

令和8年度事業計画書

令和8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 介護労働力の需給状況..... 1
 - (1) 介護サービス需要の状況
 - (2) 介護従事者の不足状況
 - (3) 介護従事者の採用・離職状況
- 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) 介護テクノロジーの活用による生産性向上・効率化支援
 - (3) 働きやすい働きがいのある職場づくりに向けた職場環境改善
 - (4) 認知症施策の推進に必要な人材の育成

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..... 4
 - (1) 介護従事者の処遇改善（介護職員等処遇改善加算の取得促進）
 - (2) 介護テクノロジーの活用による生産性向上・効率化支援
 - (3) 働きやすい働きがいのある職場づくりに向けた職場環境改善
 - (4) 認知症施策の推進に必要な人材の育成
- 2 体制整備の重点事項..... 5
 - (1) 組織基盤の整備
 - (2) 事業の運営基盤の整備
 - (3) 人材基盤の整備
 - (4) インフラ基盤の整備

III 令和8年度における事業運営

- 1 雇用管理改善等援助事業
 - A：交付金事業..... 8
 - (1) 雇用管理の改善のための相談援助
 - (2) 介護労働実態調査
 - (3) ケア・ワーカーの健康診断受診促進
 - B：自主事業..... 11
 - (1) 事業者支援セミナー
 - (2) 雇用管理責任者講習

(3) 地域における雇用管理改善事業の受託

(4) 介護事業者等表彰

(5) 福祉共済事業

2 能力開発事業

A：交付金事業 14

(1) 介護労働講習

(2) 研修コーディネート事業

(3) 能力開発調査研究

B：自主事業 15

(1) 在職者向けスキルアップ講習

(2) 地域における介護研修・講習事業の受託

3 情報発信等介護支援事業..... 17

(1) 積極的な情報発信

(2) 出版物の刊行・販売事業

(3) 介護事業者ホームページ支援事業

(4) 賛助会員の加入促進と会員サービスの充実

IV 令和8年度における体制整備

1 組織基盤の整備..... 19

(1) CIによる組織理念の共有

(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）

(3) リスクマネジメントの強化

2 事業の運営基盤の整備..... 20

(1) 組織機能の強化

(2) 事業と予算の管理

3 人材基盤の整備..... 22

(1) 職員の処遇改善・人材確保

(2) 職員の人材育成の強化

(3) 職員の健康管理の徹底・職場環境の改善

4 インフラ基盤の整備..... 23

(1) センター内部システムの情報インフラ整備

(2) センターの各種事業の運用における AI 活用の方向性

(3) 職場環境の整備

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5年度に介護保険制度創設以降初めて純減となったが、令和6年度は212.6万人^{*1}とほぼ前年度と同水準となった。これに対して介護職員の必要数は、介護サービスの一層の需要増に伴って更なる増加が見込まれ、令和22年度（2040年度）には約60万人増（年平均1.5%増）の約272万人^{*2}が必要となることが予想されている。

こうした中で介護分野の労働力需給の直近の状況は次のとおりとなっている。

(1) 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7年11月末現在で736.1万人（対前年同月比で+12.8万人）^{*3}と増加し、介護サービス需要は引き続き拡大している。

(2) 介護従事者の不足状況

令和6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65.2%（対前年で+0.5ポイント）^{*4}と増加しており、依然として介護従事者の強い不足感が続いている。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83.4%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7年12月現在で4.10倍（対前年同月比で-0.15ポイント）^{*5}と減少しているものの、依然として採用難の状況が続いている（参考：全職種では1.17倍、対前年同月比で-0.05ポイント）。

(3) 介護従事者の採用・離職状況

令和6年度における介護従事者（訪問介護員、介護職員）の採用率は14.3%（対前年で-2.6ポイント）^{*4}と3年ぶりに減少に転じ、また、離職率は12.4%（対前年で-0.7ポイント）^{*4}と、平成24年度以降減少傾向にある。

