関係の各種課題について理解し、事業所内で雇用管理改善に向けた適切な措置をとることが求められる。

このため、厚生労働省がそれらをテーマとした「雇用管理責任者講習」を外部委託によって実施することとしていることから、その受託に努め実施する。

(3) 地域における雇用管理改善事業の受託

ア 各種雇用管理関係事業(地方自治体)

地方自治体においては、次のような介護分野の雇用管理関係の事業を外部委託によって実施していることから、地方自治体に働きかけることによりその受託に努め実施する。

(ア) 地方自治体が、基金を原資とし基金事業計画を踏まえて実施する事業

- ① 参入促進に係る事業
- ② 労働環境・処遇の改善に係る事業（ＩＣＴ活用や業務改善による生産性向上・効率化に係る事業を含む）
 - ・「業務改善支援事業」
 - ・「介護生産性向上総合相談センター」など
- ③ 基盤整備に係る事業

- ・「介護事業者認証評価制度事業」

(イ) 地方自治体が国の委託を受けて実施する事業

- ・「介護職員等特定処遇改善加算の取得促進支援事業」など

(ウ) 地方自治体が独自財源を原資として独自の施策として実施する事業

地方自治体が独自の施策として行う事業について、介護現場のニーズを踏まえてセンター自ら企画立案した事業を地方自治体に対して積極的に提案するなど創意工夫をこらして受託に努め実施する。

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)

実施対象地域において、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の受託に努め実施する。

ウ 生産性向上支援訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)

高齢・障害・求職者雇用支援機構の行う生産性向上支援訓練の受託に努め実施する。

(4) 介護事業者等表彰

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

(5) 福祉共済事業

ア 傷害補償及び賠償責任補償事業

介護労働者等の福利厚生として、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。

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

A 交付金事業

(1) 介護労働講習

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「介護労働講習」を全都道府県で実施し、就職及び定着促進に繋げる。

ア 介護労働講習

「介護労働講習」は、できるだけ多くの受講希望者に応募機会を提供するため、開講時期を6月中旬に変更するとともに、ハローワークの担当者に対して積極的な受講指示を一層強力に要請することや介護業界全体のイメージアップを図るパンフレットや動画の活用により、受講者確保に努める。

イ 介護労働講習修了生ネットワーク事業

介護労働講習修了生の就職後の定着、キャリアアップにつなげるため、各種研修の情報提供、相談援助、さらに事業所を超えた交流会の開催など「介護労働講習修了生ネットワーク事業」を実施する。

(2) 研修コーディネート事業

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。

(3) 能力開発調査研究

介護労働者の能力向上に資する研究会を開催し介護分野における能力開発に関する研究を行う。

令和5年度においては令和4年度にとりまとめた介護事業所における雇用管理・マネジメントスキルの育成に関する研究成果に基づいて、介護事業所における中間管理者層の育成に資する実践的なカリキュラムの構築について検討を行う。

B 自主事業

(1) 在職者向けスキルアップ講習

介護職員のスキルアップを図るための、在職者向けスキルアップ講習を企画立案し実施する。

介護事業所に対して講習の実施を働きかける際に、それが人材開発支援助成金の受給要件を満たす内容の場合は、助成対象となることを周知するとともに、行政と連携し介護事業所が人材開発支援助成金を円滑に活用できるようにするためのわかりやすい具体的な解説資料を提供するなど、積極的に支援する。

ア 短期専門講習

介護事業所の幅広い専門的なニーズに応え、介護職員の介護技術・知識の向上を図るための講習を企画立案し、短期専門講習として実施する。

講習の内容は本部が企画立案するもの（オンデマンド動画配信型）と、支部独自及び共同で企画するものがある。原則として各介護職員ごとに広く受講申込みを受け付ける。

イ ケア・サポート講習

訪問等によって介護事業所のニーズを把握し、そのニーズにあわせたオーダーメイドの研修計画を提案することによって、介護事業所から当該研修計画に沿ったケア・サポート講習を受託し実施する。原則としてセンターが受託先介護事業所へ出向いて実施する。

