

# 公益財団法人介護労働安定センター 事業概要

# (公財)介護労働安定センター事業概要

## 1 沿革

介護労働安定センターは、わが国の高齢社会の進展に伴い、今後ますます需要増が見込まれる介護労働力を確保するため、介護労働に関する総合的支援機関として、平成4年4月1日に厚生労働省（当時の労働省）所管の公益法人として設立され、同年7月1日には、「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（介護労働者法）の施行に伴い、同法に基づく厚生労働大臣（当時の労働大臣）の指定法人となりました。

また、平成25年4月1日には国の公益法人制度改革関連三法により、「公益財団法人」に移行しました。

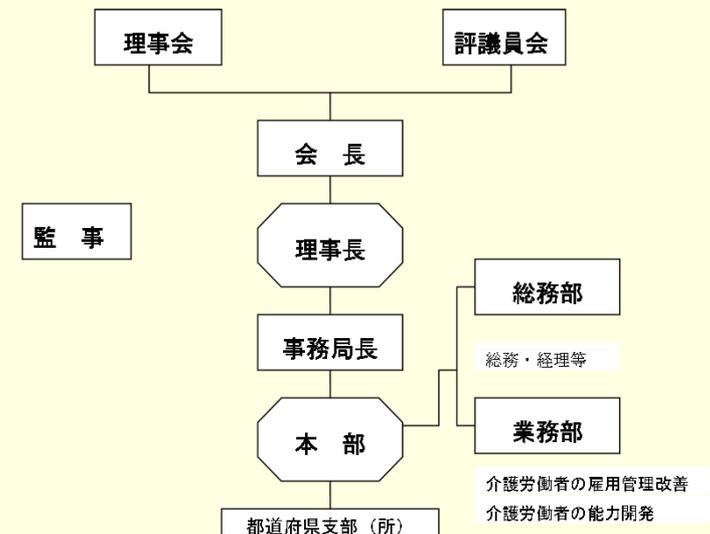
当センターでは、介護労働者の福祉の増進と魅力ある職場づくりをめざして、雇用管理の改善、能力の開発・向上及び介護労働者の適正な需給調整のための援助などを通じて、介護労働の重要性の認識と介護労働者の意識の向上を醸成するなど、介護労働に対するさまざまな支援事業を実施しています。



(公財)介護労働安定センター  
キャラクター「ウェルカメ」

## 2 組織・予算

- 役職員数（平成29年2月1日現在）  
役員 13人（会長、理事長、理事9名、監事2名）  
職員 295人（うち本部35名、支部（所）260名）
- 所在地  
東京都荒川区（本部）
- 組織  
本部（2部）、支部（全都道府県 47所）
- 平成28年度予算（総額 2,808百万円）  
内訳：国庫交付金 1,658百万円、  
会費収入 50百万円、事業収入 1,100百万円
- 賛助会員（平成29年1月31日現在）  
2,719名（法人会員 2,368名 個人会員 351名）



## 3 事業概要(交付金事業)

### 雇用管理改善事業(交付金事業)

介護事業主に対して、介護労働者の雇用管理の改善、福祉の増進に係る手法に関する相談援助及び介護労働関係情報等の総合的な収集・提供を行う。

#### 政策指標、目標及び実績

雇用管理改善等相談援助を受けた事業所において、本事業を受けたときから1年経過した時点における離職率。

目標値 14.0%以下 → 実績 平成25年度 13.0%、平成26年度 12.2%、平成27年度 12.6%

#### (1) 相談援助

主に小規模事業所や開業間もない介護事業所に対して、個々の事業所の課題を把握し、必要な情報の提供や相談援助を行う。課題に応じて社会保険労務士、中小企業診断士、経営コンサルタント等の専門家に、また、介護労働者の健康確保に関する専門的な相談については、医師・看護師等に委嘱して実施。



	25年度	26年度	27年度
雇用管理相談援助(インストラクター)	59,489件	68,377件	79,143件
雇用管理コンサルタント相談援助	1,580件	1,636件	1,945件
ヘルスカウンセラーによる健康相談	1,144件	1,339件	1,433件
	25年度	26年度	27年度
相談援助を受けた事業所の離職率	13.0%	12.2%	12.6%
全産業平均	15.6%	15.5%	15.0%
介護職種平均	16.6%	16.5%	16.5%

#### (2) 介護雇用管理改善の好事例の情報提供(雇用管理サポートシステム)

雇用管理改善に関する好事例等の情報を入手できるほか、事業主が自ら雇用管理改善についての簡易な診断を行うことができるシステムをホームページ上で運営。



#### (3) 介護労働実態等調査

雇用管理改善に資する基礎資料として、事業所における介護労働の実態及び介護労働者の就業の実態等を調査・把握する。

# (公財)介護労働安定センター事業概要

## 能力開発事業(交付金事業)

介護労働者になろうとする者に対して、必要な知識及び技能を習得させるための訓練や、キャリア形成に積極的に取り組む介護事業主や介護労働者に対する相談援助等を実施する。

### 政策指標、目標及び実績

講習修了後3ヶ月時点の就職率 目標値 85.0%以上

→平成25年度 91.5%、平成26年度 92.6%、平成27年度 92.7%

### (1) 介護労働講習

実務者研修を主な内容とする講習（450時間+α）離転職者を対象。平成28年度から実務経験をもって介護福祉士試験を受験する者に義務づけられる「実務者研修」の内容に、より実践的な技術に関するカリキュラムや就職支援を付加した講習を全国で実施。

### (2) 研修コーディネーター事業

介護労働者の職業キャリア形成の支援等を促進するため、介護事業主及び介護労働者に対し、キャリアパス作成のための相談助言や研修計画の作成支援、啓発セミナー等を行う。

介護労働講習実績	25年度	26年度	27年度
実施回数/受講者数	47回/1,603人	47回/1,683人	47回/1,566人
<b>就職率</b>	<b>91.5%</b>	<b>92.6%</b>	<b>92.7%</b>

研修コーディネーター事業実績		27年度
個別相談援助件数		2,226件
能力開発啓発セミナー	開催回数	94回
	参加事業所数/参加者数	2,130社/2,671人
	受講者満足度(従業員のキャリア形成に取組みたいと回答した事業主)	92.9%

介護労働講習（喀痰吸引、介護技術、職場体験、就職支援）



研修コーディネーター事業

## 介護労働懇談会(交付金事業)

介護人材の確保、定着、育成のため、地域の介護関係の行政機関、民間団体等が参集して、介護労働の現状と課題、展望等について情報を共有し、地域の実情に応じた役割や分担の検討を行うための場としてプラットフォームを平成25年度に設置し運営している。

構成員は、行政機関（労働局、ハローワーク、都道府県等）、介護関係団体（社会福祉協議会等）等からなり、介護労働安定センター各支部が事務局を務める。



## 4 事業概要(自主事業)

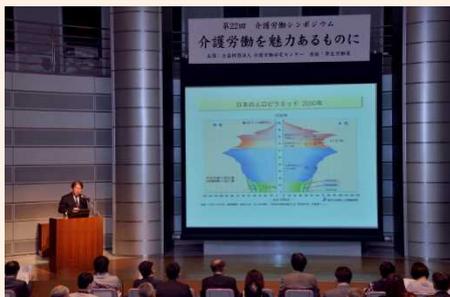
### 自主事業

#### (1) 雇用管理改善事業

##### ア 介護労働シンポジウムの開催等

介護労働者の雇用管理等について、広く介護関係者に対して普及・啓発を行うこととして、「介護の日」(11月11日)に関連して開催する。

また、労働局・ハローワークと連携し、「介護就職デー」に介護労働相談窓口を設置するなど、介護労働者等の雇用管理改善等の啓発活動を行う。



##### イ 雇用管理責任者講習

雇用管理に責任を有する者を対象に、介護労働者の募集・採用、就業規則等について講習を実施し、介護労働者の雇用管理の改善を図る。

##### ウ 雇用管理改善促進事業

雇用管理を通じた「魅力ある職場づくり」の必要性やメリット等について相談支援等を通じて広く普及・啓発するとともに、制度導入等の具体的な取組を促進、雇用管理改善を推進し、人材の確保を図る。(平成28年度は、一般競争入札により受託した44支部(所)で実施)



##### エ 事業者支援セミナー

介護事業所の事業主等を対象とした雇用環境改善のためのセミナーで、雇用管理及び経営の改善に必要な情報を提供し、知識を習得させる。(27年度実績:2,483人)

主なテーマ:介護事業所の賃金・労働時間管理、介護事故等のトラブル防止等のリスク管理



##### オ 介護労働者及びケア・ワーカーに対する事故や傷害など、不慮の事態に備えた補償制度

傷害補償制度(感染症見舞金制度を含む) 賠償責任補償制度 個人情報漏えい保険制度

## 自主事業

### (2) 能力開発事業

#### 介護事業者が求める多様な研修

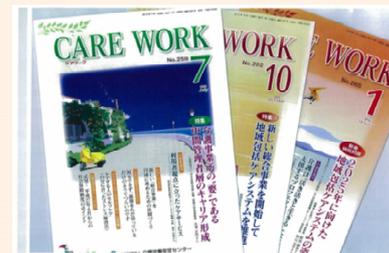
介護労働者のスキルアップ研修、事業所ニーズに応じたオーダーメイドの出前講習、介護福祉士資格取得に必須の実務者研修及び同行援護従事者養成研修等の専門的な研修、自治体等から受託した基礎的な研修まで、あらゆるニーズに対応した研修を実施。

研修内容	27年度実績
基礎的な研修（自治体等から受託した初任者研修等の求職者等を対象とした研修）	27回 463人 （初任者研修15回 263人、実務者研修12回 200人）
介護労働者のスキルアップ研修（短期専門講習、各種準備講習等）	486回 19,577人
事業所のニーズに応じたオーダーメイドの研修を事業所に出かけて行う出前講習（ケアサポート講習）	433回 15,872人
専門的な研修 （喀痰吸引等研修、同行援護従事者養成研修、認知症介護実践者研修、医療的ケア50時間、医療的ケア教員講習会等）	137回 2,346人 （研修123回 2,116人、講習会14回 230人）
合計	1,083回 38,258人

短期専門講習  
（ケアビクス、口腔ケア）



専門的研修  
（同行援護従事者養成研修）



### (3) 介護支援事業

#### ア 出版物の刊行・販売

介護労働者の資質向上、雇用管理改善に資するために書籍・DVDの発行、情報誌の刊行を行う。

#### イ 介護事業者ホームページ支援

事業周知、人材確保の支援のため、事業所のホームページ作成を支援。



## 第 81 回職業安定分科会（平成 24 年 1 月 11 日）報告

## 雇用対策基本問題部会報告

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。

検討会は、介護労働に関係する者の意見を幅広く反映するため、介護労働に係る学識経験者、使用者代表、労働者代表、介護事業者から構成するべきである。

## 交付金依存体質の改善について

予 算	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
自主事業収入	6.5億円	6.6億円	7.2億円	8.0億円	8.9億円	8.8億円	10.7億円	11.5億円
交付金収入A	30.5億円	23.8億円	18.0億円	17.8億円	17.6億円	17.6億円	16.9億円	16.6億円
年間収入 B	37.0億円	30.4億円	25.2億円	25.8億円	26.5億円	26.4億円	27.6億円	28.1億円
交付金依存率A/B	82.24%	78.15%	71.31%	69.14%	66.63%	66.57%	61.15%	59.04%

- 平成25年度予算において、交付金依存率は「中間報告」で目安とされている「年間収入の3分の2を下回る状態」となっている。
- 平成27年度予算から、交付金予算の更なる削減等により、交付金依存率は大幅に低下している。

決 算	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
自主事業収入	8.4億円	7.0億円	8.1億円	8.6億円	7.6億円	7.5億円	10.5億円
交付金収入A	27.4億円	21.2億円	15.6億円	16.6億円	16.2億円	16.0億円	16.1億円
年間収入 B	35.8億円	28.2億円	23.7億円	25.2億円	23.8億円	23.5億円	26.6億円
交付金依存A/B	76.64%	75.19%	65.97%	65.99%	68.15%	68.13%	60.44%

- 決算ベースでは、交付金依存率が平成22年度までの75%を上回る水準から、平成23年度以降は常に65%～68%台まで低下し、平成27年度については60.44%となるなど、一定の体質改善が認められた。

