

1 特設する関心等善本の要旨用紙の音調表紹介○

11 画情等善本要旨用紙紹介○

13 丁次ニ画情等善本要旨用紙紹介○

15 ハーエビマス玉ニ画情等善本要旨用紙紹介○

22 採資表巻の附の予○

参考資料

目次

○介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律	1
○介護雇用管理改善等計画	14
○介護雇用管理改善等計画について	20
○介護雇用管理改善等計画改正スケジュール	21
○その他の参考資料	22

参考資料

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）

第一章 総則（第一条—第五条）

第二章 介護雇用管理改善等計画（第六条・第七条）

第三章 介護労働者の雇用管理の改善等

第一節 介護労働者の雇用管理の改善（第八条—第十二条）

第二節 職業訓練の実施等（第十三条・第十四条）

第四章 介護労働安定センター（第十五条—第三十条）

第五章 罰則（第三十一条・第三十二条）

附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、我が国における急速な高齢化の進展等に伴い、介護関係業務に係る労働力への需要が増大していることにかんがみ、介護労働者について、その雇用管理の改善、能力の開発及び向上等に関する措置を講ずることにより、介護関係業務に係る労働力の確保に資するとともに、介護労働者の福祉の増進を図ることを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において「介護関係業務」とは、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者に対し、入浴、排せつ、食事等の介護、機能訓練、看護及び療養上の管理その他のその者の能力に応じ自立した日常生活を営むことができるようにするための福祉サービス又は保健医療サービスであって厚生労働省令で定めるものを行う業務をいう。

- 2 この法律において「介護労働者」とは、専ら介護関係業務に従事する労働者をいう。
- 3 この法律において「介護事業」とは、介護関係業務を行う事業をいう。
- 4 この法律において「事業主」とは、介護労働者を雇用して介護事業を行う者をいう。
- 5 この法律において「職業紹介事業者」とは、介護労働者について職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十条第一項の許可を受けて有料の職業紹介事業を行う者をいう。

（事業主等の責務）

第三条 事業主は、その雇用する介護労働者について、労働環境の改善、教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善を図るために必要な措置を講ずることにより、その福祉の増進に努めるものとする。

- 2 職業紹介事業者は、その行う職業紹介事業に係る介護労働者及び介護労働者になろうとする求職者について、これらの者の福祉の増進に資する措置を講ずるよう努めるものとする。

（国及び地方公共団体の責務）

第四条 国は、介護労働者の雇用管理の改善の促進、介護労働者の能力の開発及び向上その他の介護労働者の福祉の増進を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進するよう努めるものとする。

- 2 地方公共団体は、介護労働者の福祉の増進を図るために必要な施策を推進するよう努めるものとする。

（適用除外）

第五条 この法律は、国家公務員及び地方公務員並びに船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項 に規定する船員については、適用しない。

第二章 介護雇用管理改善等計画

（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。

（要請）

第七条 厚生労働大臣は、介護雇用管理改善等計画の円滑な実施のため必要があると認めるときは、事業主、職業紹介事業者その他の関係者に対し、介護労働

者の雇用管理の改善、介護労働者の能力の開発及び向上その他の介護労働者の福祉の増進に関する事項について必要な要請をすることができる。

第三章 介護労働者の雇用管理の改善等

第一節 介護労働者の雇用管理の改善

(改善計画の認定)

第八条 事業主は、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（以下「改善措置」という。）についての計画（以下「改善計画」という。）を作成し、これをその主たる事業所の所在地を管轄する都道府県知事に提出して、その改善計画が適当である旨の認定を受けることができる。

2 改善計画には、次に掲げる事項を記載しなければならない。

一 改善措置の目標

二 改善措置の内容

三 改善措置の実施時期

3 都道府県知事は、第一項の認定の申請があった場合において、その改善計画が、当該事業主が雇用する介護労働者の雇用管理の改善を図るために有効かつ適切なものであることその他の政令で定める基準に該当するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

(改善計画の変更等)

第九条 前条第一項の認定を受けた事業主（以下「認定事業主」という。）は、当該認定に係る改善計画を変更しようとするときは、その主たる事業所の所在地を管轄する都道府県知事の認定を受けなければならない。

2 都道府県知事は、認定事業主が前条第一項の認定に係る改善計画（前項の規定による変更の認定があったときは、その変更後のもの。以下「認定計画」という。）に従って改善措置を講じていないと認めるときは、その認定を取り消すことができる。

3 前条第三項の規定は、第一項の認定について準用する。

（雇用安定事業等としての助成及び援助）

第十条 政府は、認定計画に係る改善措置の実施を促進するため、当該認定計画に基づきその雇用する介護労働者の福祉の増進を図るために必要な措置を講ずる認定事業主に対して、雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）第六十二条の雇用安定事業又は同法第六十三条の能力開発事業として、必要な助成及び援助を行うものとする。

（指導及び助言）

第十一条 国及び都道府県は、認定事業主に対し、認定計画に係る改善措置の的確な実施に必要な指導及び助言を行うものとする。

（報告の徴収）

第十二条 都道府県知事は、認定事業主に対し、認定計画に係る改善措置の実施状況について報告を求めることができる。

第二節 職業訓練の実施等

（職業訓練の実施）

第十三条 厚生労働大臣は、介護関係業務の遂行に必要な労働者の能力の開発及び向上を図るため、必要な職業訓練の効果的な実施について特別の配慮をするものとする。

(職業紹介の充実等)

第十四条 厚生労働大臣は、介護労働者になろうとする者にその有する能力に適合する職業に就く機会を与えるため、及び介護関係業務に係る労働力の充足を図るため、介護関係業務に係る労働力の需給の状況並びに求人及び求職の条件、介護労働者の雇用管理の状況その他必要な雇用に関する情報（次項において「雇用情報」という。）の提供、職業指導及び職業紹介の充実等必要な措置を講ずるように努めるものとする。

2 職業安定機関及び職業紹介事業者その他の関係者は、介護関係業務に係る労働力の需給の適正かつ円滑な調整を図るため、雇用情報の充実、労働力の需給の調整に係る技術の向上等に関し、相互に協力するように努めなければならない。

第四章 介護労働安定センター

(指定等)

第十五条 厚生労働大臣は、介護労働者の福祉の増進を図ることを目的とする一般社団法人又は一般財団法人であつて、第十七条に規定する業務に関し次に掲げる基準に適合すると認められるものを、その申請により、全国に一を限って、同条に規定する業務を行う者として指定することができる。

一 職員、業務の方法その他の事項についての業務の実施に関する計画が適正なものであり、かつ、その計画を確実に遂行するに足る経理的及び技術的な基礎を有すると認められること。

二 前号に定めるもののほか、業務の運営が適正かつ確実に行われ、介護労働者の福祉の増進に資すると認められること。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による指定をしたときは、同項の規定による指定を受けた者（以下「介護労働安定センター」という。）の名称及び住所並びに事務所の所在地を公示しなければならない。

3 介護労働安定センターは、その名称及び住所並びに事務所の所在地を変更しようとするときは、あらかじめ、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

4 厚生労働大臣は、前項の規定による届出があったときは、当該届出に係る事項を公示しなければならない。

（指定の条件）

第十六条 前条第一項の規定による指定には、条件を付け、及びこれを変更することができる。

2 前項の条件は、当該指定に係る事項の確実な実施を図るために必要な最小限度のものに限り、かつ、当該指定を受ける者に不当な義務を課することとなるものであってはならない。

（業務）

第十七条 介護労働安定センターは、次に掲げる業務を行うものとする。

一 介護労働者の雇用及び福祉に関する情報及び資料を総合的に収集し、並びに事業主、職業紹介事業者その他の関係者に対して提供すること。

二 職業紹介事業者の行う職業紹介事業に係る介護労働者に対して、その者が賃金の支払を受けることが困難となった場合の保護その他のその職業生活の安定を図るために必要な援助を行うこと。

三 次条第一項に規定する業務を行うこと。

四 前三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必要な業務を行うこと。

(介護労働安定センターによる雇用安定事業等関係業務の実施)

第十八条 厚生労働大臣は、介護労働安定センターを指定したときは、介護労働安定センターに雇用保険法第六十二条 の雇用安定事業又は同法第六十三条 の能力開発事業のうち次の各号のいずれかに該当するものに係る業務の全部又は一部を行わせるものとする。

一 認定事業主に対して支給する給付金であって厚生労働省令で定めるものを支給すること。

二 介護労働者の雇用の安定並びに能力の開発及び向上に関する調査研究を行うこと。

三 介護労働者の雇用の安定並びに能力の開発及び向上を図るための措置について、認定事業主、職業紹介事業者その他の関係者に対して相談その他の援助を行うこと。

四 介護労働者及び介護労働者になろうとする者に対して、必要な知識及び技能を習得させるための教育訓練を行うこと。

五 職業紹介事業者その他の介護労働者に係る求職に関する情報を有する者についての情報を収集整理し、及び介護労働者を雇用しようとする者に対して、当該収集整理した情報のうちその希望に応じたものを提供すること。

六 前各号に掲げるもののほか、介護労働者の雇用の安定並びに能力の開発及び向上を図るために必要な事業を行うこと。

2 前項第一号の給付金に該当する雇用保険法第六十二条 又は第六十三条 の規定に基づく給付金の支給要件及び支給額は、厚生労働省令で定めなければならない。

3 介護労働安定センターは、第一項に規定する業務（以下「雇用安定事業等関係業務」という。）の全部又は一部を開始する際、当該業務の種類ごとに、当該業務を開始する日及び当該業務を行う事務所の所在地を厚生労働大臣に届け出なければならない。介護労働安定センターが当該業務を行う事務所の所在地を変更しようとするときも、同様とする。

4 厚生労働大臣は、第一項の規定により介護労働安定センターに行わせる雇用安定事業等関係業務の種類及び前項の規定による届出に係る事項を公示しなければならない。

（業務規程の認可）

第十九条 介護労働安定センターは、雇用安定事業等関係業務を行うときは、当該業務の開始前に、当該業務の実施に関する規程（以下「業務規程」という。）を作成し、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

2 厚生労働大臣は、前項の認可をした業務規程が雇用安定事業等関係業務の適正かつ確実な実施上不適當となったと認めるときは、その業務規程を変更すべきことを命ずることができる。

3 業務規程に記載すべき事項は、厚生労働省令で定める。

（報告）

第二十条 介護労働安定センターは、雇用安定事業等関係業務のうち第十八条第一項第一号に係る業務（第二十六条において「給付金業務」という。）を行う場合において当該業務に関し必要があると認めるときは、事業主に対し、必要な事項について報告を求めることができる。

（事業計画等）

第二十一条 介護労働安定センターは、毎事業年度、厚生労働省令で定めるところにより、事業計画書及び収支予算書を作成し、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

2 介護労働安定センターは、厚生労働省令で定めるところにより、毎事業年度終了後、事業報告書、貸借対照表、収支決算書及び財産目録を作成し、厚生労働大臣に提出し、その承認を受けなければならない。

(区分経理)

第二十二条 介護労働安定センターは、雇用安定事業等関係業務を行う場合には、雇用安定事業等関係業務に係る経理とその他の業務に係る経理とを区分して整理しなければならない。

(交付金)

第二十三条 国は、予算の範囲内において、介護労働安定センターに対し、雇用安定事業等関係業務に要する費用の全部又は一部に相当する金額を交付することができる。

(厚生労働省令への委任)

第二十四条 この章に定めるもののほか、介護労働安定センターが雇用安定事業等関係業務を行う場合における介護労働安定センターの財務及び会計に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

(役員の選任及び解任)

第二十五条 介護労働安定センターの役員の選任及び解任は、厚生労働大臣の認可を受けなければ、その効力を生じない。

2 介護労働安定センターの役員が、この章の規定（当該規定に基づく命令及び処分を含む。）若しくは第十九条第一項の規定により認可を受けた業務規程に違反する行為をしたとき、又は第十七条に規定する業務に関し著しく不適当な

行為をしたときは、厚生労働大臣は、介護労働安定センターに対し、その役員を解任すべきことを命ずることができる。

(役員及び職員の公務員たる性質)

第二十六条 給付金業務に従事する介護労働安定センターの役員及び職員は、刑法（明治四十年法律第四十五号）その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。

(報告及び検査)

第二十七条 厚生労働大臣は、第十七条に規定する業務の適正な運営を確保するために必要な限度において、介護労働安定センターに対し、同条に規定する業務若しくは資産の状況に関し必要な報告をさせ、又は所属の職員に、介護労働安定センターの事務所に立ち入り、業務の状況若しくは帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。

2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(監督命令)

第二十八条 厚生労働大臣は、この章の規定を施行するために必要な限度において、介護労働安定センターに対し、第十七条に規定する業務に関し監督上必要な命令をすることができる。

(指定の取消し等)

第二十九条 厚生労働大臣は、介護労働安定センターが次の各号のいずれかに該当するときは、第十五条第一項の規定による指定（以下「指定」という。）を

取り消し、又は期間を定めて第十七条に規定する業務の全部若しくは一部の停止を命ずることができる。

- 一 第十七条に規定する業務を適正かつ確実に実施することができないと認められるとき。
 - 二 指定に関し不正の行為があったとき。
 - 三 この章の規定又は当該規定に基づく命令若しくは処分に違反したとき。
 - 四 第十六条第一項の条件に違反したとき。
 - 五 第十九条第一項の規定により認可を受けた業務規程によらないで雇用安定事業等関係業務を行ったとき。
- 2 厚生労働大臣は、前項の規定により、指定を取り消し、又は第十七条に規定する業務の全部若しくは一部の停止を命じたときは、その旨を公示しなければならない。

(厚生労働大臣による雇用安定事業等関係業務の実施)

第三十条 厚生労働大臣は、前条第一項の規定により、指定を取り消し、若しくは雇用安定事業等関係業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき、又は介護労働安定センターが雇用安定事業等関係業務を行うことが困難となった場合において必要があると認めるときは、当該雇用安定事業等関係業務を自ら行うものとする。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定により雇用安定事業等関係業務を行うものとし、又は同項の規定により行っている雇用安定事業等関係業務を行わないものとするときは、あらかじめ、その旨を公示しなければならない。
- 3 厚生労働大臣が、第一項の規定により雇用安定事業等関係業務を行うものとし、又は同項の規定により行っている雇用安定事業等関係業務を行わないもの

