

平成26年度事業計画書

公益財団法人介護労働安定センター

1. 現状と課題

(1) 介護労働者の現状

我が国人口の老年（65歳以上）割合は、出生低位の影響もあり平成25年（2013年）8月の3,171万人（全人口の25.2%）から、団塊世代が70歳代を迎える平成29年（2017年）には3,518万人（全人口の28.0%）、平成35年（2023年）には3,644万人（全人口の29.8%）へと増加が見込まれている^{※1, 2}。

これにより要介護認定や要支援認定者も平成25年4月末日現在546万人となっており、介護サービスの需要拡大とその雇用拡大も見込まれている^{※3}。

こうした中、労働集約的な介護サービス分野に係る労働力の状況については、介護を行う介護職員数が、平成23年（2011年）の約139.9万人から平成37年（2025年）には約237～249万人程度が必要と見込まれている^{※4}。

※1 総務省統計局「人口推計（平成25年8月確定）」

※2 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成25年1月推計）」

※3 厚生労働省「介護保険事業報告」

※4 厚生労働省「社会保険保障審議会介護保険部会（第53回）資料」

(2) 介護労働者の課題

① 有資格者の介護関係業務への非従事

平成21年10月1日現在の介護保険施設及び居宅サービス事業所等における介護職員数約134.3万人、内介護福祉士45.5万人^{※5}であるが、有資格者数を見れば介護福祉士登録者数は平成21年9月末現在81.1万人（平成25年9月末現在は118.4万人）^{※6}にもものぼり介護関係業務に従事していない有資格者が多数存在している。

② 高い早期離職者の割合

やりがいを抱きながら職業生活をスタートする者が多いものの短期間で離職する者の割合が高い。

当センターの「平成24年度介護労働実態調査結果」（以下「実態調査結果」という。）によれば、介護労働者に現在の仕事を選んだ理由について聞いたところ、「働きがいのある仕事だと思ったから」という理由が54.9%と最も多かったにもかかわらず、平成23年10月1日から平成24年9月30日までに離職した者の勤続年数を見ると、「1年未満の者」が39.9%、「1年以上3年未満の者」が34.2%と、この1年の期間に離職した介護労働者のうち4人に3人はその事業所における勤続が3年未満で離職している。

③ 労働者の不足

労働者の過不足感について、実態調査結果を見ると、介護事業所の57.4%が「不足している」と感じており、中でも訪問介護員の不足については67.9%の事業所が不足を感じている。

（参考）^{※7} 全職業計有効求人倍率 平成23年 0.62倍、平成24年 0.74倍
介護関係職種有効求人倍率 平成23年 1.65倍、平成24年 1.73倍

④ 労働条件等への不満

介護労働者の不満等について実態調査結果（複数回答）を見ると、「賃金が低い」が43.3%と最も多く、次いで「人手不足」が42.4%、「有給休暇が取りにくい」が35.6%、「身体的負担が大きい」が30.0%、「社会的評価が低い」が28.6%と続いており、介護労働者として働きつつも労働条件や業務に対する社会的評価への不満が大きい。

⑤ 雇用管理の基本的枠組みが不十分な事業所の存在

開業間もない小規模の介護事業所においては、労働法規への理解不足等から、労働時間・割増賃金・就業規則等の法違反や労働安全衛生法の扱いが未整備など、雇用管理の基本的な枠組みが確立されていないケースが見られる。

※5 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

※6 厚生労働省ホームページ「社会福祉士・介護福祉士の他施策情報」

※7 厚生労働省「職業安定業務統計」

(3) 介護労働安定センターの取組み

ア 当センターは、平成4年4月に設立して以来、介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「介護労働者法」という。）に基づき介護労働者の人材養成と雇用管理改善を中心に事業運営を行ってきた。

特に、設立当初の時代背景にあっては、家政婦（家庭奉仕員を含む。）の処遇問題、病院内の付添看護の解消問題及びゴールドプランの介護人材不足対応として家政婦紹介所に登録された家政婦（ケア・ワーカーと称する。）の介護分野への就労対策を講じてきた。

平成12年度の介護保険法施行後、なお一層の人材不足見込みから他産業から介護分野への人材移動を促進すべく、ハローワークと連携した再就職支援の取組みを行い、これまで延べ約23万人余の人材養成を行ってきた。

