

# 平成31年度事業計画書

公益財団法人介護労働安定センター

## 1 介護分野の現状と課題

### (1) 介護サービス分野を巡る状況

#### ア 高齢者人口の推移

我が国の高齢者(65歳以上)人口は、2017年(平成29年)8月に3,506万人(全人口の27.7%)となり、その後2025年には3,677万人(全人口の30.0%)となり、2042年に3,935万人でピークを迎えることとなる。

※1

これに並行して、要介護認定や要支援認定者も平成30年11月末現在657.4万人となっており、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。※2

※1 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年4月推計)

※2 厚生労働省「介護保険事業状況報告(平成30年11月暫定版)」

#### イ 労働力の状況

こうした中、介護サービスを行う介護職員については、2016年(平成28年)の約190万人から、団塊の世代が全て75歳以上となる2025年(平成37年度)には約245万人程度が必要と見込まれ、人口の高齢化に伴い介護サービス分野の労働力確保が急務となっている。

これに対し、2025年に確保できる介護職員数は約211万人にとどまり、さらに約34万人が必要と見込まれる。※3

※3 厚生労働省「第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について」(平成30年5月報道発表)

#### ウ 介護分野の人手不足

一方で、介護分野の人材確保に係る環境は厳しさを増している。その要因としては、雇用失業情勢が急激に改善していることが大きく影響していると思われる。

分野別の有効求人倍率※4を見ると、全体の有効求人倍率は平成27年度1.20倍、平成28年度1.36倍が平成29年度は1.50倍と上昇しているが、介護分野の有効求人倍率を見ると、平成27年度2.74倍、平成28年度3.23倍、平成29年度3.79倍と全体を大きく上回っており、介護分野における人手不足感が顕著である。

労働者の過不足感については、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「平成29年度介護労働実態調査結果」(以下「実態調査結果」という。)においても、介護事業所の66.6%が「不足している」と感じており、中でも訪問介護員については82.4%の事業所が不足を感じている。

※4 厚生労働省「職業安定業務統計」

## エ その他の課題

また、実態調査結果をみると、介護業界を取り巻く他の課題として、高い早期離職者の割合(この1年間で離職した介護労働者のうち3人に2人はその事業所における勤務が3年未満で離職)、労働条件への不満が大きい(人手不足に次いで、「仕事内容のわりに賃金が安い」、「有給休暇が取りにくい」があげられる等)及び雇用管理の基本的な枠組みが不十分な事業所が多い(特に、開業間もない小規模の介護事業所)ことがあげられる。

### (2) 介護問題に係る政府の対応等

政府は、平成31年度予算案において、人口が減少する中、人生100年時代を見据え、誰もがその能力を發揮できる一億総活躍社会の実現に向けて、全世代型社会保障の基盤強化に取り組むため、消費税率引き上げによる財源も活用し、必要な予算措置を行うとしている。

厚生労働省においては、Ⅰ 働き方改革・人づくり・生産性革命、Ⅱ 質が高く効率的な保健・医療・介護の提供、Ⅲ 全ての人が安心して暮らせる社会に向けた福祉等の推進に向けた施策を実現すべく予算を策定している。

介護分野においては、介護人材確保の総合的な支援の推進、生産性向上の推進、介護の受け皿の整備、介護人材の確保・処遇の改善を重点施策としている。

また、政府は我が国の深刻な人手不足を解消するため、外国人受入の拡大に資する改正入管法を4月から施行することとしているが、受入のための環境整備として、予算額を大幅に拡大している。なお、受入対象分野は、介護分野を含めて14分野としている。

センターとしては、生産性向上を図るため、介護ロボットやICTの活用支援を行い、介護人材の確保を図るため、介護労働講習等を活用した人材育成を行うほか、非従事有資格者の活用や介護助手・補助者の育成による介護人材の裾野の拡大を図っていくこととしている。

## 2 センターの取組

### (1) 「介護雇用管理改善等計画」への対応

「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」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の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やかな対応
  - ・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付し、回収した「雇用管理改善自己チェックリスト」（事業主が自ら職場における雇用管理上の課題を診断するため、当センターが開発したもの）をセンターに情報提供することで、センターの相談援助へつなぐ仕組みを構築
- 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堂に集う「介護労働懇談会」の定期的な開催

(ウ) 介護実態調査把握

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) センターに求められる役割（指定法人としての役割）

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（平成 22 年 12 月）において、指定法人制度のあり方を全面的に見直すこととされた。また、センターのあり方については、労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会（平成 23 年 11 月）において、「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。）の検討結果を踏まえた上で検討するとされた。

あり方検の中間報告（平成 25 年 3 月）において、センターの取組として次のア及びイが示された。当該取組についてあり方検で検討され、最終報告書が労働政策審議会職業安定分科会（平成 29 年 3 月）において報告され、当センターを引き続き指定法人とすることについて結論づけられた。