(*1) 厚生労働省「令和6年介護サービス施設・事業所調査」

(*2) 第9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「令和6年度介護労働実態調査」

(＊5) 厚生労働省「職業安定業務統計」

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。

令和7年度は、この「基本指針」を踏まえて各自治体において「第9期介護保険事業（支援）計画」が策定されるとともに、介護報酬改定によって介護事業所の指定・運営基準と介護報酬の見直しがなされ、現在これに基づいて介護保険事業が運営されている。

これらによって定められた事項のうち、介護労働に係る政策については、特に処遇改善・職場環境改善等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が、介護労働に係る重点又は新規の事項であって、センターが令和6年度に引き続いて令和8年度においても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、令和6年6月にこれまでの介護報酬上の処遇改善加算が見直され「介護職員等処遇改善加算」が創設され、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。

令和8年度においては介護報酬の期中改正が実施され、これが拡充されたことから、職場環境等要件や令和8年度特例要件（生産性向上推進体制加算の取得又はケアプランデータ連携システムの導入等）等の諸要件のクリアの支援を通じた、残された未算定介護事業所に対する取得促進及び既算定介護事業所に対する上位加算の取得促進への対応が求められている。

(2) 介護テクノロジーの活用による生産性向上・効率化支援

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の介護テクノロジーの活用による介護現場の生産性向上の効果に期待が寄せられ、強力で推進されている。

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」等を柱とする「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) 働きやすい働きがいのある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、働きやすい働きがいのある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) 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組等、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8年度は、第9期介護保険事業計画の3年目となる年である。このため、センターの事業運営にあたっては、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。

(1) 介護従事者の処遇改善（介護職員等処遇改善加算の取得促進）

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による相談援助、外部専門家による集団指導を中心とした支援、事業者支援セミナー及び地方自治体からの受託等により、介護職員等処遇改善加算の取得促進について、支援を行う。

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下記(3)の職場環境改善の取組の支援であるともいえる。

(2) 介護テクノロジーの活用による生産性向上・効率化支援

介護テクノロジーの活用による生産性向上・効率化を支援するため重点的に次の取組を行う。

ア 介護生産性向上総合相談センター等

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事業（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。

イ 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。

ウ 生産性向上支援訓練

（独）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。

(3) 働きやすい働きがいのある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

きがいのある職場づくり」のため、重点的に取組を行う。

具体的には、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の中で対応することになる。特に、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、支援を行う。

(4) 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た「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・サポート講習等を活用し、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、中期事業計画に示されている方針に基づき、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、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8年度においては、これまでの取組を踏まえ、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 CI(コーポレートアイデンティティ/法人理念)による組織理念の共有とその実践

戦略的な組織・事業運営及び全職員の自己成長・働きがいにつなげるため、次の項目を実践し、浸透を図る。

- ① 事業の具体的進捗管理等のマネジメントに活用し、メンバー全員で現状・課題を共有した上でチームとしての行動に結び付けること
- ② 職員一人一人の目標設定、自己点検、評価に活用し、自己成長、キャリアアップに反映させること
- ③ 介護事業所、関係機関等に対するセンター事業の周知、営業、プレゼンテーション等の場で積極的に活用すること

イ ハラスメントの防止等コンプライアンスの徹底

職員がセンターのCIに謳われる「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等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、サービス規程、ハラスメント防止

要綱、組織マネジメント要綱の見直し・整備とこれらを徹底するための研修の実施、相談窓口機能の強化等、総合的取組を推進する。

ウ 働きやすい働きがいのある職場実現のための本部・支部連携枠組みの構築

法人理念や行動指針に基づき支部における実績向上や、働きやすい働きがいのある職場づくりのために、本部と支部と一緒に考える機会の設置や制度の構築を行う。

(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3分の1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8年度の事業運営にあたっては、これらのことを円滑に実現することができるよう、次の取組を推進する。

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、地域医療介護総合確保基金（以下「基金事業」という。）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 事業進捗管理の徹底