平成19年度からの人材養成は、ヘルパー養成から高度な知識習得と正規雇用を目指した介護職員基礎研修500時間へ移行するとともに、平成24年度には新人材育成スキームに則った実務者研修のモデル的取組みを行い、平成25年度からは介護労働講習（実務者研修を含む）を全国的に実施した。

これら人材養成にあたっては、当センターが培ってきたノウハウを生かすことにより平成24年度（介護職員基礎研修分（以下同じ））の受講修了者の就職率90.7%（内介護事業所には92.8%）の実績を得ている。（平成25年度の就職率は講習が3月修了のため未定）

また、平成20年度からは、介護サービスの高度化対応及び介護労働者の資質向上を図る観点からキャリア形成支援事業を展開している。

イ 一方、介護分野の雇用環境においては、介護保険法施行前の措置時代からの不安定な雇用契約、介護保険法施行後の介護報酬の引下げ等から処遇改善が進

まず、多くの離転職を招き、介護人材不足から介護保険制度そのものの持続性に懸念が示された。

当センター設立当初は、介護従事者は労働者であり適正・適法な雇用関係の形成を図る必要があるとの理解を得ることに重点を置き、また、その後は人材確保と定着率向上等のため国から委託された助成金等を活用して事業所内の雇用管理改善の啓発促進に努めてきた。

なお、介護保険法の施行に伴い、新たに介護分野に進出する事業主等を対象に、労働力確保と良好な雇用機会の創出のための助成金による時限的支援にも努めてきた。

また、平成14年度から実施している「介護労働実態調査」は、政府の社会保障と税の一体改革や介護報酬率改定等の基礎データとして活用されるとともに、都道府県の施策検討の場においても利用されている。

労働局・ハローワーク等と連携した介護労働者等の雇用管理改善等の啓発支援については、「介護の日（11月11日）」の啓発週間を中心に全国的展開に努めている。

ウ しかしながら、介護事業所における労働関係法令の理解不足やこれからの介護サービスの需要増に伴う就労者数の増加により、今後、ますます雇用関係が大きな課題となることが見込まれる。

介護事業の健全な発展のためには、当センターの事業の着実な実施とともに行政機関との連携及び介護保険制度や介護福祉士等の資格制度を踏まえつつ、労働環境の改善、福利厚生の実施、教育訓練の実施等の雇用管理改善の啓発・支援により一層努める必要がある。

2. 介護労働安定センターの課題と対応

(1) 事業仕分けのフォローアップ

ア 当センターは、平成22年10月実施の行政刷新会議による事業仕分けにおいて「平成25年度を目途に、交付金依存体質を改めることに向けセンターの運営の在り方を見直す。」とされた。

これを受けた厚生労働省は、平成23年11月から外部有識者による検討会を開催し、平成25年度交付金予算への反映等のため、介護事業所へのヒアリングやアンケート調査結果を基にした中間報告の取り纏めのほか、平成25年3月4日に中間報告に係る具体的な事業展開について検討がなされた。

また、同検討会においては、平成14年3月の閣議決定に基づく「国から交付された補助金等が年間収入の2/3以上を占める法人については、その解消を図る。」を拠り所に自主事業の拡充を求めている。

イ 求められる事業展開

(ア) センターに求められる役割と対応

- ① 国の代替機能
雇用管理相談・介護労働講習の実施、介護労働実態調査の実施、ワンストップ機能を持つ観点からの取組み
 - ② 専門性の向上
雇用管理相談援助、能力開発機能、関係性を高める、データベースの活用、情報・研修の観点からの取組み
 - ③ 地域における関係機関との連携
プラットフォーム（介護労働懇談会）の設置の取組み
 - ④ 人材の発掘・定着
高校とのパイプ役、研修、事業所見学会、インターンシップの取組み
- (イ) 交付金の用途の特化・重点化
- ① 雇用管理相談の特化・重点化
 - ② 能力開発事業の重点化
 - ③ ニーズに応える調査研究の実施
- (ウ) 自主事業の拡充
- 既存事業の基本部分からの洗い直しとともに、新規自主事業の開拓や既存事業の拡充に積極的に取り組むことにより交付金事業と自主事業の割合の適正化を目指すものとする。

