

中間報告を踏まえて25年度以降に介護労働安定センターが実施すること(案)

凡例 ●25年度も24年度同様に取り続き実施すること
 ◎25年度に特に重点的に取り組むこと
 ○26年度以降に取り組むこと

中間報告の項目	番号	記載されている事項 (事業名)	25年度以降にやること(Pは中間報告の中で記述されている部分)		補足的事項
			具体的記載内容	取組方針	
4 これからの介護労働安定センターの役割	(1) 国の代替機能	雇用管理相談の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・今後とも引き続き実施(P11)。 ・介護労働者の定着を図るためには魅力ある職場作りが重要であるので、事業主を支援するきめ細かい相談の実施(P13)。 ・小規模な事業所、開設からの年数が短い事業所に多い基本的な内容に絞り込んで実施(P15)。 	<ul style="list-style-type: none"> ●介護労働者の確保・定着に資するための雇用管理相談を引き続き実施。 ◎小規模(20人以下)、開設3年未満の事業所への相談援助割合を全相談援助件数の5割とする。 ◎相談援助実施による改善度合いを把握し、より高い効果を得るため、フォローアップ訪問を実施することとし、その割合を全相談援助件数の2割とする。 ○ハローワークの協力の下、離職率の高いと思われる事業所に対しては個別計画を立てて雇用管理相談を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ・左記以外の事業所へのサービスも組織体制に応じて展開する。
		介護労働講習の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・実務者研修を今後も引き続き実施(P11)。 	<ul style="list-style-type: none"> ●介護需要の増加及び介護サービスの高度化、多様化に対応するため、他産業の離職者に介護現場で即戦力となるような実践的介護人材の育成のための介護労働講習の実施。 ◎介護労働講習については、24年度のモデル事業を踏まえ全国展開する。 ◎介護労働講習は、介護における基礎的技術・知識の維持・向上から更には実践的能力の習得、円滑な就職に資するため、実務者研修(450時間)、実践的講習、就職支援、現場実習など、講習時間610時間で構成し、きめ細かな理解度確認と評価及び指導で実施する。また、介護福祉士資格の取得にも資する。 ○民間教育訓練機関における開講状況の把握に努めるとともに、実施ノウハウを蓄積する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・他分野離職者の確保のため、ハローワークとの連携。 ・再就職に資するために、基礎的スキル・知識及び就職に資するカリキュラムの追加並びに理解度のきめ細かな確認に基づく評価及び指導を行う。
		介護労働実態調査の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き実施(P11)。 ・経年比較を行うとともに、新しい質問を盛り込むなど、介護事業主、介護労働者、介護事業関係者のニーズの実態を把握し政策に反映できるようにする(P15)。 	<ul style="list-style-type: none"> ●介護労働の実態を的確に把握し、雇用管理改善の施策に資するために24年度調査と同等の規模、時期に実施。 ◎経年変化の把握に重点を置いた定例調査(事業所調査、労働者調査)の継続的な実施と、重要課題など時宜にかなったテーマに焦点を当てた特別調査の実施。また、報告書においては加工・集計にとどまらず、分析を加える他、地域別データの各種会議での積極的な利用を図り、地域における介護労働の実態の周知に努める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き回収率の維持・向上を図る工夫をする。
		ワンストップ機能を持つ	<ul style="list-style-type: none"> ・ワンストップ機能を持つ必要があり、介護事業主からの介護労働に係る様々な相談に応じ対応する(P11)。 ・介護センターでは対応不能な分野については、専門家に繋ぐことで対応を行う(P11)。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ワンストップにて提供可能なサービス内容として、事業所の状況に応じた雇用管理または人材育成に係るサービスの検討。 ○上記検討及び地域のニーズを踏まえ、年間を通じて支部所の体制の中で可能な範囲で実施予定。 	<ul style="list-style-type: none"> ・内部研修機会を通じて、関係団体・専門家の業務等について支部職員が学ぶ。