- 平成23年度、平成24年度は、「年間収入の3分の2を下回る状態」となったものの、平成25年度、平成26年度は自主事業収入が減少したことに伴い、交付金依存率が3分の2をわずかに上回る状態となった。  
平成27年度については、平成26年度と同様に交付金用途の特化・重点化を図るとともに、自主事業の拡大に努力した結果、交付金依存率が3分の2を下回る状態となった。

# 介護雇用管理改善等計画概要

介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成4年法律第63号)第6条において「厚生労働大臣は、介護労働者の福祉増進を図るため、介護労働者の雇用管理の改善、能力の開発及び向上等に関し重要な事項を定めた計画を策定するものとする」と規定されていることに基づく計画

## <主な内容>

### 第1 計画の基本的考え方

計画策定の目的: 介護労働者が生き生きとやりがいをもって働くことのできる魅力ある職場づくりを力強く支援

計 画 期 間: 平成27年度～平成32年度(実施状況を審議会に報告)

### 第2 介護労働者の雇用の動向

雇用の動向

①介護職員数、②過不足状況、③公共職業安定所における職業紹介状況、④就業形態等、⑤賃金、⑥採用・離職等の状況、⑦仕事の満足度、⑧仕事の悩み・不安・不満

### 第3 計画の目標

1. 一層の職場定着を図る
  - 介護職員の離職率 全産業との乖離をできる限り縮小
2. 相談業務の成果を出す
  - 介護労働安定センターが相談訪問を行った事業所の離職率 14.0%以下
  - 小規模事業所・開設間もない事業所への相談訪問割合 全相談訪問件数の50%以上
3. 能力開発業務の成果を出す
  - 介護労働講習修了後3か月時点の就職率 継続的に85%以上
4. 雇用管理責任者の選任を促す
  - 雇用管理責任者を選任した事業所の割合 全事業所の50%以上
  - 雇用管理責任者講習の受講を契機として雇用管理責任者を選任した事業所の割合 受講者の所属事業所の80%以上
5. 教育・研修計画の立案を促す
  - 教育・研修計画を立てている事業所の割合 60%以上
6. 仕事と生活の調和
  - 政府全体で有給休暇取得率の目標 70%以上

### 第4 施策の基本となるべき事項

1. 雇用管理の改善
  - 雇用管理の改善のための相談、援助の実施  
介護労働安定センターによる事業主からの多種多様な相談にきめ細かく対応
  - 雇用管理の改善を支援する助成金等の活用促進  
雇用管理制度の導入、実施や介護労働者の負担軽減を図るための介護福祉機器導入等の実施に対する助成
  - 雇用管理責任者講習の実施  
雇用管理全般に関する知識やノウハウを取得するための、雇用管理責任者講習を行うとともに、雇用管理責任者の選任を一層促す有効な方策について検討を行う
  - 自己チェック機会の提供  
地方公共団体は、「自己チェックリスト」を事業主へ提供するとともに、事業主から自発的に地方公共団体に提出された場合は、介護労働安定センターへ繋ぐ仕組みを構築する
  - 公共職業安定所と介護労働安定センターとの連携強化 等
2. 職業能力の開発及び向上
  - 介護労働安定センター等による介護労働者の能力開発  
介護労働安定センターによる介護労働講習の実施や、国による離転職者等に対する公的職業訓練の実施
  - 能力開発に関する相談援助  
介護労働安定センターによる、キャリア形成に関する相談援助や研修計画の作成支援等の相談援助
  - 能力開発・キャリアアップを支援する助成金等の活用促進 等

### 第5 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

- 人材確保  
公共職業安定所は求職者に対する詳細情報(経営理念、キャリアパス等)を収集し、近隣の賃金水準等の最新情報とともに提供する
- 処遇の改善  
介護報酬改定において介護職員処遇改善加算の拡充に充てるための改定率を確保し、介護職員の処遇改善につなげる 等

## 介護雇用管理改善等計画（平成27年厚生労働省告示第267号）

## 第1 計画の基本的考え方

## 1 計画策定の目的等

介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成4年法律第63号。以下「介護労働者法」という。）第6条は、厚生労働大臣が介護労働者の雇用管理の改善、能力の開発及び向上等（以下「雇用管理改善等」という。）に関し重要な事項を定めた計画（以下「計画」という。）を策定する旨を規定しており、本計画は、同条に基づき、厚生労働省を始めとした関係機関が介護労働者の雇用管理改善等を図るため、重点的に取り組むべき施策を掲げている。

介護労働者は、賃金、労働時間、身体的な負担、精神的な負担に対する不安や不満に端的に示されるように厳しい労働環境にあることや、介護事業所は、小規模事業所や設立後間もない事業所を中心に労働基準関係法令等の遵守、雇用管理改善等に十分に取り組むことができていないことなど、雇用管理面での課題がある中、我が国の急速な高齢化の進行、核家族化やひとり暮らし世帯の増大による家族介護の低下など介護ニーズの増大に伴い介護業務に係る労働力需要が増大している。引き続き安定的な介護サービスを提供するため、また、介護労働者が誇りを持って生き生きとその能力を発揮して働くことができるよう、かつ、事業主がスキルの高い介護労働者を十分に確保できるよう、介護業務に係る労働力供給の確保とともに、介護労働者に対しての処遇改善に重点を置いた更なる雇用管理の改善や能力開発・向上を図っていくことが喫緊の課題となっている。また、増大する介護サービスを必要とする高齢者等のために、介護を担う介護人材の量的・質的確保を進めるうえで雇用管理の改善による魅力ある職場づくりが必要である。さらに、急速な高齢化に伴い需要の増大が見込まれる介護分野は成長産業でもあり、より多くの労働者が従事することが求められる重要な分野であることから、将来を担う若年層から魅力ある職業として評価・選択されるよう、介護の仕事への理解を深めていくことも重要である。

平成27年度には、介護保険制度については、地域包括ケアシステムの構築と費用負担の公平化等を一体的に行う新たな制度が開始されるとともに、中重度の要介護者や認知症高齢者への対応の更なる強化、介護人材確保対策の推進、サービス評価の適正化と効率的なサービス提供体制の構築を柱

とする介護報酬改定が行われ、厚生労働省を挙げて介護保険制度と介護人材確保のための雇用管理の両面から一体的かつ横断的な取組を行っていく。

また、都道府県においては、平成37年において必要となる介護人材の需給状況を推計し、中長期的な視野をもって介護人材等の確保に向けた取組を盛り込む新たな介護保険事業支援計画が策定されることとなる。

本計画は、このような認識の下、介護労働者の雇用管理改善等を総合的に進めることにより、介護労働者が生き生きとやりがいをもって働くことのできる魅力ある職場づくりを力強く支援し、ひいては、介護を要する高齢者等が必要とする介護サービスを十分に享受できるよう、介護労働者法に基づき、今後講じようとする施策に関する基本的事項を示すものである。

さらに、厚生労働省は、地域における介護の在り方、労働力の確保等に係る情報共有や話合いの場として、地域の介護事業関係者から構成する「介護労働懇談会」や事業所訪問の機会等を利用しながら、様々な方法で、計画の周知を図っていく。

## 2 計画の期間等

計画の期間は、平成27年度から平成32年度までとする。

計画に基づく取組が着実に実施されるよう、定期的に、計画の実施状況の確認、評価を行い、労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会に報告、公表する。また、必要に応じ計画の見直しを検討する。

## 第2 介護労働者の雇用の動向

### 1 介護職員数

厚生労働省『介護サービス施設・事業所調査』によれば、平成12年度（介護保険制度の施行時）は54.9万人であった介護職員数は、その後年々増加し、平成25年度は176.5万人となっており、平成37年度には237万人～249万人の介護職員が必要と推計されている（介護職員数には、通所リハビリテーションの介護職員数を含む。）。

公益財団法人社会福祉振興・試験センター『各年度9月末の登録者数』によれば、介護福祉士の従事者数は平成25年9月末現在で約66万人である一方、厚生労働省『介護サービス施設・事業所調査』によれば、介護福祉士登録者数は、平成25年9月末現在で約119万人である。さらに、『介護サービス施設・事業所調査』によれば、訪問介護員の従事者数は平成23年9月末現在で約42万人である一方、厚生労働省老健局調べによれば、平成24年度までの訪問介護員養成研修修了者数は約383万人に上ることから、介護関係業務に従事していない多くの潜在的な介護福祉士等有資格者が存在していると考えられる。

## 2 過不足状況

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。）『平成25年度介護労働実態調査結果』（以下「調査結果」という。）によれば、介護労働者全体の過不足状況について、「適当」と回答した事業所は43.0%、「大いに不足」、「不足」又は「やや不足」（以下「不足感あり」という。）と回答した事業所は56.5%であり、近年、その不足感は強まってきている。また、介護労働者の過不足状況を職種別に見ると、介護職員の「不足感あり」は51.4%、訪問介護員の「不足感あり」は73.6%である。

## 3 公共職業安定所における職業紹介状況

厚生労働省『職業安定業務統計』によれば、介護関係職種の有効求人倍率は、平成22年度以降上昇傾向にあり、平成25年度は1.91倍と高い水準にある。なお、同年度の全職種の有効求人倍率は、0.87倍である。

同年度の介護関係職種の有効求人倍率を都道府県別にみると、秋田県と沖縄県以外は1.0倍を超えており、東京都と愛知県は3.0倍を超えている。

同年度の介護関係職種の新規求人数は約84.2万人、新規求職者数は約31.6万人であり、新規求人倍率は2.67倍である。

同年度の介護関係職種の就職件数は約17.2万件、就職率は54.5%である。

## 4 就業形態等

調査結果によれば、就業形態について、介護職員は正規職員が56.7%、非正規職員が41.0%であり、訪問介護員は正規職員が17.5%、非正規職員が79.0%である。

年齢構成について、男女別にみると、男性は40歳未満が主流であるが、女性は40歳以上が主流である。職種別にみると、介護職員は30～49歳が主流であるが、訪問介護員は60歳以上が主流である。

男女比率について職種別にみると、介護職員、訪問介護員いずれも女性の比率が高い。

## 5 賃金

厚生労働省『平成25年賃金構造基本統計調査』によれば、介護職と産業計では、平均年齢、勤続年数、性別構成比等に違いがあり、単純な比較はできないが、一般労働者のきまって支給する現金給与額について、ホームヘルパーは約21万8千円、福祉施設介護員は約21万9千円であり、産業計の約32万4千円と比較して低く、また、他産業と比較して年齢別賃金も低い状況にある。勤続年数別賃金（一般労働者）については、社会保険・社会福祉・介護事業と製造業、サービス業の年収を比較すると、特に低いという傾向は出ていない。介護分野では、雇用者の増加が続いており、新たに

この分野で就職する者が多いと考えられることや、調査結果によれば、1年間に介護職員と訪問介護員2職種合計（以下「2職種合計」という。）の約4割が離職し、離職者の約7割が3年未満で離職するという状況にあることが、介護職の勤続年数が産業計と比較して相対的に短く、平均でみた賃金が相対的に低くなっている要因の一つと考えられる。

また、福祉施設介護員の初任給は、高卒程度、短大・大卒程度ともに産業計と比較して低い。

## 6 採用・離職等の状況

調査結果によれば、採用者の内訳は、新規学卒が6.8%、中途採用が84.7%である。

2職種合計の離職率は16.6%である。2職種合計の離職率は平成19年度は21.6%であったが、介護現場での事業主及び労働者の様々な取組もあり、平成20年度以降は20%を下回って推移し、おおむね改善傾向にある。

平均の勤続年数は、介護職員が5.5年、訪問介護員が5.6年である。

## 7 仕事の満足度

調査結果によれば、「職業生活全体」について、「満足」又は「やや満足」とした回答が26.0%、「普通」とした回答が54.8%、「不満足」又は「やや不満足」とした回答が16.6%である。平成21年度以降、「満足」又は「やや満足」の割合は徐々に上昇している。また、「仕事の内容・やりがい」について「満足」又は「やや満足」とした回答が53.6%、「不満足」又は「やや不満足」とした回答が8.3%である一方、「賃金」について「満足」又は「やや満足」とした回答が18.2%、「不満足」又は「やや不満足」とした回答が42.7%である。

## 8 仕事の悩み・不安・不満

調査結果によれば、介護労働者の悩み、不安、不満は、「人手が足りない」が最も多く45.0%で、次いで「仕事内容の割に賃金が低い」が43.6%、「有給休暇を取りにくい」が34.5%である。