とする場合における当該雇用安定事業等関係業務の引継ぎその他の必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第五章 罰則

第三十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十二条又は第二十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 二 第二十七条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者

第三十二条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、同条の刑を科する。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

(罰則に関する経過措置)

第二条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

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行、核家族化やひとり暮らし世帯の増大による家族介護力の低下などに伴い、国民の介護サービスに対するニーズは増大していくと見込まれるとともに、認知症等のより複雑で専門的な対応を必要とする介護サービスのニーズが顕在化する中で、介護サービスが国民のニーズに十分応えるようにするためには、質・量の両面で介護サービスの機能強化を図る必要がある。

このため、経済情勢が厳しい中にも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ため、各種施策を講じていく必要がある。

今後、高齢化の進行に伴い、介護分野の労働市場の拡大が見込まれ、質の高い人材を安定的に確保していくことが課題となる。

そのためには、未経験者を含め、介護業務に関し、意欲・適性が見込まれる求職者に対して、一定の職業訓練を効果的に実施し、人材のマッチングを強力に推進する必要がある。

一方で、介護労働者については、賃金、労働時間、健康面等の不安や不満に端的に示されるように労働環境が厳しいこと、定着率が低いこと、介護関係業務に従事していない多くの有資格者が存在すること等、雇用管理等の面で解決すべき課題が依然として残されており、介護労働者が誇りを持って生き生きとその能力を発揮して働くことができるよう、かつ、事業主が良質な介護労働者を十分に確保できるよう、介護労働者に対しての処遇改善に重点を置いた雇用管理の改善や能力開発・向上を図っていくことが喫緊の課題となっている。

このような背景もあって、平成21年度介護報酬改定は、介護労働者の処遇改善を図るため、負担の大きな業務や専門性の高い人材への報酬上の評価を導入している。また、平成21年度障害福祉サービス等報酬改定においても、良質な人材の確保等を図るため、同様の評価を導入している。さらに平成21年度補正予算においては、他の業種との賃金格差を更に縮小し、介護が確固とした雇用の場として更に成長していけるよう、福祉・介護職員の処遇改善に取り組む事業者への資金の交付を3年間行うこととし、2年目以降は、これにキャリアパスに関する要件を加えることとしている。

事業主においては、労働基準関係法令等を遵守することはもとより、その雇用する介護労働者について、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等を行うために必要な措置を講ずることにより、その福祉の増進に努めるとともに、事業運営の効率化等を行うことを通じ、介護労働者の雇用管理の改善等に資するよう取り組むことも望まれる。また、国としては介護労働者の処遇改善を始めとする福祉の増進や人材確保を図ることを目的として、事業主の雇用管理の改善等に関する自主的な取組を支援する等、所要の施策を推進していくことが必要であり、その際には、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するものとする。

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21年8月21日から平成26年度までとする。

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歳以上人口は平成17年に20.2% (2,576万人)であったものが、平成22年には23.1% (2,941万人)に、平成37年には30.5% (3,635万人)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、平成17年には0.31であったものが、平成22年には0.36、平成37年には0.51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(平成9年法律第123号)に基づく要介護、要支援とされる高齢者等は平成16年度は410万人程度であるが、平成20年度には460万人程度となり、今後も増加が見込まれていることから、これらの者に対する介護需要がますます増大すると考えられる。

介護保険法の規定に基づき、都道府県においては「介護保険事業支援計画」、市町村においては「介護保険事業計画」を定め、介護保険事業に係る保険給付の円滑な実施を図っていくこととしている。

(2) 障害者に対する介護需要

平成18年4月に施行された障害者自立支援法(平成17年法律第123号)においては、障害者が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、都道府県及び市町村に障害福祉計画の策定を義務付け、計画的なサービス提供体制の整備を進めることとしている。

この障害福祉計画においては、居宅介護等の訪問系サービス、生活介護等の日中活動系サービス及びグループホーム・ケアホーム等の居住系サービスのそれぞれについて、必要とされるサービス量を見込むこととされており、各サービス量は毎年度着実に増加することが見込まれている。例えば、グループホーム・ケアホームの利用者は、平成18年度で約3.8万人から平成23年度では約8.0万人になることが見込まれている。

上記サービス量の増加に伴い、障害福祉サービスを提供する事業所の従事者についても、一定の労働需要が生じることが見込まれる。

2 介護労働者の供給の見通し

労働力人口全体については、人口が減少すると見込まれる中、より多くの者が働くことが可能となるよう、若者、女性、高齢者等への就業支援を行うが、平成24年から平成29年にかけては多少減少することが見込まれている。

介護分野の労働力については、平成19年10月1日現在で介護保険施設及び居宅サービス事業所等における従事者数が約211万人(うち、介護福祉士、訪問介護員等の介護職員数が約124万人であり、介護福祉士は約36万人)という状況である。介護福祉士登録者数は、近年、毎年約8~9万人増加し、平成21年3月現在で、約74万人であり、平成20年3月現在の訪問介護員研修(1~3級)修了者数は約343万人に上ることから、介護関係業務に従事していない多くの潜在的な介護福祉士等有資格者が存在していると考えられる。また、1年間に介護労働者全体の約2割が離職し、離職者の約8割が3年未満で離職するという状況にある。

第3 計画の目標

介護労働者が意欲と誇りを持って生き生きとその能力を発揮して働くことができるようにすること等のため、介護労働者の雇用管理改善や能力開発に関し、一定の到達目標を掲げ、計画期間中における達成を目指すこととする。

1 介護労働者の雇用管理改善の推進について

(1) 雇用管理体制の整備

労働関係法令の遵守を始めとした適切な雇用管理がなされるよう、事業主や施設長等の責任者が、雇用管理の改善及びそのための体制の整備について、認識・理解を改めて深めることが不可欠である。

このため、これらの者に対して、労働保険・社会保険への加入を始めとした労働関係法令等の周知・徹底を図るとともに、雇用管理の知識・ノウハウを取得するための研修の受講を促進すること等により、雇用管理体制の整備を図る。

また、雇用管理責任者の選任事業所は、50%を上回ることとする。

(2) 定着促進

介護労働者の離職率については、平成19年10月から平成20年9月までの1年間で約19%であり、平成19年における全産業の平均的な離職率である約15%に比べて高い状況であることを踏まえ、介護サービス別、就業形態別の離職率の要因等を分析すること等により、継続的に20%を下回るものとするとともに、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%にすることを目指す。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。

第4 介護労働者の雇用管理の改善、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

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問題を的確に捉えていく必要がある。

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身体的負担が大きい場合や、情緒の安定しない者の介助等精神的負担が大きい場合も多い。また、24時間巡回介護や夜間介護への対応等不規則な労働時間になることも多く、働く上で何らかの悩み・不安・不満の内容として、「健康面(感染症・腰痛)に不安がある」、「精神的にきつい」等があげられており、健康診断の徹底や腰痛対策のほか感染症対策等、事業主が行う介護労働者に対する健康確保措置や事業主と労働者とのコミュニケーションの充実が介護労働者の定着に大きな効果があることから、相談体制の整備やメンタルヘルス対策などの健康確保措置に対する支援が必要である。

なお、深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関しては、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則(昭和61年労働省令第2号)第13条及び深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関する指針(平成10年労働省告示第21号)に規定されている事業主が講ずべき措置の内容に配慮すべきである。

さらに、介護労働者の雇用管理の改善のためには、事業主の理解を高め、雇用管理の改善に取り組んでいこうとする普及啓発を通じて気運を醸成するとともに、適切な雇用管理がなされるよう事業主や現場管理者等に対する雇用管理等に関する各種研修の実施を始め事業所における雇用管理責任者の選任及び当該責任者名の明示等、事業主が行う雇用管理改善を通じて介護労働者にとって安心・安全・働きやすい魅力ある職場づくりを支援していくことが重要である。

このような観点から、介護労働者が意欲と誇りを持って生き生きとその能力を発揮して働くことができること等を目的とし、以下の施策を推進する。

(1) 雇用管理の改善のための相談、援助事業等の実施

① 介護労働者の実態を明らかにし、改善すべき雇用管理の具体的目標を絞り込めるような情報を提供できるよう、きめ細やかな実態調査及び分析を行う。

② 感染症・腰痛対策やメンタルヘルス対策等の健康確保に関する医師等専門家による相談も含めた雇用管理の改善等についての相談、セミナー等を実施する。特に感染症(インフルエンザ、ノロウイルス等)については、職員のみならず利

用者に対する予防対策が重要であると同時に、特に高齢者に対する雇患防止という観点からも、各施設の運用基準の遵守にも留意すべきである。

- ③ 介護分野の団体、事業者と行政との間で直接意見交換等検討の場を設け、その検討を踏まえ雇用管理の改善を進める上で参考となる事例を収集しつつモデルの更新を図り、これを関係団体や事業主等に提供する。
- (2) 介護労働者の雇用管理の改善を支援する助成金等の活用促進
- ① 雇用管理改善に関連する業務を担う人材として、一定の資格を有する者を雇い入れた場合に、その賃金の一部を介護基盤人材確保等助成金により助成する。
- ② 介護サービスに従事する者として、介護関係業務の未経験者(新規学卒者を除く。)を雇用保険一般被保険者(短時間労働者を除く。)として雇い入れ、一定期間定着させた場合に、介護未経験者確保等助成金により助成する。
- ③ 介護労働者の作業負担軽減や腰痛対策のため、事業主が移動用リフトその他の介護福祉機器について、導入・運用計画を提出し、都道府県労働局の認定を受けて導入・運用した場合に、その所要経費の一部を介護労働者設備等整備モデル奨励金により助成する。
- ④ 介護関係事業主が、キャリアアップ、処遇改善等のための各種人事管理制度の導入又は見直しを行い、かつ、採用・募集、健康管理等の雇用管理改善事業を実施した場合に、その費用の一部を介護雇用管理制度等導入奨励金により助成する。
- ⑤ 介護関係事業主団体や市町村等に対して、人材確保対策、各種の雇用管理改善対策、介護労働への理解・関心を高めるための事業等を委託して実施する。

2 介護労働者の能力の開発及び向上

介護労働者がその能力を発揮して働くことができ、かつ事業主が良質な介護労働者を十分に確保できるようにしていくために、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必要がある。このため、以下の施策を推進する。

(1) 介護労働安定センター等による介護労働者の能力開発

平成18年の介護保険制度の見直しにおいて、介護職員については、資格要件の観点からは、将来的には介護福祉士を基本とすべきであり、これを前提に、現任者の研修についても、実務経験に応じた段階的な技術向上が図れるよう、体系的な見直しを進めていく必要があるとの方向が示されたところである。

こうした状況も踏まえ、介護労働安定センターにおいては、離転職者等の早期再就職の促進及び介護に携わる人材の専門性の確立、個々人のキャリア形成を重視する観点から、効率的かつ効果的に介護労働者の能力開発及びその支援を行う。その際、民間教育訓練機関の積極的な活用についても配慮を行う。

また、公共職業訓練では、民間教育訓練機関等を活用し、離転職者等の安定的な雇用の実現に向けて、介護分野における人材需要に対応した効果的な職業訓練を推進する。

(2) 介護・福祉関係の教育訓練講座の指定

雇用保険の教育訓練給付についても、介護・福祉関係の教育訓練講座を指定し、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) ジョブ・カード制度を活用した介護労働者の能力開発

フリーターや子育て終了後の女性、母子家庭の母等のこれまで職業能力形成機会に恵まれなかった者や既に介護事業所に雇用されている非正規の介護労働者に対して、ジョブ・カード制度による実践的な職業訓練を提供することにより、職業能力の向上を図り、正社員化を促進する。

第5 その他介護労働者の人材確保や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

1 介護分野における労働力需給調整機能の整備

質の高い安定的な人材確保が喫緊の対応課題とされる昨今の状況においては、介護分野における適正かつ円滑な労働力の確保を図るため、新たな労働力需給調整機能の整備が求められている。

具体的には、公共職業安定所に設置する「福祉人材コーナー」において、潜在的有資格者への利用促進、求職者に対するきめ細かな職業相談・職業紹介等の就職支援、就職後の職場定着指導、福祉分野の職業訓練等の受講あっせん等

の支援を実施するとともに、求人者に対しては、求人充足に向けたコンサルティング、関連助成金制度等の情報提供等の支援を実施する。加えて、介護分野での就業に関するセミナー、社会福祉施設等における見学会等の開催、福祉関係就職面接会等マッチングの促進を図る取組を実施するとともに、福祉人材センター(注)、介護労働安定センター等関係機関からなる福祉人材確保推進協議会の開催による相互の施策の理解促進、情報共有及び連携事項の協議並びに合同就職面接会等の共催等を通じた介護分野の人材確保に取り組む機関相互間の連携の強化を図る。

また、福祉人材センターについては、公共職業安定所との連携を強化しつつ、個々の求職者のニーズに応じた職場開拓やきめの細かい職場紹介、就職後のキャリアに関する相談支援等を適切に行うことができるよう、その機能の充実を図る。

さらに、民間の職業紹介事業者や労働者派遣事業者による効率的かつ効果的な労働力需給調整機能が、それぞれの業態の特徴をいかし、発揮されるようにしていくことが必要である。さらに、高齢者が介護の現場で活躍できるよう、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生活援助サービスを中心とした介護への取組を支援していく。

(注)福祉人材センターは、社会福祉法(昭和26年法律第45号)第93条第1項の規定に基づき、介護労働者等の確保を図るための各種業務を行う法人として、都道府県知事が指定した法人である。

2 介護分野への学卒就職者等若年者の理解促進

介護福祉士等の養成施設においては、若年人口の減少や就職先としての介護現場に対する関心の低下等を背景として定員割れが生じているほか、高等学校の普通科等においても進路指導の際に介護分野への就職を勧めないなどといった事例が見受けられる。将来における人材確保のためには、進路選択期・就職期である若年層から魅力ある職業として評価・選択されるよう、公共職業安定所や福祉人材センターと各教育機関・養成施設等との連携を密にし、職業教育、インターンシップや就職説明会等を通じ、介護サービスの実態、仕事に対するやりがいや社会的意義等、介護の仕事への理解を深めていく必要がある。

