

厚生労働省省内事業仕分け（財団法人介護労働安定センター）
仕分け人（6名）の評決結果

1-① 事務・事業（雇用安定事業（交付金））

改革案では不十分 6人	0人	①事業そのものを廃止
	0人	②事業の効率性を高めた上で、交付金を廃止し、国で直接実施
	2人	③事業の効率性を高めた上で、交付金を廃止し、自治体へ事業を移管し実施
	0人	④事業の効率性を高めた上で、他の民間法人へ交付金を交付し実施
6人	4人	⑤法人で事業継続するが、更なる見直しが必要（実施方法の見直し・交付金の削減など）
改革案が妥当 0人	—	

<具体的な意見>

【③事業の効率性を高めた上で、交付金を廃止し、自治体へ事業を移管し実施】

- ・ 現場に近い自治体がやるべき。
自治体における継続的かつフォローアップと、自治体と介護事業者の相互話し合い体制を確立すべき。
- ・ 離職が止まらないのではいくら供給しても追いつかない。理念は理解できるが、実態が伴わないのであれば、労働関係法や介護保険法上の指導権限を有する機関において実施することも検討すべきである。

【⑤法人で事業継続するが、更なる見直しが必要（実施方法の見直し・交付金の削減など）】

- ・ 情報の共有化（センター内、センターと介護施設間）を高めるため、ホームページの充実や、センターや介護施設間の情報交換の仕組み作りといった施策が必要。
- ・ 成果の分析をもっと詳細に行って欲しい。事業所訪問数何件とあるが、そこに何人の労働者がいるかわからない。大きい事業所のほうが効率的であるが、小さな事業所のほうがむしろ援助が必要と考えられる。
- ・ 奨励金は国直轄にすべき。介護労働に特化した事業の存続の意義が必ずしも感じられない。民間への移行か職安での対応（あるいは分散）が考えられないのか。
- ・ 何件何人といった数値のみでは効果が見えず、評価しにくいという印象。
- ・ 介護労働の充実は大変に重要な課題であるが、効果の算定をどう評価するかがより問われる段階であると考えられる。
- ・ 現在行われている事業による効果がどの程度あるのか不明。効果について具体的に示

することができない場合は、効果なしと言わざるを得なくなる。雇用管理者の相談に応ずることが雇用の安定につながる程度は非常に薄いと思われる。介護労働者の視点から職場環境の改善を提示して行く方が、効果があるのではないか。

1-② 事務・事業（能力開発事業（交付金））

改革案では不十分	0人	① 業そのものを廃止
	0人	②事業の効率性を高めた上で、交付金を廃止し、国で直接実施
	0人	③事業の効率性を高めた上で、交付金を廃止し、自治体へ事業を移管し実施
	4人	④事業の効率性を高めた上で、他の民間法人へ交付金を交付し実施
6人	2人	⑤法人で事業継続するが、更なる見直しが必要（実施方法の見直し・交付金の削減など）
改革案が妥当 0人	—	

<具体的な意見>

【④事業の効率性を高めた上で、他の民間法人へ交付金を交付し実施】

- ・ 能力開発事業は、モデル（テンプレート）の作成をセンターが作ったら、市町村・民間へ移管すべき。
- ・ 民間参入を促進すること（多分野多業種の参入を図る規制緩和！）。年々自主事業収入額が減っていることは市場ニーズの多様化と判断すべき。
- ・ 500時間研修は中途半端であり、存続するとすれば介護福祉士取得と結びつける方がよい。コーディネート事業は民間に委ねられないか。介護研修、教育全体の中で、本当に能力開発事業として行うことがよいのかどうか広い視野で検討する必要がある。
- ・ 省庁合併前から雇用保険の事業として行っているが、そもそも二事業としてやるべきものなのかどうか。
- ・ 500時間研修の意義や受講者の需要が明確でない。多様な研修体系を構築するのならば、民間法人において実施することが望ましい。

【⑤法人で事業継続するが、更なる見直しが必要（実施方法の見直し・交付金の削減など）】

- ・ 研修の位置づけが曖昧な面があり、より研修におけるメリットの明確化が必要。今後は外国人労働力を含めた労働力化も検討されてもいいのではないかと。
- ・ インターネット等で様々な情報が入手できるので、研修コーディネート業は必要が乏しい。

2 組織・運営体制

改革案では不十分 6人	—
改革案が妥当 0人	—

<具体的な意見>

- ・ 組織の収束案（クローズ）の策定を考えるべきと思う。
- ・ 事業（講習 etc）そのものを目的化するのではなく、介護現場全体の底上げに結びつける事業に特化すべきだが、所詮は市場性。
- ・ 法人としての役割を果たされたものとして最低限の部分を残して自治体に委ねてもよいと考える。目的と成果を明確にした上で次のステップへ向けて今後の介護センターの有り様を検討すべき。
- ・ 1-①、②を前提にすると組織自体の再編は避けられない。
- ・ 一定の導入を果たした後は、都道府県などへの委託も考えられる。また、他の労働部署での対応も検討されるべき。介護労働に関しては国全体の観点から処遇面も含めたトータルな制度設計が必要。
- ・ 初期の目的から次の段階へ移行する段階である。場合によっては新しい組織にする必要がある。介護労働者の処遇改善のための政策提言に取り組むべき。
- ・ 現場の事業所をきっちり指導することが必要。雇用安定事業は地方自治体の、能力開発事業には民間の活用を考えた方がよい。
- ・ 必要かつ効果的な事業に限定し、組織的体制もこれに見合ったものとすべきである。役職員に占める公務員出身者が多いことは国民の批判を招かざるを得ない。さらに改善が必要。
- ・ 介護職員の処遇改善に取り組んでいることに意義はある。しかしながら、介護センターがやらなければいけないという意味がわからない。例えば、雇用・雇用能力開発機構でもできる。