

令和6年度事業計画書

令和6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
① 介護従事者の処遇改善	2
② ICT活用等による生産性向上	2
③ 働きやすい介護職場づくりに向けた職場環境改善	2
④ 外国人介護人材定着に向けた支援	3
⑤ ケアマネジメントの質の向上及び人材確保	3
⑥ 認知症施策の推進に必要な人材の育成	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 働きやすい働きがいのある介護職場づくりに向けた職場環境改善	4
① 充足・定着支援パッケージ事業	4
② 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及び事業者支援セミナーによる支援	4
イ 介護従事者の処遇改善	4
ウ ICT活用等による生産性向上・効率化支援	4
① 介護生産性向上総合相談センター	4
② 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及び事業者支援セミナーによる支援	4
③ 生産性向上支援訓練	5
エ 介護事業所の組織マネジメント力強化の支援	5
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及び事業者支援セミナーによる支援	5
② 中間管理職者層のマネジメント力の育成に関する研究	5
オ 外国人介護人材及びケアマネジャーなどの確保・定着に関する支援	5
カ 認知症施策の推進に必要な人材の育成	5
2. 体制整備の重点事項	5
(1) 組織基盤の整備	6
ア CIによる組織理念の共有とその実践	6
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 本部の企画調整・広域支援機能の強化	7
(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
(4) インフラ基盤の整備	7
ア センター内部システムの整備	7
イ センターの各種事業の運用における I C T の活用	7
III. 令和6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	9
(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	9
(イ) I T コーディネーター等による生産性向上のための I C T 等の活用に関する専門相談援助	9
(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	10
(2) 介護労働実態調査	10
(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	11
ア 各種雇用管理関係事業（地方自治体）	11
(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	11
(イ) 地方自治体が国の補助・委託を受けて実施する事業	11
(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	12

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）	12
ウ	生産性向上支援訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構）	12
(4)	介護事業者等表彰	12
(5)	福祉共済事業	12
ア	傷害補償及び賠償責任補償事業	12
イ	賃金不払事故補償事業	12
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	13
イ	介護労働講習修了生ネットワーク事業	13
(2)	研修コーディネート事業	13
(3)	能力開発に関する研究	13
B	自主事業	14
(1)	在職者向けスキルアップ講習	14
ア	短期専門講習	14
イ	ケア・サポート講習	14
ウ	その他の在職者向けスキルアップ講習	15
(2)	地域における介護研修・講習事業の受託	15
ア	各種介護研修・講習事業（地方自治体）	15
(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	15
(イ)	地方自治体が国の補助・委託を受けて実施する事業	15
(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	15
3.	情報発信等介護支援事業	15
(1)	積極的な情報発信	16
(2)	出版物の刊行・販売事業	16
ア	図書等の刊行・販売	16
イ	機関誌「ケアワーク」の発行を通じた最新情報の提供	16
(3)	介護事業者ホームページ支援事業	16
(4)	賛助会員の加入促進と会員サービスの充実	17
IV.	令和6年度における体制整備	18
1.	組織基盤の整備	18
(1)	CIによる組織理念の共有	18
(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）	18
ア	コンプライアンスの徹底	18

イ	ハラスメントの防止	18
ウ	適正な会計経理処理	18
エ	公益通報制度の適切な運用	18
オ	個人情報保護	19
(3)	リスクマネジメントの強化	19
ア	情報セキュリティの確保	19
イ	災害・感染症などのリスク管理	19
2.	事業の運営基盤の整備	19
(1)	組織機能の強化	19
ア	支部体制の整備	19
	(ア) 新しい業務体制の適切な運用	19
	(イ) 支部業務の合理化	19
イ	支部支援体制の整備	20
	(ア) 広域的な支部サポート体制の強化	20
	(イ) 自主事業の運営支援の強化	20
ウ	本部体制の整備	20
エ	本部・支部連携機能強化	20
オ	対外的な連携強化	20
	(ア) 厚生労働省関係部局との連携	20
	(イ) 介護関係団体との連携	20
(2)	事業と予算の管理	20
ア	事業と予算の進捗管理の徹底・見直し	20
イ	業務簡素化の推進	20
3.	人材基盤の整備	21
(1)	職員の処遇改善・人材確保	21
ア	実施事項の適切な運用	21
イ	更なる事項の検討・実施	21
(2)	職員の人材育成の強化	21
ア	実施事項の適切な運用	21
イ	更なる事項の検討・実施	21
(3)	職員の健康管理の徹底・職場環境の改善	21
ア	感染症防止対策	21
イ	超過勤務縮減・休暇取得促進	22
ウ	メンタルヘルスの確保	22
エ	治療と仕事の両立支援	22
4.	インフラ基盤の整備	22
(1)	センター内部システムの整備	22
(2)	センターの各種事業の運用における I C T活用	22