3 介護労働者の福祉の増進

介護労働者の福祉の増進を図るため、感染症・腰痛対策やメンタルヘルス対策等の健康確保対策を推進するとともに、事業者には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や健康診断の受診等の促進を図ることとする。

4 関係機関の連携

計画に掲げられた施策の効果的な実施を図るためには、厚生労働省、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、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構、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。

5 給与等

給与等は事業者と介護労働者との間で決められるものであり、その内容については労使に委ねるべきものであるが、事業所等の労使にあっては、人材確保やキャリア形成の支援といった観点に立ち、介護労働者等の従業者の給与について、キャリアと能力に見合う給与体系の構築等を図るとともに、他の分野における労働者の給与水準、地域の給与水準等を踏まえ、適切な給与水準を確保していく視点が重要であるほか、事業者や事業者団体が、介護労働者の処遇改善に向けた取組に関する情報の公表について自主的、積極的に取り組むことが期待される。

特に平成21年度介護報酬改定に関する審議報告において示された事業者の処遇改善に向けた取組に関する情報の公表や平成21年度補正予算に示された介護職員処遇改善交付金を通じた介護労働者の処遇改善に関しては、国として、その円滑な実施に努めるものとする。

6 経済連携協定に基づく外国人介護福祉士候補者の適正な雇用管理

経済連携協定に基づいて受け入れる外国人介護福祉士候補者について、介護福祉士の資格の取得に必要な知識及び技術の習得に向け、受入れ機関における十分な研修体制の構築を支援するとともに、外国人介護福祉士候補者と同様の業務に従事する日本人職員との均衡待遇を確保するなど、適正な雇用管理の確保を図る。

7 その他

国民全体が、介護の問題を身近な問題として捉えるとともに、介護労働者の処遇や今後の人材確保の在り方を含め、介護についての理解と認識を深め、介護サービス利用者及びその家族、介護労働者等を支援するとともに、地域社会における支え合いや交流を促進する観点から、11月11日の介護の日においては、介護に関し、国民への啓発を重点的に実施する。

改正文（平成一七年三月三十一日厚生労働省告示第一九〇号）抄
平成十七年四月一日から適用する。

改正文（平成一八年三月三十一日厚生労働省告示第二一二号）抄
平成十八年四月一日から適用する。

改正文（平成二一年八月二一日厚生労働省告示第四〇〇号）抄
平成二十一年八月二十一日から適用する。

改正文（平成二三年六月十日厚生労働省告示第一八三号）抄
平成二三年十月一日から適用する。

改正文（平成二六年三月三十一日厚生労働省告示第百七十四号）抄
平成二十六年三月三十一日から適用する。

介護雇用管理改善等計画について

<概要>

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条において「厚生労働大臣は、介護労働者の福祉増進を図るため、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を策定するものとする」と規定されていることに基づく計画

<主な内容>

第1 計画の基本的考え方

計画策定の目的:現状や課題に対して、講じようとする施策に関する基本的事項を示す

計 画 期 間:平成21年8月21日～平成26年度

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
要介護・要支援とされる高齢者等は今後も増加を見込まれるため、介護需要が増大すると考えられる
2. 介護労働者の供給の見通し
介護関係業務に従事していない多くの潜在的な有資格者が存在していると考えられる

第3 計画の目標

1. 介護労働者の雇用管理改善の推進
 - ・雇用管理体制の整備
 - ・雇用管理責任者の選任事業所は50%を上回る
 - ・定着促進
 - ・離職率を全産業の平均並にする
 - ・キャリア管理の推進
 - ・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
 - ・介護労働者の仕事の満足度等
 - ・悩み・不満・不安を解消し、満足度の向上を図る
2. 介護労働者の能力開発
教育・研修計画を立案した事業所を60%にする

第4 施策の基本となるべき事項

1. 介護労働者の雇用管理の改善
 - ・相談・援助の実施
 - ・感染症・腰痛対策・メンタルヘルス対策等に関する相談の実施、雇用管理モデルの提供
 - ・助成金の活用促進
2. 介護労働者の身体的負担の軽減のための介護機器助成
 - ・介護労働者の能力の開発及び向上
 - ・介護労働安定センター等による能力開発
 - ・離転職者等の早期再就職の促進および介護に携わる人材の専門性の確立等の観点から、介護労働者を支援する
 - ・教育訓練給付に係る講座を指定し、介護分野の雇用の安定と就職の促進を図る
 - ・非正規の労働者や子育て終了後の女性に対してジョブ・カード制度による訓練を行い、正社員化を促進する

第5 その他

- ・介護分野における労働力需給調整機能の整備
HW福祉人材コーナー、福祉人材センター等人材確保に取り組み機関相互の連携強化を図り、民間の職業紹介事業者等は業態の特徴をいかし、機能を発揮する
- ・介護分野への学卒就職者等若年者の理解促進
ハローワークや福祉人材センターと各教育機関が連携を密にし、インターンシップ等を通じ、介護の仕事への理解を深める
- ・介護の日における国民への啓発を実施する

介護雇用管理改善等計画改正スケジュール

(平成21年)

- 2月23日(月) 第39回 雇用対策基本問題部会
- ・介護労働の現状
 - ・現行計画の進捗状況
 - ・改正作業にとりかかる旨の表明

- 8月17日(月) 第40回 雇用対策基本問題部会
- ・介護雇用管理改善等計画改正案について諮問
 - ・審議
 - ・答申

(平成17年)

- 1月21日(金) 第30回 職業安定分科会
- ・介護雇用管理改善等計画改正について雇用対策基本問題部会で議論することを承認

- 3月 2日(水) 第18回 雇用対策基本問題部会
- ・介護雇用管理改善等計画改正案について審議
 - ・改正案を妥当として分科会に報告することを決定

- 3月28日(月) 第31回 職業安定分科会
- ・介護雇用管理改善等計画改正案について諮問
 - ・審議
 - ・答申

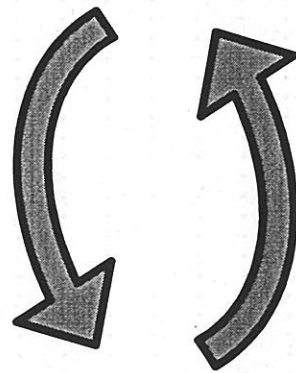
その他の参考文献

○人材の「量」と「質」の循環	24
○福祉人材確保指針・介護雇用管理改善等計画と介護保険事業支援計画等との関係	25
○介護雇用管理改善等計画の目標について	26
○介護雇用管理改善等計画の主な実績について	28
○中小企業労働環境向上助成金（個別中小企業助成コース）の概要	30
○介護労働環境向上奨励金	31
○キャリアアップ助成金について	32
○キャリアアップ促進助成金	33
○福祉・介護人材確保緊急支援事業	34
○（公財）介護労働安定センターが実施する介護労働講習について	35
○（公財）介護労働安定センターが実施する研修コーディネート事業について	36
○雇用管理の改善等のための相談援助事業	37
○介護基盤人材確保等助成金	38
○介護未経験者確保等助成金	39
○介護労働者設備等導入奨励金	40
○介護雇用管理制度等導入奨励金	41
○介護雇用管理改善推進委託事業	42
○公的職業訓練の概要	43
○求職者支援制度について	44
○職業訓練受給付金について	45
○ジョブ・カード制度について	46
○福祉人材確保重点対策事業の概要	47
○介護報酬改定の経緯	48
○介護・障害福祉従事者処遇改善法について	49
○経済連携協定に基づく受入れの枠組（介護）	50
○介護関係の指針、計画等	51
○介護雇用管理改善等計画の柱	52
○雇用保険二事業による介護福祉機器等助成の事業目標と評価	53
○社会保険審議会介護給付費分科会の審議状況	54
○介護報酬の改定	55
○社会保険審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会の審議状況	56
○従業員数規模	58
○産業別の入職率と離職率	59
○平成20年の介護職員の賃金（常勤労働者）	60

人材の「量」と「質」の循環

- 介護人材確保の持続可能性を確保する観点から、量的確保のみならず、質的確保及びこれらの好循環を生み出すための環境整備の三位一体の取組を進めていくことが重要。

・社会的評価の向上
・待遇の向上



量

介護への意欲と適性・能力を持った
人材が安定的に入職する

- ・ 入職希望者の拡大
- ・ マッチングの強化

質

各人が専門性を高め、スキルアップ
できるキャリアパスが整備される

- ・ キャリアパス・専門性の確立

・切磋琢磨
・定着率の向上

環境整備

処遇改善や労働環境が整備される

- ・ 雇用環境改善のための事業主の取組促進
- ・ 処遇改善
- ・ 地域ごとのイニシアティブを発揮した取組

福祉人材確保指針・介護雇用管理改善等計画と介護保険事業支援計画等との関係

○ 今般、示された介護保険法第116条第1項の基本指針改正(案)において、都道府県が策定する「介護保険事業支援計画」や市町村が策定する「介護保険事業計画」に、介護人材の確保等に関する事業を位置付けるにあたっては、「福祉人材確保指針」や「介護雇用管理改善等計画」を踏まえることとされている。

介護保険法

基本指針(法第116条)

- ◆ サービス提供体制(介護人材含む)確保等に関する事項
- ◆ 介護保険事業支援計画及び介護保険事業計画作成に関する事項 等

社会福祉法

福祉人材確保指針(法第89条)

- ◆ 介護人材の確保・資質の向上・処遇改善に資する方策
- ◆ 国民の理解を深め、参加を促進するための方策 等

介護労働者雇用管理改善法

介護雇用管理改善等計画(法第6条)

- ◆ 介護労働者の雇用管理改善、能力の開発・向上を図る施策の基本となる事項
- ◆ 介護労働者の福祉増進施策の基本となる事項 等

介護保険事業支援計画(法第118条)

- ◆ 介護給付等対象サービス量の見込み等(必須事項)
- ◆ 介護人材の確保・資質の向上に資する事業等に関する事項(任意事項) 等

介護保険事業計画(法第117条)

- ◆ 介護給付等対象サービスの種類ごとの量の見込み(必須事項)
- ◆ 介護給付等サービスの円滑な提供を図るための方策(任意事項) 等

介護人材確保のための取組を講ずるに当たっては

- ・「福祉人材確保指針」
 - ・「介護雇用管理改善等計画」
- を踏まえること

(介護保険法第116条の基本指針改正(案))

都道府県

市町村

介護雇用管理改善等計画の目標について

1 介護労働者の雇用管理改善の推進について

(1)雇用管理体制の整備

雇用管理責任者の選任事業所は、50%を上回ることとする。

	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
雇用管理責任者選任割合	47.3%	51.4%	50.2%	50.6%	49.1%

【出典】介護労働実態調査((公財)介護労働安定センター)

(2)定着促進

介護労働者の離職率について、継続的に20%を下回るものとともに、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。

	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
全産業平均離職率	16.4%	14.5%	14.4%	14.8%	15.6%
介護職員・訪問介護員離職率	17.0%	17.8%	16.1%	17.0%	16.6%
全産業平均との差	+0.6ポイント	+3.3ポイント	+1.7ポイント	+2.2ポイント	+1.0ポイント

※全産業平均離職率については暦年、介護職員・訪問介護員離職率については年度

【出典】全産業平均離職率…雇用動向調査(厚生労働省統計情報部)

介護職員・訪問介護員離職率…介護労働実態調査((公財)介護労働安定センター)

(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

	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
能力の向上が認められた者を配置や処遇に反映している割合 (複数回答)	29.3%	30.8%	32.1%	31.7%	36.0%

【出典】(公財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」

(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、その向上を図る。

	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
満足度	23.0%	24.4%	24.7%	25.7%	26.0%
不満度	17.9%	17.0%	15.9%	16.1%	16.6%

【出典】(公財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」

2 介護労働者の能力開発

教育・研修計画を立てている事業所を60%にするとともに、正社員と非正社員との実施率の乖離をできる限り縮小する。

	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
教育・研修計画を立てている割合	56.0%	59.8%	60.4%	57.8%	61.6%

【出典】(公財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」

介護雇用管理改善等計画の主な実績について

1 介護労働者の雇用管理改善の推進について

(1) 介護労働安定センターによる雇用管理改善等援助事業(相談援助事業)

	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
雇用管理相談援助	121,604件	74,677件	63,665件	72,960件	59,489件
雇用管理コンサルタント援助(社会保険労務士、中小企業診断士等)	1,803件	852件	1,154件	1,551件	1,580件
ヘルスカウンセラーによる健康相談(医師、看護師、臨床心理士等)	581件	493件	712件	994件	1,144件

(2) 助成金の支給(支給実績)

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
介護基盤人材確保等助成金	1,147人	—	—	—
介護未経験者確保等助成金	15,650人	—	—	—
介護労働者設備等モデル奨励金	1,118件	—	—	—
介護労働者設備等導入奨励金	—	1,609件	—	—
介護労働環境向上奨励金(介護福祉機器助成)	—	—	1,770件	1,423件
中小企業労働環境向上助成金(個別中小企業助成コース・介護福祉機器助成)	—	—	—	215件

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
介護雇用管理制度等導入奨励金	平成22年度まで 217件	—	—	—
介護労働環境向上奨励金(雇用管理)	平成24年度まで —	—	7件	149件
中小企業労働環境向上助成金(個別中小企業助成コース・雇用管理助成)	—	—	—	68件

2 介護労働者の能力の開発及び向上について

(1) 介護労働安定センターによる介護労働者能力開発事業

	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
介護労働講習(①介護職員基礎研修、②実務者研修)	①55回 ②2,203人	①47回 ②1,848人	①47回 ②1,881人	①44回1,733人 ②3回117人	②47回1,603人
在職者向けの介護労働講習	613回 20,458人	518回 20,514人	594回 24,899人	840回 28,353人	890回 27,954人
研修コーディネート事業相談件数	877件	1,461件	1,949件	1,796件	1,784件

(2) 公共職業訓練(離職者訓練)

	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
公共職業訓練(介護分野の受講者数)	26,096人	28,564人	27,433人	28,805人	24,605人
求職者支援訓練(介護分野の受講者数)	—	—	9,526人 (10月より)	22,077人	13,168人