事業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を行う。

(3) 人材基盤の整備

ア 職員の処遇改善

職員の処遇改善について、職員給与のベースアップを図るとともに、諸手当、賞与の支給基準についても検討を行う。

イ 職員の人材確保

職員の人材確保について、採用方法を見直しつつ、積極的な取組を図る。

ウ 職員の人材育成の強化

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が定められた職員の採用や人材育成について検討を行い、よりの確なものとするための見直しや明確化を図る。

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、入職後の研修、フォローアップ、向上研修等について、その内容の充実を図り、職員の定着、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情報インフラ整備

センター内部の各種システムについては、パソコンの活用状況や電話交換機の老朽化を確認し、更新を計画的に進める。

また、メールのセキュリティ確保のため、不審メールの受信が多いメールアドレスの変更を行う。

イ センターの各種事業の運用における AI 活用の方向性

業務の効率化を加速させるため、生成 AI の活用に係る基本方針を整理するとともに、NotebookLM の活用ができる体制を整える。

Ⅲ 令和8年度における事業運営

1 雇用管理改善等援助事業

令和8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。

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8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組を行う。

- ① 拡充された「介護職員等処遇改善加算」の取得の支援
- ② 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）
- ③ 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
- ④ 外国人介護人材の職場定着に関する支援
- ⑤ 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雇用管理改善の専門相談援助

人事管理制度、賃金体系、就業規則等の諸規定、教育訓練、福利厚生等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、社会保険労務士・中小企業診断士等を雇用管理コンサルタントとして委嘱し、介護労働サービスインストラクターと連携して専門相談援助を実施する。

また、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に関しては、その専門知識を有する者を雇用管理コンサルタントとして委嘱し、介護労働サービスインストラクターと連携して専門相談援助を実施する。

(イ) 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、医師、看護師、臨床心理士等をヘルスカウンセラーとして委嘱し、介護労働サービスインストラクターと連携して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、特に優れた取組をセンターとして表彰するとともに、ホームページ上で公開し、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

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、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。実施にあたっては、各地域の実情に応じて、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観点から効率的かつ効果的な運営方法の見直しを図る。

(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「介護ウイン

ドウ」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の一部を助成する。

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①から⑤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」関係等を中心に、支部において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、本部においても全国共通WEBセミナーとして企画立案したものを動画配信により提供する。

(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7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 四訂版」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①から⑤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

a 参入促進に係る事業

(a) 地域における介護のしごと魅力発信事業

(b) 介護人材確保のための福祉施策と労働施策の連携体制の強化

b 労働環境・処遇の改善に係る事業（介護テクノロジーの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）

(a) 管理者等に対する雇用管理改善方策普及・促進事業

(b) 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)

(c) 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)

(d) 都道府県介護現場革新会議で定めた管内地域の介護現場の生産性向上や人材確保に係る対応方針に基づき行う事業

c 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) 地方自治体が外部団体に委託して実施する事業

a 介護職員等処遇改善加算取得促進支援事業等

b 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等

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)

(独) 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

令和7年度において、事業受託に伴う業務のウェイトが高まっている状況を踏まえ、介護事業者等表彰のための支部から本部への推薦手続等の簡素化・省力化を図ったところである。令和7年度に見直しを行った推薦手続等により、令和8年度においても介護事業者等表彰を行うこととし、各支部の支援により改善が図られた事例を、職場改善好事例の収集とあわせて各支部より推薦を受け、審査の上、好事例として理事長表彰を行う。

(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、介護事業者に対する補償制度の運営を行う。

本制度の周知に当たっては、未加入の事業所のほか、自治体の介護保険所

管部署に対しても、積極的なパンフレットの配布に努める。

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

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つなげる。

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等により、受講生の確保に向けた取組を行う。

なお、開講時期については、原則として6月中旬とし、令和7年度に「6月初旬開講」で定員充足率が80%を超えた支部又は特段の事情がある場合は、「6月初旬開講」のほか、「7月開講」としても差し支えないものとし、労働局との協議を踏まえ、受講者確保に最適な開講日を設定する。

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等「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8年度においては令和6年度にとりまとめた介護事業所における中間