ア センターに求められる役割と対応

(ア) 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

(イ) 専門性の向上

雇用管理相談機能、能力開発機能、センターの事業相互の関連性を  
高めること、データベースの活用、多様かつ高度な専門性のある情報  
提供、ニーズに沿った多様かつ専門的な研修の設定などの取組

(ウ) 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

(エ) 人材の発掘・定着

介護人材を発掘、育成するための幅広い研修の実施

イ 交付金の用途の特化・重点化

(ア) 雇用管理相談の特化・重点化

(イ) 能力開発事業の重点化

(ウ) ニーズに応える調査研究の実施

ウ 自主事業の拡充

年間収入に占める自主収入の割合が 1 / 3 以上となる事業計画を策定  
するとともに、その確実な実施を図る。

(3) 基本的な取組

上記（１）及び（２）を踏まえ、次により基本的な取組を行う。

ア 交付金事業の効果的、効率的な運営の実施

イ 自主事業の拡充及び経費の縮減

年間収入に占める自主収入割合が1／3以上となる事業計画を確実に確保するとともに、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の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31年度の目標値の設置は、別添のとおりである。

なお、そのうち介護雇用管理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に職種合計の離職率を14%以下とすること。
- ・ 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%以上とすること。

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%以上とすること。

（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こととし、実施結果については、業績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、事業の収支状況や活動実績に基づき業績評価を行い、手当を支給し意識高揚を図ることとする。

エ 情報収集及び発信を意識した事業展開

（ア）情報収集及び発信

本部及び支部（所）において、介護業界のニーズを常に把握し、関連情報を収集するとともに、収集した情報を発信していくこととする。

具体的には、前述したとおり、本年4月から外国人受け入れが拡大される中、当該受け入れが直ちに介護業界の人手不足の解消に繋がるか不透明な状況である。厚生労働省も具体的な施策を示す段階には至っておらず、介護業界においても、実態調査結果では「外国人を活用する予定はある」と答えたのは、15.9%に止まっており、課題として上げているのは「利用者との意思疎通に支障がある」（58%）となっており、介護事業所においても受け入れに戸惑いが見られる。

当センターとしては、介護労働懇談会や各種セミナーで「外国人受け入れ」をテーマとして取り扱うなどにより、介護業界の外国人受け入れに係る問題、課題等を収集し、厚生労働省へ提供するほか、厚生労働省の具体的な施策や先進的な事例をその都度介護関係者へ提供することとする。

(イ) 情報収集による事業への波及

地方公共団体の介護関係に係る入札情報等を積極的に収集し、それを基に企画・提案し、受託事業に結びつけていくこととする。

3. 平成 31 年度における各事業の運営

(1) 雇用管理改善等援助事業

ア 雇用管理の改善のための相談援助（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

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。

なお、相談援助を行うに当たっては、実際に施設等に足を運び、その実態を適切に把握しながら、事業主から寄せられる多種多様な相談にきめ細かく対応するとともに、助成金や雇用管理制度全般に関する情報提供等の援助も行う。

また、事業主向けに作成した「介護の雇用管理改善 CHECK&DO25」、「雇用管理改善のための業務推進マニュアル」、「訪問介護事業所のための事務効率化 Q&A」や介護労働実態調査結果及び職場改善好事例等を活用し、より効果的な相談援助に努めるものとする。

さらに、ハローワークから支援が必要な事業所に関する情報が提供された場合は、ハローワーク職員と同行訪問を実施するなど、連携した相談援助に努めるものとする。

(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に委嘱の上、連携して相談援助を実施する。

なお、相談援助を効果的・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、センター支部（所）がある都道府県庁所在地に偏ることなく、全域で相談援助を実施するよう努める。

(ウ) 雇用管理改善の好事例の情報提供等

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、ホームペ

ージで公開するとともに、随時、追加、更新を行うことで、内容の一層の充実を図ることとする。

また、平成30年度に改訂した「簡易診断システム」は、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しており、好事例と併せて相談援助に活用する。

#### (エ) 雇用管理改善図書作成

介護事業主による「働き方改革」法の実践を促進するため、介護事業主が実践すべき取組の事例収集・分析を行い、雇用管理改善の啓発を図るための図書を作成する。

#### 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。

また、調査の正確性、信頼性を確保するため、十分なチェックを行う。

#### ウ 介護労働懇談会の実施（交付金事業）

センターの各支部(所)は、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方策を探ることを目的とし、介護労働懇談会を実施する。

#### エ ケア・ワーカーの健康診断受診促進（交付金事業）

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について1人につき4,000円を上限に助成する。

#### オ 事業者支援セミナー（自主事業）

介護事業所の事業主や中間管理者等を対象に、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。

#### カ 「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。

キ 地域における雇用管理改善事業の推進（自主事業）

地方公共団体等へ積極的に企画提案を行い、地域における介護事業所の雇用管理改善を推進する事業の受託に努めるとともに、センターがこれまでに培ったノウハウを活かし着実に事業を実施する。

