

平成29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) 介護問題に係る政府の対応

我が国の人口の少子化と急激な高齢化の進展に伴う高齢化問題は、今後首都圏をはじめ大都市部にて深刻化する。また、団塊世代層が75歳に到達する2025年には介護サービス需要の急増も見込まれており、これを支える人材不足が大きな課題となっている。特に、最近の景気動向を踏まえると若年層の人材獲得競争が顕著になっており、介護分野の人材定着が喫緊の課題となっている。

政府は昨年6月2日の閣議決定で「ニッポン一億総活躍プラン」を策定し、平成29年度予算において、「新三本の矢」、「働き方改革と生産性向上」に沿った施策に焦点を絞り予算を策定した。

当該プランの中で介護人材確保のための総合的な対策として、介護の受け皿の整備、介護の仕事の魅力の向上、介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性の向上を通じた労働負担の軽減を柱として25万人の介護人材の確保を取り組むとされた。

なお、厚生労働省は、「社会保障審議会介護保険部会」において、平成30年4月施行予定の改正介護保険について検討を行っており、昨年12月9日に「介護保険制度の見直しに関する意見」を公表したところである。

その中で、地域支援事業の推進として、ケアマネジメントの機能強化及び都道府県職員の研修の実施が示され、また、地域包括ケアシステムの深化・推進の基盤整備として、介護人材の確保並びに介護ロボット及びICTによる省力化対策が示されたところである。

当センターにおいては、介護保険制度の見直しの動向に留意するほか、地方公共団体における介護分野の施策の情報を収集することはもとより、関係機関との有機的な連携をさらに密にし、時代の要請に応じた役割を積極的に果たしていくこととする。

(2) 介護労働者の現状

我が国の老年（65歳以上）人口は、平成28年（2016年）8月の3,449万人（全人口の27.2%）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37年（2025年）には3,657万人（全人口の30.3%）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28年10月末日現在629.7万人となっており、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25年（2013年）の170.8万人から平成37年（2025年）には約253万人程度が必要と見込まれているのに対し、平成37年（2025年）に確保できる職員数は215万人にとどまり、さらに約38万人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29年1月報「平成28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24年1月推計）」
- ※3 厚生労働省「介護保険事業状況報告（平成28年10月暫定版）」
- ※4 厚生労働省「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計（確定値）について」（平成27年6月報道発表）

（3）介護労働者の課題

ア 労働者の不足

労働者の過不足感について、当センターの「平成27年度介護労働実態調査結果」（以下「実態調査結果」という。）を見ると、介護事業所の61.3%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77.7%の事業所が不足を感じている。

なお、有効求人倍率を見ると平成28年6月に統計開始以来初めて、全都道府県において1.0倍を超え、平成28年の有効求人倍率は1.36倍となり、昨年に比べ0.16ポイント上昇した。その中でも、介護関係職種においては3.66倍となり、昨年度に比べ0.58ポイント上昇したことから、労働者の不足は顕著である。

（参考）^{※5} 全職業計有効求人倍率 平成27年12月1.21倍、平成28年12月1.36倍
介護関係職種有効求人倍率 平成27年12月3.08倍、平成28年12月3.66倍

イ 有資格者の介護関係業務への非従事

平成25年10月1日現在の介護職員数約170.8万人、内介護福祉士約66.1万人であるが、有資格者数を見れば介護福祉士登録者数は平成25年9月末現在119.0万人（平成28年9月末現在は149.4万人）に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^{※4、6}。

ウ 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。

実態調査結果によれば、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52.5%と最も多かったにもかかわらず、平成26年10月1日から平成27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40.2%、「1年以上3年未満の者」が34.6%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。

エ 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、「人手不足」が50.9%と最も多く、次いで「仕事内容のわりに賃金が低い」が42.3%、「有給休暇が取りにくい」が34.6%、「身体的負担が大きい」が30.4%、「業務に対する社会的評価が低い」が29.4%と続いており、介護労働者として働きつつも労働条件等への不満が大きい。

オ 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「職業安定業務統計」

※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」

(4) 介護労働安定センターの取組

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。

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を行い、これまで延べ約23.6万人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28年度介護労働講習（実務者研修含む）の受講修了者の就職率は92.1%（内介護事業所には90.5%）の実績を得ている。