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4年度現在215.4万人^(※1)であり対前年で約5000人増加しているが、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更なる増加が見込まれ、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5年11月現在で707.5万人と、対前年同月比で1.0%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4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66.3%と、対前年で3.3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83.5%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5年12月現在で4.20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1.21倍で対前年0.08ポイント減少）。

ウ 介護従事者の採用・離職状況

令和4年度における介護従事者の採用率は16.2%で、対前年比1.4ポ

(※1) 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」（令和4年度）

(※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」

イントと大きく増加した一方、離職率は 14.4%で対前年 0.3 ポイント増にとどまっている。

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（令和5年3月17日改正）」（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（令和6年厚生労働省告示第18号）」（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。

各地方自治体においてはこの「基本指針」に基づいて令和6年度から3年間の「第9期介護保険事業（支援）計画」を策定し介護保険事業を運営するが、介護労働に係る政策については、特に処遇改善・職場環境改善など総合的な介護人材確保と生産性向上の推進が求められている。

これらの計画等によって示された事項のうち、介護労働に係る重点又は新規の事項であって、本センターが令和6年度において重点課題とすべき事項は次のものである。

① 介護従事者の処遇改善

介護従事者の処遇については、これまで介護報酬上の「介護職員処遇改善加算」、「介護職員等特定処遇改善加算」及び「介護職員等ベースアップ等支援加算」によって改善が図られてきたが、令和6年度6月以降はこれらが「介護職員等処遇改善加算」に統合され、その活用促進を通じた改善を支援していくことが求められている。

② ICT活用等による生産性向上

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が寄せられ強力的に推進されている。

このような中で、厚生労働省においては令和4年12月に、「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」「事業者の意識改革」「テクノロジーの導入促進と業務効率化」などを柱とする「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、令和5年の介護保険法改正においては、都道府県に介護現場の生産性の向上に資する取組の促進を図る努力義務が規定され、これに基づいて支援していくことが求められている。

③ 働きやすい介護職場づくりに向けた職場環境改善

介護従事者を確保しその能力を発揮できるようにするためには、働きやすい介護職場づくりを進めることが重要である。このような介護職場

づくりは、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を期待できる。

このため、職場の良好な人間関係づくり、結婚や出産、子育てを経ても働ける環境整備、ハラスメント対策を含む各般の職場環境改善を支援していくことが求められている。

④ 外国人介護人材定着に向けた支援

介護従事者の不足感が強まる中で、コロナ禍によって一時途絶えていた外国人介護人材の受け入れも再開しつつあり、また外国人技能実習制度の見直しにより技能実習生の転職基準が緩和される見込みとなっている。このような外国人介護人材をとりまく環境変化に対応してその職場定着に向けた支援が求められている。

⑤ ケアマネジメントの質の向上及び人材確保

ケアマネージャーについては、利用者からケアマネジメント業務以外の依頼などによる過重な業務負担の問題があると指摘されてきた中で、近年、介護職員との処遇の差が縮まってきたことなどを背景として人材確保が困難となってきている。このためケアマネジメントの質の向上を図りつつケアマネージャーをいかに確保していくかという問題が大きな課題として認識されてきており、総合的な支援が求められている。

⑥ 認知症施策の推進に必要な人材の育成

令和5年に成立した認知症基本法の中で、認知症の人に対する良質かつ適切な保健医療サービス及び福祉サービスが切れ目なく提供されることがうたわれたところであり、介護従事者の認知症対応能力の向上のための取り組みなど認知症施策の推進に必要な人材の育成が求められている。特に令和6年度の介護報酬改定においては「認知症チームケア推進加算」が創設され、その取得に必要となる介護職員の認知症に係る専門的研修や介護施設内でのチームケアの手法に関する支援が求められている。

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

令和6年度は、第9期介護保険事業計画がスタートするとともに、センターの中期事業計画が後期に入る折り返し点にあたる節目の年となる。このため、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及び政策の方向性を踏まえ、法人理念に基づき次の事業に重点をおいて実施するものとする。

ア 働きやすい働きがいのある介護職場づくりに向けた職場環境改善

職場の良好な人間関係づくり、結婚や出産、子育てを経ても働ける環境整備、ハラスメント対策を含む各般の職場環境改善を通じた働きやすい働きがいのある介護職場作りのため、重点的に次の取り組みを行う。

① 充足・定着支援パッケージ事業

充足・定着支援パッケージ事業は、介護人材の求人の充足と採用した人材の定着を図ることを目的とするものであり、その支援の内容の多くの部分は働きやすい働きがいのある介護職場づくりに向けた職場環境改善を図ることとなる。

② 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及び事業者支援セミナーによる支援

事業所の抱える課題、ニーズに即して働きやすい働きがいのある介護職場づくりに向けた具体的な職場環境改善について支援する。

イ 介護従事者の処遇改善

介護従事者の処遇改善を図るため、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、事業者支援セミナー及び地方自治体からの受託などにより、介護職員等処遇改善加算の取得促進について支援する。