趣 旨

重点分野等の中小企業事業主は、雇用創出の中核的な担い手となることが期待される一方、採用意欲がありながら人材が確保できない等の雇用管理上の問題を抱えている。

雇用管理制度の導入等への助成を行うことにより、労働者の労働環境を向上させ、もって中小企業の魅力的な雇用創出を図る。

事業（拡充）の概要

重点分野等の中小企業が、雇用管理責任者を選任し、雇用管理改善につながる以下の事項について、就業規則・労働協約を変更することにより制度を新たに導入、又は介護福祉機器の導入を行った場合に助成金を支給する。

◆助成対象

【重点分野事業主】

①評価・処遇制度、②研修体系制度、又は③健康づくり制度を導入した助成した場合に助成

【介護関連事業主】

①評価・処遇制度、②研修体系制度、若しくは③健康づくり制度を導入、又は④介護福祉機器を導入した場合に助成

	重点分野事業主	介護関連事業主
①評価・処遇制度	○	○
②研修体系制度	○	○
③健康づくり制度	○(26年4月～)	○
④介護福祉機器	×	○

支 給 額

① 評価・処遇制度

評価・処遇制度、昇進・昇格基準等を導入し、実施した場合、40万円を助成

② 研修体系制度

教育訓練制度を導入し、実施した場合、30万円を助成

③ 健康づくり制度

法定外の健康診断、メンタルヘルス相談等の制度を導入し、実施した場合、30万円を助成

④ 介護福祉機器（介護事業所のみ）

介護福祉機器等を導入した場合、導入費用の1／2を助成（上限300万円）

介護労働環境向上奨励金

H24予算額:25.3億円

介護人材の確保を進めるためには、介護労働者の雇用管理改善を進め、介護職員等の定着を図ることが必要である。このため、計画に基づき介護福祉機器を導入・運用することにより雇用環境の整備を図った事業主に要した経費の一部を助成するとともに、雇用管理改善に資する制度を導入・適用する事業主に要した経費の一部を助成する。さらに新たなサービスを開始した事業主を支援するため、一定の加算を行う。

1. 支給対象、要件

I 介護福祉機器を導入する場合

① 計画（3ヶ月から1年）に基づき介護福祉機器の導入・運用を行う事業主

② 介護福祉機器の使用を徹底する等の研修を実施していること

③ 雇用管理責任者を選任していること

II 雇用管理制度等を導入する場合

① 計画（6ヶ月から1年）に基づき雇用管理改善に資する制度の導入・適用を行う事業主

② 計画期間終了後の事業所職員の定着率が80%以上であること

③ 雇用管理責任者を選任していること

※ I、IIは併給可能となります。 ※ I、IIは併給可能となります。

2. 支給額

I 設備等導入

設備の導入及び研修に要した費用の1/2（上限300万円）

II 制度等導入

雇用管理改善制度等の導入に要した費用の1/2（各項目（※1）及び総額（100万円）に上限額を設定（※2））

※ 1 ①増員に関する措置(30万円) ②体系的処遇改善に関する措置(40万円) ③報酬管理に関する措置（40万円） ④労働時間管理に関する措置(40万円) ⑤能力開発に関する措置(20万円) ⑥健康管理に関する措置（20万円）

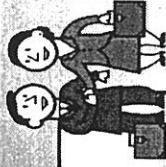
※ 2 II 制度等導入に係る助成を受けた事業主のうち、新規サービスを開始した事業主が一定の要件を満たした場合はIIの支給額に10万円が加算されます。

介護職員の労働環境向上のための取組

1 介護福祉機器の導入等



2 雇用管理処遇制度等の導入



要した経費の一部を助成

介護労働者の確保・定着

キャリアアップ助成金について

○有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者(※1)の企業内のキャリアアップを促進するため、これらの取組を実施した事業主に対して包括的に助成。

(※1) 正規雇用の労働者以外の無期雇用労働者を含む。

【本助成金の活用にあたって】

「有期契約労働者等(※2)のキャリアアップに関するガイドライン」に沿って、事業所ごとに「キャリアアップ管理者」を配置するとともに、労働組合等の意見を聴いて「キャリアアップ計画」を作成することが必要。

(※2) 短時間労働者及び派遣労働者を含む。

助成内容		助成額 () 額は大企業の額 (短時間正社員は大規模事業主)										
		※下線部分は、平成26年3月1日から平成28年3月31日まで支給額を拡充または要件を緩和										
正規雇用等 転換 (注)	有期契約労働者等を正規雇用等に転換または直接雇用 (以下「転換等」) した場合に助成	①有期→正規：1人当たり50万円 (40万円) ②有期→無期：1人当たり20万円 (15万円) ③無期→正規：1人当たり30万円 (25万円) ※1年度1事業所当たり①～③合わせて15人まで (②は10人まで) ※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、1人当たり①10万円、②③5万円を加算 ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、1人当たり10万円 (大企業も同様) 加算										
人材育成	有期契約労働者等に ・一般職業訓練 (OFF-JT) 又は ・有期実習型訓練 (「ジョブ・カード」を活用した OFF-JT+OJTを組み合わせた3～6か月の職業訓練) を行った場合に助成	OFF-JT《1人当たり》 賃金助成：1h当たり800円 (500円) 経費助成：訓練時間数が <table><tr><td>100時間未満</td><td>10万円 (7万円)</td><td>15万円 (10万円)※</td></tr><tr><td>100時間以上200時間未満</td><td>20万円 (15万円)</td><td>30万円 (20万円)※</td></tr><tr><td>200時間以上</td><td>30万円 (20万円)</td><td>50万円 (30万円)※</td></tr></table> ※ 中長期的なキャリア形成に資する教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練を受講する場合 (平成26年10月1日施行予定) OJT《1人当たり》 実施助成：1h当たり700円 (700円)		100時間未満	10万円 (7万円)	15万円 (10万円)※	100時間以上200時間未満	20万円 (15万円)	30万円 (20万円)※	200時間以上	30万円 (20万円)	50万円 (30万円)※
100時間未満	10万円 (7万円)	15万円 (10万円)※										
100時間以上200時間未満	20万円 (15万円)	30万円 (20万円)※										
200時間以上	30万円 (20万円)	50万円 (30万円)※										
処遇改善	すべての有期契約労働者等の基本給の賃金テーブルを改定し、2%以上増額させた場合に助成	1人当たり1万円 (0.75万円) ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり20万円 (15万円) 上乘せ										
健康管理	有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上実施した場合に助成	1事業所当たり40万円 (30万円)										
短時間正社員	労働者を短時間正社員に転換・新規雇入れした場合に助成	1人当たり20万円 (15万円) ただし、有期契約労働者等から転換した場合、1人当たり30万円 (25万円) ※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、1人当たり10万円加算										
パート労働 時間延長	有期契約労働者等の週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長した場合に助成	1人当たり10万円 (7.5万円)										

(注) ①「正規雇用等」とは、「正規雇用または派遣労働者の場合、派遣元事業主で転換または派遣先の事業所で直接雇用される場合に助成。
 ③無期雇用への転換等は、通算雇用期間3年未満の有期契約労働者からの転換等であって、基本給の5%以上を増額した場合に限る。

キャリア形成促進助成金

平成26年度予算額 219億円

制度概要

職業訓練などを実施する事業主等に対して訓練経費や訓練中の賃金を助成し、労働者のキャリア形成を効果的に促進

※ 事業主にあつては、事業内職業能力開発計画・年間職業能力開発計画を作成するとともに、職業能力開発推進者を選任することが必要

※ 事業主団体等にあつては、訓練実施計画を作成することが必要

※ 1コースあたり20時間以上（海外で実施する訓練の場合は30時間以上）の訓練が対象

助成内容			助成額
① 政策課題対応型訓練			
①成長分野等人材育成コース	大企業・ 中小企業	成長分野等（医療、介護事業、情報通信業など）での人材育成のための訓練	賃金助成：1h当たり800円 (400円) 経費助成：1/2 (1/3) ※()額は大企業の額
②グローバル人材育成コース		海外関連業務に従事する人材育成のための訓練(海外の大学院、大学、教育訓練施設などで実施する訓練も含む)	
③育休中・復職後等能力アップコース		育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練	
【平成26年10月1日新設予定】 ④中長期的キャリア形成コース		中長期的なキャリア形成に資する教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練	
⑤若年人材育成コース		採用後5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練	
⑥熟練技能育成・承継コース	中小企業	熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、認定職業訓練	賃金助成：1h当たり800円 経費助成：1/2 ※⑦については企業における実習の助成あり(1h当たり600円)
⑦認定実習併用職業訓練コース		厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練	
⑧自発的職業能力開発コース		労働者の自発的な能力開発に対する支援	
② 一般型訓練	中小企業	政策課題対応型訓練以外の訓練	賃金助成：1h当たり400円 経費助成：1/3
③ 団体等実施型訓練	事業主団体等	事業主団体などが構成事業主の雇用する労働者を対象に行う、若年労働者への訓練や熟練技能の育成・承継のための訓練	経費助成：1/2

※ 経費助成の1人1コースの支給限度額は、①①～④は15万円～50万円（大企業は10万円～30万円）、①⑤～⑧及び②は7万円～20万円

※ 1事業主の年間の支給限度額は、500万円（認定職業訓練又は①⑦の場合は1,000万円）、1事業主団体等の年間の支給限度額は500万円

※ 助成の対象となる訓練等の受講回数は、1労働者につき、1年度3コースまで

※ 東日本大震災に伴う被災地の事業主については、助成率の特例あり（中小企業：賃金800円(1h)・経費1/2 大企業：賃金400円(1h)・経費1/3)

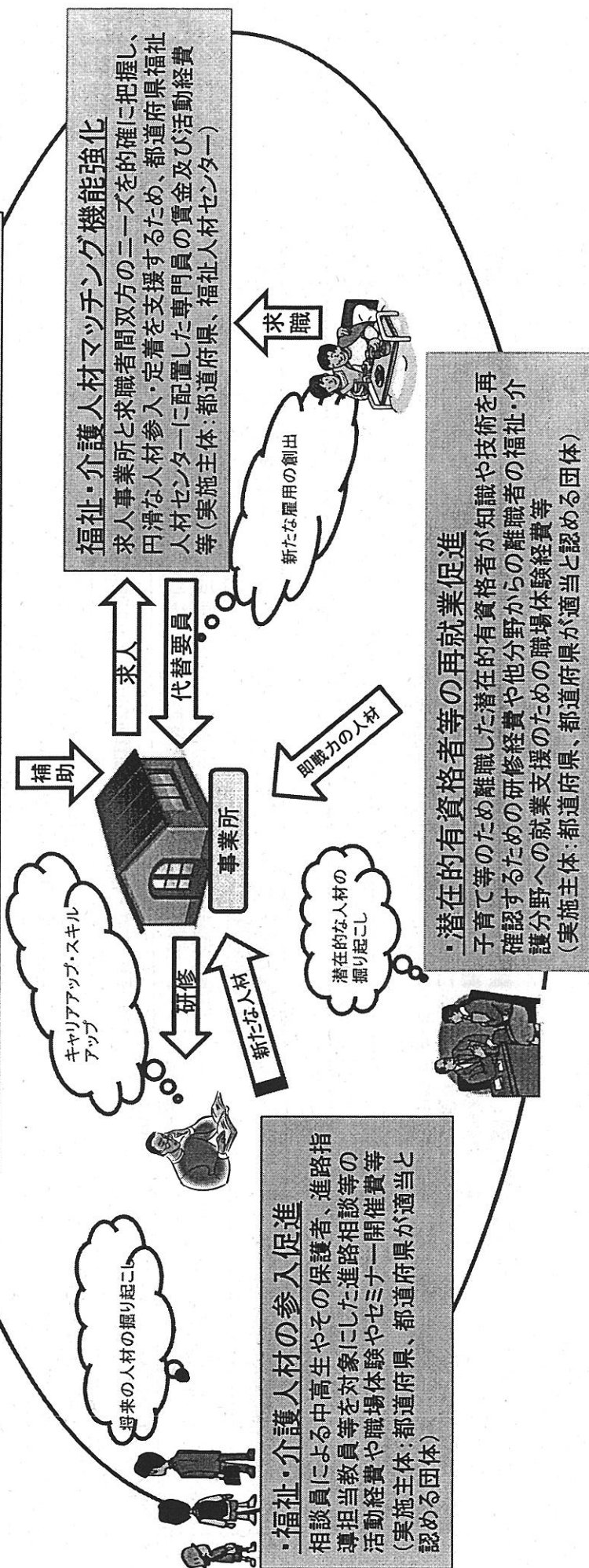
福祉・介護人材確保緊急支援事業

- 緊急雇用創出事業臨時特例交付金に基づく基金事業において、平成25年度補正予算で所要額の積み増しを行い、都道府県が実施する福祉・介護人材確保のための事業を支援
(参考) 平成25年度補正予算 520億円の内数

事業イメージ

・介護福祉士試験の実務者研修に係る代替要員の確保

介護従事者が介護福祉士試験の受験資格の要件となる「実務者研修」を受講する際に必要な代替要員を雇いあげるための費用を補助(実施主体:都道府県、都道府県が適当と認める団体)



(公財)介護労働安定センターが実施する介護労働講習について

介護労働講習とは

介護労働者になろうとする求職者等に対して、必要な知識及び技能を修得させるための講習。
(根拠法令: 雇保則第129条、同131条、介護労働法第2条第2項、同第18条第1項第3号、同18条第1項第4号)

(1) 概要

○ 実務者研修を主な内容とする講習 (450時間+α) (離転職者対象)

- ・実務経験をもって介護福祉士試験を受験する者に義務づけられる予定の「実務者研修」の内容に、より実践的な技術に関するカリキュラムや就職支援を付加した講習を全国で実施。
- ・離転職者に対し、介護の職場で働くために必要かつ基本的な介護提供能力の修得に加え、医療的ケアに関する知識及び技能を付与することを目的とする。
- ・新たに実務者研修を実施しようとする民間教育訓練機関等に、実施ノウハウを提供する。

(2) 実績及び計画

平成25年度実績: 実施回数47回／受講者数1,603人)

平成26年度計画: 実施回数47回／受講者数1,880人)

(公財)介護労働安定センターが実施する研修コーナーデネット事業について

研修コーナーデネット事業とは

介護事業者又は介護労働者の方を対象に、介護事業者のキャリア形成に関する相談援助や研修計画の作成支援、啓発セミナー等を実施。

○概要

①介護労働者のキャリア形成に関する相談援助

・介護人材育成コンサルタントが人事・教育・人材育成の業務経験や専門知識を活かし、職業能力の向上に関する相談を、介護労働安定センターの窓口、又は介護事業所への訪問により実施。