(2) 雇用管理改善の積極的な展開

介護労働者の離職率低下等の課題は、賃金以外としては経営マインドの影響が大きいと考えられる。特に、労働法令の基本的事項の習熟のみならず、労働契約時の適法な取扱いを行うことにより、安定的な経営につながるという意識が不十分である場合も見受けられる。

また、改正介護保険法（平成24年4月施行）では、「介護職員処遇改善交付金」に変わる「介護職員処遇改善加算」が設けられ、その算定要件に労働法規の遵守、労働保険料の適正納付、介護職員の任用上の職責・職務内容の周知等が規定されたこともあり、センターの公益的な強みを活かし、開設後に一定期間経過した事業所や小規模事業所を対象として、従前に増して継続した相談支援を行う必要がある。

このため、介護の日（11月11日）の取組みの他、地域の行政機関や介護関係団体並びに介護分野の関係機関等が参集して施策や事業の理解などを通じた介護労働の在り方を検討する場として介護労働懇談会を実施し、各支部（所）が事務局を務める。

また、ホームページ等を通じて事業活動の周知広報に努めるとともに、個別には介護労働者の雇用管理改善に資するパンフレットや介護労働実態調査等の結果を活用した積極的な相談支援に努める。

(3) 人材確保の積極的な展開

他産業から介護分野への人材移動による人材確保については、ハローワークとの連携の下、介護労働講習（実務者研修を含む）の着実な実施と就職支援により行う。

また、介護に従事する労働者等を対象とした知識や技術向上等を付与する研修についても、研修ニーズを踏まえたコース設定の下、積極的に実施するものとする。特に、事業所のオーダーに応じた出前型の講習の拡充に努める。

(4) 基本的対応について

上記の課題等を踏まえ、次により基本的対応を図るものとする。

ア 交付金事業の効果・効率的な運営の実施

イ 経費の縮減

既存事業については、拡充と併せて収益性にも配慮し、重点業務の選択、効率化等を通じて経費縮減を図るものとする。

ウ 数値目標・業績評価等を意識した取組みの推進

平成26年度の目標値の設定は、別添1のとおりである。

また、雇用保険二事業の平成26年度の目標値は、現段階では未定（例年10月から12月頃決定される。また、平成25年度の目標値は別添2のとおりである。）であるが、目標が達成されるよう運営等の推進を図るものとする。

実施結果については、業務評価を行い、今後の業務改善に反映させることとする。

また、各支部（所）の業績評価は、事業の収支状況と実績を基準として比較し手当支給により意識高揚を図ることとする。

3. 各事業の運営

(1) 雇用管理改善等援助事業

ア 雇用管理改善等援助事業

(ア) 介護労働サービスインストラクターによる相談援助（交付金事業）

相談援助事業は、小規模・開業間もない事業所及び課題・問題に直面している事業所を対象にフォローアップなど効果的な訪問と情報提供を適宜組み合わせ実施する。

特に、雇用管理改善用パンフレットや介護労働実態調査結果並びに雇用管理好事例を効果的に活用する他、労働者の勤労意欲の向上や定着指導を図るため、労務管理や法令遵守等をテーマとした相談・援助に取り組む。

また、ハローワークからの情報提供により事業所訪問を行い、支援が必要と思われる事業主（離職者の多い事業所を含む。）を中心にフォローアップ

を実施する。その際、事業所への同行訪問を行うなど、労働局・ハローワークと連携した雇用管理相談援助を実施する。

(イ) 外部専門家への委嘱による相談援助（交付金事業）

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へ委嘱して実施する。

なお、効果的・効率的に行うための集団型・出前型による相談の他、県庁所在地外の地域においても相談援助できるよう計画する。

(ウ) 雇用管理改善の好事例の情報提供等（交付金事業）

雇用管理改善として相応しい内容となるよう、引続き事例収集と記載内容の向上を図るとともに、ホームページ上の公開の他、上記（ア）（イ）の相談援助の場においても活用を図る。

(エ) 雇用管理責任者講習（自主事業）

厚生労働省委託事業（一般競争）により、介護事業所において雇用管理に責任を有する者を対象に、介護労働者の採用、就業規則、労働時間管理、賃金管理、退職、解雇、労働保険、社会保険、健康管理等についての講習の実施を通じて、雇用管理責任者の選任、介護労働者の雇用管理の改善を図る。