直前の介護職場を辞めた理由は、「職場の人間関係に問題があった」、「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があった」とする回答が多い。

## 第3 計画の目標

介護労働者が意欲と誇りを持って生き生きとその能力を発揮して働くことができるようにするため、介護労働者の雇用管理改善等に関し、計画期間中に達成すべき項目と到達目標について、次のとおり定める。

### 1 一層の職場定着を図る

平成25年度の2職種合計の離職率は16.6%であり、平成25年の全産業平均の離職率は15.6%である。そこで、全産業の平均的な離職率との乖離をできる限り縮小する。

## 2 相談業務の成果を出す

センターが相談を受けるために訪問を行った事業所について、2職種合計の離職率を14.0%以下とする。

また、平成25年度の職員20人以下の小規模事業所の2職種合計の離職率が20.4%、開設3年未満の事業所の2職種合計の離職率が26.1%と高くなっているため、センターはこれらの事業所への訪問に注力し、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。

## 3 能力開発業務の成果を出す

センターが行う介護労働講習について、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。

## 4 雇用管理責任者の選任を促す

介護労働者の雇用管理の改善への取組、介護労働者からの相談への対応その他の介護労働者の雇用管理改善等に関する事業主や施設長等の責任者を雇用管理責任者として選任した事業所の全事業所に占める割合を50%以上とする。

雇用管理責任者講習を受講した者の中から雇用管理責任者として選任することが望ましいことから、雇用管理責任者講習受講者の所属する事業所のうち雇用管理責任者を選任していなかった事業所において、雇用管理責任者講習の受講を契機として雇用管理責任者を選任することとした事業所の割合を80%以上とする。

## 5 教育・研修計画の立案を促す

人材育成の取組のための方策として「教育・研修計画を立てている」事業所は平成25年度で59.3%であり、平成21年度の50.4%と比較すれば着実に上昇してはいるが、更なる促進を図り、60%以上とする。

## 6 仕事と生活の調和

政府全体で、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」（平成26年12月27日閣議決定）等の閣議決定及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成22年仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定）の年次有給休暇取得率の平成32年の目標値70%以上に向けて、取得促進に取り組む。

# 第4 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

## 1 雇用管理の改善

雇用する介護労働者について雇用管理の改善を図るために必要な措置を講ずることにより、その福祉の増進に努めることは、介護労働者法に規定された事業主の責務である。雇用管理改善等に対する事業主自身の意識向上、そして自主的な取組が何より重要であり、例えば、他の事業所との情報交換により有効な取組を参考とすること、事業者団体のシンポジウムに参加すること等、その手段・方法は多種多様である。

また、介護業務には、夜間介護への対応等労働時間が不規則になる、腰痛が発生しやすい、介助のための身体的負担、精神的負担が大きい等の事情があるため、事業主が行う介護労働者に対する健康確保措置や事業主と労働者とのコミュニケーションの充実は介護労働者の定着に大きな効果があることから、メンタルヘルス対策などの健康確保措置や相談体制の整備に対する支援が必要である。

さらに、適切な雇用管理がなされるよう、事業主や施設長等の責任者に対する雇用管理等に関する各種研修の実施や、事業所における雇用管理責任者の選任等、介護労働者にとって安心・安全・働きやすい魅力ある職場づくりを支援していくことが重要である。

厚生労働省や関係機関は、次に掲げる様々な施策を講じることにより、事業主の雇用管理改善等を支援する。特にセンターは、介護労働者法第15条に基づき厚生労働大臣から指定法人としての指定を受け、同法第18条に基づき介護労働者に関する調査研究や介護労働者に対する教育訓練等、政府が実施する業務を実施する役割を有しているため、様々な面から事業主を支援する。

### (1) 雇用管理の改善のための相談、援助の実施

センターは、事業主が行う雇用管理の改善のための相談、援助を行う。

具体的には、長年の相談経験を積み介護労働の現場に精通するセンターの職員が、実際に各事業所へ足を運び、現地施設等の実態を確認しながら、事業主からの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を行う。

なお、複雑な相談事案に関しては社会保険労務士、中小企業診断士、弁護士等が、また、感染症対策、腰痛対策やメンタルヘルス管理等の健康確保の相談に関しては医師、臨床心理士、保健師、看護師、産業カウンセラー等が無料で相談に対応する。

特に感染症（インフルエンザ、ノロウイルス等）については、職員のみならず利用者に対する予防対策が重要である。主に高齢者に対するり

患防止という観点からも、各施設の運用基準を遵守すべきである。

## (2) 雇用管理の改善を支援する助成金等の活用促進

厚生労働省は、事業主が行う介護労働者の雇用管理の改善を促進するために、次に掲げる雇用関係助成金等の活用促進を図る。なお、事業主が助成金等をより利用しやすくなるよう、国等は公共職業安定所等の窓口における懇切丁寧な説明に努める。

- ・ 雇用管理制度（評価・処遇制度、キャリアパス、昇進・昇格基準、賃金体系、諸手当制度、研修体系等）の導入、実施に対する助成金
- ・ 介護労働者の負担軽減を図るための移動・昇降用リフト、特殊浴槽、自動排泄処理機、車いす体重計等の介護福祉機器の導入及び導入後の機器の適切な運用を行うための研修、メンテナンス、効果把握等の実施に対する助成金
- ・ 健康づくり制度（腰痛健康診断、メンタルヘルス相談等）の導入、実施に対する助成金
- ・ 子育て中の職員を応援するため、職員のための事業所内保育施設の設置・運営等、職員の就業と育児の両立支援に関する取組に対する助成金

## (3) 雇用管理責任者講習の実施

各事業所において雇用管理全般に関する知識やノウハウを持った雇用管理責任者の選任及び事業所内への周知を行うことは雇用管理改善を進める上で有効な取組である。このため、厚生労働省は、雇用管理責任者が募集、採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、雇用形態の変更、退職、定年、解雇、労働契約の更新、労働時間、賃金等の雇用管理全般に関する知識やノウハウを取得するために、雇用管理責任者講習を行う。

そのほか、雇用管理責任者の選任を一層促すための有効な方策について検討を行う。

## (4) 好事例の活用

センターは、相談対応の中で活きた雇用管理改善の好事例を積極的に収集し、好事例集を作成してホームページで公開することとする。また、当該好事例集について、随時、追加、更新を行うことで、その内容の一層の充実を図ることとする。相談対応の場面においても当該好事例集を活用するとともに、特に雇用管理の取組が進んでいる好事例をセンターの広報誌に掲載するなど、事業所の雇用管理改善に関する自主的な取組を促していく。また、各地域の介護労働懇談会において、雇用管理改善

の取組が特に優れている事業所に対する表彰制度を設けることについて検討を行う。

そのほか、センターは、相談対応の際に、全国の雇用管理改善の好事例の詳細な調査及び分析をして作成した「介護事業所の採用・定着に向けたポイント」や従業員の労働条件、研修制度や採用から退職に至るまでの雇用管理に関わる基本的かつ重要な項目を分かりやすくマニュアルにした「雇用管理改善のための業務推進マニュアル」を活用する。

また、公共職業安定所は、求人受理時又は事業所訪問時において、求人者へ雇用管理改善に関する好事例を積極的に紹介すること等の方法により、人材を確保するための雇用管理改善の重要性について説明し、求人者に対しその理解を求める。

#### (5) 自己チェック機会の提供

厚生労働省は、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「自己チェックリスト」と、同チェックリストで把握した課題に対し、事業主が改善に取り組む際のノウハウとなるような好事例、基本的考え方、対策ポイント等をまとめた「雇用管理改善マニュアル」を平成26年度に、作成、公表、配布したところである。

新たに、地方公共団体は、説明会等の機会を利用して自己点検のための「自己チェックリスト」を事業主へ提供する。また、事業主から記入済みのチェックリストが自発的に提出された場合は、地方公共団体はそれを回収し、センターへ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する。

そのほか、センターは、事業主がインターネットを通じて自社の雇用管理改善の取組について簡易にチェックすることができる「簡易診断システム」を運営する。

#### (6) 公共職業安定所とセンターとの連携強化

公共職業安定所とセンターは、日常的な情報共有や業務上の協力を行うこととする。例えば、公共職業安定所が事業主からの相談により把握したセンターの支援を望む事業所に関する情報や介護分野における最新の求職・求人動向に関する情報等についてセンターに情報提供を行うことや、公共職業安定所が事業所訪問をする際にセンターが同行すること等により、両者の一層の連携強化を図る。

#### (7) 助成金、制度等についての情報発信

厚生労働省及びセンターは、助成金等の各種制度の内容やセンターの事業等に関する情報について、事業所訪問の機会等も利用しながら、事

業主や労働者に対して更に幅広く周知する。

(8) 法定労働条件の確保

厚生労働省は、労働基準関係法令の周知徹底、監督指導、集団指導等により、法定労働条件の確保・改善対策を推進する。具体的には、都道府県労働局等が、地方公共団体主催の説明会を利用して労働基準関係法令に関する説明を行うなど、地方公共団体の介護担当部局と都道府県労働局等との連携を促進する。

新たに事業を始めた事業主等においては、労務管理や安全衛生に係る基本的な知識や理解の不足が懸念されることから、厚生労働省は、長時間労働の抑制や安全衛生管理体制の確立など適正な職場環境が形成されるよう、セミナーの開催や専門家による普及指導を行う。

(9) 腰痛予防対策

介護業務においては、労働者の腰痛の多発が問題となっており、腰に負担の少ない介護介助法などを定着させ、腰痛を減少させる必要がある。厚生労働省は、介護作業での腰痛予防のための作業管理（自動化又は省力化）、作業環境管理（照明等）、健康管理（腰痛健診、腰痛予防体操等）、労働衛生教育等について周知啓発を行う。また、社会福祉施設等を対象とする腰痛予防対策講習会を開催する。

(10) 介護サービス情報の公表

厚生労働省は、介護サービスの利用者が介護サービス又は事業所若しくは施設について比較し、検討した上で適切に選択することができるよう、ホームページにおいて、事業所の入・退職者数、介護労働者の資質向上に向けた取組（研修計画）等の状況を明らかにした「介護サービス情報公表システム」を公開し、その運営を行う。

(11) 介護ロボットの開発支援

厚生労働省は、介護労働者の身体的負担を軽減するため介護ロボットの開発支援を行い、介護ロボットの普及促進を図る。

(12) 地域医療介護総合確保基金の活用による労働環境の改善

都道府県は、消費税増収分を活用した基金（地域医療介護総合確保基金）を活用し、介護労働者等の労働環境の改善に資する事業を行う。

(13) 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

妊娠・出産、育児休業等を理由とする、解雇、退職の強要、降格、減給などの不利益な取扱いは、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法

律第76号)で禁止されており、厚生労働省は、労働者や事業主からの相談を受け付け、適切な雇用管理がなされるよう事業主への指導等を行う。

(14) 仕事と家庭の両立支援

次代を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される社会の形成に資することを目的とする次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。)に基づき、事業主は、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。)の策定・届出、公表、労働者への周知を行い(労働者数101名以上の事業主においては義務、100名以下の事業主においては努力義務)、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や多様な労働条件の整備などに取り組むこととされている。

次世代法は平成26年に改正され、同法の有効期限が平成37年3月31日までの10年間延長されるとともに、子育てサポート企業の認定制度(くるみん認定制度)に加え、特に高い水準の両立支援の取組を行う事業主に対する特例認定制度(プラチナくるみん制度)が平成27年4月1日に施行されるなど、更に仕事と子育ての両立支援の取組を推進することとなっている。

介護の職場は女性比率が高いという現状の中、厚生労働省は、改正次世代法に基づき、介護分野においても、労働者が出産や子育てに伴い不本意に離職することにならないよう、労働者の仕事と家庭の両立支援により一層取り組む。

## 2 職業能力の開発及び向上

介護労働者がその能力を発揮して働くことができ、かつ事業主がスキルの高い介護労働者を十分に確保できるようにしていくために、厚生労働省や関係機関は、次に掲げる様々な施策を講じることにより、事業主の行う雇用管理の改善のための取組を支援していくことと併せて介護労働者の能力の開発及び向上を図る。

### (1) センター等による介護労働者の能力開発

介護人材の量的確保を進める一方、今後、高度化・複雑化する介護ニーズに対応するには、介護人材の質的確保・向上を併せて進めなければならない。そのため、専門性が高く、中核的な役割を果たすべき介護福祉士について、その資質及び社会的評価の向上の観点から、必要な環境整備等を進めることが必要である。