管理者の研修カリキュラム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研修プログラムの構築を進めるとともに、介護事業所におけるマネジメント技術の評価方法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、助成対象となる可能性があ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8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全国共通 WEB セミナー（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。

なお、人材開発支援助成金については、特定の事業者の訓練ニーズに基づくカリキュラムにより実施する訓練は、助成対象でないことに留意する。

ウ その他の在職者向けスキルアップ講習（一般公募）

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」及び「障害者総合支援法関連研修」等の講習がある。

また、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。

なお、一般公募で実施する実務者研修については、令和７年度に医療的ケア（５０時間）を通信とする完全通信コースとなる「実務者研修 ３２０時間・４５０時間コース（医療的ケア通信）」を開始したことから、新たな自前事業として積極的に実施する。

（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。また、地方自治体に働きかけるにあたっては、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８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」等の受託について、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
 - a 参入促進に係る事業
 - （a）入門的研修
 - （b）生活援助従事者研修等
 - b 資質の向上に係る事業
- （イ）地方自治体が外部団体に委託して実施する事業
 - a 認知症介護実践研修（実践者研修、実践リーダー研修）
 - b 介護支援専門員（実務未経験者、主任）の更新研修
 - c 介護支援専門員実務研修受講試験
 - d 喀痰吸引等研修
 - e 実務者研修、初任者研修
 - f 外国人介護人材支援研修
 - g 新人介護職員交流会事業
 - h 介護職員階層・職種別研修
 - i その他地域包括ケア、ケアマネジャーに関する研修
 - j 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等
- （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
 - a 外国人介護人材支援研修
 - b 新人介護職員交流会事業
 - c 介護職員階層・職種別研修等

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

センターの認知度向上に向け、広報戦略を策定し多角的な周知を展開する。

特に、プレスリリースによるマスコミに対する発信を積極的に実施するほか、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 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い、利用者にとって有益な情報発信に積極的に努めるとともに、イメージアップを図る。

なお、介護現場において認知症の利用者に対する介護に係る知識向上やケア技術の向上を図ることが求められていることに対応し、地域において実施される認知症関係の各種研修会の情報を当センターのホームページによって一元的に提供する。

(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・販売

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。

令和8年度はサービスの申込者が継続して支援サービスを活用いただくために、ホームページを更新する際のサービス活用方法や手順等を周知するほか、サービスの充実を図り、利用事業主の拡大に努める。

(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ることから、その加入促進を図ることが重要である。

令和7年度においても、引き続き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、機関誌「ケアワーク」の無料配布、各種講習・セミナーや図書の特典販売、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、新規会員獲得と継続に努める。

IV 令和8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、令和5年1月にCI（コーポレート・アイデンティティ／法人理念）を制定しており、引き続きその周知徹底を図るとともに、「働きやすい働きがいのある職場づくり」のためにどのような取組を行うことが良いかについて検討し、実行する。

(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遵守

(ア) コンプライアンスの徹底

当センターは、厚生労働省の指定法人として国の事業の代行を行う公益法人であることから、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るとともに、各種会議及び研修の場において、職員に対し、「コンプライアンスガイドライン」に基づいて、コンプライアンスの重要性を徹底させる。

(イ) 職員のサービスルールの明確化

「働きやすい働きがいのある職場」というセンターのCIのキーコンセプトに沿って、センターにおける職員のサービスルールを明確化し、これに沿った研修及び指導を行う。

イ ハラスメントの防止

職員がセンターのCIに謳われる「働きやすい働きがいのある職場」を実現するためには、まずハラスメントの防止を図ることが重要であることから、「ハラスメント防止要綱」等に基づき、管理者及び職員に対するハラスメント研修を実施する。

特に、最近問題になることの多い環境型モラルハラスメントの考え方を整理し、「ハラスメント防止要綱」等の改正と徹底を行う。

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。

令和7年4月から施行された公益法人会計基準においては、決算帳票の変更等が見込まれていることから、十分な情報収集を行い慎重に対応する必要がある。円滑な移行のため、3年間の経過措置期間を利用し、令和10年度予算からの新基準対応を目指して検討を進める。