・具体的な相談内容は、「キャリア形成の啓発」「研修計画の作成・相談等」「キャリアパスの作成・相談等」など。

②能力開発セミナー等

・主に、介護事業所等の教育担当及び管理者の方を対象として、職業能力の向上に関するテーマでセミナー等を開催。

・介護労働安定センターの全国47支部・支所において、年に1回開催。

雇用管理の改善等のための相談援助事業

(1) 概要

- 介護労働安定センター職員の積極的な事業所訪問等による雇用管理の改善に関する相談援助。その他、社会保険労務士、中小企業診断士、弁護士への委嘱による専門的な相談やヘルスカウンセラー、医師等への委嘱による心身の健康確保に係る相談を無料で実施。

(2) 実績

[雇用管理に関する相談援助]

	平成23年度	平成24年度	平成25年度
介護労働安定センター職員	63,665件	72,690件	59,489件
うち事業所訪問	15,664件	17,593件	17,110件
社会保険労務士等の専門家	1,154件	1,549件	1,580件
ヘルスカウンセラー等による健康相談	712件	994件	1,144件

[職員の相談援助訪問の重点化]

全相談訪問件数のうち20人以下の小規模（離職率約20%）または開設3年未満の事業所（離職率26.1%）への訪問割合目標50%以上・・・25年度実績 51.8%

[事業所訪問による相談援助を受けた事業所の離職率]

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
事業所訪問による相談援助を受けた事業所の離職率	12.5%	12.2%	11.9%	13.0%
全産業平均	14.5%	14.4%	14.8%	15.6%
介護職員平均	17.8%	16.1%	17.0%	16.6%

(相談事例1)

賃金や労働時間の不満等による離職の常態化を改善したい。

(支援内容) 事業所の業務実態と諸規程をチェックし、介護職員の資格に応じた手当の創設など事業所にあった賃金規定づくりを支援。

(効果) 新給与体系の策定により離職者が減少。

(相談事例2)

新たに開始する通所介護事業に見合った人事制度に見直したい。

(支援内容) キャリアパスの必要性を説明し、評価制度をアドバイス。

(効果) 新たなキャリアパスを取り入れた人事考課制度の策定により、個々が仕事に対し前向きになり、職場の雰囲気も改善された。

【利用者の声】

- 「介護事業に関する相談窓口がどこなのかわかりにくいため、介護事業における総合相談窓口として、大変助かっている」
- 「他の事業所の取組事例を教えていただき、新規事業開始にあたり大変に参考に参事になりました」「無料ということはありませんでした」

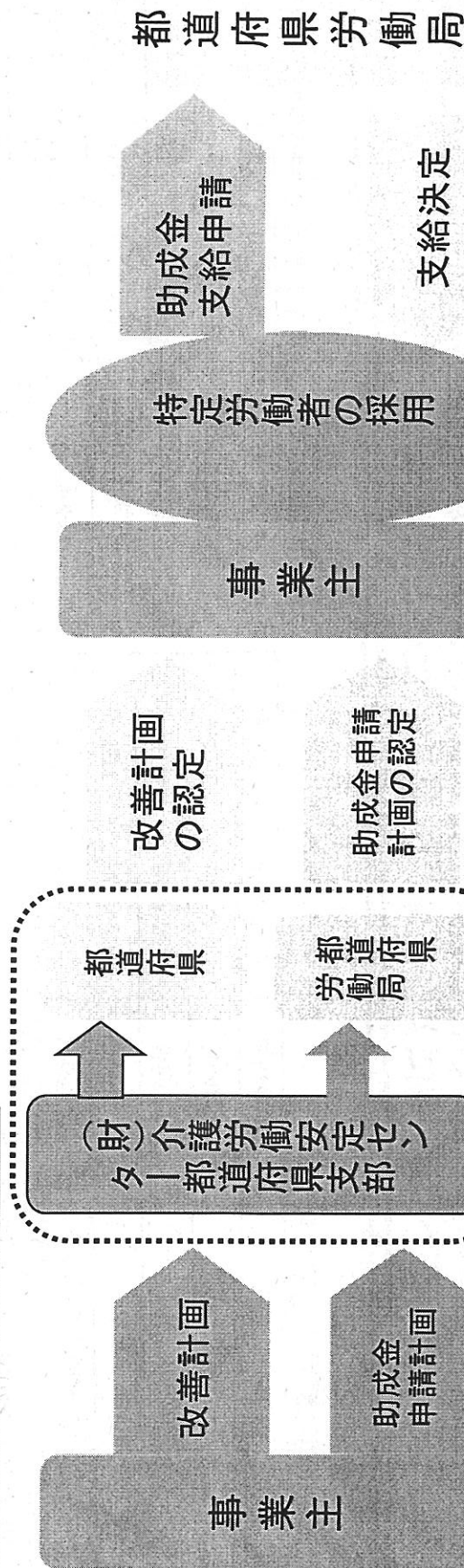
介護基盤人材確保等助成金

1. 概要

新サービスの提供に伴い、雇用管理改善に関連する業務を担う人材として、特定労働者(※)を雇い入れた場合に、特定労働者1人当たり6箇月で70万円まで助成(ただし、1事業主につき3人まで)。

(※)保健医療サービス又は福祉サービスの提供に関する実務経験が1年以上あり、かつ、社会福祉士、介護福祉士、介護職員基礎研修修了者、訪問介護員(1級)のいずれかの資格を有する者、又はサービス提供責任者としての実務経験が1年以上ある者

2. 支給までの主な流れ



※改善計画:新サービスの提供等に伴って実施する介護労働者の雇用管理の改善に関する措置についての計画(介護労働者法第8条)。
 ※助成対象期間は最初の特定労働者を雇い入れた日より6箇月間。

介護未経験者確保等助成金

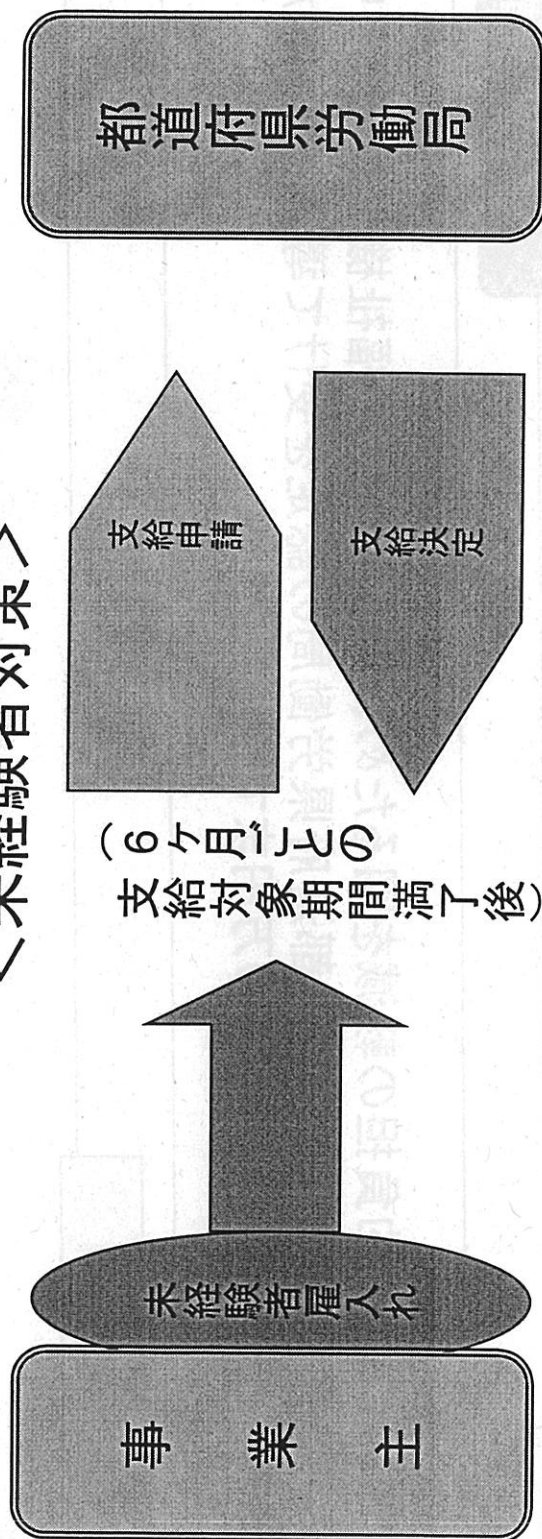
1. 概要

介護関係業務の未経験者を雇用保険一般被保険者として雇い入れ、6ヶ月以上定着した場合に、未経験者1人あたり25万円、さらに6ヶ月以上定着した場合、合わせて50万円まで助成。

また、介護業務未経験者のうち、いわゆる年長フリーター等(25歳以上40歳未満)を雇い入れた場合は、通常の倍額を助成。

2. 支給までの主な流れ

<未経験者対策>



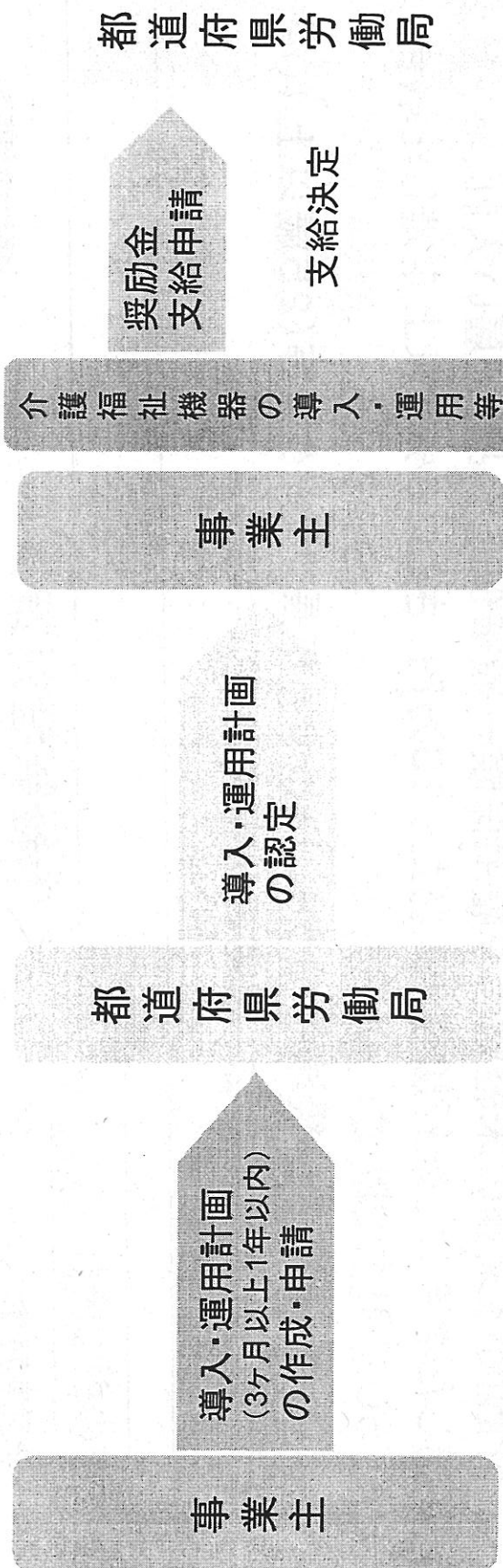
介護労働者設備等導入奨励金

H23予算額:18.9億円

1. 概要

介護労働者の身体的負担の軽減を図るため、事業主が介護福祉機器(移動用リフト等)について、導入・運用計画を提出し、都道府県労働局の認定を受けて導入・運用した場合に、所要経費の1/2を助成(上限300万円まで)。

2. 支給までの主な流れ



※導入・運用計画には、導入する介護福祉機器に関する内容を記載する他、「導入機器の使用の徹底を図るための研修の計画」、「導入機器のメンテナンスの計画」、「介護技術に関する身体的負担軽減を図るための研修の計画」、「導入効果を把握するための計画」等を記載します。

※導入効果については、一定の基準を上回ることが必要であり、基準を下回った場合は奨励金は支給されません。

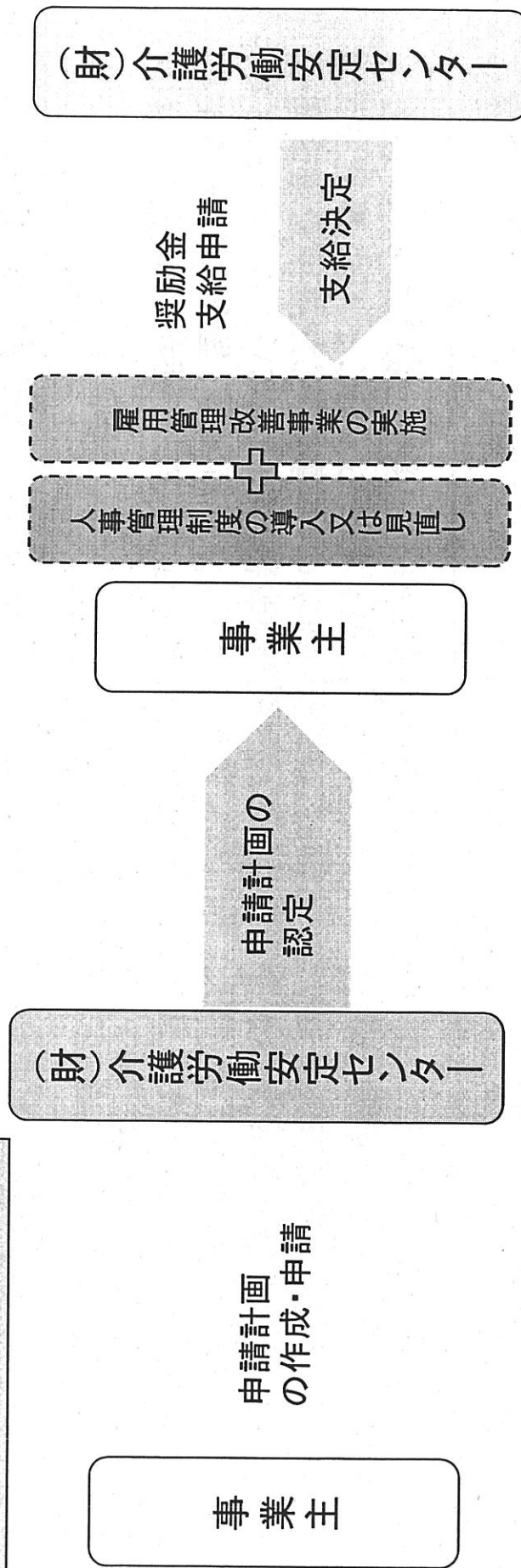
介護雇用管理制度等導入奨励金

(平成21年度予算案 2億円)

