

雇用対策基本問題部会に対する検討依頼について  
(平成17年1月21日 職業安定分科会資料)

- 「介護雇用管理改善等計画」の改正について . . . . . 1
- 介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律（抄） . . . . . 2
- 「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」の主要概念図 . . . . . 3
- 介護雇用管理改善等計画（平成十二年労働省告示第百六号） . . . . . 4

# 「介護雇用管理改善等計画」の改正について

## 1 趣旨等

「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）」第6条の規定により、厚生労働大臣は、介護労働者における雇用管理の改善や能力開発・向上の施策等に関する計画（介護雇用管理改善等計画（告示））を定めることとされているが、当該計画については、平成16年度末をもって計画期間が満了することとなっている。

現在、介護労働者の資格要件等を含め、介護保険制度等の見直しが進められている状況であるが、当該計画期間の満了を踏まえ、当該計画について必要な改正を行う。

## 2 検討スケジュール等（案）

雇用対策基本問題部会において検討を行い、平成17年3月末までに、介護雇用管理改善等計画の改正案を労働政策審議会職業安定分科会に諮問することとする。

- 1月21日 職業安定分科会から雇用対策基本問題部会に検討依頼
- 2月中 雇用対策基本問題部会において検討
- 3月中 労働政策審議会（職業安定分科会）に対して諮問

## 介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律（抄）

### （介護雇用管理改善等計画の策定）

第六条 厚生労働大臣は、介護労働者の福祉の増進を図るため、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（以下「介護雇用管理改善等計画」という。）を策定するものとする。

2 介護雇用管理改善等計画に定める事項は、次のとおりとする。

一 介護労働者の雇用の動向に関する事項

二 介護労働者の雇用管理の改善を促進し、並びにその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

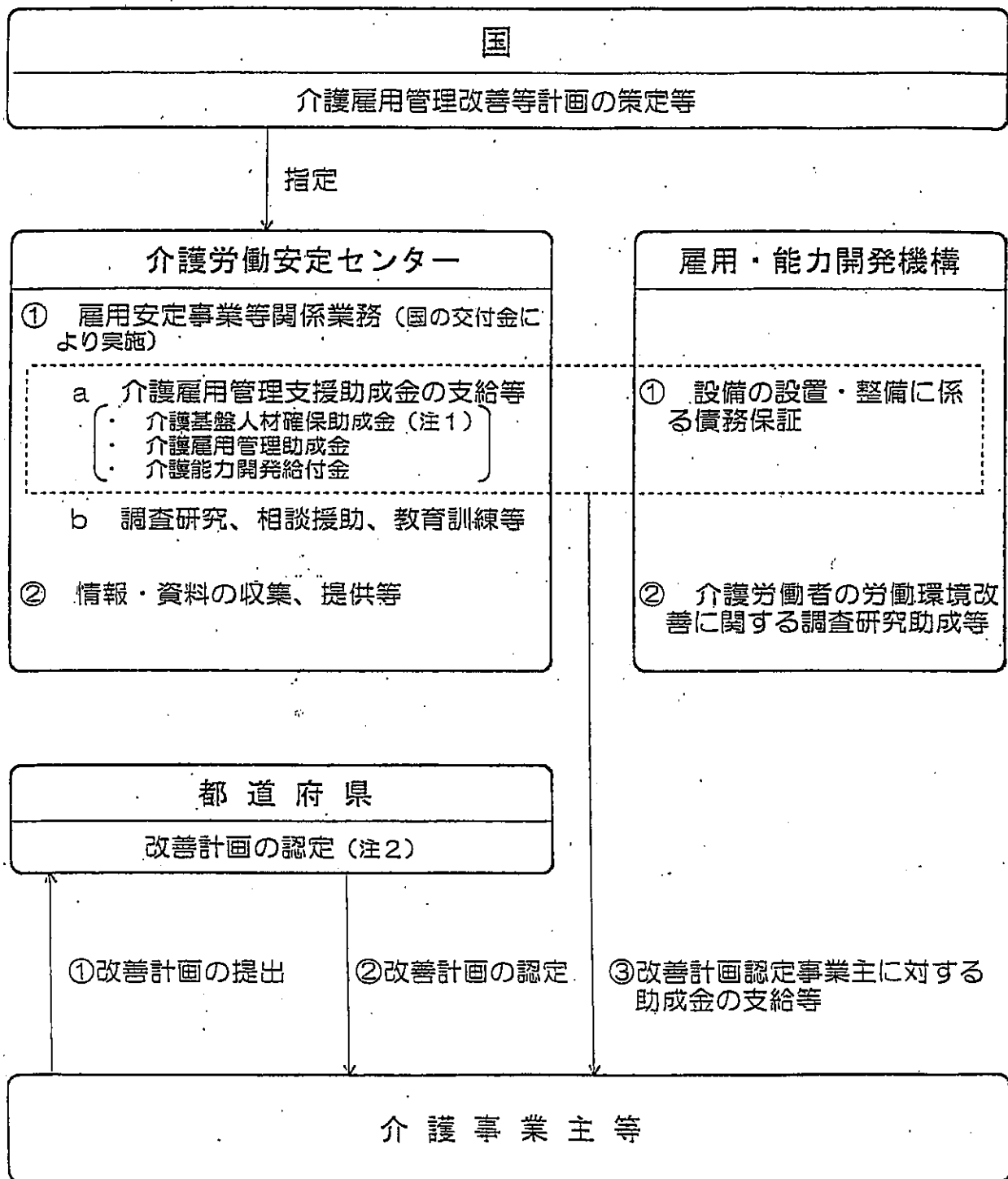
三 前二号に掲げるもののほか、介護労働者の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