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、「公益通報に関する規程」に基づき、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」、「個人情報管理規程」に基づき、個人情報の厳正な管理徹底を図る。

(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、意識の徹底及び情報セキュリティ対策を図る。

イ 災害・感染症等のリスク管理

災害や感染症の発生等に係る事業継続計画（BCP）を周知徹底し、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策を講じられるよう更なる推進を行う。

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

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、支部長指揮の下、3職種（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）体制の運用の状況を確認しつつ、業務内容等の見直しの必要性を検討する。

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、事業・業務単位のマ

マニュアル作成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、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、好事例や具体的なノウハウを含む受託に資する実質的な情報を提供する等、支部の運営の支援を強化する。

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を推進する。

エ 本部・支部の連携機能の強化

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全国会議や職種別会議の機会に加え、Web 会議システム等を活用して相互理解を推進するとともに、規程の見直しやマニュアル及び要領等の整備を進め、ノウハウの平準化を徹底し、連携機能を強化する。

オ 対外的な連携強化

厚生労働省関係部局や介護関係団体との連携を一層深め、介護現場のニーズの把握やセンター事業の周知等の強化を図る。

(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

交付金事業では財源を有効に活用するため、事業目標の達成に合わせた予算執行状況の把握に努め、用途を明確にし、不要な支出発生がないよう予算管理する。

自主事業では、スキルアップ講習やセミナー開催、自治体等からの受託事業等による安定した収益を確保しつつ、経費節減を図り、収支差額を確保するための予算管理及び事業進捗状況の把握に努める。

イ 業務の簡素・合理化の推進

支部の業務簡素・合理化推進に係る要望事項について、実施可否を検討し、その結果及び理由を支部へ回答するとともに、実施可能なものから随時実施する。

3 人材基盤の整備

(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、人事評価の活用、能力に応じた昇格・正規職員登用、勤務延長等を引き続き実施し、適切な運用を図る。

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

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、人材育成方針に基づき、職員研修制度の体系化を図り、年間計画に基づき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。

イ 更なる事項の検討・実施

職員の人材育成の強化に向けて、試用期間から本採用、雇用契約更新、無期雇用転換、昇任、正規職員への登用、65歳超の雇用延長に関してのそれぞれの基準及び職種や、それぞれの職位において果たすべき役割、責任範囲、人事評価基準等、人材育成方針について一層の明確化を図り、その実行に向けた取組を順次実施する。

(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、予防接種費用の一部補助等感染予防対策を推進し、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

本部衛生委員会で本部・支部の状況を確認・不適切な支部の要因を把握し、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

CHECK&ACTION やストレスチェックを活用し、職員のメンタルヘルスの状況を確認して対応策を検討するとともに、産業医の健康相談日の利用促進の周知に取り組む。

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及び取組をさらに推進する。

4 インフラ基盤の整備

(1) センター内部システムの情報インフラ整備

センターのメールアドレスには、月間 10 万通を超える不審メールが受信される深刻な事態となっている。セキュリティを担保し被害拡大を阻止するため、不審メールの受信が多いアドレスの廃止及び新アドレスへの移行を実施する。なお、業務への影響を最小限に抑えるべく、経過措置期間を設けた上で段階的に切り替える。

また、パソコンについて、各支部から追加配備の要望や故障発生が増加している状況を鑑み、更新を計画的に進める。

(2) センターの各種事業の運用における AI 活用の方向性

センターにおける生成 AI を活用した業務の効率化に向けた基本的な方針を整理するとともに、令和 8 年度においては、議事録作成の自動化や組織内の通達やマニュアル等を NotebookLM に集約し、誰もが迅速に必要な情報を参照できる体制を整える。