(オ) 事業者支援セミナー（自主事業）

本事業は、介護事業主及び介護団体等の長並びに中間管理者を対象に、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テーマも取込んでセミナーを実施する。

(カ) 雇用管理改善支援委託事業（新規）（自主事業）

事業主が自ら職場を診断できるチェックリストを作成するとともに、各事業所の最適な雇用管理方法の導入などを盛り込んだ「雇用管理改善マニュアル」を作成し、離職率が高いなど雇用管理改善が必要な事業所に配布・周知を行う事業である。

現在、厚生労働省委託事業（企画競争）の公募に対して、センターの蓄積してきた経験やノウハウを生かして企画・応募しているところである。

(キ) 介護労働シンポジウムの開催（自主事業）

介護労働者の雇用管理の改善等について広く啓発・普及を促すため「介護の日」と関連づけて実施する。

イ 介護労働実態等調査（交付金事業）

介護労働実態（事業所・労働者）等調査は、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を焦点に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 地域における関係機関との連携（交付金事業）

介護分野の人材確保・定着を促すため、労働局を始めとする行政機関の協力を得て、地域の介護労働関係機関を参集し、施策等に係る情報交換や役割分担などの検討の場として介護労働懇談会を実施し、各支部（所）が事務局を務める。

エ 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、介護事業主に雇用された介護労働者が業務上等の偶発的な事故によって傷害や感染症に罹患した場合の補償等、また、家政婦（夫）紹介所の登録ケア・ワーカー等を対象に介護サービス提供中の事故補償等について損害保険会社と連携し、集金事務と制度周知に努めることにより、その職場定着の促進を図るものとする。

（イ）賃金不払事故補償事業

看家団体等と連携し、「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 介護労働講習

（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）

雇用保険受給者の再就職促進を目的に実践的介護技術の修得を目指す本事業の運営にあたっては、ハローワークとの連携のもと、研修期間中、受講者に対して就職意欲を高める支援を講ずることにより介護分野への就労を促すものとする。

また、研修受講者は、雇用保険の受講指示者であるが、長期間の講習であることへの理解や就労意欲に積極的な者の確保に意識した取り組みを図るものとする。

なお、本講習は、全47支部（所）にて実施する。

（イ）受託による介護講習の実施（自主事業）

介護労働者の確保のため、従前にも増して、都道府県や介護団体等のニーズ把握に努め、積極的に応札する等の対応を図る。

また、事業運営においては、研修の質に配慮しつつ受講者の確保にも努め積極的に対応を図るものとする。

① 都道府県等の企画公募型による養成研修の受託にあたっては、当該実施要領により、年度途中の機動的な対応を含めて積極的に対応を図る。

② 介護労働者等のキャリアアップ促進を図るため、助成金など受講料負担軽減（訓練経費・訓練期間中の賃金等）を促しつつ取り組む。

(ウ) 資格取得等を支援する教育訓練の積極的な実施（自主事業）

本講習については、介護福祉士などの資格取得を通じて職業意識の向上等に繋げることにより、職場定着や介護サービスの質の向上に資するため、地域ニーズを踏まえ積極的に実施する。

- ① 実務者研修50時間（医療的ケア）、及び320時間（ヘルパー2級若しくは初任者研修修了者向け）の計画・実施
- ② 喀痰吸引等研修の計画・実施
- ③ 平成26年度介護福祉士国家試験内容を踏まえた介護福祉士準備講習の計画・実施
- ④ 介護支援専門員実務研修受講試験のための準備講習の計画・実施
- ⑤ NHK学園が行う実務者研修（通信教育）から医療的ケア等を受託

(エ) 在職者の向上訓練の企画・実施（自主事業）

介護サービスの質の向上を目指した講習として、地域ニーズを的確に把握するとともに在職者が受講しやすいよう工夫し、受講機会の拡大を図る。

(オ) 現役世代サポート事業（新規）（自主事業）

団塊世代が75歳に向かう中、介護サービスを行う事業者やその働き手のみならず、一般企業に就労している現役世代の者においても、「いつでも、だれでも」その親等の介護問題に不安を抱えながら就労する状況から、介護離職を誘発する事態にも繋がることが見込まれる。