3 厚生労働大臣は、介護雇用管理改善等計画を策定する場合には、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。

4 厚生労働大臣は、介護雇用管理改善等計画を策定したときは、遅滞なく、その概要を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、介護雇用管理改善等計画の変更について準用する。

「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」の主要概念図



(注1) 介護基盤人材確保助成金の支給事務は労働局で実施。

(注2) 改善計画とは、事業主が作成した改善措置（介護関係業務に係るサービスで現に提供しているものと異なるものの提供又は介護事業の開始に伴いその雇用する介護労働者の福祉の増進を図るために実施する労働環境の改善、教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善に関する措置）についての計画。

## ○介護雇用管理改善等計画(平成十二年労働省告示第百六号)

介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成四年法律第六十三号)第六条第一項の規定に基づき、介護雇用管理改善等計画を次のとおり定めたので、同条第四項の規定に基づき公表する。

## 介護雇用管理改善等計画

## 第1 計画の基本的考え方

## 1 計画策定の目的

我が国の急速な高齢化の進展に伴い、寝たきりや痴呆等により介護を必要とする高齢者が増加を続けることが見込まれる中で、介護サービスが質・量の両面での確に提供されるシステムは必要不可欠である。

このため、平成12年4月1日より介護保険法(平成9年法律第123号)が施行されたところであるが、これに伴い社会福祉法人のみならず民間企業、医療法人、NPO等様々な事業主が介護分野に参入してきている。このような多様な事業主の参入により、介護保険制度の対象となるサービスはもちろん対象外のサービスも含め、利用者本位の多様な介護サービスが効率的に提供されていくものと考えられる。

一方、現下の厳しい雇用失業情勢に対応するとともに、中長期的に産業構造の転換が進展する中で我が国経済の活力を維持しつつ雇用の安定を図っていくためには、今後成長が期待される介護分野において新たな雇用機会の創出等を進めていくことが喫緊の重要課題となっている。

このような動向の中で、新たに創出される雇用機会を良好なものとし、かつ、事業主が良質な介護労働者を十分に確保することができるよう、介護分野における労働の特性、社会保障施策との連携に留意しつつ、介護分野の能力開発の推進、労働力需給調整機能の整備、労働者の福祉の増進、これらの施策と相まった労働力確保と良好な雇用機会の創出の支援のための雇用管理改善施策が一体的に実施される必要がある。

この計画は、このような基本的認識の下、第147回通常国会で成立した「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律」(平成12年法律第12号。平成12年4月1日施行)により改正された「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。)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。