なお、介護職員等処遇改善加算の職場環境改善等要件を満たすことの支援は上記アの職場環境改善の取り組みの支援であるともいえる。

ウ 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・効率化を支援するため重点的に次の取り組みを行う。

① 介護生産性向上総合相談センター

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）」事業を受託して運営する。

② 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及び事業者支援セミナーによる支援

介護事業所のニーズに応じ、個別支援、集団支援などの手法を活用し、ICT活用と業務改善を通じた生産性向上・効率化を支援する。

③ 生産性向上支援訓練

高齢・障害・求職者雇用支援機構の「生産性向上支援訓練」を受託して運営する。

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重点的に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及び事業者支援セミナーによる支援

人事労務管理、リスク管理及び人間関係管理など組織マネジメントに関する支援を行う。

② 中間管理職者層のマネジメント力の育成に関する研究

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。

オ 外国人介護人材及びケアマネジャーなどの確保・定着に関する支援

外国人介護人材の職場定着及び居宅介護支援事業所におけるケアマネジャーの人材確保を図るため、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、事業者支援セミナー及び地方自治体からの受託などによる支援を行う。

カ 認知症施策の推進に必要な人材の育成

令和6年度から義務化される「認知症介護基礎研修」受講について未対応の介護事業所に対して受講方法に係る情報提供を行うとともに、「認知症チームケア推進加算」の取得に必要な介護職員の認知症に係る専門的研修や介護施設内でのチームケアの手法に関する支援について介護施設のニーズを把握し、研修コーディネート事業・短期専門講習・ケアサポート講習などを活用し、そのニーズに応じた支援を行う。

2. 体制整備の重点事項

センターの体制整備については、別紙のとおり、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、「持続可能な事業構造の確立」及び「人を活かして人を育てる組織運営」の観点から順次具体化され実現してきている。

令和6年度においては、中期事業計画前半期の取組みを踏まえ、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 C Iによる組織理念の共有とその実践

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、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介護事業所、介護労働者に対する各種事業サービスの効果的展開への活用を図る。

イ ハラスメントの防止などコンプライアンスの徹底

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」を自ら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6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

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

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 本部の企画調整・広域支援機能の強化

ア・イ等の取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

職員の処遇改善・人材確保について、更なる充実にに向けた検討を行い実施する。

イ 職員の人材育成の強化

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。

(4) インフラ基盤の整備

ア センター内部システムの整備

開発・導入が完了したセンター内部の各種システムの円滑な運用を図るとともに、「新事業所情報システム」について、令和6年度中に試行運用ができるよう開発を進める。

イ センターの各種事業の運用におけるICTの活用

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。

Ⅲ. 令和6年度における事業運営

令和6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。

特に令和6年度においては、雇用管理コンサルタント等との連携により次の事項について重点的な取り組みを行う。

- ① 閣議決定に基づき令和5年度から開始した、離職率の高い介護事業所に対してハローワークとの連携によって求人の充足と採用した人材の定着を支援するための「充足・定着支援パッケージ事業」の着実な実施
- ② 職場の良好な人間関係づくり、結婚や出産、子育てを経ても働ける環境整備、ハラスメント対策を含む各般の職場環境改善を通じた働きやすい働きがいのある職場づくり
- ③ 「介護職員等処遇改善加算」の取得の支援
- ④ 介護事業所におけるICTの導入と業務改善を通じた生産性向上（介護事業所内での「生産性向上委員会」の設置や「生産性向上体制加算」の取得の支援を含む）
- ⑤ 外国人介護人材の職場定着に関する支援
- ⑥ 居宅介護支援事業所におけるケアマネジャーの人材確保の支援

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。

特に令和6年度においては、介護労働サービスインストラクターとの連携による上記アの①～③、⑤・⑥に関する専門相談援助に重点を置く。

(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。

特に令和6年度においては、介護労働サービスインストラクターとの連携による上記アの④に関する専門相談援助に重点を置く。

(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、メンタルヘルスマネジメント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を図る。

るとともに、新しい処遇改善加算を活用した介護職員の処遇改善や生産性向上などのタイムリーで介護事業者にとって共通する課題や地域の実情に応じた課題などについて情報交換・共有を行い、その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。

実施に当たっては、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。特に支部においては都道府県等に対する情報提供により密接な連携関係の構築に活用する。

(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、上記A（1）ア②～⑥に示すような、介護職員等処遇改善加算関係、ICT導入・業務改善・生産性向上関係、職場の良好な人間関係づくり・結婚や出産子育てを経ても働ける環境整備・ハラスメント対策を含む各般の職場環境改善を通じた働きやすい働きがいのある職場づくり関係などを中心に、介護事業所のニーズに対応した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。

講習は、令和6年度に改訂された「雇用管理改善のための業務推進マニュアル」をテキストとして活用しつつ、厚生労働省が求めるものであつてかつ事業者支援セミナーと重複しないものであることを前提として上記A（1）ア②～⑥に示すテーマにウェイトを置いて実施するものとする。