介護に携わる人材の専門性の確立、個々人のキャリア形成及び離転職者等の早期再就職の促進を図るため、効率的かつ効果的に介護労働者の

能力開発及びその支援を行う必要がある。

このため、センターは、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、医療的ケア等のより専門的な研修等を幅広く実施するとともに、介護労働者になろうとする、主に他産業の離職者を対象に必要な知識及び技能を習得させるため、実務者研修の内容に、再就職又は現場定着に資する現場実習・講習カリキュラム等を組み合わせた介護労働講習を行う。

また、厚生労働省は、民間教育訓練機関等を活用し、離転職者等の安定的な雇用の実現に向けて、介護分野における人材需要に対応した効果的な公的職業訓練を推進する。例えば、座学と企業等における実習を組み合わせた実践的な職業訓練や地方公共団体の福祉施策と連携した職業訓練を実施する。

#### (2) 能力開発に関する相談援助

センターは、介護事業者又は介護労働者を対象に、キャリア形成に関する相談援助や研修計画の作成支援等、能力開発のための相談援助を行う。また、介護事業所等の教育担当者及び管理者を対象とした能力開発啓発セミナー等を開催する。

#### (3) 能力開発・キャリアアップを支援する助成金等の活用促進

厚生労働省は、介護労働者の能力開発を支援するため、次に掲げる雇用関係助成金等の活用促進を図る。

- ・ キャリア形成を効果的に促進するための訓練経費等の一部を助成する助成金
- ・ 非正規雇用労働者の事業所内でのキャリアアップを促進するため、正規雇用等への転換又は直接雇用、人材育成、処遇改善等への取組に対する助成金
- ・ 雇用保険を受給できない求職者に対する訓練受講の機会の確保や、一定の場合に訓練期間中に支給する給付金

#### (4) 教育訓練講座の指定

厚生労働省は、介護労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、介護労働者が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、費用の一部（一般教育訓練の場合は2割、専門実践教育訓練の場合は最大6割）に相当する額を支給する。あわせて、45歳未満の離職者に対し教育訓練支援給付金を支給する。

#### (5) ジョブ・カード制度を活用した能力開発

フリーター等これまで職業能力形成機会に恵まれなかった者や介護労

働者を含む非正規雇用の労働者に対して、実践的な職業訓練を提供することにより、職業能力の向上を図り、正社員化を促進する。

なお、ジョブ・カード制度は、平成27年度中に生涯を通じたキャリアプランニング、職業能力証明等のツールとすること等の見直しを行うこととしており、見直し後も新制度を活用した職業能力の向上を図る。

## 第5 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

厚生労働省及び関係機関等は、介護労働の人材確保や福祉の増進を図るため、次に掲げる施策を講じる。

### 1 人材確保

公共職業安定所は、求職者に対するきめ細かな職業相談、職業紹介等の就職支援、求人者に対する求人充足に向けた助言、指導等を行う。特に、主要な公共職業安定所に設置した「福祉人材コーナー」においては、福祉分野の人材確保に特化した専門的な対応、特に就職面接会、職場見学会等を行い、マッチング機会の提供を行う。また、事業所訪問等による求人条件見直し等、求人充足のための支援を行う。

そのほか、新たに、求職者が介護サービス又は事業所若しくは施設について比較し、検討した上で就職先を適切に選択するための一つの情報として、求人者の協力の下、詳細な情報（事業所の経営理念や入職後の標準的なキャリアパス、当該事業所の労働者の声等）を収集し、近隣の賃金水準等の最新情報とともに求職者に対し提供する。

都道府県福祉人材センターは、地域における広域的な介護人材確保のための中核的な役割を担うため、公共職業安定所との連携を強化しつつ、個々の求職者のニーズに応じた職場開拓やきめ細かな職場紹介、就職後のキャリアに関する相談支援等を適切に行うことができるよう、その機能の更なる充実を図る。

介護職場の魅力を宣伝するため、都道府県福祉人材センター、地方公共団体、センター等による「介護の日」関連の行事の実施や、全国の公共職業安定所による「介護就職デイ」における就職面接会等の取組を行う。

### 2 介護分野への学卒就職者等若年者の理解促進

介護福祉士等の養成施設においては、若年労働力人口の減少や就職先としての介護現場に対する関心の低下等を背景として定員割れが生じているほか、高等学校においても進路指導の際に介護分野への就職を勧めないなどといった事例が見受けられる。将来における人材確保のためには、進路選択期・就職期である若年層から魅力ある職業として評価・選択されるよ

う、公共職業安定所や福祉人材センターと各教育機関・養成施設等との連携を密にし、職業教育、インターンシップや合同就職説明会等を通じ、介護サービスの実態、仕事に対するやりがいや社会的意義等、介護の仕事への理解を深めていく必要がある。

### 3 処遇の改善

介護職員の処遇を含む労働条件については、本来、労使間において自律的に決定すべきものであるが、他方、介護人材の安定的確保及び資質の向上を図るためには、給与水準の向上を含めた処遇改善が確実かつ継続的に講じられることが必要である。

介護人材の確保のため、資質向上や雇用管理改善の取組を通じて介護職員の社会的・経済的評価が高まっていくという好循環を生み出して安定的な処遇改善につなげていくことが重要であり、平成27年度介護報酬改定においては、消費税増収分を活用して、介護職員1人当たり月額1.2万円相当の介護職員処遇改善加算の拡充に充てるため1.65%の改定率を確保し、介護職員の処遇改善につなげる。

介護職員処遇改善加算については、現行の加算の仕組みは維持しつつ、更なる資質向上や雇用管理改善の取組を進める事業所を対象として更なる上乘せ評価を行う。

### 4 経済連携協定等に基づく外国人介護福祉士候補者等の適正な雇用管理

経済連携協定又は交換公文に基づいて受け入れる外国人介護福祉士候補者について、介護福祉士の資格の取得に必要な知識及び技術の修得に向け、受入れ機関における十分な研修体制の構築を支援するとともに、外国人介護福祉士候補者及び外国人介護福祉士について、それらの者と同様の業務に従事する日本人職員との均衡待遇を確保するなど、適正な雇用管理の確保を図る。

### 5 介護労働懇談会の活用

センターは、各都道府県において行政機関、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」を定期的に開催して、相互の施策、事業に対する理解の促進、情報交換・共有、地域の実情に応じた課題を議論し、その解決方策を探る。

### 6 労働実態把握

センターは、雇用管理改善等の基礎資料を得るため、介護労働者の雇用実態や労働環境をきめ細かに調査及び分析をした介護労働実態調査を毎年継続的に実施する。

### 7 シルバー人材センターの活用

シルバー人材センターが介護施設等から介護補助業務（清掃、調理、配膳、送迎等）を受託することは、介護労働者が介護業務に専念できる環境づくりに寄与することから、厚生労働省は、シルバー人材センターによる介護補助業務の取組を支援する。

## 8 健康の保持・増進

介護労働者の健康の保持・増進を図るため、感染症対策、腰痛対策やメンタルヘルス対策等の健康確保対策を推進する。特に、メンタルヘルス対策については、各都道府県に設置された産業保健総合支援センター及びその地域窓口において、総合的な相談対応、事業者における対策の導入や拡充に関する専門家による事業所訪問、管理監督者向けの研修を行う。

厚生労働省は、事業者には雇用される労働者以外の従事者に対する労災保険への特別加入制度の周知や健康診査の受診の促進を図る。

# 介護労働の現状

# 介護職員の現状(その1)

- 介護職員の就業形態は、非正規職員に大きく依存している。
- 介護職員の年齢構成は、介護職員(施設等)については、30～49歳が主流となっているが、訪問介護員においては、60歳以上が約3割を占めている。

## 1 就業形態

	正規職員	非正規職員	非正規職員の内訳	
			うち常勤労働者	うち短時間労働者
介護職員(施設等)	58.4%	40.4%	14.5%	25.9%
訪問介護員	20.2%	77.1%	9.0%	68.0%

注1) 正規職員: 雇用している労働者で雇用期間の定めのない者。非正規職員: 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)。

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

注2) 介護職員(施設等): 訪問介護以外の指定事業所で働く者。訪問介護員: 訪問介護事業所で働く者。

注3) 調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。

【出典】(公財)介護労働安定センター「平成27年度介護労働実態調査」

## 2 年齢構成(性別・職種別)

		20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
性別	男性	0.9%	22.4%	33.8%	20.5%	11.0%	9.5%
	女性	0.5%	8.7%	16.8%	25.1%	24.8%	21.3%
職種別	介護職員	1.1%	17.2%	22.9%	23.5%	19.3%	13.8%
	訪問介護員	0.2%	4.3%	10.9%	20.9%	25.3%	36.4%

注1) 性別は9職種合計(サービス提供責任者、看護職員、介護支援専門員(ケアマネージャー)、生活相談員または支援相談員、PT・OT・ST等、管理栄養士・栄養士、福祉用具専門相談員及び上記表の2職種)

注2) 調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。

【出典】(公財)介護労働安定センター「平成27年度介護労働実態調査」

## 介護職員の現状(その2)

- 男女別に見ると、介護職員(施設等)、訪問介護員いずれも女性の比率が高く、男性については40歳未満が主流であるが、女性については40歳以上の割合がいずれの職種も過半数を占めている。
- 介護職員の平均賃金の水準は、勤続年数等に違いがあり単純な比較はできないが、産業計と比較して低い傾向にある。

### 3 男女別就業形態

	正規職員		非正規職員	
	介護職員(施設等)	男性	32.9%	男性
	女性	67.1%	女性	86.9%
訪問介護員	男性	26.0%	男性	5.0%
	女性	74.0%	女性	95.0%

注) 正規職員: 雇用している労働者で雇用期間の定めのない者。非正規職員: 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)。

【出典】(公財)介護労働安定センター「平成27年度介護労働実態調査」

### 4 勤続年数(一般労働者)

産業計	ホームヘルパー	福祉施設介護員
12.1年	6.6年	6.0年

注1) 一般労働者とは、常用労働者のうち、短時間労働者以外の労働者をいう。短時間労働者とは、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。

注2) 福祉施設介護員は、児童福祉施設、身体障害者福祉施設、老人福祉施設その他の福祉施設において、介護の仕事に従事する者をいう。

【出典】厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」

### 5 所定内給与額(一般労働者)

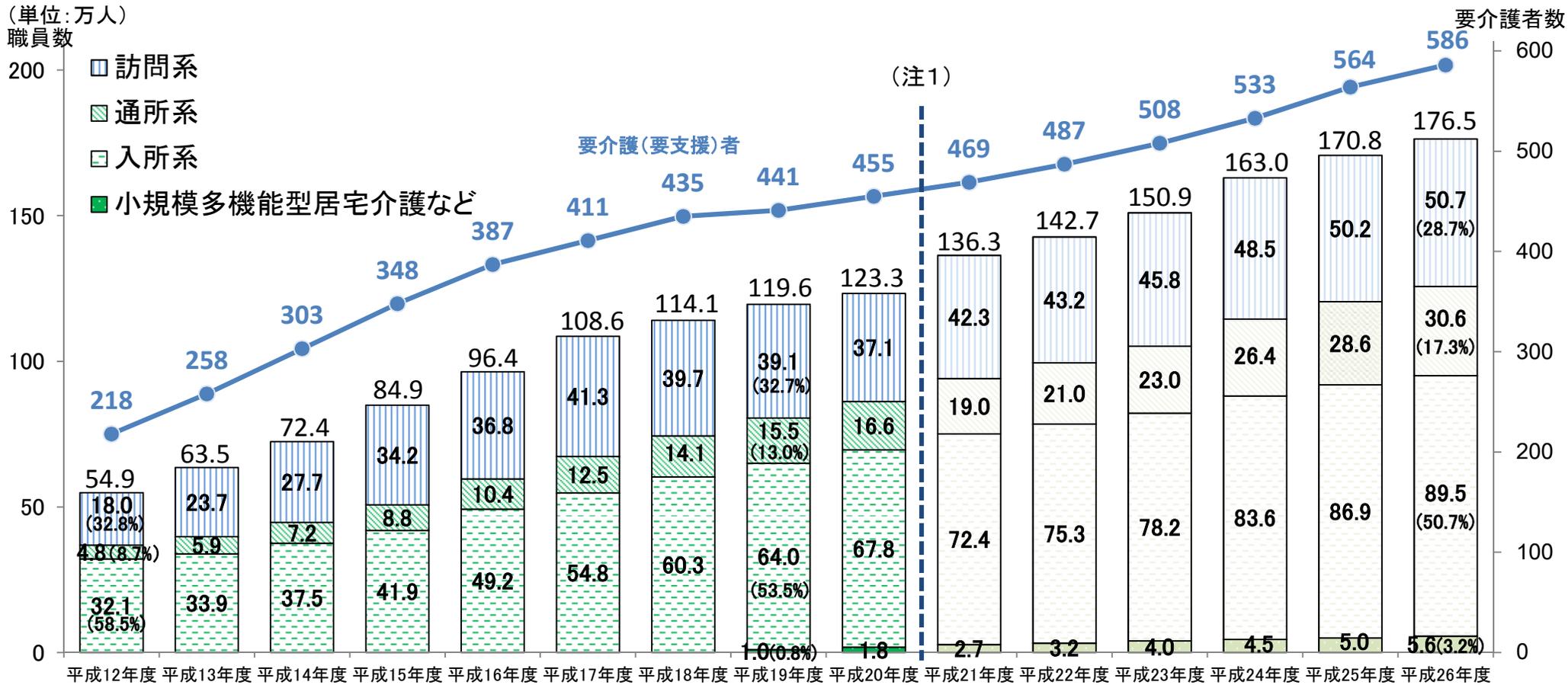
産業計	ホームヘルパー	福祉施設介護員
304,000円	225,100円	223,500円