1. 概要

介護関係事業主が、キャリアアップ、処遇改善等のための各種人事管理制度の導入又は見直しを行い、かつ、雇用管理改善事業を実施した場合に、当該制度の導入又は見直しに要した費用については10分の10、雇用管理改善事業に要した費用については2分の1に相当する額を支給する。

2. 支給までの主な流れ



※奨励金の支給額については、制度の導入又は見直しに係る額と雇用管理改善事業に係る額との合計で100万円が限度です。

介護雇用管理改善推進委託事業

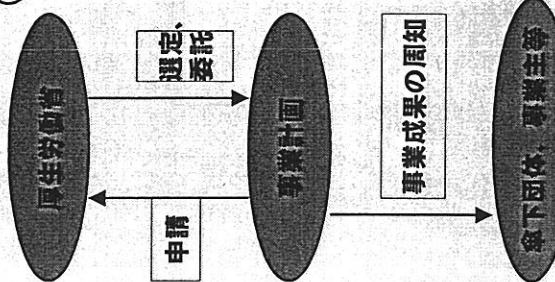
1. 事業概要

介護関係事業所は、100人未満の中小零細企業が9割程度を占めており、事業主自らが単独で雇用管理の改善に取り組むことが困難な場合も多いことから、事業主団体、市町村等に、介護労働を取り巻く全国的な課題や地域の実情に応じた雇用管理改善のための各種事業を企画提案してもらい、雇用管理改善効果が高いと判断される事業を選定、委託して実施する。また、その成果等を含め広く介護事業者、国民等に周知することにより、介護に対する社会的な評価の向上と合わせて、マクロ面から介護労働者の雇用管理の改善に効果的な事業を推進していく。

介護関係事業主団体（全国規模の団体）

（委託事業の具体例）

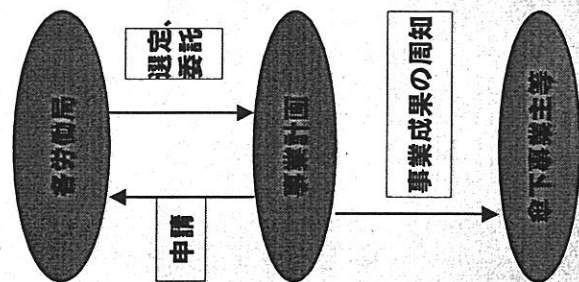
1. 施設長、管理者向けのマネジメント研修
2. キャリアアップと賃金系への反映など、人事管理制度のモデル作成、実践
3. 腰痛予防、メンタルヘルス研修
4. 満足度向上のためのモデル事業



事業主団体、市町村等（地域レベルの団体）

（委託事業の具体例）

1. 地域と複数事業所が連携し、能力評価制度等を導入するためのモデル開発、実践
2. 介護関係業務への理解・関心を高める事業と企業説明会等を組み合わせて実施
3. 職場定着促進セミナー
4. 養成施設と連携した未経験者等に対する職場体験講習



公的職業訓練の概要

○主に雇用保険受給者(例えば一定の職業経験を有し、基礎的な能力を有する者)に対して、実践的能力を習得する職業訓練を実施

＜施設内訓練＞

○国((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構) ※主にものづくり分野の訓練を実施

訓練コース:制御技術科、テクニカル・オペレーション科、金属加工科等

訓練期間:標準6か月

○都道府県 ※地域の実情に応じた訓練を実施

訓練コース:自動車整備科、溶接技術科、造園科等

訓練期間:標準6か月～1年

〔介護分野の平成25年度実績(都道府県施設内訓練)
受講者数 1,106人 就職率 86.8%〕

＜委託訓練＞(委託元は都道府県)

・委託先:民間教育訓練機関等

・訓練コース:介護サービス科、情報処理科等

・訓練期間:標準3か月(最長2年)

〔介護分野の平成25年度実績(委託訓練)
受講者数 24,605人 就職率 80.8%
※うち介護福祉士の資格取得コースの
受講者数は5,082人、就職率88.5%〕

○雇用保険を受給できない方(例えば非正規労働者や就業経験の無い者等)に対して、基礎的能力から実践的能力までを一括して付与する職業訓練を実施

➤受講者の多様な状況に対応できるよう、基礎的能力のみを付与する訓練も設定

○実施機関:民間教育訓練機関等(訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)

訓練コース:ホームヘルパー養成科、Webプログラミング科等

訓練期間:3～6か月

〔介護分野の平成25年度実績
受講者数 12,530人 就職率 87.4%〕

※訓練期間中、収入・資産など一定要件を満たす方に職業訓練受講給付金を支給

・月10万円その他、訓練機関へ通うための交通費(通所経路に応じた所定の額)を支給

・希望する方には貸付を上乗せ(月5万円、配偶者等がいる場合は月10万円)

公共職業訓練(離職者訓練)

求職者支援訓練(求職者支援
制度における職業訓練)

求職者支援制度について

求職者支援制度の趣旨・目的

- 雇用保険を受給できない求職者に対し、
 - ・ 訓練を受講する機会を確保するとともに、
 - ・ 一定の場合には、訓練期間中に給付金を支給し、
 - ・ ハローワークが中心となってきたきめ細かな就職支援を行うことにより、その早期の就職を支援するもの。
- 就職につながる制度となるよう、適正な訓練設定と厳しい出席要件、ハローワークへの来所を義務付け

対象者

- 雇用保険を受給できない者で、就職を希望し、支援を受けようとする者
 - 具体的には、
 - ・ 雇用保険の受給終了者、受給資格要件を満たさなかった者
 - ・ 雇用保険の適用がなかった者
 - ・ 学卒未就職者、自営廃業者等

が対象

訓練

- 民間教育訓練機関が実施する就職に資する訓練を認定。
- 成長分野や地域の求人ニーズを踏まえた地域職業訓練実施計画を策定し、これに則して認定。
- 訓練実施機関には、就職実績も加味(実践コースのみ)した奨励金を支給。

給付金

- 訓練受講中、一定の要件を満たす場合に、職業訓練受講給付金(月10万円+交通費(所定の額))を支給。
- 不正受給について、不正受給額(3倍額まで)の納付・返還のペナルティあり。

訓練受講者に対する就職支援

- 訓練開始前、訓練期間中、訓練修了後と、一貫してハローワークが中心となり、訓練実施機関と緊密な連携を図りつつ、支援。
- ハローワークにおいて訓練受講者ごとに個別に支援計画を作成し、定期的な来所を求め支援(必要に応じ担当者制で支援を行う)。

職業訓練受講給付金について

1. 額

・給付金支給単位期間(※)ごとに10万円

ただし、日数が28日未満の給付金支給単位期間については、3,580円×日数

・あわせて交通費(所定の額)も支給

※ 「支給単位期間」とは、訓練の開始日から1か月ごとに区切った期間

2. 要件

給付金支給単位期間について、

- ① 収入が8万円以下であること
- ② 世帯(※)の収入が25万円以下であること
- ③ 世帯の金融資産が300万円以下であること
- ④ 現に居住する土地・建物以外に土地・建物を所有していないこと
- ⑤ 訓練の全ての実施日に訓練を受講していること
(やむを得ない理由により受講しなかった実施日がある場合にあっては、8割以上)
- ⑥ 世帯に他に当該給付金を受給し、訓練を受講している者がいないこと
- ⑦ 過去3年以内に失業等給付等の不正受給をしていないこと

※世帯＝同居の又は生計を一にする別居の配偶者、子及び父母

3. 受給できる日数等

- ・12(1年相当)(必要な場合は24(2年相当))の給付金支給単位期間について支給
- ・直前に給付金の支給を受けた訓練の最初の支給単位期間の初日から6年を経過しない場合には支給しない

4. 手続等

- ・ハローワークで個別に就職支援計画を作成し、就職支援を行う(必要に応じて個別担当者制)
- ・月に1回ハローワークに来所し、前月の訓練の出席状況等を確認して、給付金を支給
- ・ハローワークに来所しない場合は、以後不支給
- ・不正受給について、不正受給額(3倍額まで)の納付・返還のペナルティ

ジョブ・カード制度について

制度の目的

ジョブ・カード制度は

- ① 一定の知識等を有するキャリア・コンサルタントによるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施
- ② 企業における実習と教育訓練機関等における座学とを組み合わせた訓練を含む実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）の受講機会の提供
- ③ ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングにより整理された職務経歴等のほか訓練修了後の職業能力評価の情報を取りまとめた「ジョブ・カード」の就職活動等における活用

を促進することにより、求職者と求人企業とのマッチングや実践的な職業能力の習得を促進し、安定的な雇用への移行等を促進することを目的とした制度

キャリア・コンサルティングの実施

職務経歴などを記入したジョブ・カードの交付
約109万人(H26.3)

ジョブ・カード
履歴シート、職務
経歴シート、キャ
リアシートを活用

求職者

職務経歴・学歴・訓練歴等を整理

職業意識やキャリア形成上の課題の明確化

「これまでの経歴をもとに自分の長所を説明できるようになった」
「実現可能なやりたい仕事の内容を説明できるようになった」

学生
(大学等)

学生用ジョブ・カードを活用

学習歴・インターンシップ・アルバイト歴等を整理

キャリア意識の醸成、職業意識の明確化

訓練せず就職

職業訓練の実施

OJT + Off-JTによる実践的職業訓練

○雇用型訓練
企業が正社員経験に恵まれない者を雇用して訓練実施

- ・ 有期実習型訓練
- ・ 実践型人材養成システム
- ・ 若者チャレンジ訓練（平成25年度末に訓練開始の受付を終了）

○公共職業訓練（離職者訓練、学卒者訓練）
主に雇用保険受給者が対象

○求職者支援訓練
雇用保険を受給できない者が対象

職業能力の評価

訓練修了者

ジョブ・カード
評価シート
を活用

（訓練実施企業、訓練実施機関）

訓練修了後に職業能力評価を行い、その結果をジョブ・カードに記入

「ジョブ・カード作成で自分の不足しているスキルが明らかになった」
「訓練を受けている会社で就職しなくても、訓練実績として他社の求職活動に活かせるので安心」

訓練実施企業で就職

他の企業で就職

福祉人材確保重点対策事業の概要

【事業概要】

介護、看護をはじめとする医療、保育の各分野におけるサービスを担う質の高い人材の安定的な確保を図るため、全国の主要なハローワークに「福祉人材コーナー」（64箇所）を整備し、当該コーナーを中心にハローワークの全国ネットワークを活かし、福祉人材の確保に向けた取組を推進

【対象職種】

- ・ 介護分野：介護福祉士、施設介護員等
- ・ 医療分野：看護師、准看護師等
- ・ 保育分野：保育士

【取組内容】

- 求職者に対する支援
 - ・ 求職者に対する担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介
 - ・ セミナーや福祉分野関係事業所等の見学会の開催
 - ・ 地域の関係機関とのネットワークを活用した福祉分野の面接会等の開催
- 事業者に対する支援
 - ・ 事業所訪問等による求人条件見直し等の求人充足支援
 - ・ セミナーや福祉分野関係事業所等の見学会の開催
 - ・ 地域の関係機関とのネットワークを活用した福祉分野の面接会等の開催

介護報酬改定の経緯

改定時期	改定にあたっての主な視点	改定率
平成15年改定	○ 自立支援の観点に立った居宅介護支援(ケアマネジメント)の確立 ○ 自立支援を指向する在宅サービスの評価 ○ 施設サービスの質の向上と適正化	▲2.3%
平成17年改定 (H17.10施行)	○ 居住費(滞在費)に関連する介護報酬の見直し ○ 食費に関連する介護報酬の見直し ○ 居住費(滞在費)及び食費に関連する運営基準等の見直し	
平成18年改定	○ 中重度者への支援強化 ○ 介護予防、リハビリテーションの推進 ○ 地域包括ケア、認知症ケアの確立 ○ サービスの質の向上 ○ 医療と介護の機能分担・連携の明確化	▲0.5%[▲2.4%] ※[]は平成17年10月改定分を含む。
平成21年改定	○ 介護従事者の人材確保・処遇改善 ○ 医療との連携や認知症ケアの充実 ○ 効率的なサービスの提供や新たなサービスの検証	3.0%
平成24年改定	○ 在宅サービスの充実と施設の重点化 ○ 自立支援型サービスの強化と重点化 ○ 医療と介護の連携・機能分担 ○ 介護人材の確保とサービスの質の評価	1.2%

介護・障害福祉従事者処遇改善法について

○ 第186回通常国会で「介護・障害福祉従事者の人材確保のための介護・障害福祉従事者の処遇改善に関する法律案」が議員立法で提出され、成立（6月27日公布）。

（注） 平成26年5月16日衆議院厚生労働委員長提案、平成26年6月20日成立。

政府は、高齢者等並びに障害者及び障害児が安心して暮らすことができる社会を実現するためにこれらの者に対する介護又は障害福祉に関するサービスを従事する者（以下「介護・障害福祉従事者」という。）が重要な役割を担っていることに鑑み、これらのサービスを担う優れた人材の確保を図るため、平成二十七年四月一日までに、介護・障害福祉従事者の賃金水準その他の事情を勘案し、介護・障害福祉従事者の賃金をはじめとする処遇の改善に資するための施策の在り方についてその財源の確保も含め検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

