

「介護雇用管理改善等計画」（改正案）新旧対照表

改正案	現行
<p>第1 計画の基本的考え方</p> <p>1 計画策定の目的</p> <p>我が国の急速な高齢化の進展に伴い、寝たきりや認知症等により介護を必要とする高齢者が増加が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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>第1 計画の基本的考え方</p> <p>1 計画策定の目的</p> <p>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が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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>

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、「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成24年法律第33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17年度から平成21年度までの5年間とする。なお、介護労働者の資格要件等を含め、介護保険制度や障害保健福祉制度の見直しが行われていることから、その結果等に十分留意しつつ、必要な見直しを行うものとする。

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) 高齢者等に対する介護需要

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2005年に19.9%（2,539万人）であったものが、2010年には22.5%（2,874万人）に、2025年には28.7%（3,47

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123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24年法律第33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%（3,31

2万人)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、2005年には0.30であったものが、2010年には0.35、2025年には0.48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、介護保険法に基づく要介護、要支援とされる高齢者等は平成15年度は380万人程度であるが、平成20年度には500万人から520万人程度に、平成25年度には600万人から630万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) 障害者に対する介護需要

2万人)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、2005年には0.25であったものが、2010年には0.35、2025年には0.48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15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2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2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25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22年度当初の21万人からは18万人の増加)、デイサービス・デイケア22万5千カ所、短期入所生活介護2万9千人分、特別養護老人ホーム22万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17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18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2千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

平成14年12月には、「新障害者プラン」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15年度までに整備すべき目標として、ホームヘルパー約9万人の確保、ショートステイ約5,600人分の整備、デイサービス約1,600カ所の整備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、2005年から2010年にかけては50万人の減少が見込まれ、特に15～34歳については321万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60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

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60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、の、農協、生協等幅広い事業主を含むものとする。

(1) 介護雇用管理支援助成金の活用促進

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等が支給する次の助成金(介護雇用管理支援助成金)の活用を促進する。

① 事業主が新たに雇用管理の改善及び介護労働者の教育にお

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、の、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等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