注) 所定内給与額は、労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法により支給された現金給与額

【出典】厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」

# 介護保険制度施行以降の介護職員数の推移

○ 介護保険制度の施行後、要介護(要支援)認定者数は増加しており、サービス量の増加に伴い介護職員数も14年間で3.2倍に増加している。



平成12年度 平成13年度 平成14年度 平成15年度 平成16年度 平成17年度 平成18年度 平成19年度 平成20年度 平成21年度 平成22年度 平成23年度 平成24年度 平成25年度 平成26年度

注1) 平成21～26年度は、調査方法の変更等による回収率変動の影響を受けていることから、厚生労働省(社会・援護局)にて推計したものである。  
(平成20年まではほぼ100%の回収率 → (例)平成26年の回収率:訪問介護79.1%、通所介護85.0%、介護老人福祉施設93.3%)

・補正の考え方:入所系(短期入所生活介護を除く)・通所介護は①施設数に着目した割り戻し、それ以外は②利用者数に着目した割り戻しにより行った。  
(①「介護サービス施設・事業所調査」における施設数を用いて補正、②「介護サービス施設・事業所調査」における利用者数を用いて補正)

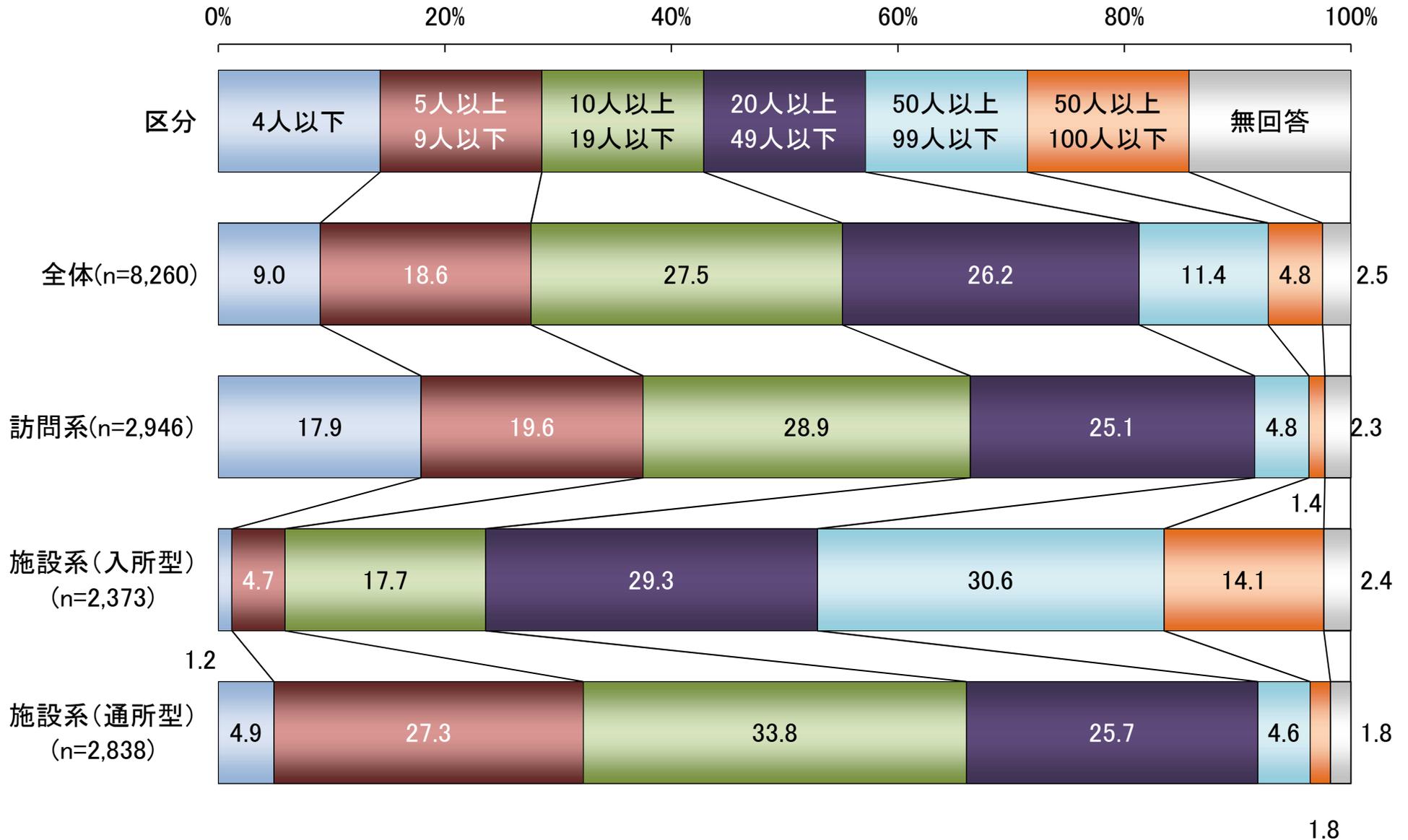
注2) 各年の「介護サービス施設・事業所調査」の数値の合計から算出しているため、年ごとに、調査対象サービスの範囲に相違があり、以下のサービスの介護職員については、含まれていない。  
(訪問リハビリテーション:平成12～24年、特定施設入居者生活介護:平成12～15年、地域密着型介護老人福祉施設:平成18年)  
※「通所リハビリテーション」の介護職員数は、すべての年に含めていない。

注3) 「小規模多機能型居宅介護など」には、「小規模多機能型居宅介護」の他、「複合型サービス」も含まれる。

注4) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数である。(各年度の10月1日現在)

【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(介護職員数)、「介護保険事業状況報告」(要介護(要支援)認定者数)

