

平成29年度 介護労働実態調査(特別調査)

介護事業所の雇用管理の実態と介護労働者の就業意識調査 －平成28年度データの分析－

介護事業所の抱える課題や介護労働者の求める労働のあり方を明らかにするため、平成28年度介護労働実態調査(事業所調査、労働者調査)データ(平成27年度を含む)を分析することとした。

分析内容を「採用」、「定着」、「雇用管理責任者選任とその効果等」、「労働者の能力向上意欲、キャリアアップ・上位職志向」の4つのカテゴリーに分類し、本報告書として取りまとめました。

報告書全文は当センターのHP(<http://www.kaigo-center.or.jp/report/index.html>)に掲載します。

■ 調査結果概要

I 採用

- 『人材確保がうまくいっている事業所の採用方法と定着状況』
採用が困難な事業所ほど採用対象者の条件緩和が多く、人材確保ができていない事業所は、採用よりも内定後のフォローを重視している。
- 『これまでの職業経験と介護の仕事を選んだ理由・現在の法人を勤務先として選んだ理由』
正規職員では、新卒者は「やりたい職種・仕事内容」、「人や社会の役に立ちたいから」等の理由が高く、中途採用者は資格や通勤、労働時間等の理由が高かった。

II 定着

1 定着促進に資する事業所の取組み

- 『従業員の過不足状況と定着状況』、『従業員の過不足・定着状況と早期離職防止・定着促進施策』
従業員不足の原因は、定着率の低さ以外に要因がある。働き方改革やきめ細かい人材マネジメントが人材定着を高める。

2 労働者の就業継続意向に効果的な施策

- 『法人の方針・理念の明確化』、『重要性が高まる仕事と介護の両立支援』
法人理念の明確化は職員定着に貢献している。両立支援制度は整備するだけでなく、周知することで効果を発揮する。
- 『介護職の働きがいをもつ事業所の取組み』
仕事が楽しいと感じる職員は、「職員の働きがいをもつ事業所の取組み」に対する効果が高く、キャリアアップの機会があることも要因のひとつとなる。
- 『学歴・教育歴と現在の勤務先での就業継続意向』
「今の勤務先で働きたい」者は、非大卒の介護福祉関係の教育課程修了者が最も多かった。一方、大卒の介護福祉関係の教育課程修了者は、介護福祉を受講していない大卒・非大卒よりも就業の継続意向が低かった。

III 雇用管理責任者選任とその効果等

- 『雇用管理責任者の有無と事業所の雇用管理の取組み、および職員の意識の関係』
雇用管理責任者の選任は、雇用管理の様々な取り組みに対しても積極性を高める。

IV 労働者の能力向上意欲、キャリアアップ・上位職志向

- 『今の勤務先でより上位の職位を目指す介護職の特徴』
高い満足度と上位職を目指す理由の関連性は薄い。「成長」や「キャリアアップ」、「目標とする先輩の存在」が上位職を目指す職員を育成する上では必要となる。
- 『訪問介護員・介護職員の職位別にみた属性』
一般職員と主任・リーダー、管理者の夜勤回数に差はなく、役職者の深夜勤務による業務負荷は大きい。
- 『訪問介護員・介護職員の職位別にみた職務意識の違い』
主任・(サブ)リーダーなどの職場のまとめ役の不安は、管理職よりも高い。

■ 分析結果

I 採用

『人材確保がうまくいっている事業所の採用方法と定着状況』

過去1年間に採用した訪問介護員の人数や質について「人数・質ともに確保できている」と答えた事業所と、「人数・質ともに確保できていない」と答えた事業所の採用方法の工夫について比較分析をおこなった。

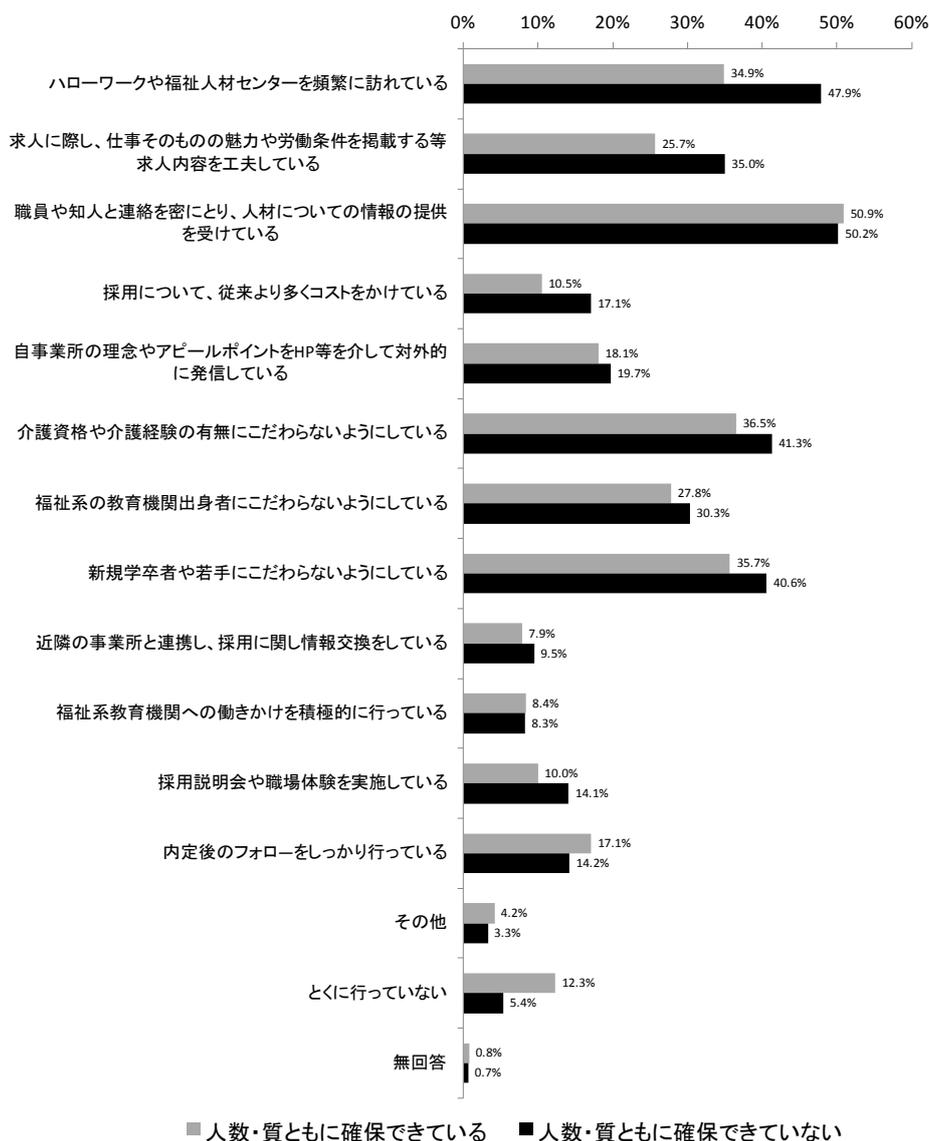
「人数・質ともに確保できている」事業所は、採用の工夫に関して「とくに行っていない」が「人数・質ともに確保できていない」事業所より相対的に高く、「人数・質ともに確保できていない」事業所は、「介護資格や介護経験の有無にこだわらないようにしている」、「福祉系の教育機関出身者にこだわらないようにしている」、「新規卒卒者や若手にこだわらないようにしている」など、こだわりを少なくして人材を確保しようとしている状況がうかがわれた。

