

に、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。

### (3) キャリア管理の推進

個々の事業所において、就労ニーズに対応した多様なキャリアパスの構築のために評価基準を策定し、人事諸制度との関連付けを行い、労働者の配置・処遇に結びつけることを促進する。

### (4) 介護労働者の仕事の満足度等について

介護労働者の現在の仕事の満足度については、その向上を図り、悩み・不満・不安については、その要因等について分析し、解消を図るように努める。

## 2 介護労働者の能力開発

介護労働者の経験年数に応じた、また、介護保険制度等の制度変更・新技術の導入に際した能力開発が求められる。介護業務において、職業キャリアの持続的な発展を促す観点から在職者に対し、意識的な能力開発を推進する。能力の伸長を個々の労働者の賃金やキャリア管理に反映させることを目指す。

人材育成において、教育・研修計画を立てている事業所は、平成20年では約52%であり、これを60%にすることを旨とする。その他研修の実施率において、正社員と非正社員との乖離をできる限り縮小する。

紙 4 6 1 4 2 6 4 6 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### 1 介護労働者の雇用管理の改善

介護労働者の雇用管理の改善のためには、介護労働者の実態をきめ細かに把握し、雇用管理等に関する