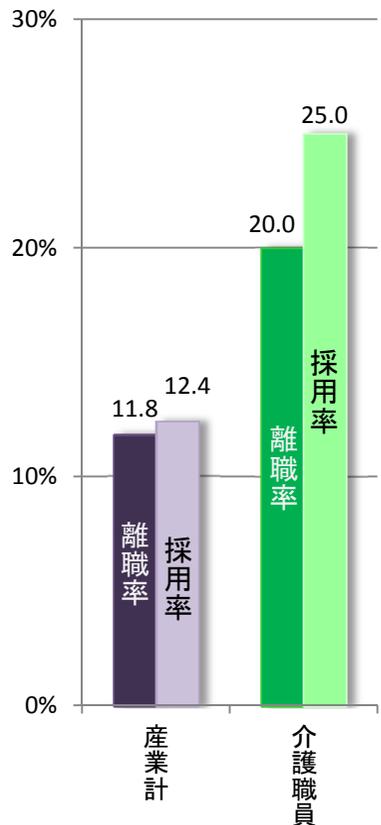
# 事業所の従業員数規模



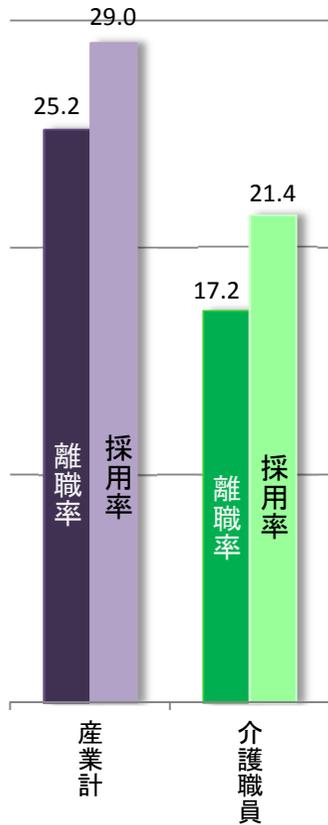
# 離職率・採用率の状況

○ 介護職員の離職率は低下傾向にあるが、産業計と比べてやや高い水準となっている。

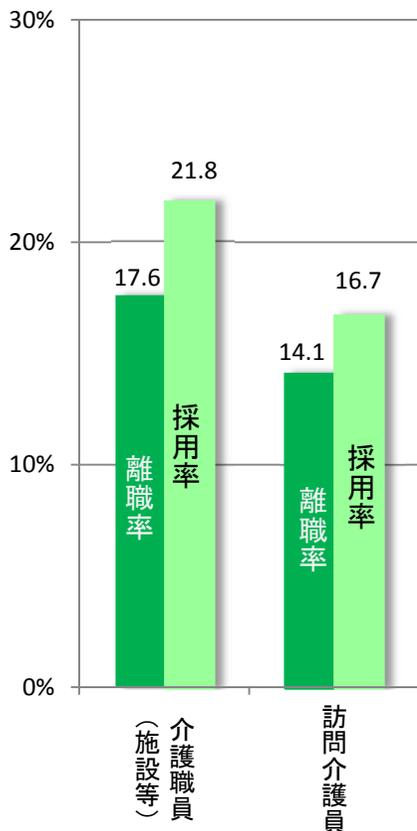
常勤労働者の  
離職率・採用率



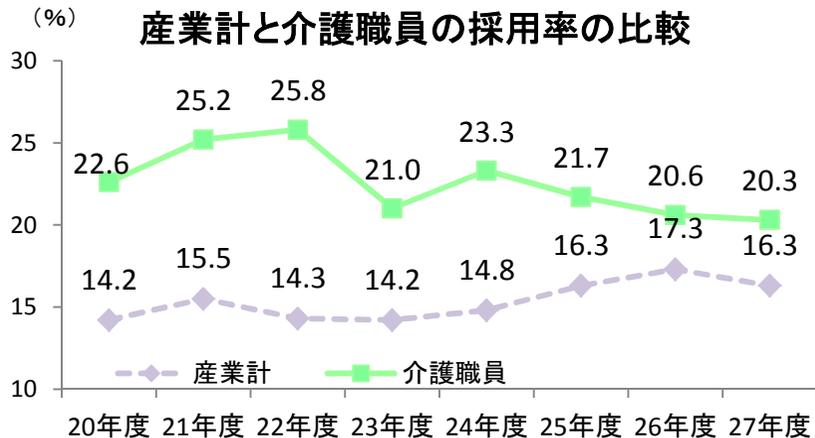
短時間労働者の  
離職率・採用率



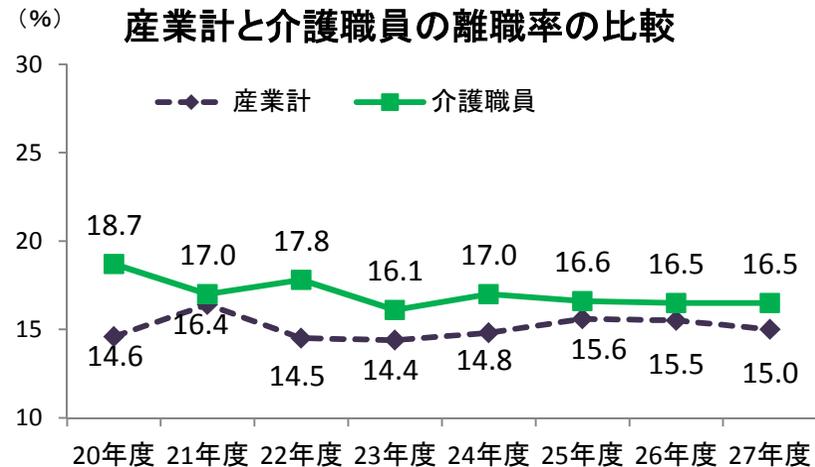
介護職員(施設等)・  
訪問介護員別  
離職率・採用率の状況



産業計と介護職員の採用率の比較



産業計と介護職員の離職率の比較



左側(濃い色): 離職率

右側(薄い色): 採用率

注1) 離職(採用)率=1年間の離職(入職)者数÷労働者数

注2) 産業計の常勤労働者: 雇用動向調査における一般労働者(「常用労働者(期間を定めず雇われている者等)」のうち、「パートタイム労働者」以外の労働者)。

注3) 産業計の短時間労働者: 雇用動向調査におけるパートタイム労働者(常用労働者のうち、1日の所定労働時間がその事業所の一般の労働者より短い者等)。

注4) 介護職員(施設等): 訪問介護以外の指定事業所で働く者。訪問介護員: 訪問介護事業所で働く者。

介護職員とは「介護職員(施設等)」及び「訪問介護員」の2職種全体をいう。

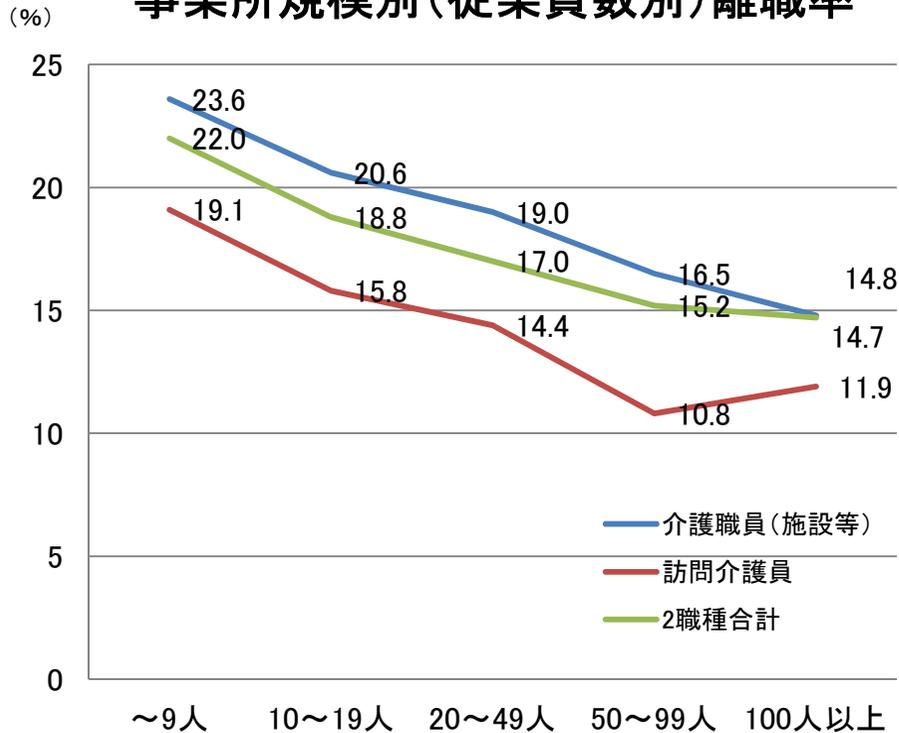
注5) 介護職員・介護職員(施設等)・訪問介護員の常勤労働者・短時間労働者は、介護労働実態調査における常勤労働者・短時間労働者をいう。