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・キャリア形成を図る観点から「研修コーディネート事業」、「能力開発調査研究」等を実施している。

イ 一方、介護分野の雇用環境においては、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。

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、ますます雇用管理の改善が大きな課題となることが見込まれる。

介護事業が健全に発展するためには、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や能力の開発及び向上に、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) 介護雇用管理改善等計画について

介護労働者法第6条第1項の規定に基づく介護雇用管理改善等計画（平成12年労働省告示第106号）について、平成27年5月13日に介護雇用管理改善等計画の全部を改正する告示（平成27年厚生労働省告示第267号。計画期間：平成27年度から平成32年度までの6年間）が公布・適用されたところであるが、当該計画において、次のア及びイのとおり幅広い分野で、センターが担うべき役割が期待されている。

ア 介護労働者の雇用管理の改善、能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

(ア) 雇用管理の改善

① 雇用管理改善のための相談、援助の実施

- ・ 多種多様な相談へのきめ細かな対応
- ・ 助成金や雇用管理制度全般に関する情報提供等の援助の実施
- ・ 専門家（社会保険労務士、医師等）による複雑な相談事案等への支援

② 好事例の活用

収集した雇用管理改善の好事例集のホームページでの公開等

③ 自己チェック機会の提供

地方公共団体が事業主に対して配布し、回収した「自己チェックリスト」（事業主が自らの職場における雇用管理上の課題を診断できるもの）をセンターに情報提供し、センターの相談援助へつなぐ仕組みの構築等

④ 公共職業安定所とセンターとの連携強化

事業所への同行訪問の実施等

(イ) 職業能力の開発及び向上

① センター等による介護労働者の能力開発

- ・ 介護労働者のスキルアップ研修、個別事業所のニーズに応じたオーダーメイドの研修、医療的ケア等の専門的な研修等の実施
- ・ 介護労働者になろうとする離職者を対象とした介護労働講習の実施

② 能力開発に関する相談援助

- ・ キャリア形成に関する相談援助等の実施
- ・ 能力開発啓発セミナー等の開催

イ その他介護労働の人材確保や福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

(ア) 人材確保

介護職場の魅力を宣伝する「介護の日」関連の行事の実施

(イ) 介護労働懇談会の活用

行政機関、介護関係団体その他の関係機関等の地域の介護労働の関係者が一同に集う「介護労働懇談会」の定期的な開催

(ウ) 労働実態把握

介護労働者の雇用実態や労働環境の調査及び分析をした介護労働実態調査の継続的な実施

(2) 事業仕分け等のフォローアップについて

ア 「厚生労働省独立行政法人・公益法人整理合理化委員会」報告書を踏まえ、労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会（以下「基本問題部会」という。）において審議を行ったところ、同部会において、「財団法人介護労働安定センターに関する指定法人制度の在り方、指定基準の在り方、財団法人介護労働安定センターを指定法人とする妥当性については、同センターが平成25年度を目途に交付金依存体質を改めることに向け、財団法人介護労働安定センターの組織や運営の在り方について、別途設置する検討会の結論を踏まえた上で、改めて検討を行うべきである」と決定された。

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介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会（以下「あり方検」という。）を開催し、平成25年3月には「センターに求められる役割と対応」及び平成25年度を目途に「交付金依存体質」を改善する旨の中間報告が発表された。

イ 平成26年11月及び平成27年8月に「あり方検」が開催されたが、平成25年度を目途に決算の年間収入に占める交付金支出の割合を2/3以下とする「交付金依存体質の改善」について、平成25年度は68.15%、平成26年度は68.13%と2/3を上回る結果となり、平成27年度の決算状況を踏まえ、次の「あり方検」で改めて検討されることとなった。

ウ 平成28年8月に「あり方検」が開催され、平成27年度の決算の年間収入に占める交付金支出の割合が2/3を下回ったこと（60.44%）の報告を受け、介護労働安定センターは指定法人として妥当であり、引き続き介護人材の確保と介護労働者の福祉の増進に大きな役割を果たしていくべきであるとした「介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会最終報告書」（以下「最終報告書」という。）が取りまとめられた。