(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

・「地域における介護のしごと魅力発信事業」

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）

・「管理者等に対する雇用管理改善方策普及・促進事業」

・「介護テクノロジー導入支援事業（介護ロボット導入支援事業・ICT導入支援事業）」

・「介護生産性向上推進総合事業（介護生産性向上総合相談センター／介護生産性ワンストップ窓口）」

（本事業は介護現場の生産性向上のための中心的な事業であり、まだ都道府県からまだ受託していない支部においては積極的に受託できるよう取り組むとともに、受託できた支部においては、その効果的・効率的な推進を図る。本部においてもその運営について重点的に支援を行う。）

など

③ 基盤整備に係る事業

・「人材育成等に取り組む事業所の認証評価制度実施事業（介護事業者認証評価制度事業）」

(イ) 地方自治体が国の補助・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

・「介護サービス事業者の生産性向上や協働化等を通じた職場環境改善

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

主に介護業務未経験者であるハローワークの雇用保険受給者を対象とした「介護労働講習」をハローワークとの連携により実施し、その受講生に対して介護実務者研修修了資格を付与し介護事業所への就職促進を図る。

このため、介護労働講習のメリットや魅力をわかりやすく示した各種資料の作成、ハローワークの担当者等に対する積極的な受講指示の要請、雇用保険受給者に対する集団説明の実施、各支部の実情に応じた開講時期の調整（令和6年度は2期の選択が可能）などにより、受講生の確保に向けた取り組みを行う。

また受講生の介護事業所への就職という最終目標の達成と運営の効率性の両立を図る観点から、講習の内容や運営方法の見直しを図る。

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) 研修コーディネーター事業

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。

特に令和6年度においては、認知症施策の推進に必要な人材の育成が求められていることを踏まえ、令和6年度から義務化される「認知症介護基礎研修」受講について未対応の介護事業所に対して受講方法に係る情報提供を行うとともに、「認知症チームケア推進加算」の取得に必要となる介護職員の認知症に係る専門的研修や介護施設内でのチームケアの手法に関する支援について介護施設のニーズを把握し、そのニーズに応じた対応を行う。

(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6年度においては令和5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介護事業所や介護従事者のニーズに対応したテーマにより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。

特に令和6年度においては、認知症施策の推進に必要な人材の育成が求められていることを踏まえ、「認知症チームケア推進加算」の取得に必要な介護職員の認知症に係る専門的研修や介護施設内でのチームケアの手法に関する支援について介護施設のニーズを把握し、そのニーズに応じた企画立案を検討する。

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。

「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おいては、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 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。

特に令和６年度においては、認知症施策の推進に必要な人材の育成が求められていることを踏まえ、「認知症介護実践研修」などの受託について積極的に検討を行う。

（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）地方自治体が国の補助・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」
- ・「介護の入門的研修から入職までの一体的支援モデル事業」
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

- ・「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を活用した積極的な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。

特にホームページについては令和6年度よりリニューアルされることから、その円滑な運用を図ることにより利用者にとって有益な情報発信に積極的に努める。

(2) 出版物の刊行・販売事業

ア 図書等の刊行・販売

一般的に図書出版事業については、ホームページ等の発達により構造的に収益性が落ちてきているが、当センターにおける図書等の刊行・販売事業についてもその在り方を抜本的に見直していく必要がある。

このため当センターでは、これまでのように介護に関わる図書一般を刊行・販売するのではなく、当センターの専門性を活かし、介護職員のケア能力の開発・向上や介護事業所の雇用管理担当者のマネジメント能力の向上に資する研修テキストを中心に編集・作成し、これを当センターで実施する講習・研修・セミナーで利用したり、介護事業所が職員のために実施する研修に利用するために販売促進することを基本とする。

なお、従来から販売している図書類のうち、内容が古いものや大幅な改定が必要なものは廃刊とし、増刷や改定などをすれば収益性を確保できるものについて、その限りにおいて増刷や改訂を行った上で販売することにより、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と会員サービスの充実

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6年度においては、本部において賛助会員向け専用サイトの掲載記事の抜本的見直しと会員あてのメールマガジンの発行を行うとともに、支部においては、賛助会員に対する電子メールやダイレクトメールによる情報提供、各種セミナー・図書の特典販売、事業所訪問による情報交換やニーズの把握、賛助会員交流会の実施などを積極的に進める。

また、機関誌「ケアワーク」のバックナンバーについて、賛助会員向け専用サイトへの掲載を行う。

IV. 令和6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、支部運営の進捗管理や職員一人一人の目標設定、自己点検、評価への活用などセンターの人事・組織管理や、センター事業の周知、営業、プレゼンテーションの場での活用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、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周知徹底し適切に運用する。

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

災害・感染症などが発生した際に、その被害を未然に防ぐとともに、確実かつ迅速に組織的な状況報告と確認を行い、的確な初動対応ができるよう、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）の制定状況の確認を行い、改めて職員間の周知徹底を図るとともに、安否確認システムの運用を含め、実際に事態が発生したときにその計画に沿った行動をとれるように日常的な意識付けに取り組む。