また「人数・質ともに確保できている」事業所は、「内定後のフォローをしっかりと行っている」が相対的に高い結果となっている。

以上より、訪問介護員の「人数・質ともに確保できている」事業所は、特段の採用の工夫をしているわけではないが採用がうまくいっており、「人数・質ともに確保できていない」事業所は、こだわりを捨て、様々な工夫を行いコストをかけて採用活動を行っているが、人材確保がうまくいっていない状況がうかがわれる。(図表1)

また、介護職員の場合も同様の結果がみられている。

(図表1) 人材確保状況別にみた採用方法の工夫 (訪問介護員)



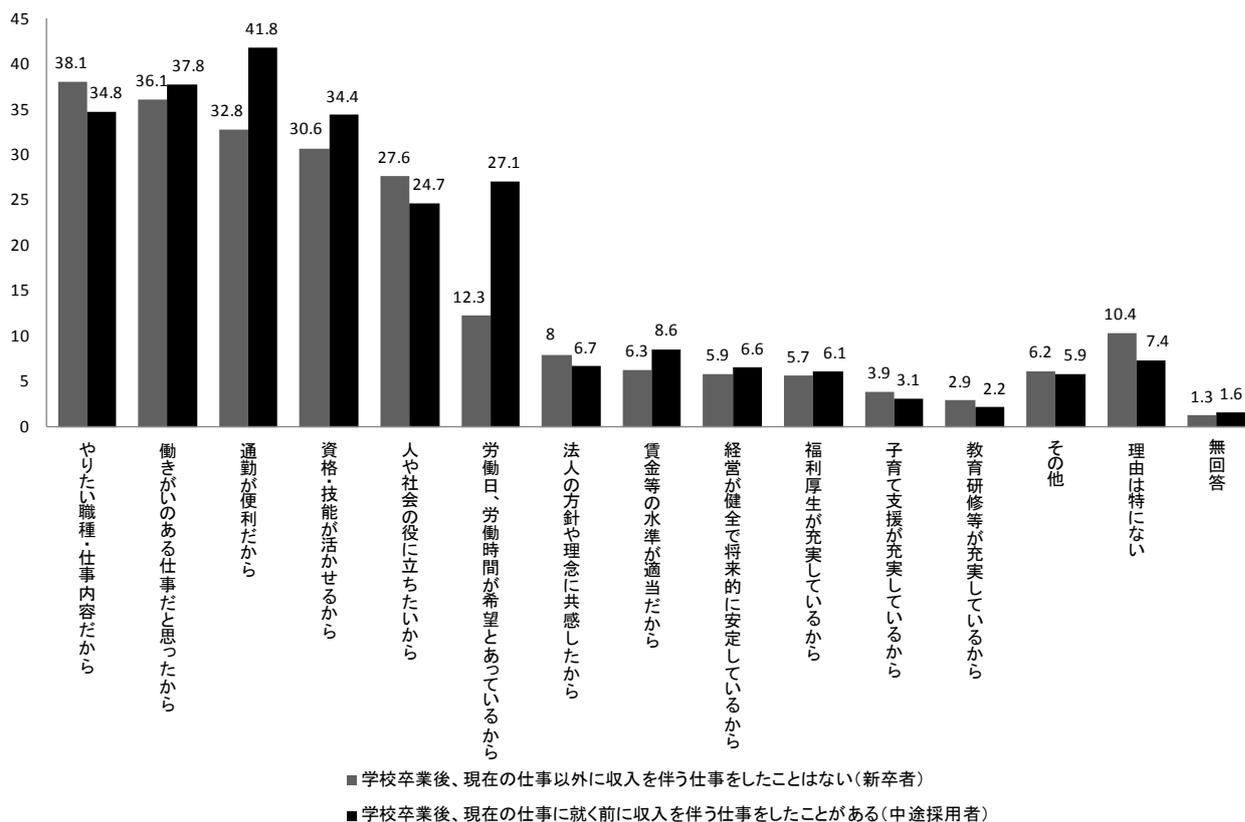
『これまでの職業経験と介護の仕事を選んだ理由・現在の法人を勤務先として選んだ理由』

現在の法人を勤務先として選んだ理由について新卒者と中途採用者で比較をおこなった。

新卒者では、「やりたい職種・仕事内容だから」、「人や社会の役に立ちたいから」が中途採用者と比較して高く、中途採用者では、「働きがいのある仕事だと思ったから」、「資格・技能が活かせるから」、「通勤が便利だから」、「労働日、労働時間が希望とあっているから」が高かった。

そのことから、新卒者は介護の職種、仕事内容や社会貢献などを理由に介護の仕事を選んでいる場合が多く、中途採用者では、資格や通勤、労働時間等の勤務条件で選択していることがうかがえる。(図表 2)

(図表 2) 現在の法人を勤務先として選んだ理由 (複数回答) (単位: %)