また、各種の生成 AI の導入にあたっては、データ保護が担保された安全な環境での業務利用ができるよう、有料版の導入を検討する。

(3) 職場環境の整備

快適な職場環境を実現するため、業務の効率化や利便性の向上等が見込まれる場合は、予算の範囲内で移転やレイアウト変更等を検討する。

令和8年度 事業計画数値目標一覧

1 雇用管理改善等援助事業

事業名及び項目名	単位	令和6年度 実績 (①)	令和7年度 計画 (②)	令和7年度実績 (1月末現在) (③)	令和7年度達成率 (1月末現在) (③/②)	令和8年度 計画 (④)	令和8年度計画数 対前年比 (④/②)	備考
交付金事業								
介護労働サービスインストラクターによる雇用管理相談援助	訪問回数	23,567 回	22,450 回以上 ※	21,400 回	95.3 %	22,450 回以上 ※	100.0 %	
	小規模・開設3年未満の事業所割合	65.0 %	50.0 %以上 ※	63.0 %	126.0 %	50.0 %以上 ※	100.0 %	
	1年経過した時点の離職率	10.7 %	14.0 %以下 ※	10.8 %	— %	14.0 %以下 ※	100.0 %	
雇用管理コンサルタントによる専門相談援助	相談援助時間	3,312.5 時間	3,200.0 時間以上 ※	2,804.5 時間	88.0 %	3,200.0 時間以上 ※	100.0 %	
	1年経過した時点の離職率	10.7 %	14.0 %以下 ※	9.8 %	— %	14.0 %以下 ※	100.0 %	
ケアワーカーの健康診断受診促進	支給者数	157 人	270 人以上	39 人	14.0 %	190 人以上	70.4 %	
自主事業								
自前事業								
事業者支援セミナー	実施回数	74 回	72 回以上	57 回	79.0 %	60 回以上	83.3 %	
受託事業								
雇用管理責任者講習	実施回数	0 回	188 回以上	192 回	102.0 %	188 回以上	100.0 %	
	受講者数	0 人	6,000 人以上	6,619 人	110.0 %	6,000 人以上	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(労働局受託事業)	受託件数	11 件	20 件以上	10 件	50.0 %	20 件以上	100.0 %	
その他自治体等からの受託事業	受託件数	166 件	248 件以上	266 件	107.0 %	263 件以上	106.0 %	

※ 厚生労働省によって、定められた計画数であること。

2 能力開発事業

事業名及び項目名	単位	令和6年度 実績 (①)	令和7年度 計画 (②)	令和7年度実績 (1月末現在) (③)	令和7年度達成率 (1月末現在) (③/②)	令和8年度 計画 (④)	令和8年度計画数 対前年比 (④/②)	備考
交付金事業								
介護労働講習	受講者数	1,438 人	1,880 人以上 ※	1,695 人	90.0 %	1,880 人以上 ※	100.0 %	③については、終了後1か月時点
	終了後3か月時点の就職率	90.7 %	85.0 %以上 ※	74.1 %	87.0 %	85.0 %以上 ※	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専門相談援助）	相談援助件数	2,178 件	1,800 件以上 ※	1,813 件	101.0 %	2,060 件以上 ※	114.4 %	
自主事業								
自前事業								
短期専門講習	実施回数	183 回	165 回以上	142 回	86.0 %	145 回以上	87.9 %	
ケアサポート講習	実施回数	699 回	438 回以上	611 回	139.0 %	528 回以上	120.5 %	
その他自前事業	実施回数	106 回	110 回以上	75 回	68.0 %	97 回以上	88.2 %	
受託事業								
自治体等からの研修等の受託事業	実施回数	150 回	159 回以上	76 回	48.0 %	180 回以上	113.2 %	

※ 厚生労働省によって、定められた計画数であること。

3 情報発信等介護支援事業

事業名及び項目名	単位	令和6年度 実績 (①)	令和7年度 計画 (②)	令和7年度実績 (1月末現在) (③)	令和7年度達成率 (1月末現在) (③/②)	令和8年度 計画 (④)	令和8年度計画数 対前年比 (④/②)	備考
賛助会員数	加入口数	3,315 口	3,350 口以上	3,318 口	99.0 %	3,382 口以上	101.0 %	
出版物関係								
図書販売	売上額	44,216 千円	36,283 千円以上	33,934 千円	94.0 %	35,010 千円以上	96.5 %	