【出典】産業計の離職(採用)率: 厚生労働省「平成27年雇用動向調査」、介護職員の離職(入職)率: (公財)介護労働安定センター「平成27年度介護労働実態調査」

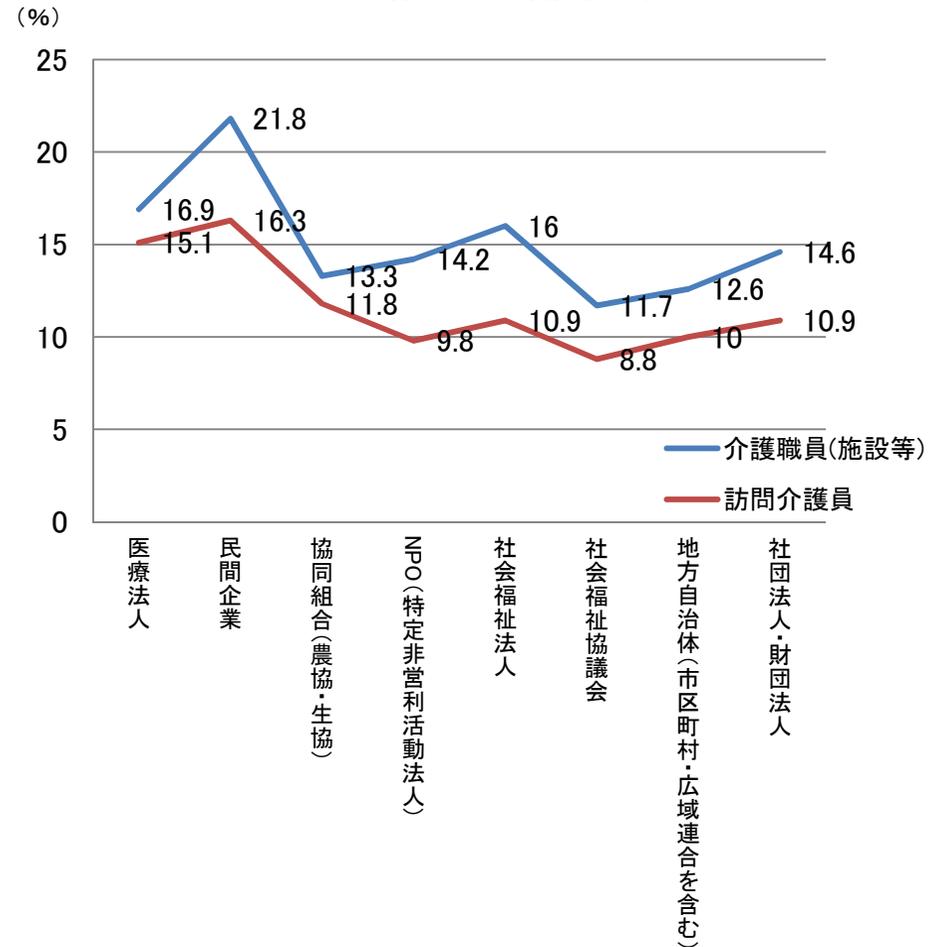
# 事業所規模別離職率・法人格別の離職率

○ 事業所規模別で見ると事業所の規模が大きくなるほど離職率が低くなる傾向にあり、法人格別の離職率を見ると違いがみられる。

## 事業所規模別(従業員数別)離職率



## 法人格別の離職率

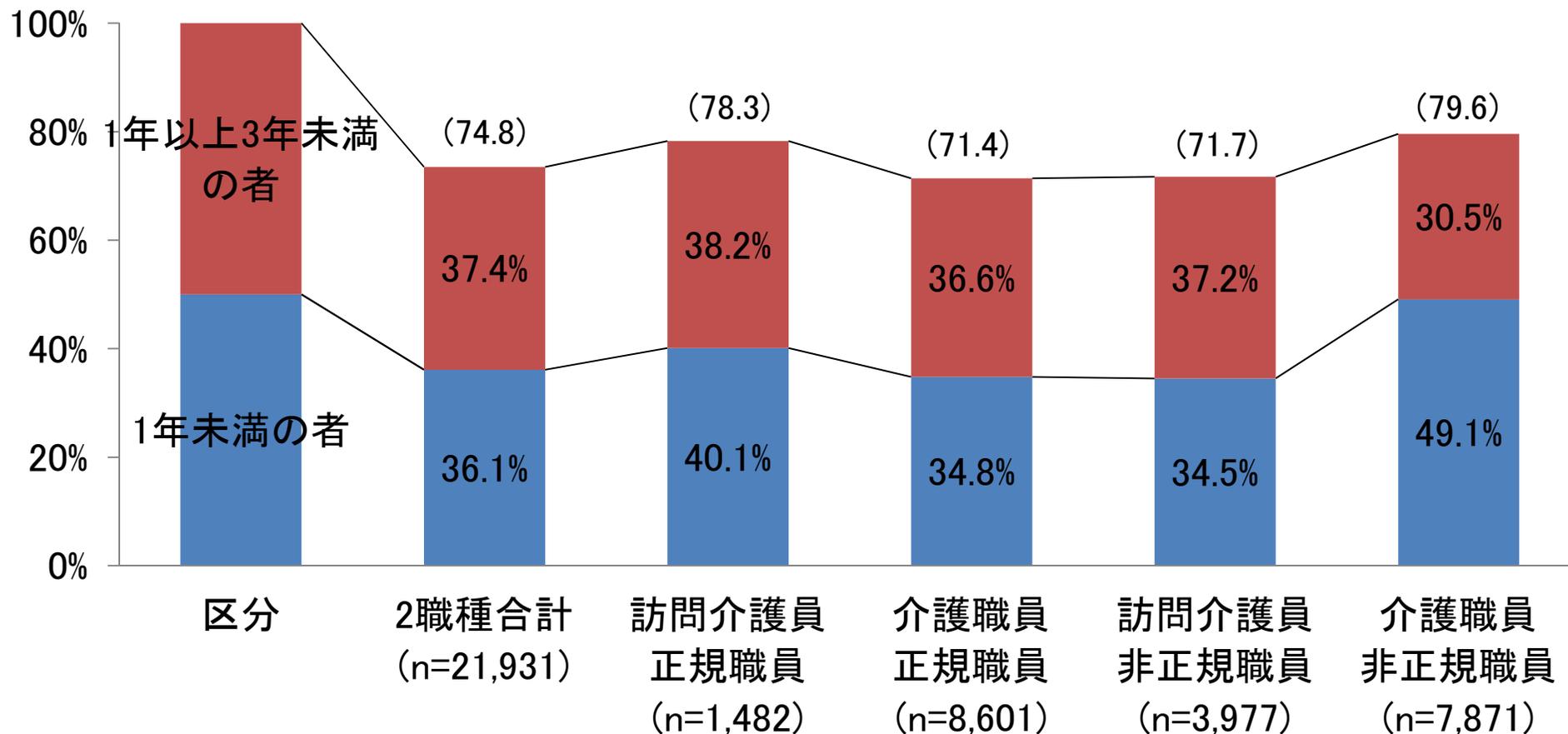


注) 離職率 = (1年間の離職者数) ÷ 労働者数

【出典】(公財)介護労働安定センター「平成27年度介護労働実態調査」

# 離職した介護職員の勤務年数

○ 離職者の約74%が勤務年数3年未満となっている。

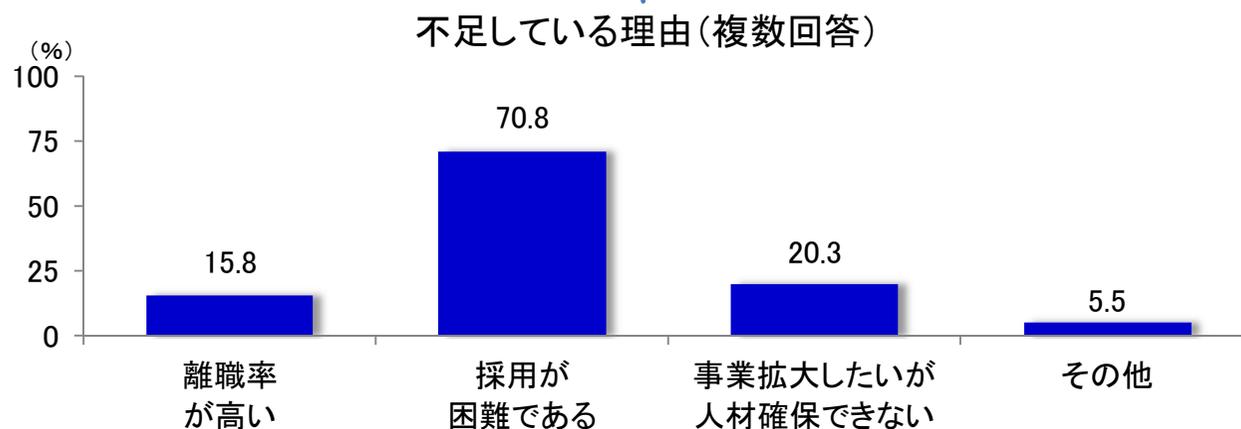
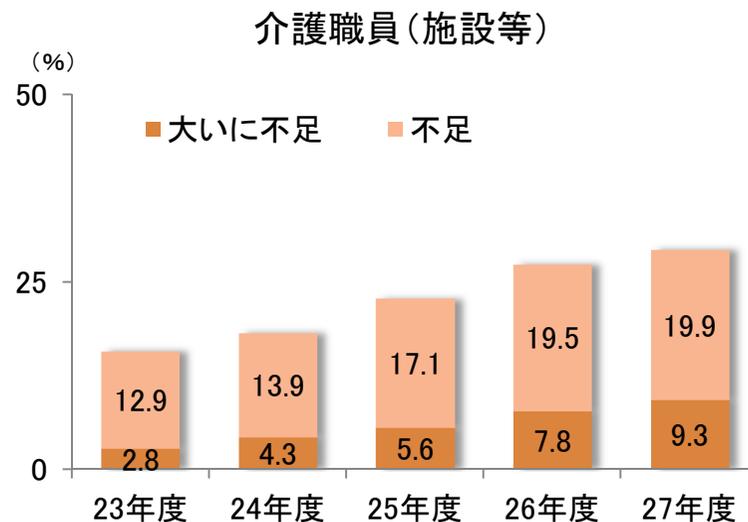
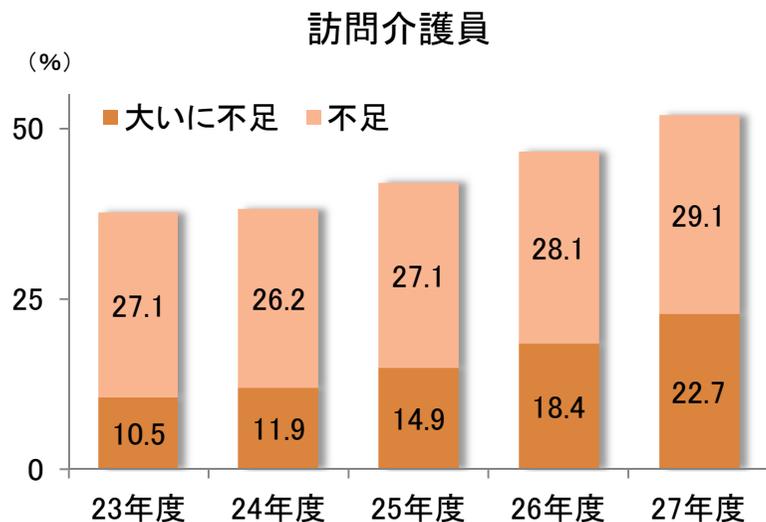


注1) ( )内は、1年間の離職者数のうち、1年未満の者と1年以上3年未満の者の合計割合。

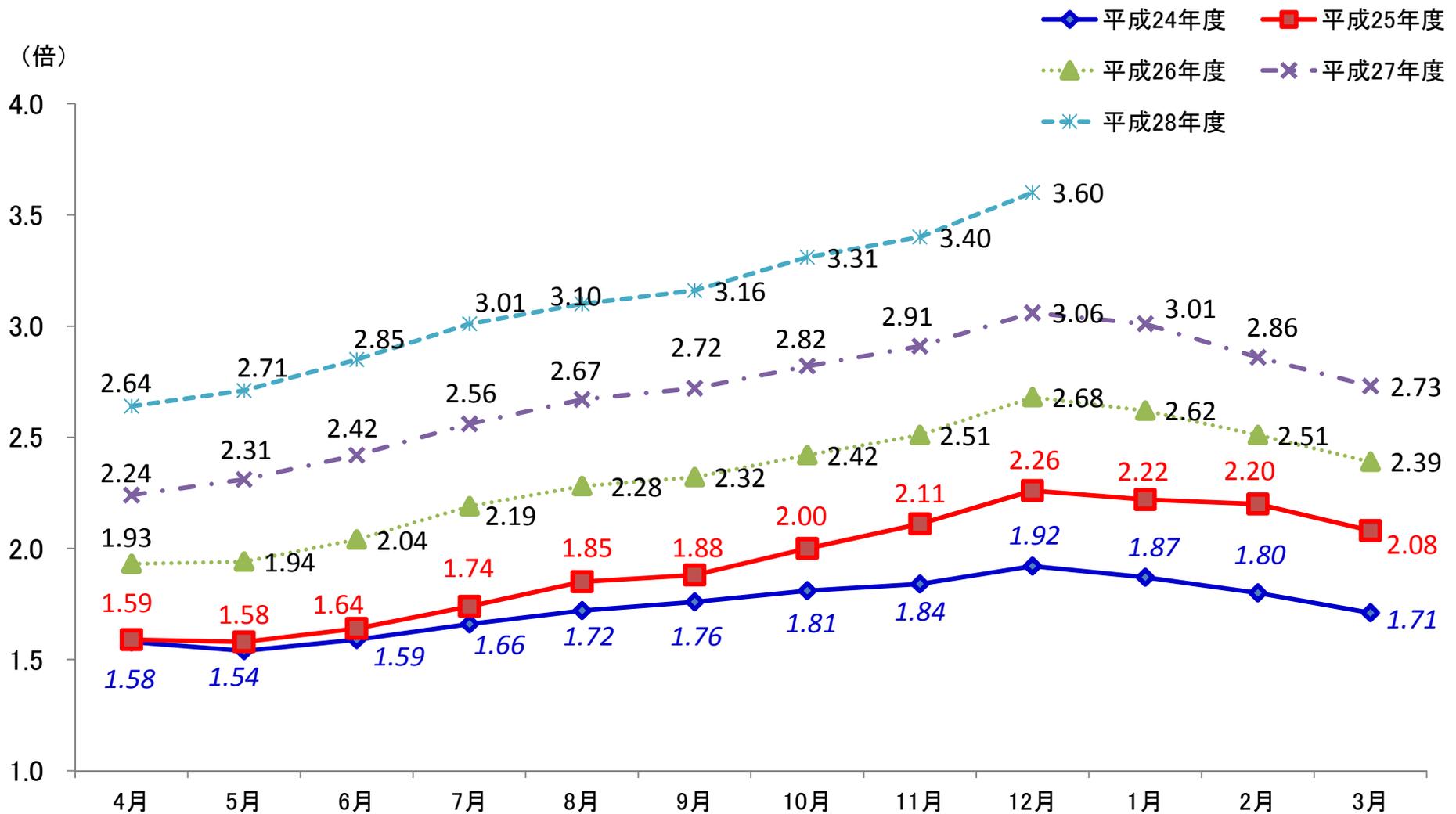
注2) n値は1年間の離職者数。

# 従業員の過不足の状況

○ 特に訪問介護員の人手不足感が強い。段階としては採用段階での人手不足感が強い。



# 介護関係職種の有効求人倍率の推移(パートタイムを含む常用)



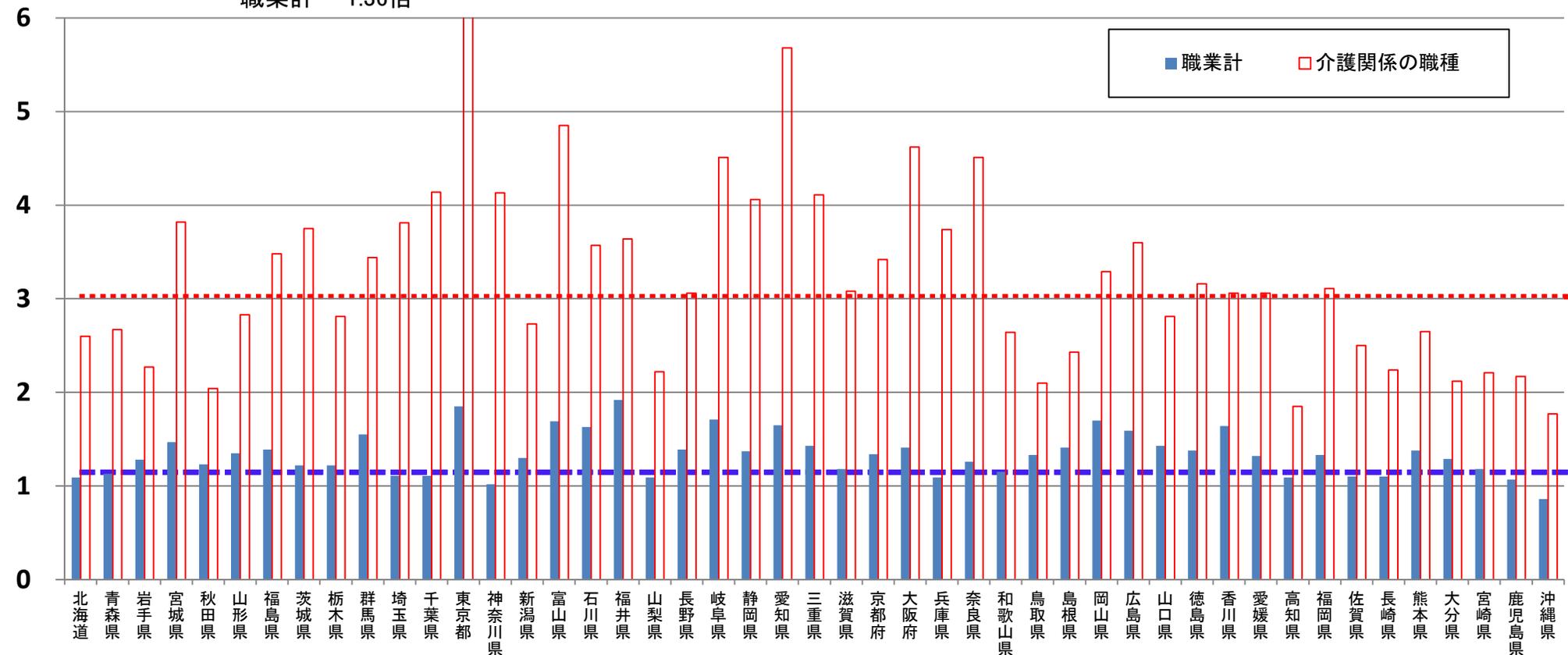
注) 介護関係職種:「162 福祉施設指導専門員」「169 その他の社会福祉の専門的職業」「351-01 家政婦(夫)、家事手伝い」「361施設介護員」「362 訪問介護職」  
 【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」

# 都道府県別有効求人倍率(平成28年12月)

○ 地域によってバラツキがあり、一部の地域では深刻な人手不足となっている。

..... 介護関係職種計 3.60倍

----- 職業計 1.36倍



注1) 介護関連職種は、ホームヘルパー、介護支援専門員、介護福祉士等のこと。

注2) 数値は原数値。

【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」

## 現在の仕事の満足度

○ 「仕事の内容・やりがい」に対する満足度は高いが、「賃金」に対する満足度は低い。

	満足	やや満足	普通	やや不満足	不満足	無回答	再掲(満足+ やや満足)	満足度D.I.
①仕事の内容・やりがい	17.6%	35.3%	36.5%	6.1%	2.6%	1.8%	52.9%	44.2
②キャリアアップの機会	7.2%	17.0%	52.5%	12.7%	7.3%	3.3%	24.3%	4.3
③賃金	6.5%	13.2%	36.4%	26.5%	15.6%	1.7%	19.7%	-22.5
④労働時間・休日等の労働条件	14.7%	17.9%	39.3%	17.8%	8.4%	1.9%	32.6%	6.4
⑤勤務体制	12.5%	15.6%	44.2%	18.2%	7.6%	1.9%	28.1%	2.4
⑥人事評価・処遇のあり方	8.0%	13.2%	48.4%	18.2%	9.7%	2.5%	21.2%	-6.7
⑦職場の環境	15.9%	22.9%	39.8%	13.5%	6.0%	1.8%	38.8%	19.2
⑧職場の人間関係、コミュニケーション	19.6%	26.9%	36.1%	11.1%	4.6%	1.8%	46.5%	30.8
⑨雇用の安定性	15.1%	20.4%	46.8%	10.9%	4.7%	2.2%	35.5%	19.9
⑩福利厚生	10.6%	15.6%	47.6%	15.2%	8.2%	2.7%	26.2%	2.8
⑪教育訓練・能力開発のあり方	6.2%	12.9%	50.9%	18.3%	8.6%	3.0%	19.1%	-7.8
⑫職業生活全体	7.8%	17.9%	54.1%	12.5%	4.8%	2.8%	25.7%	8.3