II 定着

1 定着促進に資する事業所の取組み 『従業員の過不足状況と定着状況』

『従業員の職種別過不足状況(問 10-①)』に関して職種を問わず従業員全体でみると、「適当」は 37.0%であるが、全体としては<不足>（「大いに不足」8.6%、「不足」23.1%、「やや不足」30.9%）が 62.6%と多数を占め、人材不足を指摘する事業所が多い。

さらに、図表 3 で従業員の過不足状況と定着率の関係をみると、意外なことに<不足>を指摘した事業所でも「定着率は低くない」との回答が多くあり、「定着率が低く困っている」よりも多くなる。

例えば、従業員の過不足状況に関して、「大いに不足」や「不足」とした事業所でも「定着率は低くない」が、前者で 53.7%、後方で 63.9%とそれぞれ 5 割を超えている。

つまり、定着率が低いために従業員が不足しているのではなく、従業員不足の原因が定着率の低さ以外の要因にある事業所が多いことがわかる。

(図表 3) 従業員の過不足状況と定着率の関係

			定着率が低く 困っている	定着率は低い が困っていない	定着率は低くない	合計
従業員の 過不足 状況	大いに不足	度数	242	17	300	559
		%	43.3%	3.0%	53.7%	100.0%
	不足	度数	469	75	962	1506
		%	31.1%	5.0%	63.9%	100.0%
	やや不足	度数	408	167	1449	2024
		%	20.2%	8.3%	71.6%	100.0%
	適当	度数	103	247	2054	2404
		%	4.3%	10.3%	85.4%	100.0%
	過剰	度数	0	2	21	23
		%	0.0%	8.7%	91.3%	100.0%
	当該職種はいない	度数	3	0	22	25
		%	12.0%	0.0%	88.0%	100.0%
	合計	度数	1225	508	4808	6541
		%	18.7%	7.8%	73.5%	100.0%

『従業員の過不足・定着状況と早期離職防止・定着促進施策』

従業員が「大いに不足」あるいは「不足」でかつ「定着率が低くて困っている」ものを事業所①、従業員が「大いに不足」あるいは「不足」でかつ「定着率が低くない」ものを事業所②、従業員が「適当」かつ「定着率は低くない」ものを事業所③とし、この3つの事業所類型と早期離職防止・定着促進施策の関係を図表4で見よう。

ここでは、人材の確保や定着に課題の多い事業所①に比較して、そうした課題が少ない事業所③で実施率が高い施策を見ると、「残業を少なくし、有給休暇を取りやすくする」、「健康対策・健康管理」、「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化」、「経営者と従業員の経営方針・ケア方針の共有」、「業務改善などによる働きやすい職場作り」、「職場内の交流を深める」などとなる。他方、「本人の希望に応じた勤務体制にする」、「賃金水準の向上」、「能力や仕事を賃金などの処遇に反映」などの施策の実施率は、事業所①と事業所③の間に相違は少ない。言い換えれば、従業員を確保でき、定着している事業所では、勤務態様や労働条件の改善だけでなく、残業削減・有休取得などの働き方改革、健康管理、仕事上だけでなく職場内の人間関係の円滑化、経営方針・ケア方針の共有など、多様できめ細かい人材マネジメントに取り組んでいることがわかる。こうした施策は、人材の定着に繋がり、人材の定着が人材の採用にプラスに貢献すると考えられる。

(図表4) 人材過不足・定着状況 定着対策

	①	②	③
残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる	44.6%	47.9%	58.0%
本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる	66.2%	69.5%	67.0%
賃金水準を向上させている	34.0%	32.9%	32.0%
能力や仕事を評価し、賃金などの処遇に反映している	39.4%	39.3%	40.3%
職員の仕事内容と必要な能力等を明示している	13.6%	14.5%	15.6%
キャリアに応じた給与体系を整備している	25.2%	23.7%	23.4%
非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている	57.1%	50.4%	46.8%
新人の指導担当・アドバイザーを置いている	18.1%	22.4%	22.7%
能力開発を充実させている(社内研修実施、社外講習等の受講・支援等)	31.0%	35.6%	36.2%
管理者・リーダー層の部下育成や動機付け能力向上に向けた教育研修に力を入れている	15.1%	17.6%	17.9%
仕事内容の希望を聞いている	37.8%	42.0%	30.8%
悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている(メンタルヘルスケア対策を含む)	32.1%	39.5%	37.3%
健康対策や健康管理に力を入れている	22.8%	32.2%	31.1%
職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている(定期的なミーティング、意見交換会、チームケア等)	47.5%	60.3%	59.6%
経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている	28.4%	32.9%	36.2%
業務改善や効率化等による働きやすい職場作りに力を入れている	29.3%	35.6%	40.5%
介護ロボットやICT等の導入による働きやすい職場作りに力を入れている	2.0%	1.9%	2.4%
福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている(カラオケ、ボーリングなどの同好会、親睦会等の実施を含む)	24.8%	30.0%	32.5%
職場環境を整えている(休憩室、談話室、出社時に座れる席の確保等)	22.5%	25.2%	24.7%
子育て支援を行っている(子供預かり所を設ける、保育費用支援等)	8.2%	8.5%	10.1%
その他	1.7%	1.1%	1.8%
特に方策はとっていない	2.5%	2.5%	1.8%
無回答	2.3%	2.4%	3.2%

2 労働者の就業継続意向に効果的な施策 『法人の方針・理念の明確化は社員定着に貢献』

正規職員の訪問介護員と介護職員を取り上げて、勤務先への従業員の勤続志向を規定する要因を分析した。

法人の方針や理念に共感して入職した者は、そうでない者に比較して、勤続志向が 1.429 倍と高くなり（1%有意水準）、他方で、法人の介護の方針や理念が不明確だと不満を抱く者では、そうでない者に比較して勤続志向が 0.742 倍と低下することが、計測された（1%「有意水準」）。つまり、介護事業所としては、従業員の定着志向を高めるには、法人の介護などに関する基本方針や理念を明確化することが大事になることが分かる。

『重要性が高まる仕事と介護の両立支援』

介護労働者が、介護の課題に直面しても仕事と介護を両立でき、仕事を継続できるようにするためには、介護休業など法定の両立支援制度を整備し、それらの制度を利用しやすくするだけでなく、介護労働者がそれらの制度を利用できるように制度に関する情報提供が求められる。