4 これからの介護労働安定センターの役割	(2) 専門性の向上	専門性の向上 (雇用管理相談機能)	・介護事業主のニーズに応え存在感を増すため、民間企業や他法人では提供できない雇用管理相談機能をさらに向上させ、サービス提供機能を強化(P11)。	<ul style="list-style-type: none"> ●公益性を有する団体として、民間や他の法人では提供できない雇用管理の諸課題や、介護サービスの高度化・多様化に対応できる介護人材育成ニーズに対して、より高い専門性を持って対応。 ◎インストラクター会議等の内部研修の充実によりインストラクターの質的向上を図り、また、相談時に用いる資料及び好事例集を随時更新し、多様な相談内容に対応する。 ○上記及び地域のニーズを踏まえ、年間を通じて支部所の体制の中で可能な範囲で実施。 	・内部研修や、本部から支部(所)への日頃の情報提供などで支部職員の専門性向上を図る。
		専門性の向上 (能力開発機能)	・民間企業や他法人では提供できない、能力開発機能に係る専門性をさらに向上させ、サービス提供機能を強化(P11)。	<ul style="list-style-type: none"> ●ノウハウ・事例の蓄積・分類・整理及び的確な活用並びに研修コーディネート事業を通じた専門性の向上。 ●公益性を有する団体として、民間や他の法人では提供できない雇用管理の諸課題や、介護サービスの高度化・多様化に対応できる介護人材育成ニーズに対して、より高い専門性を持って対応(再掲)。 ●研修コーディネート事業の展開に際して、能力開発アドバイザー、キャリアコンサルタントの連携により以下の事業を強化する。 <ul style="list-style-type: none"> i 能力開発実施計画、キャリアプランの作成支援 ii 研修実施のノウハウの提供(カリキュラム、研修情報、助成制度など) iii キャリア・コンサルティング <ul style="list-style-type: none"> ・自己啓発、実践的な能力形成を希望する介護労働者への個別相談の実施 ・介護労働者のキャリア形成を支援する事業主を対象にした能力開発啓発セミナー、介護技術等に関する講習会などの実施 ◎地域のニーズ、支部所の体制に応じて優先度の高いものから実施。 ○新たな介護の人材育成として、例えば雇用管理事業と能力開発事業との連携の検討。 	・より良いサービスを提供していくために、下記の研修を実施するなど、介護センター支部所職員の資質向上を図る。 ア 内部研修や、本部から支部(所)への日頃の情報提供などで支部職員の専門性向上を図る。 イ ブロック会議等の活用により、事業間及び職員間の連携、事案・事例の共有、支部職員等を交えた勉強会開催による情報共有並びに内部研修による専門性の向上。
		専門性の向上 (関係性を高める)	・雇用管理相談や各種の研修、介護労働実態調査といったセンターの事業相互の関係性を高める(P11)。	<ul style="list-style-type: none"> ○介護センターが行う各種事業(サービス)を関連させ一元的に提供できるよう検討する。 ○事業相互が関係性を持つ事業計画の策定。 ○上記検討及び地域のニーズを踏まえ、年間を通じて支部所の体制の中で可能な範囲で実施。 	・研修コーディネートと他のサービス(雇用管理)との関連性に係る職員研修の実施。
		専門性の向上 (データベースの活用)	・これまでに蓄積されたデータベースの活用による介護労働に関する知見の充実(P11)。	<ul style="list-style-type: none"> ●過去の相談援助から得られた経験を踏まえ、また、介護関連の新規の情報も併せて提供することによる、より効果的な相談援助の実施。 ●事業所が必要とする情報(求人・求職、労働条件、能力開発、介護保険等)の広範な情報提供に努める。 ◎雇用管理相談援助の好事例集を随時更新し、インストラクター研修の場でテキストとして活用し、より効果的な相談援助の手法の習得に努める。 ○地域のニーズに応じ、年間を通じて支部(所)の体制の中で可能な範囲で実施。 	・特に詳しく紹介する事例を選別し、見やすく表示するとともに事業所に提供する。 ・好事例の表彰制度を検討。
		専門性の向上 (情報)	・多様かつ高度な専門性のある情報が求められており、個々の事業所から求められた情報提供を実施する(P11)。 ・他の機関では提供できないサービスの提供を行う(P11)。	<ul style="list-style-type: none"> ●事業所が必要とする情報は求人・求職、労働条件、能力開発、介護保険など広範である。こうした分野の情報も適宜提供に努める。また、より専門的な内容に係る情報提供については、事業主向けセミナーの開催などにより提供する。 ◎介護労働実態調査、相談援助好事例集、介護事業所における事故事例集(傷害事故、賠償事故)等を活用した情報提供に努める。 ○過去の相談援助事例の蓄積、情報の分類・整理により、FAQの作成及び配布を検討する。また、介護関連の新規の情報も併せて提供することにより、より効果的な相談援助を実施する。 ○上記検討及び地域のニーズに応じ、年間を通じて支部(所)体制の中で可能な範囲で実施。 	