ウ その他の在職者向けスキルアップ講習

その他の在職者向けスキルアップ講習として、「初任者研修」「実務者研修・教員講習」「喀痰吸引等研修」「介護福祉士準備講習」「介護支援専門員準備講習」「障害者総合支援法関連研修」などの講習がある。

なおこれらの講習は、下記（２）アの地方自治体から受託事業として実施される場合もある。

（２）地域における介護研修・講習事業の受託

ア 各種介護研修・講習事業（地方自治体）

地方自治体においては、介護分野の各種研修・講習等を外部委託によって実施していることから、地方自治体に働きかけることによりこれらを受託し、実施する。なお、地方自治体に働きかけるに当たっては、カリキュラムまで企画立案して地方自治体に対して提案するよう努める。

（ア）地方自治体が、基金を原資とし基金事業計画を踏まえて実施する事業

- ① 参入促進に係る事業
- ② 資質の向上に係る事業
 - ・「入門的研修」
 - ・「生活援助従事者研修」など

(イ) 地方自治体が国の委託を受けて実施する事業

- ・「認知症介護実践研修」
- ・「介護支援専門員（実務未経験者、主任）の更新研修」
- ・「介護支援専門員実務研修受講試験」 など

(ウ) 地方自治体が独自財源を原資として独自の施策として実施する事業

- ・「外国人介護人材支援研修」
- ・「新人介護職員交流会事業」
- ・「介護職員階層・職種別研修」 など

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。

(1) 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。特に SNS を活用した積極的情報発信やホームページによる最新情報の更新を不断に行う。

(2) 出版物の刊行・販売事業

ア 図書等の刊行・販売

介護事業所や介護労働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の販売促進に努める。

特に、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から、外国人介護人材の育成を支援するための教材開発、専門人材スキルアップのためのテキスト開発などセンターのノウハウ、強みを生かした抜本的見直し策を樹立し、出版事業の選択と集中を進める。

イ 機関誌「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・発行を行い、最新情報の提供に努める。

(3) 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ことを支援するため、ホームページの作成・運営等の支援を実施する。

契約促進と解約防止を図るためには、提供するサービスの内容の充実が重要であり、スマートフォン対応、SNSとの連携、ブログ機能の設定など魅力あるコンテンツづくりを検討する。

(4) 賛助会員の加入促進

賛助会員は、センターの事業に賛同し応援いただける役割だけでなく、今後の事業展開の拡大につながる貴重なユーザーであり顧客であり、その加入促進を図ることが重要である。

令和4年度において、センター創立30周年を契機に賛助会員の募集拡大のための取り組みを進めたところであるが、創設した会員向け専用サイトの活用促進、賛助会員交流会の充実など会員サービスを強化することにより、加入促進と退会防止を図る。

IV. 令和5年度における体制整備

1. 組織基盤の整備

(1) CIによる組織理念の共有

センターにおいては、令和5年1月にC I（コーポレート・アイデンティティ／法人理念）を制定したところであり、その周知徹底を図るとともに、センターの人事・組織管理や雇用管理改善等援助業務など各種事業の効果的運営への活用を図る。

(2) 法令遵守等の確保（公益法人としての社会的責務の遂行）

ア コンプライアンスの徹底

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り、職場の内外を問わず責任ある行動を行うよう、法人理念、行動指針などに基づき、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。

このため、コンプライアンスに関するガイドラインの設定などルールづくりを進める。

イ ハラスメントの防止

職員がセンターのC Iにうたわれる「働きやすい働きがいのある職場」を実感できるようにするためには、まずはハラスメントの防止を図ることが重要であることから、ハラスメントのガイドラインの設定と徹底、管理者及び職員に対するハラスメント研修の充実、職場環境やストレスに関するチェックとその結果に基づく改善、ハラスメント相談窓口機能の強化及びハラスメントに係る人事上の矯正措置や処分のルールの明確化等によってこれを推進する。

ウ 適正な会計経理処理

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、適法な処理を徹底する。

エ 公益通報制度の適切な運用

公益財団法人、指定法人であるセンターとしてコンプライアンス経営、公正で透明性の高い組織づくりに向け、公益通報者保護法の改正を踏まえて創設された公益通報制度を適切に運用する。