事業所調査によると、介護休業など仕事と介護の両立に関する制度の内容や利用手続に関して従業員全員に周知している事業所は、30.6%に留まる。介護事業所には、両立支援制度に関して介護労働者への周知の取り組みが求められることがわかる。

両立支援制度の認知度と仕事の継続の可能性の関係は図表 5 のようになった。両立支援制度に関する認知度が高い者の方が、介護の課題に直面しても仕事と介護の両立ができ、仕事を「続けることができると思う」とする者が多くなることが確認できる。介護事業所として、介護労働者への両立支援制度の周知が求められることがわかる。

（図表 5） 勤務先の仕事と介護の両立支援制度の認知度と仕事と介護の両立の可能性

		続けることができ ると思う	続けられないと思 う	わからない	無回答	合計
制度の認知 介護休業制度・介護休暇	制度認知無(0点) (両方知らない)	1715	2752	4296	304	9067
		18.9%	30.4%	47.4%	3.4%	100.0%
	制度認知低(1点) (どちらか認知)	302	335	545	4	1186
		25.5%	28.2%	46.0%	0.3%	100.0%
	制度認知高(2点) (両方認知)	435	329	563	5	1332
		32.7%	24.7%	42.3%	0.4%	100.0%
合計		2452	3416	5404	313	11585
		21.2%	29.5%	46.6%	2.7%	100.0%

『介護職の働きがい高める事業所の取組み』

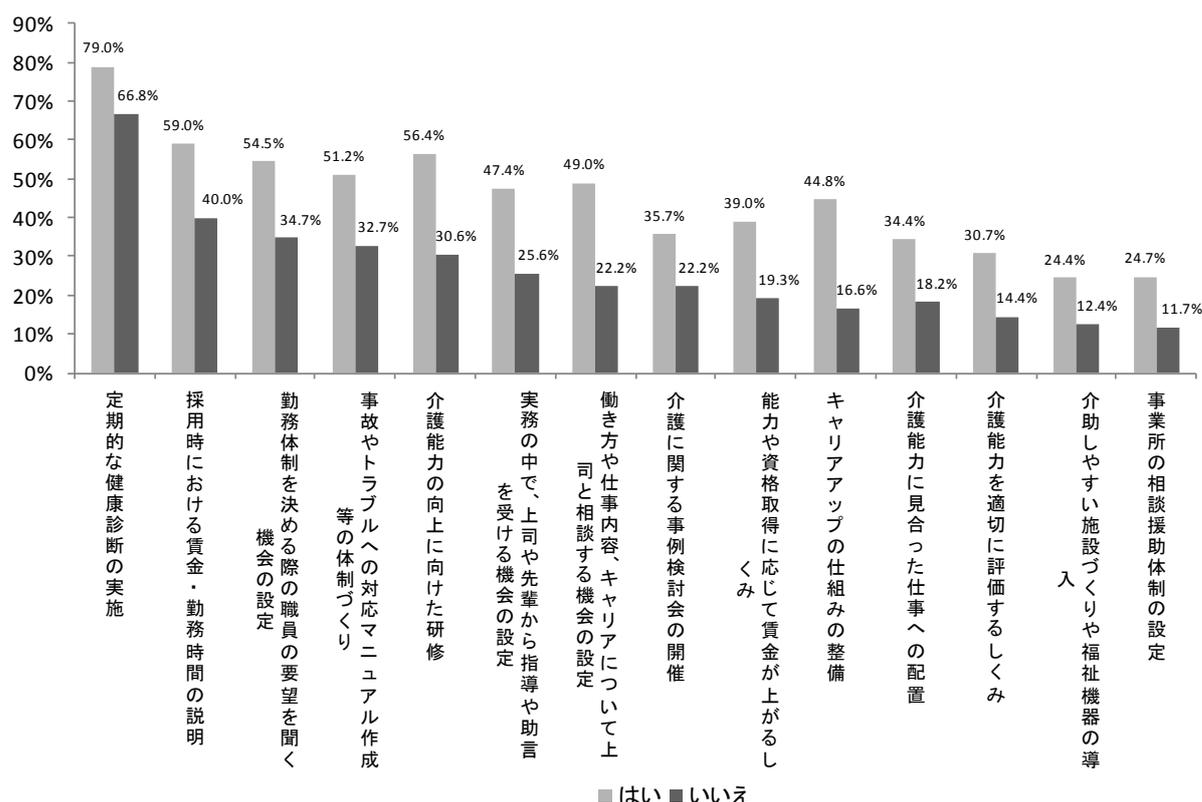
介護職の働きがいとして、「キャリアアップの機会がある」と答えた介護職は、事業所のどのような取組がこれらの働きがい高めるのかを検討した。なお、事業所の取組みについては、「十分に行われているか」を問う項目となっており、回答者は「十分に行われている」場合に「はい」、「十分に行われていない」と思わない場合には「いいえ」を選択した。

「キャリアアップの機会がある」と回答した正規の介護職のうち、「働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定」では、49%が「十分に行われている」と回答しており、「十分に行われていない」と回答した者の22%を27ポイントと大きく上回った。さらに、「キャリアアップの仕組みの整備」(28ポイント)、「介護能力の向上に向けた研修」(26ポイント)等で20ポイント以上の差異が認められた。(図表6)

また、非正規の介護職員において最も大きな差異が認められたのは、「キャリアアップの仕組みの整備」であった。43%が「十分に行われている」と回答しており、「十分には行われていない」と回答した者の14%を29ポイントと大きく上回った。

以上のことから、キャリアアップの機会がある事業所においては、介護職の働きがい高める取組みに効果が高くみられ、上司と相談する機会の設定がキャリアアップに好影響を及ぼしている。非正規職員においては、キャリアアップの仕組みの整備がされていることが特に実感されており、非正規であってもキャリアアップが就業継続に有効であることを証明している。

(図表6) 「キャリアアップの機会がある」と事業所の取組みの実行度(正規職員)



『学歴・教育歴と現在の勤務先での就業継続意向』

学歴・教育歴と就業継続意向の関係についてみると、第1に、非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）の現在の勤務先での就業継続意向は「今の勤務先で働き続けたい」が57.1%、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が12.7%、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が3.8%、「わからない」が23.4%となっている。

第2に、大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）の現在の勤務先での就業継続意向は「今の勤務先で働き続けたい」が49.7%、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が15.1%、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が7.0%、「わからない」が24.7%となっている。