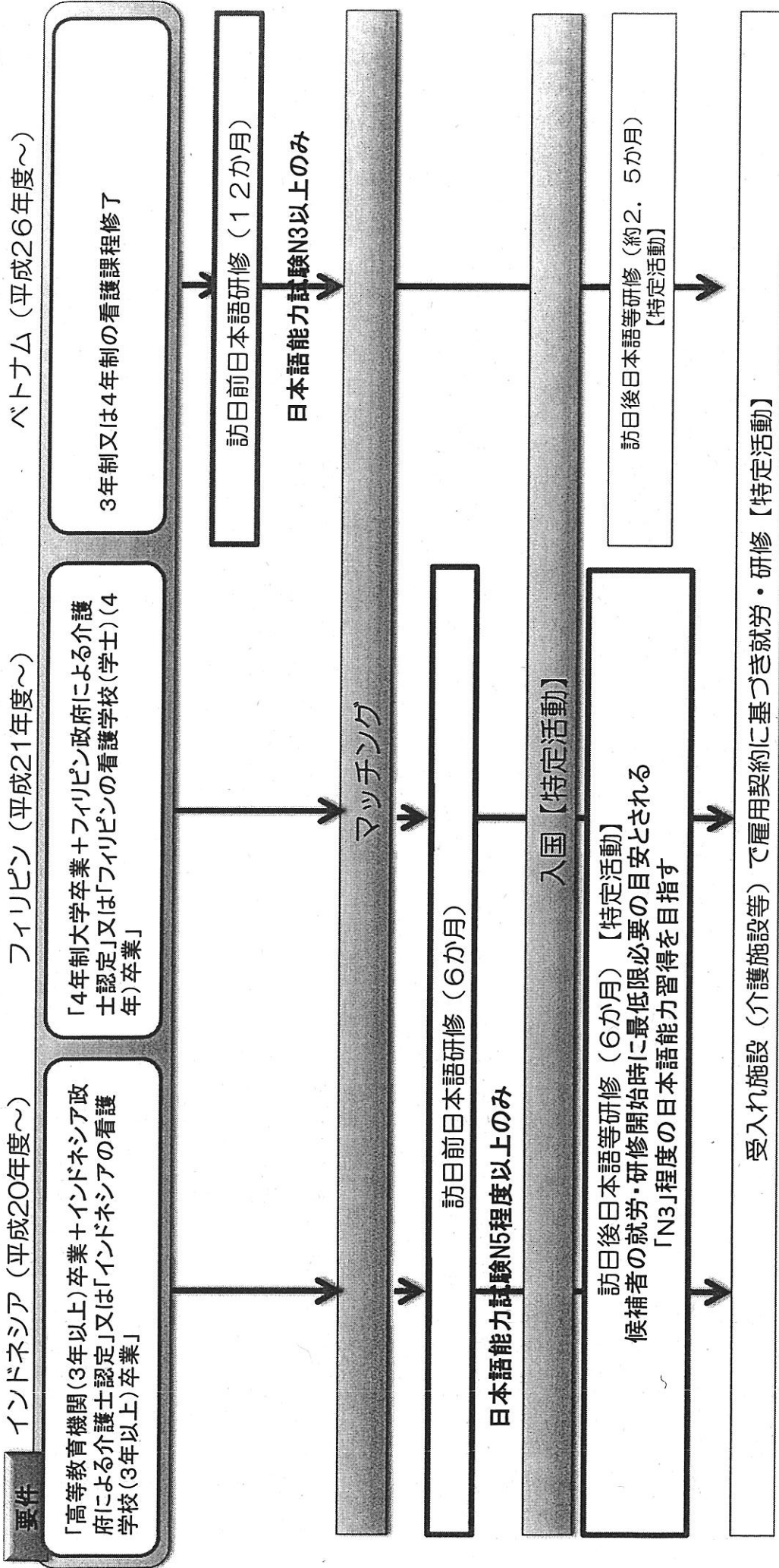
附 則

（施行期日）

- 1 この法律は、公布の日から施行する。
（介護従事者等の人材確保のための介護従事者等の処遇改善に関する法律の廃止）
- 2 介護従事者等の人材確保のための介護従事者等の処遇改善に関する法律（平成二十年法律第四十四号）は、廃止する。

経済連携協定に基づく受入れの枠組(介護)

○ 介護福祉士候補者の受入れは、介護分野の労働力不足への対応ではなく、二国間の経済活動の連携の強化の観点から、経済連携協定（EPA）に基づき、公的な枠組で特例的に行うものである。



- ※ 【 】内は在留資格を示す。
- ※ 日本語能力試験N2以上の候補者は太枠の日本語研修を免除。
- ※ インドネシアの日本語能力要件は、平成26年度より新規要件化
- ※ フィリピン及びベトナムにおいては上記の他に就学コースがある（フィリピンは平成23年度より、ベトナムは入国当初より受入れ実績なし）。

介護関係の指針、計画等

社会保障審議会の案件

施行日
(予定)

内容

介護保険法
改正

改正法が前国会で成立。
介護保険制度全般。

(老健局)

介護報酬
改定

3年毎に改定。

(老健局)

介護保険事業に係る保険
給付の円滑な実施を確保
するための基本的な指針
改正

介護保険法第116条に規定。
市町村が介護保険の事業計画を策定する
際のベースとなる国の指針。

(老健局)

社会福祉事業に従事する
者の確保を図るための措
置に関する基本的な指針
改正

社会福祉法第89条に規定。
介護人材の確保。キャリアパスや専門性。

(社会・援護局)

介護雇用管理改善等計画
改正

介護労働者の雇用管理の改善等に関する
法律第6条に規定。
介護労働者の雇用管理改善や能力開発。

(職業安定局)

平成27年
4月1日

介護雇用管理改善等計画の柱

I 期 (H12.4.1～H17.3.31)	II 期 (H17.4.1～H21.8.20)	III 期 (H21.8.21～H27.3.31)
○計画の目標 ○雇用管理の改善 ・助成金の活用促進 ・相談、援助事業 ・その他 ○能力の開発及び向上 ・介護労働安定センターにおける教育訓練 ・公共職業能力開発施設における職業訓練 ○労働力需給調整機能の整備 ○関係機関の連携	○計画の目標 ○雇用管理の改善 ・助成金の活用促進 ・相談、援助事業 ○能力の開発及び向上 ・介護労働安定センターにおける教育訓練 ・公共職業能力開発施設における職業訓練 ○労働力需給調整機能の整備 ○関係機関の連携 ○福祉の増進	○計画の目標 ○雇用管理の改善 ・助成金の活用促進 ・相談、援助事業 ○能力の開発及び向上 ・介護労働安定センターにおける教育訓練 ・公共職業能力開発施設における職業訓練 ○労働力需給調整機能の整備 ○関係機関の連携 ○福祉の増進 ○学卒就職者等若年者の理解促進 ○給与等 ○経済連携協定
H12.4.1	H18.4.1	H24.4.1
H15.4.1	H21.4.1	H27.4.1

介護保険制度のサイクル

雇用保険二事業による介護福祉機器等助成の事業目標と評価

事業名	目標	評価	支給実績
平成23年度 介護労働者設備 等導入奨励金	本奨励金を受給した事業主に おいて、機器の導入後1年間に 、全離職者数のうち健康上 の理由で離職した労働者数の 割合 21.4%以下(※1)	達成(12.3%)	1,609件
平成24年度 介護労働環境向 上奨励金	本奨励金(介護福祉機器等助 成)を受給した事業所について、 機器導入後1年間の離職率が 機器導入前1年間の離職率よ り改善した事業所の割合 80%以上	未達成(60.2%)	1,770件
平成25年度 中小企業労働環 境向上助成金	本助成金(個別中小企業助成 コース)介護福祉機器等助成 の支給を受けた事業主の事業 所における支給後6か月後の 労働者の定着率 85.6%以上(※2)	達成(88.3%)	215件(※3)

※1 平成23年度の目標数値(21.4%)は、平成21年雇用動向調査における離職者の離職理由のうち、「個人的理由」の割合64.8%×平成21年度介護労働実態調査における労働条件等の悩み、不安、不満等について「身体的負担が大きい」と回答した職員の割合33%から設定。

※2 平成25年度の目標数値(85.6%)は、平成23年雇用動向調査における離職率が14.4%であることを踏まえ設定。

※3 平成25年度は、中小企業労働環境向上助成金の初年度であったため、支給決定に至る計画が少なかったこと、対象を中小企業に絞ったことから、他年度に比べ支給件数が少ない。

社会保障審議会介護給付費分科会の審議状況

平成27年度介護報酬改定に向けて、平成26年4月より18回にわたり議論している。

平成27年度介護報酬改定に関する審議報告(案)(第117回介護給付費分科会資料)(抄)

Ⅱ 平成27年度介護報酬改定の基本的な考え方とその対応

1. 中重度の要介護者や認知症高齢者への対応の更なる強化(略)

2. 介護人材確保対策の推進

○ 地域包括ケアシステムの構築と更なる推進に向け、今後も増大する介護ニーズへの対応や質の高い介護サービスを確保する観点から、介護職員の安定的な確保を図るとともに、更なる資質向上への取組を推進する。

(1) 介護職員処遇改善加算の拡大

介護職員処遇改善加算(以下「処遇改善加算」という。)については、介護職員の処遇改善が後退しないよう現行の加算の仕組みは維持しつつ、更なる資質向上の取組、雇用手配の改善、労働環境の改善の取組を進める事業所を対象とし、更なる上乗せ評価を行うための区分を創設する。

介護職員の処遇を含む労働条件については、本来、労使間において自律的に決定すべきものである。他方、介護人材の安定的確保及び資質の向上を図るためには、給与水準の向上を含めた処遇改善が確実かつ継続的に講じられなければならない。

平成24年度介護報酬改定においても、このような考え方のもと、処遇改善加算は「例外的かつ経過的な取扱い」として設けられた経緯があり、平成25年度の「介護従事者処遇状況等調査結果」の総括において、処遇改善加算の創設とその後の更なる普及により、安定的かつ継続的な処遇改善につながっているものの、「賃金体系等の人事制度の整備等について、依然として改善の余地がある」と指摘されたことを踏まえ、引き続き、事業主による資質向上に向けた取組を進めるとともに、労働者も主体的・積極的にキャリアアップに取り組むことが必要である。

このため、現時点においてはその取組の途上にあると考えられることから、事業者における処遇改善を評価し、確実に処遇改善を担保するため、現行の処遇改善加算を維持しつつ、更なる資質向上を前提とした評価を実施していくことが適切と考える。

処遇改善加算の将来的な取扱いについては、引き続き検討することが適当である。

(2) サービス提供体制強化加算の拡大

介護福祉士については、継続的に専門性を高めることを前提とし、介護職の中核的な役割を担う存在として位置づける方向性が示されていることを踏まえ、介護福祉士の配置がより一層促進されるよう、サービス提供体制強化加算の要件については、新たに介護福祉士の配置割合がより高い状況を評価するための区分を創設する。

また、処遇改善に向けた取組を一層推進する観点から、処遇改善加算と同様に、サービス提供体制強化加算については、区分支給限度基準額の算定に含めないこととする。

(※) なお、介護人材確保に当たっては各事業所における雇用手配の取組を推進することが重要であり、現行の都道府県による従業者等に関する情報公表の仕組みについて、円滑に事業所が情報を公表できるよう見直すことが求められる。具体的には、事業者の取組がより促進される仕組みとなるよう、各事業所の基本情報に教育訓練のための制度、各種研修、キャリア段位制度の取組等、従業者の資質向上に向けた取組状況を追加する。また、勤務時間、賃金体系、休暇制度、福利厚生、離職率など従業者が事業所を選択する際に最低限必要と考えられる項目について、事業所が自ら直接公表できる仕組みとする。

3. サービス評価の適正化と効率的なサービス提供体制の構築(略)

介護報酬の改定

平成27年度介護報酬改定における介護職員の処遇改善等

【新規】 公費1,051億円

(国:531億円、地方:520億円)

○ 介護報酬改定において、介護職員の処遇改善等を行う。

・1人あたり月額1万2千円相当の処遇改善

(公費784億円(国:396億円、地方:388億円)＜改定率換算で+1.65%＞)

・中重度の要介護者や認知症高齢者等の介護サービスの充実

(公費266億円(国:135億円、地方:132億円)＜改定率換算で+0.56%＞)

(参考)平成27年度介護報酬改定

平成27年度の介護報酬改定においては、介護職員の処遇改善、物価の動向、介護事業者の経営状況、地域包括ケアの推進等を踏まえ、▲2.27%の改定率とする。

改定率:▲2.27%

(処遇改善: +1.65%、介護サービスの充実: +0.56%、その他: ▲4.48%)

社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会の審議状況

福祉人材確保専門委員会は、平成26年10月に設置され、2回にわたり議論している。福祉人材確保対策について、それ以前は、平成26年6月に設置された福祉人材確保対策検討会にて、7回の議論が行われた。

介護人材確保に向けた基本的な考え方

- 1 人材の量的確保と質的確保を両輪として、介護人材の「量」と「質」の好循環を進めるという視点に立つ。その上で、「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」という3つのアプローチによる総合的な政策対応を図る。
- 2 現在の介護人材にかかる課題（若年者人口の減少、介護ニーズの高度化・多様化等）を踏まえ、介護人材とそれに関する介護業界の構造を転換することが必要。その際、対象とする人材のセグメント（層）に応じた、きめ細やかな方を策を講じることが必要。

現状	目指すべき姿
・ 入職するルートが区々、若年者人口が減少する中、イメージが向上せず十分に魅力を訴求できていない	① 「すそ野を拡げる」 人材のすそ野の拡大を進め多様な人材の参入促進を図る
・ 離職者が相対的に高く、約7割が入職後3年以内に離職（離職理由は「結婚・出産」「人間関係」「収入」等）。多くの潜在有資格者の存在	② 「長く続ける」 いったん入職した者の定着促進を図る
・ 入職後の将来展望が見えにくい	③ 「道を作る」 意欲や能力に応じたキャリアパスを整備する
・ 専門性が不明確で、技能向上への評価も不十分	④ 「山を高くする」 専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す
・ 意欲・能力にかかわらず、現場では様々な人材が混在している	⑤ 「役割を分ける」 限られた人材を有効活用するための機能分化を進める

- 3 政策対応に当たっては、介護事業者をはじめ、都道府県など地域の関係者の適切な役割分担のもとに、連携して取組を進めていく体制を構築することが重要。
- 4 2025年に向け、今後の戦略的な政策展開を図るには、定量的な目標を定め、時間軸に沿った対策を、計画的に講じていくことが必要。