このため、一般企業の従業員等を対象に基本的な介護技術や知識等の習得を目指した事業を実施するものとする。

イ 研修コーディネート事業（交付金事業）

介護サービスの需要増や質的な多様化・高度化に伴う介護労働者の確保と定着に向けた人材育成やキャリアパスの構築に係る課題対応のため、また、人材不足等による研修実施体制の未整備や介護労働者自身が適切な研修情報を把握できない等の課題も見られることから、各事業所におけるキャリアアッププランの作成や介護労働者が介護サービスを行う上で必要となるキャリア形成についての具体的な支援として次の事業を実施する。

- (ア) 専門家（キャリア・コンサルタント）による相談援助
- (イ) 能力開発啓発セミナー
- (ウ) 介護技術等に関する講習会
- (エ) 研修ニーズの把握及び計画策定の支援

ウ 能力開発調査研究（交付金事業）

「介護事業所における中間管理者層のキャリア形成に関する研究会」を平成25年度に引き続き行う。

(3) 介護支援事業

上記（１）、（２）の事業と相まって、介護労働者の雇用及び福祉に関する情報提供等の支援を行う本事業（自主事業）については、ニーズ把握や提供方法に工夫を加えて積極的に対応を図るものとする。

ア 図書等の刊行・販売事業（自主事業）

（ア）図書等の刊行

図書等は、主に介護労働講習や雇用管理セミナー等と連携した内容の刊行と適正な在庫管理に努める。

また、出版内容は、求められる情報、技術・課題・知識を捉えたものとなるよう努める。

（イ）図書等の販売促進

図書等の販売にあたっては、介護労働講習や雇用管理セミナーの講師等からの情報を基に、機会を捉えた販促（DM広報、広告など）を基本としつつ、介護事業所・教育機関への訪問や関係機関等との連携の機会を活かした販売にも心がける。

また、一般書店・販売委託業者・ホームページも活用して顧客拡大に取り組むものとする。

（ウ）「ケアワーク」の発行・販売

介護労働者の雇用管理改善等に係る情報誌として発行を行い、賛助会員を含め購読者への啓発に資する内容に努める。

イ 介護事業者ホームページ支援事業（自主事業）

中小規模運営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

当センターの事業趣旨に賛同された方を賛助会員とした運営は、広く介護労働者の雇用管理改善等の事業の普及・啓発に資するとともに、当センターにとって大きな支えとなり得るものであるため、その拡大について不断に努力する。

加入勧奨にあたっては、加入特典を十分に説明するとともに、原則、事業所訪問によりセンター事業の意義等の理解を求めて取り組む。

（４）運営体制の整備

ア 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

当センター職員は、当センターが厚生労働大臣の指定法人として公的業務を執行する機関であり、法令により善管注意義務をもって執務を行う必要がある。

これらについて職員各自が自覚し、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、責任ある行動に努めるものとする。

特に、個人情報の保護については、講習受講生等の情報など適切な管理の

徹底、また、セクシュアル・パワーハラスメント防止についても職員間や講習受講生との間における人権に関する正しい認識を持つことが重要であり適切な意識啓発を行うものとする。

業務上の透明性の確保については、ホームページ等を通じて情報公開に努めるものとする。

(イ) 適正な経理処理の確保と不正防止

会計処理にあたっては、交付金事業と自主事業との適正な経理区分により、効果・効率的並びに適正・適法な処理に努める。

(ウ) 周知・広報

当センターの事業活動を広く周知・広報する手段として、ホームページを活用し、常に最新情報への更新を心がけるとともに、地域の介護関係者の連携強化のため、行政機関や介護関係団体の情報についても当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。

このため、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に努める。

イ 業務の効率化・簡素化

支部(所)内の雇用管理改善等援助事業及び能力開発事業の両事業における、業務の処理方法を見直し、統一的、効率的に事務処理ができるよう、簡素化に努める。

ウ 職員研修の充実

当センターを取巻く環境への適切な対応や現有体制下における一定の成果を果たすためには、職員一人ひとりの専門性及び業務遂行能力の向上がこれまで以上に求められる。このため、新任時はもちろんのこと、職種等に応じた職員研修を着実に実施する。

エ 職員の健康管理

職員の健康管理については、産業医によるメンタルヘルスのほか、衛生管理に配慮し、職員及び利用者にとって、安全で快適な職場の実現、効果・効率的な衛生管理活動を推進していくものとする。

以上