## 2 計画の期間

この計画の期間は、平成 12 年度から平成 16 年度までの 5 年間とする。

## 第2 介護労働者の雇用の動向

### 1 介護労働者の需要の見通し

#### (1) 人口の高齢化と要介護老人の増加

今後、我が国の高齢化は引き続き急速に進展し、全人口に占める 65 歳以上人口は 2000 年に 17.2% (2,190 万人)であったものが、2010 年には 22.0% (2,813 万人)に、2025 年には 27.4% (3,312 万人)となり、国民の 4 人に 1 人以上が 65 歳以上という状況となる。

また、生産年齢人口一人当たりの 65 歳以上人口の比率をみると、2000 年には 0.25 であったものが、2010 年には 0.35、2025 年には 0.46 と急激に上昇することが見込まれている。

このような中で、寝たきり老人の数は 2000 年の 120 万人程度から 2010 年には 170 万人程度に、2025 年には 230 万人程度に増加するものと見込まれる。また、要介護の痴呆性老人(寝たきりの者を除く。)の数は 2000 年の 20 万人程度から 2010 年には 30 万人程度に、2025 年には 40 万人程度に増加するものと見込まれる。

これら寝たきりや痴呆等により介護保険法に基づく要介護、要支援とされる高齢者は平成 12 年度は 270 万人程度であるが、平成 16 年度には 310 万人程度に達すると見込まれており、今後これらの者に対する介護需要がますます増大することとなる。

#### (2) ゴールドプラン 21 及び障害者プラン

このような状況に対し、高齢者の保健福祉の分野における公共サービスの基盤整備を進めるため、平成 11 年度末までについては「新・高齢者保健福祉 10 か年戦略(新ゴールドプラン)」に基づき施策が推進されてきたが、平成 12 年度以降については、介護保険制度の下高齢者保健福祉施策の一層の充実を図るため、介護サービス基盤の整備を含む総合的なプランとして「今後 5 か年間の高齢者保健福祉施策の方向(ゴールドプラン 21)」が策定されている。

これによると、平成 16 年度における介護サービス提供の見込量は、ホームヘルパー 35 万人(平成 12 年度当初の 17 万人からは 18 万人の増加)、デイサービス・デイケア 2 万 6 千カ所、短期入所生活介護 9 万 6 千人分、特別養護老人ホーム 36 万人分等となっている。

この目標値に基づき、特別養護老人ホーム等の介護職員や看護婦等の必要人員を試算すると、それぞれ 5 万人、10 万人の労働需要の増加となり、

ホームヘルパーの増加と合わせると、33万人の労働需要の増加が見込まれる。

また、平成7年12月には、「障害者プラン」が策定され、障害者に対する介護サービスの充実を図るため、平成14年度までに整備すべき目標として、ホームヘルパー4万5千人の増加、ショートステイ4千5百人分、デイサービス1千カ所等の目標が定められており、これにより一定の労働需要が生じることが見込まれる。

現在、これらの数値目標を達成すべく、ホームヘルパーの養成や施設の整備等が進められている。

## 2 介護労働者の供給の見通しと施策の方向

労働力人口全体については、2000年から2005年までの間は77万人の増加が見込まれるものの、2005年から2010年にかけては120万人の減少が見込まれ、特に15～34歳については269万人の減少となる見込みである。

介護分野の労働力については女性労働者が大半を占めるとともに、年齢についても40歳以上の者が多いといった特徴を持っている。

したがって、当面は若年者を中心とした労働力人口の減少の直接的な影響を受けることはないが、今後の介護需要の急速な増加や介護労働の一般的特徴である就業時間帯の多様化等を勘案すると、少なくとも次の点に留意し、介護分野における労働力の確保と良好な雇用機会の創出対策を早急に実施していくことが適当である。

- (1) 最近の中高齢者を中心とした厳しい雇用失業情勢の下、介護分野は、これらの者に係る雇用機会の創出を図っていくことが可能な分野であること。
- (2) 肉体的な負担の比較的少ない介護労働については、高齢者がその担い手となることが可能であると考えられることから、高齢者人口が今後も急速に増加していくことが見込まれる中で、そのような高齢者のうち比較的壮健な者を介護労働者として確保することは今後ますます重要になると考えられること。
- (3) 介護労働の一般的特徴である就業時間帯の多様化等に対応するためには、短時間労働者が重要と位置付けられる。したがって、今後短時間就労を希望する労働者の雇用機会の創出に配慮していく必要があること。