4 これからの介護労働安定センターの役割	(2) 専門性の向上	専門性の向上 (研修)	・ニーズに沿った多様かつ専門的な研修コースを設定するなどきめ細かく対応し、他の機関では提供できないサービスの提供を行う(P12)。	<ul style="list-style-type: none"> ●各支部所ごとの、地域の事業主が求める高度かつ多様な研修の実施。 ◎介護サービスへの要求の高度化・多様化への対応として、個別事業主の状況に応じたコース(初任者研修、各種指定養成研修等)の設定。 ◎自主事業拡充のため、以下により事業所ニーズを踏まえたオーダーメイド型研修の開発・提供により多様な介護ニーズに対応する。 <ul style="list-style-type: none"> ・新たに設けられた喀痰吸引等研修や同行援護従事者養成研修、近年ニーズが高まっている認知症介護実践者研修など、専門的かつ多様な研修を実施する。 ・介護職員基礎研修、ホームヘルパー1級、同2級修了者を対象に実務者研修(医療的ケア)を実施し、介護福祉士受験資格を満たすための支援を行い、介護職員の質的向上に助力する。また、医療的ケアを担当する教員の確保が困難な地域においては、医療的ケア教員講習会を開催し、講師の確保にも努める。 	・事業所ごとの介護労働者のスキルレベルの把握に関する、介護センター職員を対象とした内部研修の実施。 ・介護労働者のスキルレベルに応じた介護技術等に関する研修の検討。
	(3) 地域における関係機関との連携	地域における関係機関との連携 (プラットフォームの設置)	<ul style="list-style-type: none"> ・地域における介護に関する多くの機関を集め、地域における介護人材確保のプラットフォーム(介護労働に関する情報交換の場)を都道府県ごとに設置する(P12)。 ・プラットフォームでは、各構成員相互の支援、情報交換、議論を行う(P12)。 ・介護センターが雇用管理相談や研修、調査等によって得た情報を整理・提供することにより、地域の介護事業主等の状況に応じた総合的な支援を行う(P12)。 ・例えば、関係機関の連携のサポートを行うとともに、合同面接会の共同実施や「介護の日」における協力などの活動を行う(P12)。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎地域の実情に併せて実施する。 ◎概ね7月末までに会合を開催する。 ◎地域に存在する限り多くの介護関係機関等が連携して、各地域における介護労働の現状と課題、展望等について情報交換、議論を行い相互支援などに結びつける。 ◎合同面接会の参加や「介護の日」の活動は、プラットフォーム関係機関相互の連携・協力を通じて行う。 ◎実務者研修の普及促進のための情報収集及びノウハウの提供をすることについて周知する。 	・将来的には、プラットフォームによる地域の介護労働に関するビジョンの策定、地域の介護労働市場に関する調査や人材確保・育成に係る連携、雇用管理関連の先行事例の蓄積、介護の仕事のイメージアップなど各地域の実情に応じて必要な事業を実施する(P12)。
		地域における関係機関との連携 (プラットフォームの事務局を務める)	・支部(所)は、他の関係機関等と連携協力してプラットフォームへの事務局を務める(P12)。	◎設置要綱に沿って実施。	・労働局・ハローワークとの連携強化。 ・地域の福祉人材確保対策との連携。
	(4) 人材の発掘・定着	人材の発掘・定着 (高校とのパイプ役)	<ul style="list-style-type: none"> ・高校生に介護の世界について紹介したいから、介護労働安定センターに高等学校とのパイプ役を果たして欲しい」という声に応える(P12)。 ・学校と介護事業所とのコーディネーター(P13)。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ハローワークと連携・協力の上、介護事業主による高校生に対する職業講話・事業所見学会等の実施。 ○地域のニーズに応じ、年間を通じて支部所の体制の中で可能な範囲で実施。 	