以上から明らかなことは、非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）では、「今の勤務先で働き続けたい」者が他の学歴・教育歴に比べて、最も高い。

これに対して、大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）では、就業継続意向は最も少なく、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が他の学歴・教育歴に比べて最も高くなっているということである。（図表7）

（図表7） 介護職における学歴・教育歴と就業継続意向

（単位：％）

	件数	今の勤務先で働き続けたい	今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい	介護関係の別の勤務先で働きたい			介護・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい	わからない	働きたくない	無回答
				介護関係の別の勤務先で働きたい	介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい	医療関係の別の勤務先で働きたい				
非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	9359	57.1	12.7	9.5	1.9	1.3	3.8	23.4	2.2	0.9
非大卒者（介護福祉関係の教育課程受講なし）	1364	54.0	13.3	10.4	1.8	1.1	3.6	25.7	2.8	0.5
大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	515	49.7	15.1	9.1	4.5	1.6	7.0	24.7	2.9	0.6
大卒者（介護福祉関係の教育課程受講なし）	948	54.6	14.9	9.2	4.0	1.7	5.6	21.7	2.2	0.9

Ⅲ 雇用管理責任者選任とその効果等

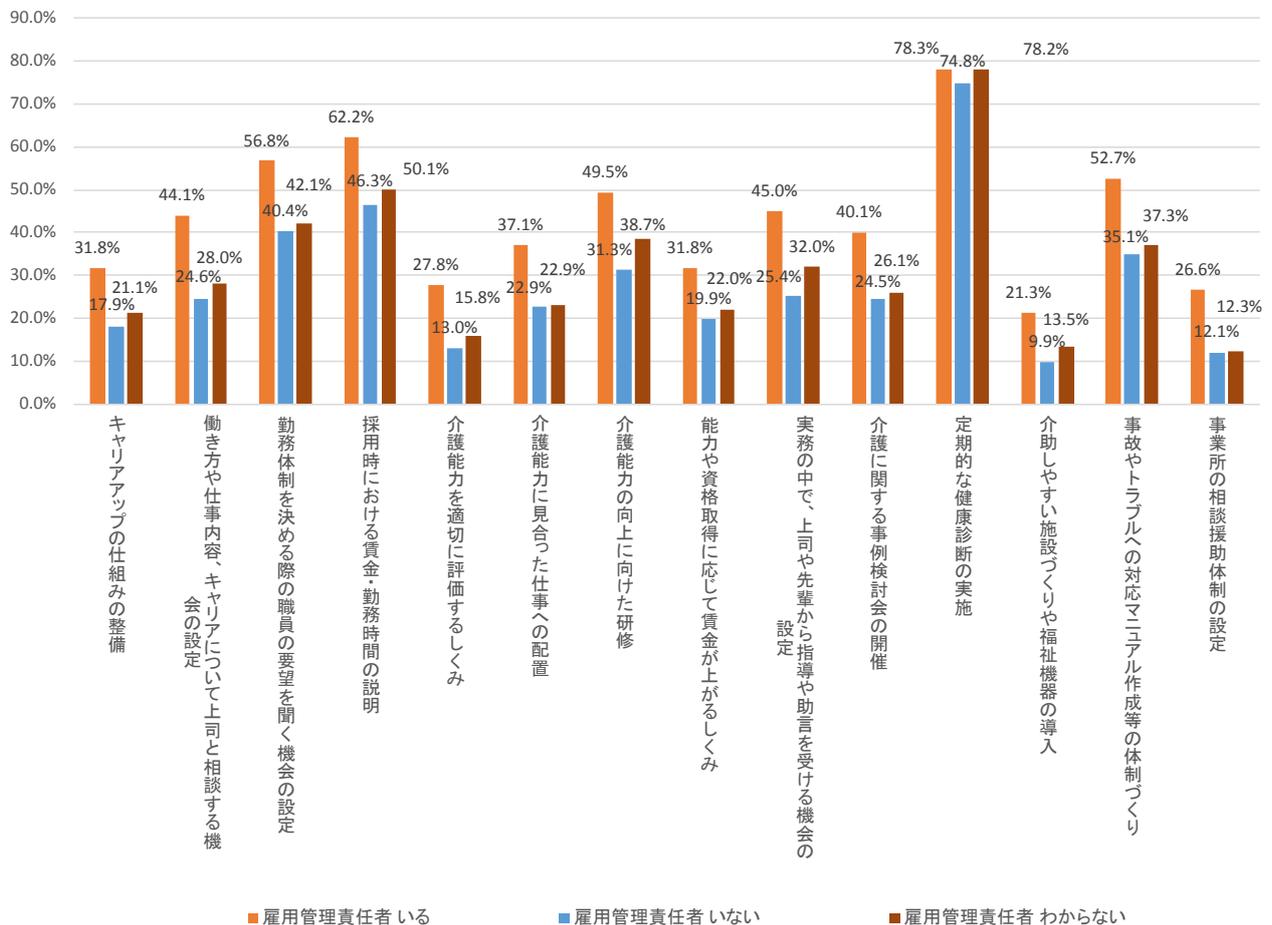
『雇用管理責任者の有無と事業所の雇用管理の取組み、および職員の意識の関係』

雇用管理責任者選任の有無と、雇用管理の取組みが十分行われているかを対象に分析したところ、雇用管理責任者が「いない」および「わからない」と回答した者に対し、「いる」の回答が、すべての項目において上回った。

項目別に見ると、「実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定」、「働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定」、「介護能力の向上に向けた研修」などの差異が大きかった。

このことより、雇用管理責任者選任の有無と雇用管理の取組みは、相関性が高いと考えられる。これには2つの側面があると考えられる。1つには、様々な雇用管理の取組みが十分行われている事業所は、雇用管理責任者を配置し職員にも周知しているという側面。もう1つは、雇用管理責任者を配置・周知していることにより、様々な取組みが積極的に行われているという側面である。(図表8)

(図表8) 雇用管理責任者の有無別にみた事業所の取組み



IV 労働者の能力向上意欲、キャリアアップ・上位職志向

『今の勤務先でより上位の職位を目指す介護職の特徴』

介護事業所が安定的に事業を展開すべく、介護職をマネジメントするためには、優れた管理職を確保することが重要な課題となる。ここではその1つである管理職の内部登用に向けて介護職がどのような認識を持つことで、内部登用を可能にするのかを分析した。