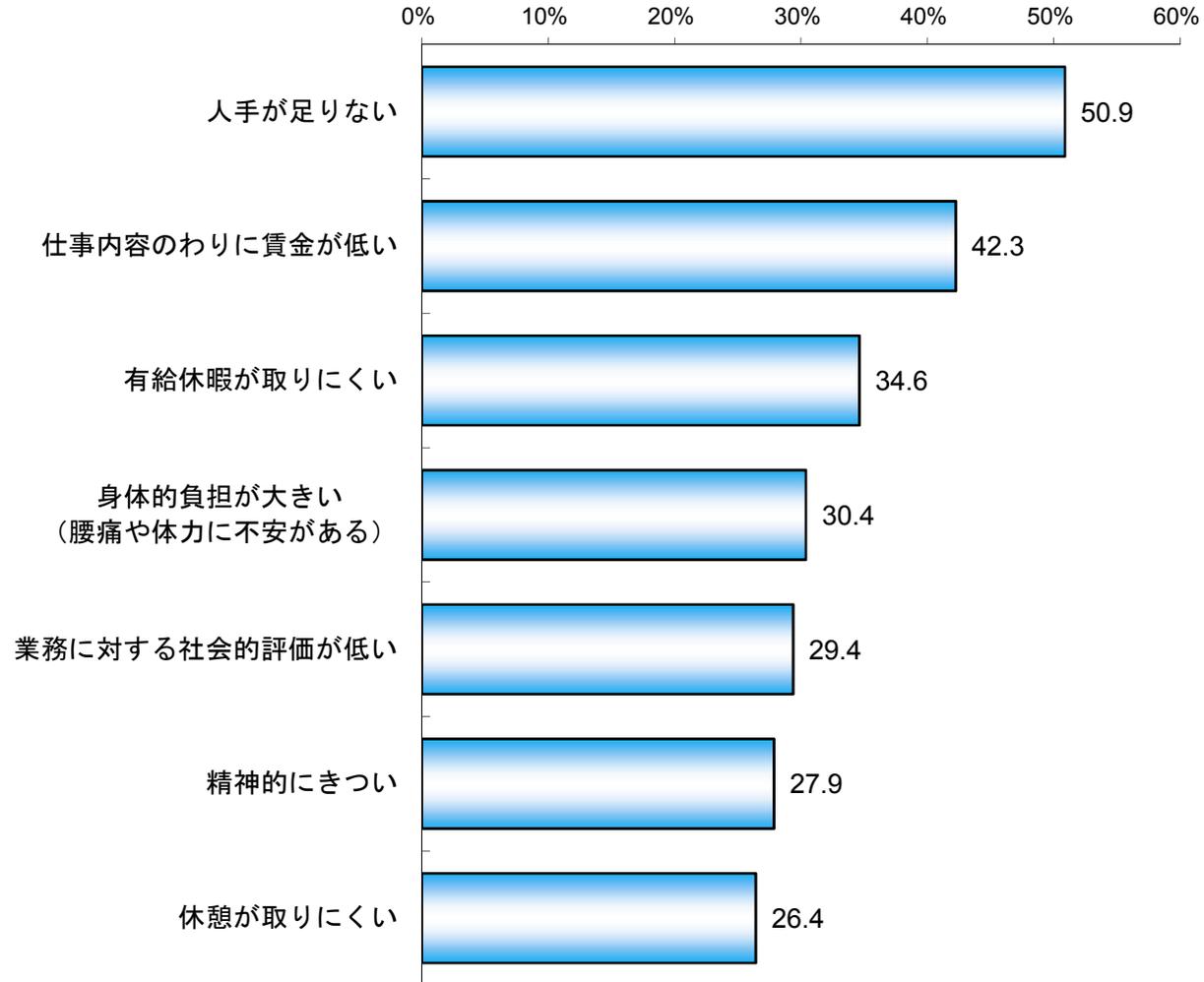
注1) 回答労働者数 21,848人

注2) 満足度D.I.=(「満足」+「やや満足」)-(「不満足」+「やや不満足」)

【出典】(公財)介護労働安定センター「平成27年度介護労働実態調査」

# 労働条件等の悩み・不安・不満等

○ 「人手が足りない」、「仕事内容の割に賃金が低い」ことに対するものが多い。

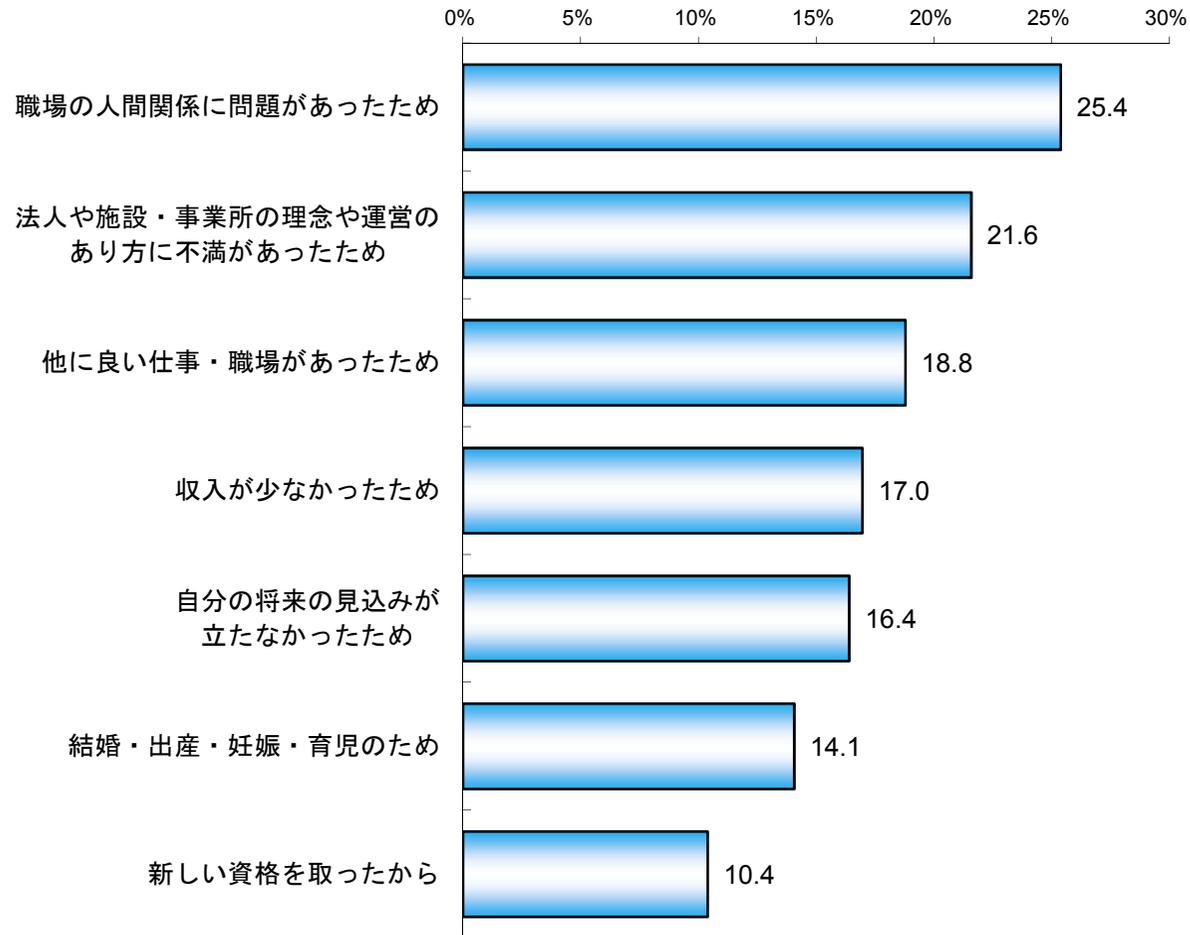


注) 回答は複数回答。

【出典】(公財)介護労働安定センター「平成27年度介護労働実態調査」

## 介護の仕事をやめた理由

○ 離職時には職場の人間関係や職場の理念や運営のあり方への不満などがきっかけとなっている。

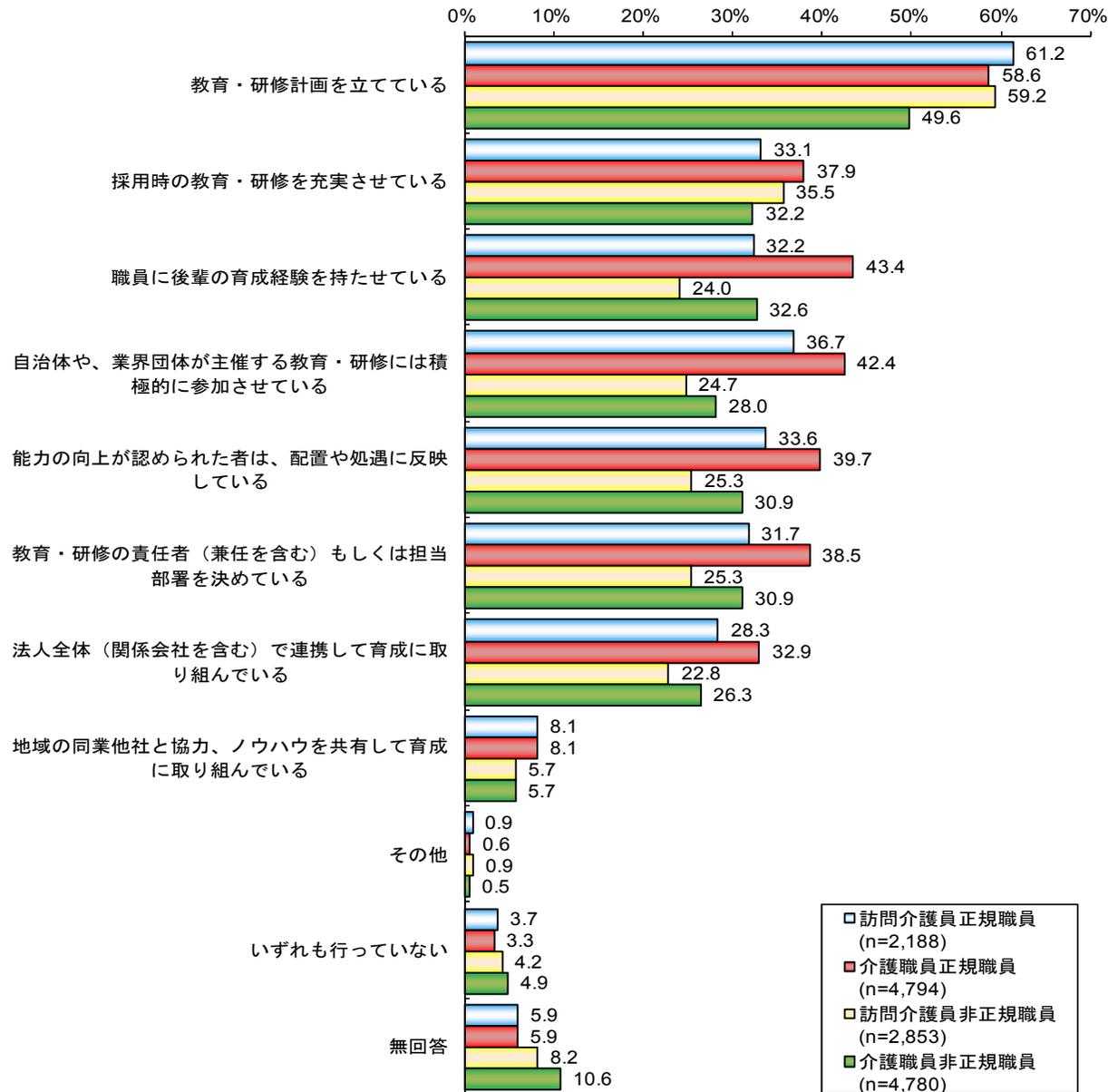


注) 回答は複数回答。

【出典】(公財)介護労働安定センター「平成27年度介護労働実態調査」

# 人材育成への取組み状況

○ いずれの職種・就業形態においても「教育・研修計画を立てている」が最も多い。



【出典】(公財)介護労働安定センター「平成27年度介護労働実態調査」