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) 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、令和5年度において契約から出納業務の本部一元化を本格実施したところであり、その円滑な実施を図る。

その他支部の各種業務のマニュアル・テキストの整備、通知等のファイル保存・印刷業務の削減などにより支部業務の合理化を図る。

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 本部・支部連携機能強化

支部の抱える課題を的確に把握し、本部・支部が一体となって解決できるよう、働きがいのある職場実現のための本部・支部の連携枠組みを構築し取組を進める。

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の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

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。

支部の業務簡素化要望については、各種ブロック会議やヒアリング等の機会をはじめ、随時把握に努め、その実現の可否について検討して支部に

対して回答する。

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、「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。併せて引き続き自己啓発の支援を行う。

(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、各種感染症予防対策を徹底し、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。

具体的には令和5年度更改の「基幹システムサーバー」、令和6年度に導入する「新経理システム」「勤怠管理システム」、令和6年度にリニューアルする「ホームページ」「講習会・イベント情報システム」の円滑な運用を図る。

また、「新事業所情報システム」について、令和6年度中に試行運用ができるよう開発を進める。

なお、「基幹システムサーバー」をはじめとする各種サーバーの統合整理やクラウド化についても検討を進める。

(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。

中期事業計画前半期(令和 3～5年度)の概括

当センターにおいては、令和 2 年度末に、当時の事業運営における諸課題を、

- ① 経営戦略、事業戦略が不明確
- ② 人材定着率が低い
- ③ 体系的な人材育成がなされておらず、評価、処遇への不満が多い
- ④ 各担当、部門間の情報共有、連携が不十分
- ⑤ 職場毎のパフォーマンスの格差が大きい

の 5 点に整理し、これらの課題解決に向けた、組織、財政、人材、インフラ、事業全般にわたる総合的改革を進めるための中期事業戦略と経営基盤の確立を図ることを目的とした中期事業計画を策定した（計画期間：令和 3 年度から令和 8 年度まで）。

令和 5 年度末においてこの計画の折り返し点を迎えるにあたり、前期 3 年間の取り組みとその成果について下記のように概括する。

(1)中期事業戦略の実行、危機管理対応強化のための組織、人材、インフラ等経営基盤確立

① 組織基盤

- ・CI（法人理念）を策定して、組織としての理念と中期ビジョンが見える化し、これを全員参加型の研修等を通じて職員間で共有した。（令和 5 年度）
- ・各種研修・ブロック会議の開催や広域支援等の取り組みを通じて、本部と支部、支部間、職員間のコミュニケーションと連携強化を図った。（令和 3 年度～）
- ・支部の体制を抜本的に見直し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 3 職種体制とした。（令和 4 年度）
- ・本部の組織において企画調整課を設置するとともに、広域支援グループ、各種プロジェクトチーム、各種委員会等の横断的組織体制導入した。（令和 4 年度）
- ・支部における経理事務の本部一元化を実施した（令和 5 年度）
- ・コンプライアンスガイドライン、ハラスメント防止ルール、BCP などを策定するとともに公益通報制度を創設し、組織運営の基本的ルールを整備するとともに、リスクマネジメントを強化した。（令和 4 年度～）

② 人材基盤

- ・「人を活かし、人を育てる」経営を目指し、職種毎の役割、具体的職務能力、キャリアパスを明示した「人材育成方針」を策定した。（令和 3 年度）

- ・本部・支部間の連携、広域支援グループ、メンターによるサポートを通じ、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構築した（令和3年度）
- ・体系的な人材育成のための研修計画を策定して実施するとともに、自己啓発支援制度を充実した。（令和3年度～）
- ・昇任等による人材の積極的登用を図った（令和2年度～5年度の実績：I種昇任93人、支部課長、統括、支部長昇任16人、正規職員登用10人）
- ・職員の処遇改善を継続的に実施した（特別手当の引上げ、資格手当の対象者・範囲の拡大、業績手当の引上げ、住宅手当・扶養手当の支給）（令和2年度～）
- ・健康管理対策充実のため、衛生委員会を設置するとともに、ストレスチェックによるメンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援措置を実施した（令和3年度～）

③ インフラ基盤

- ・本部に横断的組織として情報システム管理委員会、情報システムグループを設置し、体系的なシステム整備を検討し実施した。（令和3年度）
- ・情報ネットワークシステムについて、利用者サービスの強化、業務効率化、感染症・災害等危機管理対応など多角的視点から、ハード・ソフト両面にわたる計画的整備、投資を推進した。（令和5年度）
- ・基幹ネットワーク Wi-Fi 用光回線敷設などを強化した。（令和5年度）
- ・グループウェア（desknet's）を導入した。（令和4年度）
- ・事務用パソコン（350台）を更新した。（令和5年度）
- ・新経理システムへの移行、安否確認システム・勤怠管理システムの導入、ホームページの更改、新事業所台帳システムの開発を行った。（令和5年度～）