オ 個人情報保護

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）に基づきセンターが管理する個人情報について、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。

（3）リスクマネジメントの強化

ア 情報セキュリティの確保

情報セキュリティの重要性について職員に周知徹底するほか、標的型攻撃メール訓練や個人情報保護に係るチェックリストを活用し、意識の徹底を図る。

イ 災害・感染症などのリスク管理

令和4年度に策定した、災害や感染症の発生などに係る事業継続計画（BCP）について職員間で周知徹底することによって、それらによる被害を未然に防ぎ、発生事態に対して機動的に対応することのできる体制を整備する。

2. 事業の運営基盤の整備

（1）組織機能の強化

ア 支部体制の整備

（ア）新しい業務体制の適切な運用

支部体制については、中期事業計画に基づき、介護事業所、労働者に対する支援サービスを強化するため、支部長の下、介護労働コーディネーター、介護労働サービスインストラクター、介護能力開発アドバイザーによる業務体制に変更したところであるが、研修、ブロック会議などを通じその状況を確認しつつ適切な運用を進める。

（イ）経理業務一元化などによる支部業務の合理化

支部における経理業務の軽減及び事業実施への重点化・集中化を図るため、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た試行を進めているところであり、残された技術的な問題点を解決し令和5年度秋を目途に本格実施する。

イ 支部支援体制の整備

(ア) 広域的な支部サポート体制の強化

事業運営、体制面で支援を必要とする支部に対する広域的なサポート体制を強化するため、組織的なバックアップ体制や、支援手法の体系化など必要な整備を図る。

(イ) 自主事業の運営支援の強化

支部の行う自主事業について、自主事業の予算管理の簡素化、基金事業をはじめ各種事業の受託に資する情報の提供、支部共同作成 Web セミナーの企画運営に資する情報の提供等によってその運営支援を強化する。

ウ 本部体制の整備

本部体制について、総務部と業務部の更なる連携、企画調整機能の強化、センターの内部組織と事業運営における I C T 化の推進体制の構築（Web 会議の設定など支部からの I C T に関する技術的相談に対応する窓口の設定を含む）を検討する。

エ 内部監査の見直し

本部から支部に対する内部監査について、支部の抱えている課題を的確に把握して、本部と支部が一体となって早期に解決できるようにする観点から、そのあり方を見直し、より効率的・効果的な手法、体制を確立する。

オ 対外的な連携強化

(ア) 厚生労働省関係部局との連携

厚生労働省関係部局と連絡会議の開催等により連携を一層深める。

(イ) 介護関係団体との連携

介護現場のニーズの把握やセンター事業の周知を目的として、介護関係団体と連絡会議の開催等により連携を一層深める。

(2) 事業と予算の管理

ア 事業と予算の進捗管理の徹底・見直し

事業と予算の進捗管理の在り方について P D C A サイクルのプロセスの徹底の観点から見直しを行う。

イ 業務簡素化の推進

令和 4 年度に設置した業務簡素・合理化推進委員会を中心に、センター業務全体の簡素・合理化を積極的に推進し、事務処理全般の効率化及び経

費の削減を進める。

3. 人材基盤の整備

「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。

(1) 職員の処遇改善・人材確保

ア 実施事項の適切な運用

職員の処遇改善・人材確保については、「中期事業計画」に基づき、これまで、人事・業績評価の活用、能力に応じた登用、勤務延長等について実施してきたが、その状況を確認しつつ、適切に運用を図る。

イ 更なる事項の検討・実施

職員の処遇改善・人材確保に関して更に検討を進め、実施可能なものについて順次実施する。

(2) 職員の人材育成の強化

ア 実施事項の適切な運用

職員の採用や人材育成のための基本方針については、「中期事業計画」に基づき、令和4年3月に策定された「人材育成方針」によって具体化の方向性が示され、これまで支部メンター制度などの事項を実施してきたが、その状況を確認しつつ、研修の強化、適切に運用を図る。