エ 平成29年2月に「第76回基本問題部会」が開催され、介護労働安定センターに関する指定法人の在り方等について諮られた。その結果、今後も引き続き、介護労働安定センターを指定法人とし、適切な業務運営を果たしていくよう求めていくことが決定されたこと及び最終報告書が妥当であることについて、平成29年3月に開催される「労働政策審議会職業安定分科会」に報告されることとなった。

オ 平成29年3月7日、「労働政策審議会職業安定分科会」が開催され、基本問題部会長から最終報告書が妥当であることが報告されたが、当該報告について、委員から意見が出されることはなかった。

カ 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

② 専門性の向上

雇用管理相談機能、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

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

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

(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

平成29年度以降も継続して、交付金依存率を2/3以下とすることが求められているため、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。

(3) 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 自主事業の拡充及び経費の縮減

自主事業については、「交付金依存体質」改善のために拡充を図るとともに、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の推進

(ア) 数値目標

平成29年度の目標値の設定は、別添のとおりである。

なお、そのうち介護雇用管理改善等計画でセンターに示された目標値は次の

①及び②のとおりである。

① 雇用管理改善業務

- ・ 相談を受けるために訪問を行った事業所の介護職員と訪問介護員2職種の合計の離職率を14.0%以下とする。
- ・ 職員20人以下の小規模事業所又は開設3年未満の事業所への相談訪問割合を、全相談訪問件数の50%以上とする。

② 能力開発業務

介護労働講習修了後3か月時点の就職率を継続的に85%以上とする。

(イ) 業績評価等

上記(ア)の目標が達成されるよう事業の推進を図るものとし、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)については、事業の収支状況と活動実績を基準とした業績評価を行い、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 雇用管理に関する相談援助(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

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による情報提供を適宜組み合わせ実施する。

相談援助をより効果的に行うために、事業者向けに作成した「介護の雇用管理改善 CHECK&DO25」、「介護人材の採用“27のQ&A”」、「介護事業所の採用・定着に向けたポイント」、「訪問介護事業所のための事務効率化Q&A」等や介護労働実態調査結果を配布している。特に、事業所訪問時や事業主からの要請に応じて、働きやすい、働きがいのある職場づくりのための「自己チェックリスト」を活用して雇用管理改善支援を行う。また、雇用管理改善好事例を効果的に活用し、助成金や雇用管理制度全般に関する情報提供等を行う。さらに、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、ハローワーク職員と事業所への同行訪問を行い、労働局・ハローワークと日常的な情報共有など、一層の連携を図り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

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、集団型・個別型を組み合わせ実施するほか、都道府県庁所在地だけでなくそれ以外の地域においても相談援助を実施していく。

(ウ) 雇用管理改善の好事例の情報提供等

雇用管理改善として相応しい内容となるよう、引き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やセンター広報誌へ掲載の

ほか、上記（ア）（イ）の相談援助の場においても活用を図る。

また、事業所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「簡易診断システム」の活用を図る。

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。

ウ 介護労働懇談会の実施（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と連携し、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、地域の課題を議論し、その解決方策を探る介護労働懇談会を2回実施し、各支部（所）が事務局を務める。

エ 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雇用管理改善に資するセミナーを実施する。

オ 「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、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。

カ 受託による地域における雇用管理改善事業の推進（自主事業）

地域における介護事業所の雇用管理改善を図るため、地方公共団体等への積極的な企画提案等の働きかけを行い、受託実施に努める。

（ア）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、介護ロボットの導入やICT等を活用した先進的な雇用管理改善に取り組む介護事業所のモデル調査、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、経験交流会を開催するなど、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

（イ）介護従事者の確保に関する事業（地方公共団体等委託事業）

① 「地域医療介護総合確保基金」を活用し、地方公共団体において実施される「参入促進」、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」に資する事業

② 地方公共団体において独自の施策として実施される「キャリアパス導入支援事業」、「介護業務就業支援事業」などの事業

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、

- ① 介護事業主に雇用された介護労働者が業務上で傷害（ケガ）を被った場合の補償
- ② 介護労働者の業務上の事故（他人を傷ついたり、物を壊した場合）の補償
- ③ 介護事業所の労働者等が個人情報を漏えいした場合の補償
- ④ 家政婦（夫）紹介所の登録ケア・ワーカー等が介護サービス提供中に傷害（ケガ）を被った場合の補償
- ⑤ 家政婦（夫）紹介所の登録ケア・ワーカー等の介護サービス提供中の事故の補償