以上の取り組みにより、本部・支部の職場の雇用管理改善チェック結果が大幅に改善した（人材育成、評価報酬、情報共有、コミュニケーションなどの項目を中心に令和元年度の63ポイントから令和5年度の72ポイントに改善）

(2) 中期事業戦略重点事業の推進

① ICT、AI活用等による生産性向上、業務効率化支援

- ・地方自治体等との連携によるセミナー、個別支援、生産性向上訓練の実施等により、介護現場のICT、AI活用等による生産性向上、業務効率化支援を図った。（令和5年度）
- ・介護生産性向上総合相談事業の受託促進を図った。（令和5年度）

② 介護人材育成支援体系化、コンサルティング機能強化

- ・階層別・スキル別研修体系、プログラム及び課題把握のためのチェックリストを開発しその活用を図った（「研修計画作成の手引き」）（令和3年度）
 - ・研修コーディネート事業を活用したキャリアコンサルティングを含む相談援助の強化を図った。（令和3年度～）
 - ・入門的研修、生活援助従事者研修、介護労働講習、在職者向けスキルアップ講習、認知症研修等体系的研修を積極的に実施した。（令和3年度～）
 - ・介護労働講習修了生ネットワーク事業を創設した。（令和4年度）
- ③ 外国人介護人材支援事業の推進
- ・外国人介護人材支援については、地方自治体との連携、ケアサポート事業の活用などを通じ多様な事業の展開を図った。（令和3年度～）
 - ・外国人受入れ制度や雇用管理ノウハウ、受入れ事業所の好事例などを紹介する介護事業所向けセミナーと外国人介護人材を対象とするスキルアップ研修をパッケージとする総合的支援を図った。（令和3年度～）
 - ・ケアサポート事業を活用し、初任者研修から実務者研修の流れを構築し、介護福祉士資格取得につなげる伴走型支援を行った。（令和3年度～）
 - ・地方自治体との連携により、介護現場で働く外国人同士のコミュニケーション、介護レベル向上を目的とするグループワークなどを取り入れた交流型支援を図った。（令和3年度～）
- ④ 雇用管理・マネジメントスキル認定事業等、雇用支援機能の拡充
- ・国の介護雇用管理改善計画で明示された雇用管理責任者の役割と選任の促進に向けた取組みを踏まえ、労働局、ハローワーク等との連携の下、雇用管理責任者講習、充足、定着パッケージ事業などを通じて雇用管理改善支援を実施した。（令和3年度～）
 - ・「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会」を設置し、経営層と現場スタッフをつなぐ中間管理者層の育成を主目的として、中間管理者の位置づけ、知識・スキルの実態把握を行うとともに、基礎的、実践的リーダー研修カリキュラムを構築した。今後、具体的な訓練コース及びテキスト作成を予定。（令和3年度～）
 - ・研究成果を基に、将来、雇用管理・マネジメントスキル研修を立上げ、ライセンス（認定証）を発行する仕組みの創設につなげる構想を検討した。（令和3年度～）
- ⑤ 介護ニーズ、魅力アップを意識した情報発信、地域ネットワークを活かした事業展開
- ・センター最大のブランド力である介護労働実態調査の分析結果を情報誌、ホームページ、SNS、シンポジウムなど多様な媒体を通じ、わかりやすく、かつ、タイムリーに情報発信した。（令和3年度～）

- ・従来からの懸案であった図書事業について、センターの強みと収益性の観点から明示した抜本的見直しの基本方針に基づき、入門研修テキストの新規販売、初任者研修テキストの改訂など選択と集中を推進することとした。(令和5年度～)
- ・地域における介護労働の中核機関として、地方自治体、労働局、介護関係団体等をメンバーとする介護労働懇談会等の場を活用し、ネットワークを活かした事業を展開した。(令和5年度～)
特に自治体との連携については、介護保険者である市町村を巻き込んだネットワークを構築し、受託事業を拡大した。(令和3年度～)
- ・賛助会員についてはセンター一番の理解者であり、最も大切なステークホルダーであることから、賛助会員サービスを拡大するとともに、加入促進5ヵ年計画を策定し、3,000会員を上回る実績を達成した。(令和4年度実績:前年比148増の3,094会員)