社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会の審議状況(続き)

福祉人材確保対策検討会における議論の取りまとめ(抄)

○ 介護人材確保については、賃金水準の問題のみならず、より総合的・中長期的な視点で取り組むことが肝要。このため、「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」の観点からの対策を総合的に講じる必要。

参入促進

1. 3つの魅力～「深さ」と「楽しさ」と「広さ」～の発信(略)
2. 若者に選ばれる業界への転換(略)
3. 助成や中高年齢者層の参画(略)
4. 他業界に負けない採用戦略(略)

資質の向上

5. 多様な働き方や機能に応じたキャリアアップの実現
介護人材について、専門性を追求する人材、マネジメントを担う人材、一定の領域に特化し従事する人材など、働き方や求められる機能に応じた類型化を進める。多様な人材のキャリアパスを整備し、意欲ある者は学び、キャリアアップが図れる環境を実現する。
6. 介護福祉士の専門性と社会的評価の向上
介護福祉士について、地域包括ケアに対応し、社会的評価向上につながるよう、継続的に専門性を高め、介護職の中核的な役割を担う存在として明確に位置づける。また、離職した介護福祉士が介護の現場に再就業しやすい環境整備を進める。
7. 介護福祉士資格取得方法見直しに向けた取組
介護福祉士の資格取得方法について、中期的には6の観点を踏まえた介護福祉士の在り方と併せた検討を進める。当面は、すそ野の拡大の観点から、実務経験ルートにおける実務者研修を受講しやすい環境づくり、養成施設ルートにおける国家試験義務付けの延期、福祉系高校ルートにおける通信課程の活用を検討を行う。

労働環境・処遇の改善

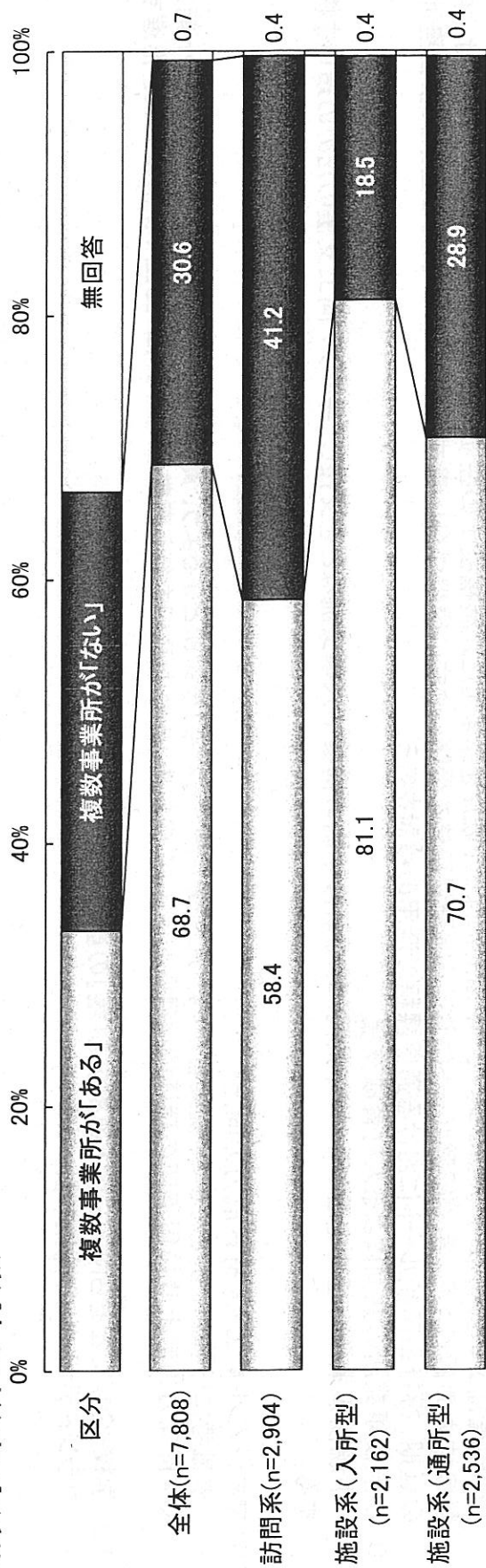
8. 小規模事業所の共同による人材育成支援
小規模事業所の魅力を活かしつつ、共同による研修体制の構築や人事交流などを支援し、キャリア向上支援のための環境を構築する。
9. マネジメント能力・人材育成力の向上
求職者に「選ばれる」とともに、求職者が「安心して働き続けられる」事業所となるよう、賃金水準の改善とともに、マネジメント能力・人材育成力の向上や技術革新の積極的な導入を促す。このため、優れた取組を行う事業者への評価・認証や、情報公表を推進する。

全体的な視点

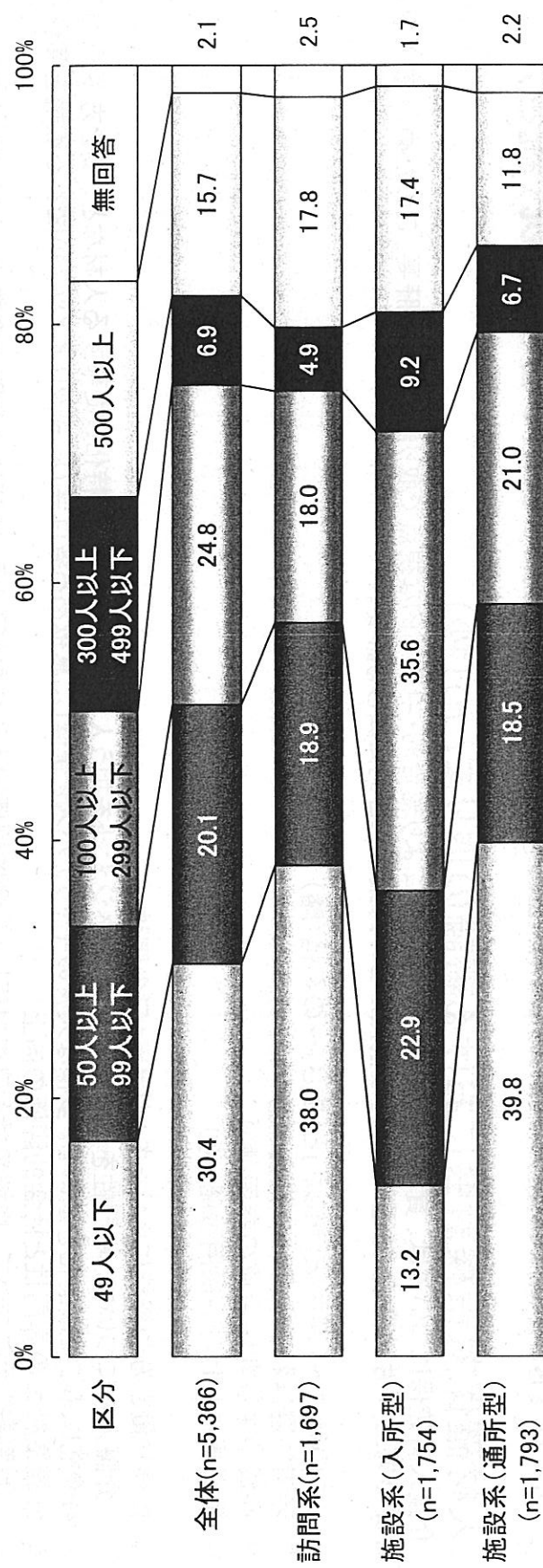
10. 学校・企業などあらゆる主体と連携する「場」の創設による地域ぐるみの人づくり(略)
11. グランドデザイン構築(略)

従業員数規模

1. 複数事業所の有無

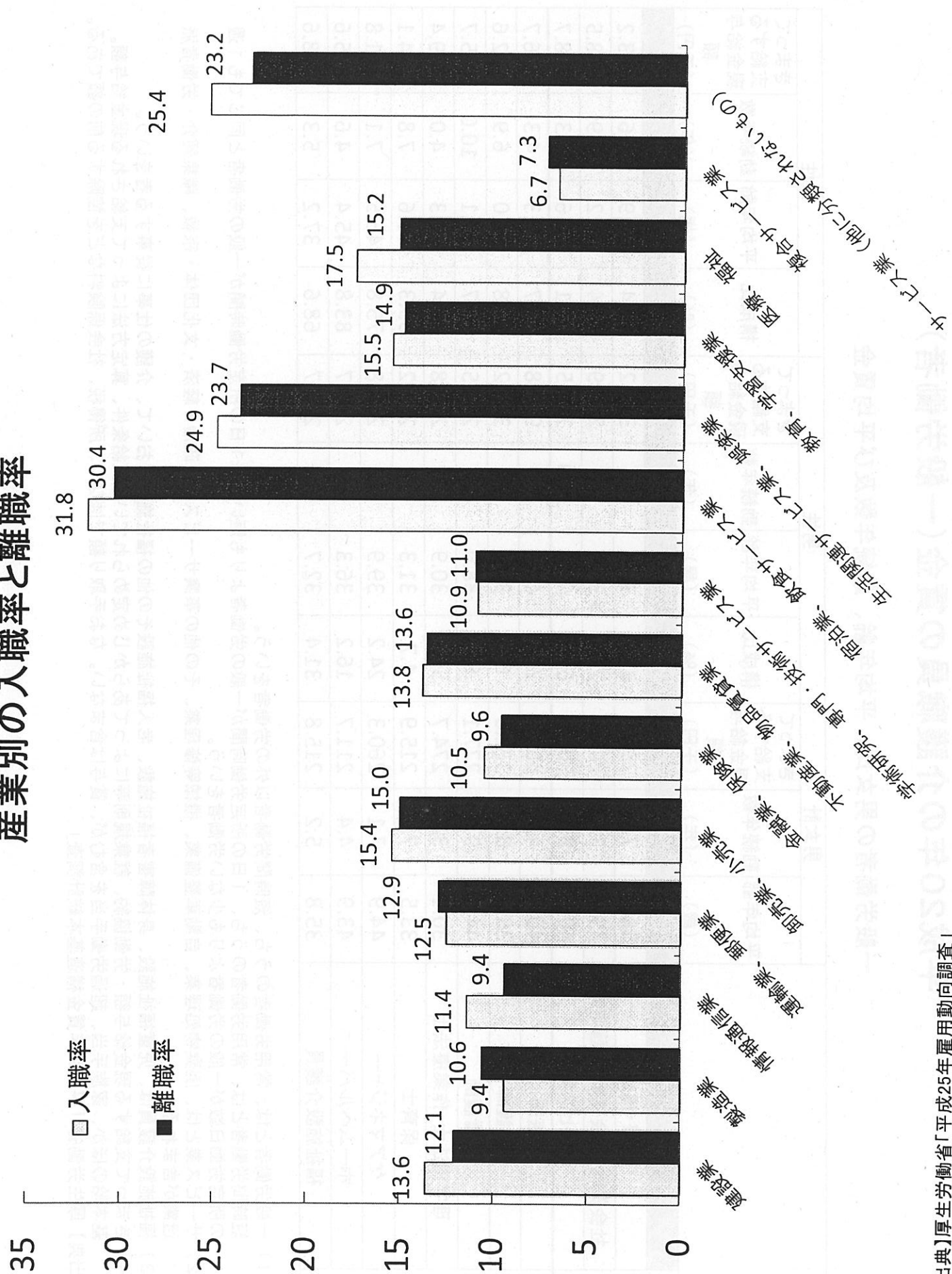


2. 複数事業所がある法人全体の従業員数規模



【出典】(公財)介護労働安定センター「平成25年介護労働実態調査」

産業別の入職率と離職率



【出典】厚生労働省「平成25年雇用動向調査」

平成20年の介護職員の賃金（一般労働者）

一般労働者の男女比、平均年齢、勤続年数及び平均賃金

	男女計				男性				女性			
	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	きま つて 支給する 現金給与 額 (千円)	構成比 (%)	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	きま つて 支給する 現金給与 額 (千円)	構成比 (%)	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	きま つて 支給する 現金給与 額 (千円)	構成比 (%)
産業別	産業計	40.9	11.6	328.8	67.9	41.7	13.1	369.3	32.1	39.1	8.6	243.1
	医療・福祉	38.9	7.8	295.5	25.6	39.1	8.3	389.2	74.4	38.9	7.6	263.2
	社会保険・社会福祉・介護事業	39.0	7.1	242.4	25.6	38.5	7.7	282.9	74.4	39.2	6.9	228.5
	サービス業	40.9	8.7	303.0	65.9	42.0	10.0	341.5	34.1	38.6	6.3	228.7
	医師	40.9	4.8	888.9	78.3	42.4	5.0	937.8	21.7	35.3	4.3	706.7
職種別	看護師	35.9	6.8	322.0	6.2	33.8	6.0	312.2	93.8	36.0	6.9	322.6
	准看護師	44.5	9.9	277.1	8.3	38.0	9.7	292.5	91.7	45.1	10.0	275.7
	理学療法士・作業療法士	30.1	3.8	274.7	50.6	30.9	3.5	279.8	49.4	29.3	4.0	269.4
	保育士	33.5	7.7	215.9	4.7	31.3	6.5	252.2	95.3	33.6	7.8	214.1
	ケアマネジャー	44.9	7.1	260.3	24.2	39.9	7.0	286.8	75.8	46.5	7.1	251.8
	ホームヘルパー	43.9	4.4	211.7	16.2	36.3	3.4	242.7	83.8	45.4	4.6	205.6
	福祉施設介護員	35.8	5.2	215.8	31.4	32.7	5.1	231.7	68.6	37.2	5.3	208.6

注1) 一般労働者とは、常用労働者のうち、短時間労働者以外の労働者をいう。

短時間労働者とは、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。

注2) サービス業とは、廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、その他の事業サービス業、政治・経済・文化団体・宗教、職業紹介・労働者派遣業が含まれる。

注3) 福祉施設介護員は、児童福祉施設、身体障害者福祉施設、老人福祉施設その他の福祉施設において、介護の仕事に従事する者をいう。

注4) きまつて支給する現金給与額：労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額。基本給のほか、家族手当、超過労働手当を含むが、賞与は含まない。なお手取り額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額である。

【出典】厚生労働省「平成20年賃金構造基本統計調査」