最初に仕事の各側面の満足度との関連を検討した。「今の勤務先で働き続けたい+より上位の職位を目指す」及び「今の勤務先で働き続けたい+今の職位のままでよい」において、全ての満足度が高いことが確認された。このことから、満足度は就業継続意向を高めると言える一方、満足度が高いことは、「より上位の職位を目指す」こととの関連はなかった。

そのことから、「今の勤務先で働き続けたい」介護職の中で、「より上位の職位を目指す」という意向を持つ介護職と「今のままでよい」という意向を持つ介護職との違いを確認するため、職場の捉え方について比較を行った。

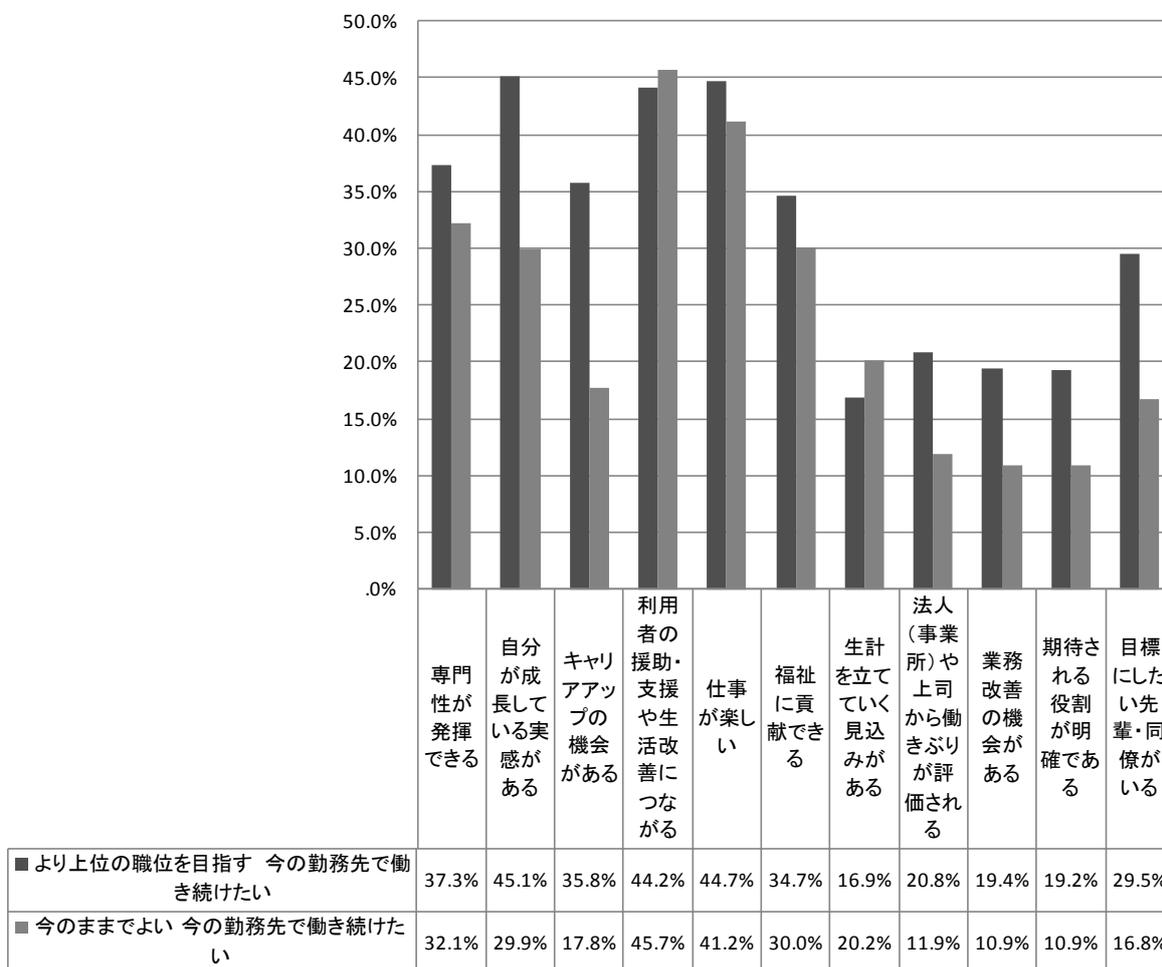
その結果、複数の項目で「今の勤務先で働き続けたい+より上位の職位を目指す」介護職の得点が高いことが確認された。

中でも差異が大きかった項目は、「自分が成長している実感がある」(15ポイント差)「キャリアアップの機会がある」(18ポイント差)、「目標にしたい先輩がいる」(12ポイント差)であった。

満足度に関する分析結果と照らし合わせると、以下のようなことが言える。

就業継続意向を高めた上でより上位の職位を目指してもらうためには、「自分が成長している実感がある」「キャリアアップの機会がある」「目標にしたい先輩がいる」といったことを実感できることが必要だと言える。(図表9)

(図表9) 今後の就業形態希望別仕事や職場の特徴 (正規職員)