受託事業状況（令和3年度～令和5年度）

雇用管理関係 （単位：円）											
事業分類	令和3年度			令和4年度			令和5年度（見込）				
	件	収入額	収支額	件	収入額	収支額	件	収入額	1件当たりの 平均収入額	収支額	1件当たりの 平均収支額
処遇改善加算関係	23	62,699,043	27,304,372	27	67,168,736	30,436,583	31	101,545,653	61,945,077	39,600,576	1,277,438
認証評価関係	6	11,434,079	7,033,486	6	16,066,794	9,661,973	7	36,937,281	18,206,609	18,730,672	2,675,810
人材確保・人材定着支援	7	48,900,375	26,251,000	5	33,411,188	15,942,145	10	35,205,538	16,875,538	18,330,000	1,833,000
職場環境・業務改善関係	11	24,231,526	11,289,703	13	40,404,930	20,250,901	16	38,589,807	22,871,167	15,718,640	982,415
ICT・介護ロボット関係	3	12,112,101	5,046,693	5	16,172,008	7,807,028	8	23,636,031	13,069,274	10,566,757	1,320,845
キャリアパス支援	4	9,415,744	5,553,415	3	6,911,380	3,056,482	5	10,428,760	4,823,634	5,605,126	1,121,025
外国人採用・定着支援	2	9,866,361	5,669,083	3	8,476,685	4,378,630	4	13,497,530	8,573,957	4,923,573	1,230,893
BCP関係	1	590,200	149,539	2	2,452,632	1,293,584	5	7,991,829	4,249,436	3,742,393	748,479
エルダー・メンター関係	3	6,460,068	2,180,565	4	6,812,699	2,408,643	3	8,168,000	4,578,435	3,589,565	1,196,522
障害者関係（雇用管理）	9	14,115,559	5,537,277	10	22,871,486	9,894,310	11	7,778,531	5,014,381	2,764,150	251,286
介護の魅力発信関係	2	5,377,421	1,042,149	1	2,209,827	465,686	2	6,072,645	4,135,857	1,936,788	968,394
介護生産性向上支援関係	0	0	0	0	0	0	1	4,245,352	2,905,566	1,339,786	1,339,786
ハラスメント関係	1	928,000	497,661	3	2,722,494	1,379,152	4	2,638,885	1,552,540	1,086,345	271,586
その他（雇用管理関係）	1	1,800,000	1,532,000	3	3,104,264	2,507,738	1	1,362,719	420,510	942,209	942,209
介護職員への相談支援	0	0	0	1	1,851,931	856,292	1	1,852,000	1,302,008	549,992	549,992
合計	73	207,930,477	99,086,943	86	230,637,054	110,339,147	109	299,950,561	2,751,840	129,426,572	1,187,400

受託事業状況（令和3年度～令和5年度）

能力開発関係 （単位：円）											
事業分類	令和3年度			令和4年度			令和5年度（見込）				
	件	収入額	収支額	件	収入額	収支額	件	収入額	1件当たりの 平均収入額	収支額	1件当たりの 平均収支額
入門的研修	24	47,307,561	21,517,759	32	56,458,398	20,584,949	29	58,487,079	2,016,796	20,683,560	713,226
認知症関係	11	26,943,731	10,468,136	14	39,100,272	13,978,164	17	50,334,066	2,960,827	19,395,107	1,140,889
介護支援専門員関係	4	34,297,274	19,276,086	5	35,640,550	15,593,480	8	34,962,198	4,370,275	15,545,007	1,943,126
喀痰吸引等研修	6	24,620,272	13,661,882	6	24,675,130	12,209,222	6	25,117,131	4,186,189	13,854,121	2,309,020
介護知識・技術・キャリア	5	8,458,808	4,873,253	13	10,447,963	4,841,564	24	28,095,011	1,170,625	11,939,102	497,463
就職・定着支援	7	8,951,358	5,289,089	8	19,737,437	9,572,919	12	14,712,433	1,226,036	5,104,138	425,345
階層別支援	9	12,326,238	8,008,238	5	10,116,050	5,007,650	6	9,407,135	1,567,856	4,797,925	799,654
初任者研修	6	8,806,876	2,535,271	8	14,234,956	4,887,550	6	11,052,367	1,842,061	4,358,775	726,463
介護の魅力発信	5	10,080,079	6,487,458	2	6,368,725	2,372,413	3	11,326,644	3,775,548	3,779,435	1,259,812
実務者研修	3	14,492,793	5,587,460	2	10,710,000	3,858,207	2	10,063,700	5,031,850	2,604,240	1,302,120
高齢者活躍人材確保	6	2,125,230	1,270,311	11	3,545,387	1,958,116	12	4,177,206	348,101	2,138,161	178,180
生活援助従事者研修	7	6,335,657	2,705,661	4	5,033,500	1,687,248	4	4,538,907	1,134,727	1,794,404	448,601
仕事と介護両立支援	2	862,573	754,806	2	1,125,564	696,764	3	2,002,758	667,586	1,016,358	338,786
外国人介護労働者支援	1	146,158	87,677	1	308,000	106,000	3	1,131,820	377,273	374,243	124,748
難病患者等ホームヘルパー研修	4	1,770,480	912,068	1	354,660	195,730	1	380,400	380,400	190,047	190,047
障害者関係	0	0	0	1	949,300	249,300	0	0		0	
合計	100	207,525,088	103,435,155	115	238,805,892	97,799,276	136	265,788,855	1,954,330	107,574,623	790,990

総合計	173	415,455,565	202,522,098	201	469,442,946	208,138,423	245	565,739,416	2,309,140	237,001,195	967,352
-----	-----	-------------	-------------	-----	-------------	-------------	-----	-------------	-----------	-------------	---------