		人材の発掘・定着 (研修)	<ul style="list-style-type: none"> ・介護人材を発掘、育成するために初任者研修等基礎的なものや、実務経験を以て介護福祉士資格を取得しようとする者に必須となる実務者研修等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から、医療的ケア教員講習等より専門的な研修まで幅広く実施する(P13)。 	<ul style="list-style-type: none"> ●上記4(1)「介護労働講習の実施」、4(2)「ニーズに沿った多様かつ専門的な研修コースの設定」や5(1)「自主事業(能力開発事業)の拡大」等の実施により対応。 ◎介護需要の増加、要求の高度化・多様化に対応する介護職員の養成、介護福祉士の増加に資する研修等、介護事業主が求める多様かつ高度な研修の実施。 ◎初任者研修、実務者研修による介護福祉士資格者の増加及び教員確保に必要な各種研修の実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所ごとの介護労働者のスキルレベルの把握に関する、介護センター職員を対象とした内部研修の実施。(再掲) ・介護労働者のスキルレベルに応じた介護技術に関する研修の検討。(再掲)

4 これからの介護労働安定センターの役割	(4)人材の発掘・定着	人材の発掘・定着 (事業所見学会)	・事業所見学会を開催する(P13)。	○プラットフォームにおいて見学先事業所の確保、実施に関する検討。 ○地域のニーズに応じて、年間を通じて支部(所)の体制の中で可能な範囲で実施。	・支部(所)のHPIに見学会の情報を載せて参加を募ることを検討。
		人材の発掘・定着 (インターンシップ)	・インターンシップの促進を進める(P13)。	○プラットフォームにおいてインターンシップ先事業所の確保、実施に関する検討。 ○地域のニーズに応じて、年間を通じて支部(所)の体制の中で可能な範囲で実施。	
5. 交付金依存体質改善のための方策	(1)自主事業の拡大	専門的かつ高度な内容の相談を自主事業化	・専門的かつ高度な内容の相談は、基本的な相談との差別化を図った上で自主事業化する(P14)。	●上記4(2)「ニーズに沿った多様かつ専門的な研修コースの設定」により対応。 ○相談内容、対応者別に相談事例を整理・分類し、専門家により対応する有料化相談については検討。	
		ニーズに応じた情報提供の実施	・特定の地域の賃金情報など、事業主の要望に応じた労働市場情報を収集、加工して有料で提供する(P14)。	○介護分野の事業所における賃金、福利厚生、研修制度の有無など、事業主が求める情報提供の実施に向けた検討。	
		都道府県で行う能力開発事業の積極的受託	・地域における介護関係研修の充実等の要請がある都道府県が実施する研修について、介護労働者のキャリア形成支援及び地域の介護ニーズへの対応の観点から積極的に受託する(P14)。	◎都道府県で行う能力開発事業(公募型)の積極的な受託に努める。	
		賛助会員加入促進	・賛助会員の増加に努め、自主事業の財源の確保に努める。 役に立つ情報を盛り込んだメールマガジンの定期的な配信など、サービスに努める(P14)。	●会員となるメリットの周知・会員増加に努める。 ○賛助会員に対する情報提供に会報等を検討する。	・支部(所)版の会報作成を検討。
	(2)交付金用途の特化・重点化	雇用管理相談の特化・重点化	・小規模な事業所、開設からの年数が短い事業所に多い基本的な内容に絞り込んで実施(P15)。(再掲)	●介護労働者の確保・定着に資するための雇用管理相談を引き続き実施。(再掲) ◎小規模(20人以下)、開設3年未満の事業所への相談援助割合を全相談援助件数の5割とする。(再掲) ◎相談援助実施による改善度合いを把握し、より高い効果を得るため、フォローアップ訪問を実施することとし、その割合を全相談援助件数の2割とする。(再掲) ○ハローワークの協力の下、離職率の高いと思われる事業所に対しては個別計画を立てて雇用管理相談を実施。(再掲)	・左記以外の事業所へのサービスも組織体制に応じて展開する。(再掲)
		能力開発事業の重点化	・職場定着やスキルアップにシフトさせる必要(P15)。 ・初めて介護業務に従事する者に対する配慮(P15)。	●個別事業主の状況に応じた能力開発計画・キャリアプラン作成支援、キャリアコンサルタントの活用による相談。 ●ハローワーク等との連携による受講者確保。 ●上記4(1)「介護労働講習の実施」、4(2)「民間や他法人では提供できない能力開発機能における専門性向上」の実施により対応。	・支部所での研修実施状況の把握。 ・就職率目標設定による事業評価の実施。
		ニーズに応える調査研究の実施	・介護労働実態調査を引き続き実施(P11)。(再掲) ・介護労働実態調査は、経年比較を行うとともに、新しい質問を盛り込むなど、介護事業主、介護労働者、介護事業関係者のニーズの実態を把握し政策に反映できるようにする(P15)。(再掲)	●介護労働の実態を的確に把握し、雇用管理改善の施策に資するために24年度調査と同等の規模、時期に実施。(再掲) ◎経年変化の把握に重点を置いた定例調査(事業所調査、労働者調査)の継続的な実施と、重要課題など時宜に合ったテーマに焦点を当てた特別調査の実施。また、報告書においては加工・集計にとどまらず、分析を加える他、地域別データの各種会議での積極的な利用を図り、地域における介護労働の実態の周知に努める。(再掲)	・引き続き回収率の維持・向上を図る工夫をする。(再掲)