イ 更なる事項の検討・実施

職員の人材育成の強化に関して、職種ごとの人材育成システムの構築、正規職員の人材育成方針の見直し、業務内容の明確化と共有等の残された課題について更に検討を進め、その実行に向けた取り組みを順次実施する。

また、職位別研修及び専門研修などキャリアパスに沿った職員研修制度の体系化を図るとともに、その内容の充実を図り、職員の資質の向上に努める。

(3) 職員の健康管理の徹底・職場環境の改善

ア 感染症防止対策

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、感染症予防対策を強化し、職員の健康管理を徹底する。

イ 超過勤務縮減・休暇取得促進

業務の合理化や業務の継続的な見直しにより、超過勤務の縮減促進及び年次有給休暇等の取得促進を図る。

ウ メンタルヘルスの確保

職員のメンタルヘルスの確保について、引き続きストレスチェックの実施、雇用改善チェックリストによる評価を通じた職場の雇用管理の実態の把握、産業医によるメンタルヘルス相談を行うとともに、ハラスメント防止対策を進める。

エ 治療と仕事の両立支援

職員のワークライフバランスの実現のため、治療を必要とする職員が継続的な勤務ができる職場環境の整備を促進する。

4. インフラ基盤の整備

(1) センター内部システムの整備

情報ネットワークシステムの計画的な整備・維持の重要性については「中期事業計画」の中で示されているところであるが、センター内部の各種システムについて、機能改善や更改時期の到来などの課題があることから、システム整備方針を定め、計画的にその解決・実現を図る。

(2) センターの各種事業の運用におけるICTの活用

従来紙媒体で行っていた処理各種システム・ICTを活用することによるデジタル化、各種システム・ICTを用いた新たな業務の展開について検討するとともに、ITリテラシー向上のための研修を強化する。

公益財団法人介護労働安定センター 法 人 理 念

【理念】

介護を未来にわたって支えるため、働きやすい、働きがいのある職場づくりに貢献します

【行動宣言】

私たちは、介護のプロを応援します

【行動指針】

- 介護の魅力と最新動向を積極的に発信します
- 介護現場の多様なニーズに即した総合的な支援を実施します
- 専門性に裏付けられた質の高いサービスを提供します
- 全国ネットワークを活かし、介護労働に関する中核機関として、地域と共に事業を展開します
- コンプライアンス・公益性を基本として、自己研鑽に努め、信頼される組織を目指します

令和5年度事業計画数値目標一覧

1 雇用管理改善等援助事業

事業名・項目名	単 位	①令和3年度 実 績	②令和4年度 計 画	③令和4年度 実績(1月末)	④令和5年度 計 画	計画数対前年比 ④／②	令和4年度達成率 (1月末現在) ③／②	備 考
交付金事業								
雇用管理改善等相談援助を受けた事業所における離職率	離職率(1年経過した時点)	10.8 %	14.0 %	— %	14.0 %	100.0%	—	
	訪問件数	18,188 件	22,450 件	20,732 件	22,450 件	100.0%	92.3%	
	相談件数	95,453 件	— 件	93,171 件	— 件	—	—	
	訪問割合(小規模・開業間もない事業所)	51.5 %	50 %	63.9 %	50 %	—	—	
雇用管理コンサルタントによる相談援助	相談時間	3,647.5 時間	3,200.0 時間	3,231.5 時間	3,200.0 時間	100.0%	101.0%	
	相談時間	1,471.5 時間	2,250.0 時間	1,315.5 時間	2,250.0 時間	100.0%	58.5%	
ケア・ワーカーの健康診断受診支援	支給者数	228 人	424 人	99 人	325 人	76.7%	23.3%	
自主事業								
事業者支援セミナー	受講者数	5,581 人	8,083 人	3,963 人	7,286 人	90.1%	49.0%	
	実施回数	227 回	200 回	221 回	200 回	—	—	
雇用管理責任者講習	受講者数	7,092 人	6,000 人	6,233 人	6,000 人	100.0%	103.9%	
	受託件数	73 件	94 件	85 件	112 件	119.1%	90.4%	厚生労働省の事業見直しにより、実施地域が47都道府県から20都道府県に削減
各種雇用管理関係事業(地方自治体)	受託件数	35 件	20 件	18 件	20 件	100.0%	90.0%	
	受託件数							