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

「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 教育訓練等

（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当たっては、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、公共職業安定所長の受講指示を受けた者であるが、長期間の講習であることへの理解や就労意欲が旺盛な者の確保に意識した取組を図るものとする。

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。

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、当該実施要領に基づき機動的な対処を含めて積極的に対応を図る。

また、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、介護福祉士等の資格取得を通じて職業意識の向上等につなげることにより、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。

- ① 320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 平成29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並びに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
- ③ 障害者総合支援法関連及び福祉用具専門相談員指定教習並びに喀痰吸引等研修の計画・実施

(エ) 在職者向け各種講習の企画・実施（自主事業）

介護サービスの質の向上を図るため、介護技術や知識等に関して介護事業所ニーズに応じたオーダーメイドによる短期的又は事業所への出張講習及び助成金の活用講習などの工夫をし、積極的に講習事業を展開する。

併せて、一般企業の従業員等を対象に基本的な介護技術・知識等の修得を目指した事業を実施する。

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）

介護労働者等の能力向上に資する研究会を設置する。

研究会は、介護労働者等がより高度で多様化した介護サービスに対応できるような、能力の向上に資するカリキュラム等の開発を検討することを目的とする。

(3) 介護支援事業（自主事業）

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

(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。

特に、初任者研修テキストについては、販売強化に努める。

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

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。

また、介護保険新規事業者説明会や当センターが開催している事業主向けの講習等において周知し、利用者拡大に努める。

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。

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、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交流会）を開催するなど、賛助会員の拡大に向けた取組の実施に努める。

(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

当センターは、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が、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、責任ある行動につなげるため、各種会議・研修の場において、職員への周知・啓発に努めるものとする。

特に、個人情報保護については、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、適正・適法な処理に努める。

具体的には、「人件費」、「事務費」、「業務費」の区分については、それぞれを前年度と同様に「交付金」、「自主」、「交付金と自主」の負担区分に整理して行っているが、平成29年度の按分率の決定は、受託事業等の可否や実際の人員配置が決定するのが4月以降のため、予算では前年度按分率を踏まえた按分率を適用する。

(ウ) 周知・広報

当センターの事業について、ホームページを活用するほか、事業所訪問により事業概要を説明するなど、当センターの事業活動を広く周知・広報する。その際、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、本部への報告作業も含めた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 職員の能力の発揮

当センターは介護の領域において幅広い分野の役割を担うことを期待されており、職員各人はその期待に応えることが求められている。

そのためには、職員各人がその持っている能力を最大限発揮できるような環境の整備が重要である。環境の整備に当たっては、職員の段階的、職種別なキャリアパスを構築し、その職務に応じた適正な評価を行い、評価に応じた処遇を付与することが必要となる。

こうしたことから、今般職員のキャリアパスを構築するとともに、①正規職員の給与制度の見直しを行い、平準的な給与体系から昇格に重きを置いた給与体系に変更したこと、②有期雇用職員の処遇を改善したこと。

また、人事評価制度を導入し、公平公正な評価に基づく昇格制度の実施及び処遇への反映を行うこととする。

なお、当該制度は来年度4月から本格実施することとしており、今年度は上半期に説明会及び評価者研修を行い、下半期から試行実施することとしている。

さらに、職員各人の専門性及び職業能力の向上を図るため、新任時はもちろん

んのこと、職種別に応じた職員研修を着実に実施する。昨年度は正規職員を対象に中堅職員研修を実施したところである。

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、ストレスチェックを実施するとともに、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。

オ 情報セキュリティ対策

賛助会員、講習受講者、事業所等の個人情報に加え、「行政手続における特定の後塵を識別するための番号の利用等に関する法律」(いわゆるマイナンバー法)の施行により当センターに提供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と認識し、当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、平成29年度以降も引き続きソフト(職員研修等)及びハード(機器整備等)の両面から不断の対策に努めるものとする。

カ 組織運営の充実に向けた取組

運営企画室を設置し、当センターの業務運営方法や実施体制の方向性を検討するとともに、恒常的に本部、支部(所)の管理及び業務の事務を効果、効率的な観点から実地検査により適正に行われているか監査し、必要に応じて改善指導を行うことにより、組織運営の充実に向けた取組に努める。

以上