## 第3 介護労働力の確保及び良好な雇用機会の創出に資する施策に係る基本的事項

## 1 介護労働者の雇用管理の改善等

介護関係業務については、身体介護として要介護者の入浴の介助、抱き起こし等の移動の介助を行う等肉体的負担が大きい場合が多く、また、情緒の安定しない者の介助等精神的負担の大きい場合も多い。

さらに、24時間巡回介護への対応等不規則な労働時間になることも多い。

一方で、介護労働の分野は、介護保険制度の対象となるサービスはもちろん対象外のサービスについても今後成長が大いに期待されている。

このような介護労働の分野を魅力あるものとし、良好な雇用機会を創出するとともに、今後の労働需要の拡大に対応する介護労働者の供給を確保する観点から、介護関係業務を行う事業主による短時間労働者を含む介護労働者の雇用管理の改善等を促進するため、社会福祉や医療の専門家との連携を図りつつ以下の施策を推進する。

なお、対象事業主には、社会福祉法人、民間企業、医療法人、NPO、農協、生協等幅広い事業主を含むものとする。

### (1) 介護雇用創出助成金の活用促進

介護分野の労働力の確保と良好な雇用機会の創出を促進するため、介護関係業務を行う事業主が介護事業の開始や新サービスの提供等に伴い一定の措置を講じた場合に介護労働者法に基づく指定法人である介護労働安定センターが支給する次の助成金(介護雇用創出助成金)の活用を促進する。

- ① 事業主が新たに労働者を雇い入れた場合、その賃金の一部を助成する介護人材確保助成金
- ② 事業主が新たに労働者を雇い入れ、その労働者を主たる対象として必要な教育訓練を実施し、又は教育訓練を受ける労働者に有給教育訓練休暇を付与した場合、その訓練に要する費用や教育訓練期間中の労働者の賃金の一部を助成する介護能力開発給付金
- ③ 事業主が採用、人的管理、健康診断等に係る雇用管理の改善を図るための事業を行った場合、その事業に要する費用の一部を助成する介護雇用管理助成金
- ④ 事業主が労働環境の改善を図るための設備又は福利厚生の充実を図るための福祉施設の設置又は整備を行った場合、その設備又は施設の設置又は整備に要する費用の一部を助成する介護雇用環境整備奨励金

### (2) 雇用管理の改善のための相談、援助事業等の実施

介護需要の増大に伴い、今後介護関係業務を行う事業主がますます増加することが予想されるが、新たに介護関係業務を開始する事業主等の多くは雇用管理改善のノウハウが不足している実態にある。



そこで、次のとおり介護労働安定センターにおけるこれらの事業主に対する雇用管理に関する相談・援助機能や労働者に対する介護労働に関する相談・援助機能を強化する必要がある。

- ① 雇用管理に関する相談、援助業務等の基礎資料として介護関係業務に従事する労働者に係る賃金等の雇用管理の実態を業務内容ごと、地域ごとに把握し、必要な情報提供を行う。
- ② 介護労働安定センターに事業主及び労働者からの雇用管理等に関する相談窓口を設置し、介護分野の雇用管理に関する専門的な知識及び経験を有するアドバイザーや専門家による相談を実施する。なお、この相談については、インターネットの活用を図る。
- ③ 同種の状況にある複数の事業主に対しては、雇用管理等に関するセミナー等を開催する。

### (3) その他

介護労働者法に基づく認定事業主並びに介護労働者に係る職業紹介事業者及びその団体については、介護労働者法に基づき雇用・能力開発機構が実施し、介護労働安定センターが窓口となっている債務保証制度の活用により、関係労働者の雇用管理の改善を図るための設備の設置、整備を促進するといった措置を講ずる。

また、肉体的に過重な負担がかかる介護労働者の介護負担を軽減するための機器等の開発及び普及並びに適切な方法による作業の実施を促進していく必要がある。

なお、職業紹介事業者に係る介護労働者の福祉の向上については、事業主に雇用される労働者以外の介護労働者に対する労災保険の特別加入制度の対象範囲の拡大や健康診断の受診の促進等の施策を適切に実施していく必要がある。