2 能力開発事業

事業名・項目名	単 位	①令和3年度 実 績	②令和4年度 計 画	③令和4年度 実績(1月末)	④令和5年度 計 画	計画数対前年比 ④/②	令和4年度達成率 (1月末現在) ③/②	備 考
交付金事業								
介護労働講習(実務者研修を含む) 研修コーディネイト事業	実施回数	47 回	47 回	47 回	47 回	100.0%	100.0%	
	受講者数	1,331 人	1,880 人	1,401 人	1,880 人	100.0%	74.5%	
	3ヵ月後の就職率	90.0 %	85.0 %	70.9 %	85.0 %	100.0%	-	③70.9%は終了後 1ヵ月の実績値
	介護人材育成コンサルタントによる相談援助件数	2,004 件	1,800 件	1,676 件	1,800 件	100.0%	93.1%	
自主事業								
＜自前事業＞								
短期専門講習、ケア・サポート講習	実施回数	950 回	743 回	887 回	955 回	128.5%	119.4%	
	受講者数	24,056 名	21,227 名	20,214 名	21,926 名	103.3%	95.2%	
＜自前事業＞または＜受託事業＞								
初任者研修、実務者研修(自前事業分)	実施回数	7 回	8 回	4 回	7 回	87.5%	50.0%	
	受講者数	84 名	111 名	43 名	96 名	86.5%	38.7%	
初任者研修、実務者研修(受託事業分)	実施回数	9 回	11 回	10 回	12 回	109.1%	90.9%	
	受講者数	133 名	213 名	127 名	221 名	103.8%	59.6%	
障害者支援法関連研修、喀痰吸引研修等	実施回数	100 回	101 回	85 回	100 回	99.0%	84.2%	
	受講者数	1,845 名	2,394 名	1,285 名	1,982 名	82.8%	53.7%	
介護福祉士試験準備講習	実施回数	17 回	20 回	19 回	22 回	110.0%	95.0%	
	受講者数	225 名	472 名	219 名	566 名	119.9%	46.4%	
介護支援専門員実務研修受講試験準備講習	実施回数	10 回	6 回	4 回	3 回	50.0%	66.7%	
	受講者数	164 名	160 名	96 名	93 名	58.1%	60.0%	
＜受託事業＞								
入門的研修、生活支援の担い手研修等(その他研修)	実施回数	83 回	93 回	98 回	123 回	132.3%	105.4%	
	受講者数	13,631 名	11,435 名	5,917 名	16,332 名	142.8%	51.7%	

3 情報発信等介護支援事業

事業名・項目名	単 位	①令和3年度 実 績	②令和4年度 計 画	③令和4年度 実績(1月末)	④令和5年度 計 画	計画数対前年比 ④/③	令和4年度達成率 (1月末現在) ③/②	備考
出版物の刊行・販売事業								
出版物の販売								
介護関係図書	販売部数	4,541 部	6,400 部	3,422 部	6,400 部	100.0%	53.5%	
テキスト	販売部数	14,571 部	19,000 部	9,287 部	14,000 部	73.7%	48.9%	
ビデオ・DVD	販売部数	713 本	800 本	366 本	620 本	77.5%	45.8%	
「ケアワーク」の発行・販売	発行部数	61,550 部	62,400 部	51,000 部	61,200 部	98.1%	81.7%	
	購読部数	173 部	260 部	146 部	160 部	61.5%	56.2%	
介護事業者ホームページ支援事業								
介護事業者ホームページ支援事業	契約数	32 件	47 件	22 件	47 件	100.0%	46.8%	
賛助会員の加入促進								
賛助会員交流促進事業	開催回数	14 回	47 回	11 回	47 回	100.0%	23.4%	
法人会員	加入口数	2,661 口	2,749 口	2,809 口	2,866 口	104.3%	102.2%	
個人会員	加入口数	285 口	306 口	279 口	318 口	103.9%	91.2%	