『訪問介護員・介護職員の職位別にみた属性』

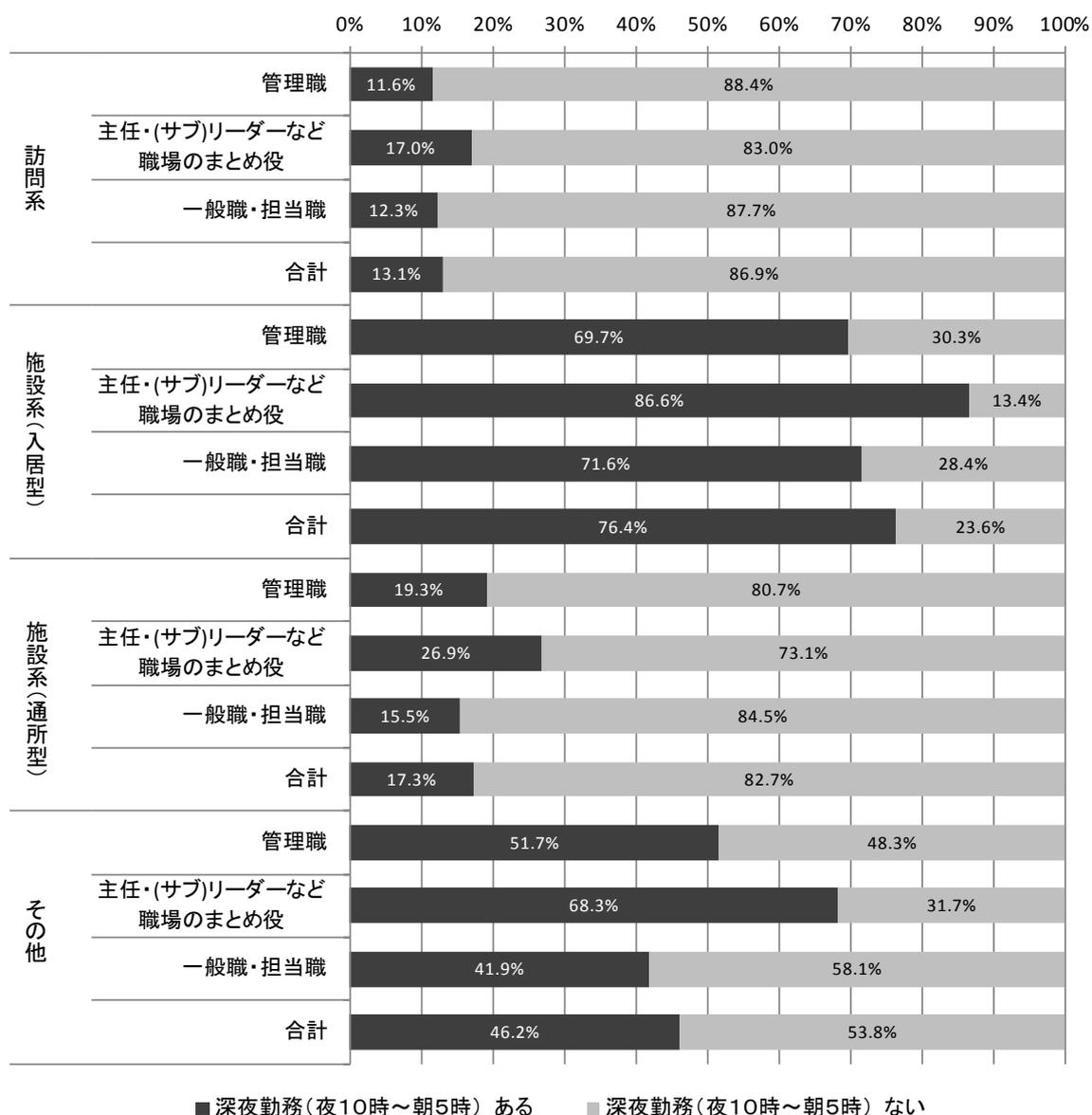
深夜勤務の有無と回数をサービス系列別に見ると、「深夜勤務あり」は、訪問系 13.1%（平均 5.1 回）、施設系（入居型）76.4%（平均 5.0 回）、施設系（通所型）17.3%（4.6 回）、その他 46.2%（平均 4.9 回）となっている。（図表 10、図表 11）

さらに役職階層別に見ると、いずれのサービス系列においても、「一般職・担当職」よりも「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」の方が、「あり」とする割合が高くなっている。また、いずれのサービス系列においても、「管理職」であるからといって、「一般職・担当職」と比べて「深夜勤務あり」の割合が低くなるわけではなく、また回数が大幅に少なくなるわけでもないことがうかがわれる。

施設系（入居型）においては、7 割弱（69.7%）の管理職が、平均 4.6 回の深夜勤務に従事している。

以上より、「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」にかかる深夜勤務の負荷は大きく、また「管理職」になっても深夜勤務は「一般職・担当職」と同程度に入る実態があることがうかがえる。