(ア) 地方公共団体からの受託事業

- 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
- ③ 「介護職員処遇改善加算の取得促進特別支援事業」により、地方公共団体において実施される「キャリアパス」、「賃金体系の整備」等の処遇改善に係る制度導入支援事業

(イ) その他の受託事業

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、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

ク 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、センターが契約者となり損害保険契約を締結し、事業者、介護労働者とケア・ワーカーに対する以下（①～⑤）の補償制度の運営を行う。なお、保険業法に抵触しない正しい周知方法による制度の普及に努める。

- 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賠償事故（他人を傷つけたり、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賠償事故の補償

(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）

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知識と技術を修得するための講習を47支部（所）で実施する。

人手不足感が顕著な労働市場の中で、介護労働講習受講者の定員確保が課題となっていることから、ハローワーク内で介護労働安定センター作成のDVD「介護の仕事を始めよう！一人ひとりが、輝ける場所がある。」を放映するなど最大限の取組を行う。

#### (イ) 受託による講習の実施（自主事業）

厚生労働省が福祉・人材確保対策として示している地域医療介護総合確保基金事業の「入門的研修」等の受託に積極的に取り組む。

#### (ウ) 資格取得等を支援する講習の企画・実施（自主事業）

介護福祉士等の資格取得を通じて、職場定着や介護サービスの質の向上に資する事業であることから、地域ニーズを踏まえ積極的に実施する。

#### (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短期的な講習や専門性を高める喀痰吸引等研修、オーダーメイドによる出張講習を実施する。助成金の活用を勧めるなどの工夫により、積極的に事業を展開する。

### イ 研修コーディネート事業（交付金事業）

介護労働者の人材育成やキャリアパスの構築に係る課題対応のため、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) 相談窓口の設置

#### (イ) 介護人材育成コンサルタントによる相談援助

#### (ウ) 能力開発啓発セミナー

#### (エ) 介護技術等に関する講習会

### 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、より高度で多様化した介護サービスに対応するための介護労働者の能力の向上に資するカリキュラム等の開発を目的とする。

### (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。

#### ア 出版物の刊行・販売事業

##### （ア）図書等の刊行・販売

介護事業所や介護従事者のニーズに応じた情報を提供するため、介護関係図書や初任者研修テキスト等の必要な増刷を行い、あらゆる機会を活用した広報、販売促進に努める。

##### （イ）「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等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・発行を行う。

#### 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。

#### ウ 賛助会員の加入促進

賛助会員の募集を積極的に行い、賛助会員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、有資格者の講演、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もの）を開催する。

## 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

センターは、厚生労働省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業務執行を行う必要があるが、これらについて、職員各人が自覚し、適法、公正な職務の執行にあたりとともに、職場の内外を問わず責任ある行動を行うよう、「公益財団法人介護労働安定センター職員行動指針」を本部及び支部（所）に掲示し、意識の醸成を図るほか、各種会議及び研修の場において、職員に徹底することとする。

特に、個人情報の保護については、講習受講者等の情報などの適切な管理を徹底し、また、ハラスメントの防止についても、職員間や講習受講者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。

(イ) 経理の適正実施

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、適法な処理に努めることとする。

具体的には、「人件費」、「事務費」、「業務費」の区分をそれぞれ交付金事業、自主事業の内容に基づき、「交付金」、「自主」、「交付金と自主」の負担区分により整理しているところであり、交付金と自主事業が混在する「交付金と自主」については、それぞれの仕事量に基づく按分率により整理しているところである。

なお、平成29年度の会計検査院会計実地検査に基づき指摘された「按分率の適正性の疑義」については、支部（所）における自主事業の実態調査に基づき改訂し、平成31年度収支予算案も同按分率に基づき積算している。

(ウ) 周知・広報

センターの事業については、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、事業所訪問により事業概要を説明するなど、センターの事業活動を幅広く周知・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。

また、地域の介護関係者の連携強化のため、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を行い、行政機関や介護関係団体の情報についても、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。

イ 業務の簡素化及び効率化

業務の簡素化、効率化などにより、事務処理全般の効率化及び経費削減を進める。

ウ 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）に基づく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。

このため、平成31年度も引き続き職員に周知するほか、標準型攻撃型メール訓練や個人情報保護のためのチェックリストを活用し意識の徹底を図る。

エ 職員の能力の発揮・健康管理

(ア) 人事評価制度の実施

職員が能力を最大限発揮できる環境を整備することが重要であるが、公平公正な評価に基づく昇格制度の実施及び処遇を行うため、平成 31 年度も人事評価制度を実施する。

なお、平成 30 年度の人事評価結果に基づき、賞与及び特別手当に反映させるとともに、嘱託職員のモチベーションを高めるため、高評価者の昇格を検討する。

(イ) 職員の健康管理

職員及び利用者が安全で快適な職場を実現するため、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。

オ 職員研修の実施

新規採用者に対して、着任研修を実施し、センター職員として必要な知識を付与するほか、本部において職種別に職員研修を実施し、それぞれの職種において必要な知識等を付与する。

以上