さらに、福祉人材センターにおいて行われている社会福祉事業従事者の確保等のための就業の援助等の施策との連携、協力を図る。

## 2 介護労働者の能力の開発及び向上

介護分野の労働力の確保と良好な雇用機会の創出を促進していくために、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ため、以下の施策を推進する。

### (1) 介護労働安定センターにおける教育訓練の実施

介護労働安定センターは、介護労働者法に基づき、離転職者等に対し介護関係業務に必要な知識及び技能を習得させるための教育訓練を幅広く行っていく必要がある。

この教育訓練の内容については、介護保険制度の下で中心的な役割を果たすホームヘルパー2級の養成を中心とするとともに、今後介護関係業務の高度化、多様化が見込まれる中で、ケアマネージャーの準備講習の積極的実施等、介護技術面の高度化、多様化を図っていく必要がある。この場合、教育訓練が実際の就業に結びつくよう配慮していく必要がある。

#### (2) 公共職業能力開発施設における職業訓練の実施等

公共職業能力開発施設においては、ホームヘルパー1級の養成を中心により高度な介護関係の職業訓練を実施し、介護分野における人材需要に対応した育成対策を推進する。

また、雇用保険の教育訓練給付においても、通信・通学制のホームヘルパー養成講座や介護福祉士受験対策講座等を指定し、介護分野の雇用の安定と就職の促進を図っていく必要がある。

### 3 介護分野における労働力需給調整機能の整備、強化

介護分野の労働力の確保と良好な雇用機会の創出を促進していくためには、事業主による雇用管理の改善等を促進し、職場を魅力あるものとする一方で、求人・求職を結合させる機能を整備、強化する必要がある。

特に介護分野は、今後成長が期待される分野として、若年労働力が確実に減少していく中で他業種からの離転職者等の雇用機会として期待が高まっている。

介護分野における労働力需給調整機能については、公共職業安定所のみならず、民間の職業紹介事業者や福祉人材センター等も一定の役割を果たしているが、今後このような状況に対応した的確な労働力需給調整が行えるよう、その機能の整備、強化を図る。

#### (1) 公共職業安定所による労働力需給調整機能の強化

「福祉重点ハローワーク」において、情報提供、専門的な職業相談、職業紹介等により、介護分野における労働力需給調整機能の強化を図る。

また、福祉重点ハローワークを中心とした公共職業安定所と福祉人材センターとの情報交換を密にする等、今後その連携を強化する必要がある。

さらに、介護労働安定センターが介護分野の労働力の確保と良好な雇用機会の創出に資する諸施策を担うことを踏まえ、介護労働安定センターが介護分野の事業主の労働需要に関する情報を福祉重点ハローワークに提供し、福祉重点ハローワークが求職者に介護労働安定センターの行う介護に係る教育訓練の受講指示を行う等その連携を強化し、迅速、的確な労働力需給調整の実現を図ることが適当である。

#### (2) 民間の労働力需給調整機能の整備、強化

職業安定法(昭和 22 年法律第 141 号)に基づく有料職業紹介事業については、介護サービスに関し、要介護高齢者のいる家庭、各種介護施設等のニーズに対応した労働力需給調整が期待される。

特に、介護保険制度の開始後は併せて請負事業の展開を図る職業紹介事業者が増加している。さらに、今後は労働者派遣事業の展開も予想される。このような中でそれぞれの業態の特徴をいかし、労働者の雇用管理改善を図りつつ効率的、効果的な労働力需給調整を促進していく必要がある。

#### (3) 高齢者による高齢者介護取組支援の検討等

高齢者を介護労働者として活用するため、高齢者による互助的組織等による「高齢者による高齢者介護」の取組及びシルバー人材センターによる家庭生活支援サービスを中心とした介護への取組を支援していく必要がある。

#### 4 関係機関の連携

平成 13 年 1 月に労働省と厚生省が統合され厚生労働省が発足する中で、計画に掲げられた施策の効果的な実施を図るため、両省の統合のメリットをいかした一体的な施策の展開が必要不可欠である。

さらに、労働省、厚生省、都道府県労働局、公共職業安定所、都道府県、市町村、公共職業能力開発施設、介護労働安定センター、雇用・能力開発機構、福祉人材センター、福祉・医療関係の法人及び団体等がそれぞれの長所をいかしつつ、互いに密接な連携を図っていくものとする。