令和6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4年度 実 績	②令和5年度 計 画	③令和5年度 実績(1月末)	④令和6年度 計 画	計画数対前年比 ④/②	令和5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)	10.9 %	14.0 %	— %	14.0 %	100.0%	—	
介護労働サービスインストラクターによる相談援助	訪問件数	24,337 件	22,450 件	20,409 件	22,450 件	100.0%	90.9%	
	相談件数	109,028 件	— 件	83,560 件	— 件	—	—	
	訪問割合(小規模・開業間もない事業所)	63.7 %	50 %	63.0 %	50 %	—	—	
雇用管理コンサルタントによる相談援助	相談時間	4,172.5 時間	3,200.0 時間	3,528.0 時間	3,200.0 時間	100.0%	110.3%	
介護労働者の健康管理(ヘルスカウンセラー)相談援助	相談時間	1,612.5 時間	2,250.0 時間	1,514.0 時間	1,482.0 時間	65.9%	67.3%	
ケア・ワーカーの健康診断受診支援	支給者数	221 人	325 人	75 人	289 人	88.9%	23.1%	
自主事業								
事業者支援セミナー	受講者数	4,956 人	7,286 人	4,293 人	5,213 人	71.5%	58.9%	
雇用管理責任者講習	実施回数	225 回	200 回	199 回	200 回	—	—	
	受講者数	6,513 人	6,000 人	7,251 人	6,000 人	100.0%	120.9%	
各種雇用管理関係事業(地方自治体)	受託件数	86 件	112 件	112 件	130 件	116.1%	100.0%	
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)	受託件数	18 件	20 件	16 件	20 件	100.0%	80.0%	

令和6年度事業計画数値目標一覧

2 能力開発事業

事業名・項目名	単 位	①令和4年度 実 績	②令和5年度 計 画	③令和5年度 実績(1月末)	④令和6年度 計 画	計画数対前年比 ④/②	令和5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)	実施回数	47 回	47 回	47 回	47 回	100.0%	100.0%	- (*67.3%は終了後1か月の実績値)
	受講者数	1,401 人	1,880 人	1,474 人	1,880 人	100.0%	78.4%	
	3か月後の就職率	91.4 %	85.0 %	67.3 %(*)	85.0 %	100.0%	-	
研修コーディネート事業	介護人材育成コンサルタントによる相談援助件数	2,135 件	1,800 件	1,735 件	1,800 件	100.0%	96.4%	
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	1,036 回	955 回	973 回	1,006 回	105.3%	101.9%	
	受講者数	28,793 名	21,926 名	26,763 名	27,517 名	125.5%	122.1%	
＜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	5 回	7 回	7 回	7 回	100.0%	100.0%	
	受講者数	49 名	96 名	86 名	110 名	114.6%	89.6%	
初任者研修、実務者研修(受託事業分)	実施回数	10 回	12 回	8 回	15 回	125.0%	66.7%	
	受講者数	135 名	221 名	133 名	261 名	118.1%	60.2%	
障害者支援法関連研修、喀痰吸引研修等	実施回数	95 回	100 回	99 回	91 回	91.0%	99.0%	
	受講者数	1,815 名	1,982 名	1,634 名	1,759 名	88.7%	82.4%	
介護福祉士試験準備講習	実施回数	19 回	22 回	16 回	15 回	68.2%	72.7%	
	受講者数	221 名	566 名	188 名	370 名	65.4%	33.2%	
介護支援専門員実務研修受講試験準備講習	実施回数	4 回	3 回	3 回	2 回	66.7%	100.0%	
	受講者数	96 名	93 名	70 名	56 名	60.2%	75.3%	
＜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	104 回	123 回	120 回	135 回	109.8%	97.6%	
	受講者数	13,182 名	16,332 名	16,779 名	15,867 名	97.2%	102.7%	

令和6年度事業計画数値目標一覧

3 情報発信等介護支援事業

事業名・項目名	単 位	①令和4年度 実 績	②令和5年度 計 画	③令和5年度 実績(1月末)	④令和6年度 計 画	計画数対前年比 ④/②	令和5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	4,668 部	6,400 部	3,355 部	4,500 部	70.3%	52.4%	
テキスト	販売部数	11,918 部	14,000 部	7,495 部	12,600 部	90.0%	53.5%	
ビデオ・DVD	販売部数	507 本	620 本	249 本	360 本	58.1%	40.2%	
「ケアワーク」の発行・販売	発行部数	61,200 部	61,200 部	51,200 部	62,400 部	102.0%	83.7%	
	購読部数	148 部	160 部	120 部	114 部	71.3%	75.0%	
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	27 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	33 回	47 回	10 回	47 回	100.0%	21.3%	
法人会員	加入口数	2,815 口	2,866 口	2,926 口	2,989 口	104.3%	102.1%	
個人会員	加入口数	279 口	318 口	295 口	332 口	104.4%	92.8%	