（図表 10） サービス系列別・階層別にみた深夜勤務の有無



(図表 11) サービス系列別・階層別にみた深夜勤務の回数

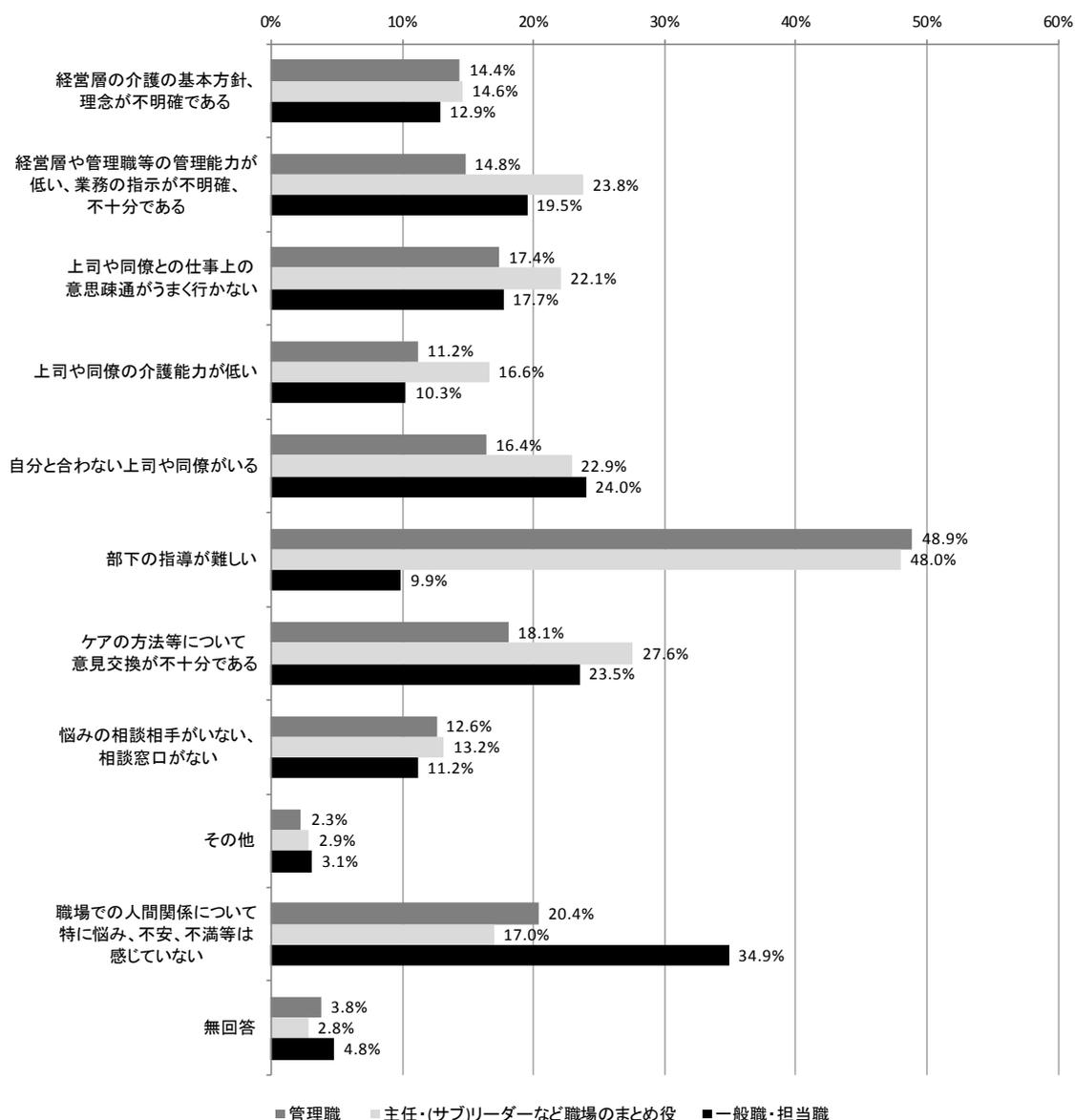
サービス系列別		度数	平均値	標準偏差
訪問系	管理職	87	4.8	3.7
	主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役	163	4.8	2.3
	一般職・担当職	365	5.3	2.7
	合計	615	5.1	2.7
施設系(入居型)	管理職	136	4.6	2.0
	主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役	1010	4.8	1.4
	一般職・担当職	1545	5.1	1.7
	合計	2691	5.0	1.6
施設系(通所型)	管理職	49	4.1	3.3
	主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役	156	4.4	1.6
	一般職・担当職	487	4.6	2.2
	合計	692	4.6	2.2
その他	管理職	14	4.2	3.0
	主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役	40	4.7	1.5
	一般職・担当職	144	5.1	2.0
	合計	198	4.9	2.0
合計	管理職	286	4.6	2.9
	主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役	1369	4.8	1.6
	一般職・担当職	2541	5.0	2.0
	合計	4196	4.9	2.0

『訪問介護員・介護職員の職位別にみた職務意識の違い』

職位別に「人間関係の悩み」を見ると、「管理職」および「主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役」は、「部下の指導が難しい」と感じている人が半数近くおり、「主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役」および「一般職・担当職」は、「ケアの方法等について意見交換が不十分である」、「自分と合わない上司や同僚がいる」の割合が高くなっている。

また、「主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役」は、「経営層や管理職等の管理能力が低い、業務の指示が不明確、不十分である」、「上司や同僚との仕事上の意思疎通がうまくいかない」、「上司や同僚の介護能力が低い」など、部下の指導に関する悩みだけではなく、上位者や同僚との人間関係の不満をより多く抱えていることがうかがわれる。(図表 12)

(図表 12) 職位別にみた人間関係の悩み



■ 分析にかかる主な用語の定義

1 就業形態・勤務形態について

(1) 就業形態について

- ①「正規職員」とは、本調査では、雇用している労働者で雇用期間の定めのない者をいう。
- ②「非正規職員」とは、本調査では、正規職員以外の労働者（契約職員、嘱託職員、パートタイム労働者等）をいう。

(2) 勤務形態について

- ①常勤労働者とは、1週の所定労働時間が主たる正規職員と同じ労働者。
- ②短時間労働者とは、1週の所定労働時間が主たる正規職員に比べ短い者。

2 職種について

本調査では、主な職種である「訪問介護員」と「介護職員」を、以下のとおり定義した。

- (1) 訪問介護員とは、介護保険法の指定を受けた訪問介護事業所で働き、高齢者等の家庭を訪問して家事などの生活援助、入浴などの身体介護を行う者をいう。
- (2) 介護職員とは、訪問介護以外の介護保険の指定介護事業所で働き、直接介護を行う者をいう。

■ 調査・研究の実施体制

本調査・研究では、調査項目の設定や調査結果の分析、報告書の構成・内容等について、専門家等による検討委員会を設置し、検討を行った。実際の作業は座長である佐藤博樹氏、大木栄一氏、坂爪洋美氏、菅野雅子氏の4名を中心として行った。

【検討委員会】

座長	佐藤 博樹	中央大学大学院 戦略経営研究科 教授
	大木 栄一	玉川大学 経営学部 国際経営学科 教授
	坂爪 洋美	法政大学 キャリアデザイン学部 教授
	松下 洋三	一般社団法人全国介護事業者協議会 理事
	菅野 雅子	フォスターリンク株式会社 組織人材開発コンサルタント
	久志 実	公益財団法人 介護労働安定センター 理事長

【諮問委員会メンバー】

野田 和彦	一般社団法人 全国介護事業者協議会 理事
西岡 修	公益社団法人 全国老人福祉施設協議会 介護人材対策委員会 委員長
三根 浩一郎	公益社団法人 全国老人保健施設協会 副会長
遠藤 健	一般社団法人 全国介護付きホーム協会 副代表理事
小林 由憲	一般社団法人 日本在宅介護協会 理事
田中 雅子	公益社団法人日本介護福祉士会 元名誉会長
堀田 聰子	慶應義塾大学大学院 健康マネジメント学科 教授

《(公財) 介護労働安定センターの概要》

公益財団法人介護労働安定センターは、介護労働の総合的支援機関として平成4年4月に設立され、同年7月に労働大臣（現厚生労働大臣）から「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」にもとづく指定法人として指定された公益法人です。

当センターでは、介護労働者の福祉の増進と魅力ある職場づくりをめざして、雇用管理の改善、能力の開発・向上及び介護労働者の適正な需給調整のための援助などを通じて、介護労働の重要性の認識と介護労働者の意識の向上を醸成するなど、介護労働に対するさまざまな支援事業を実施しています。