

第5回介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会

議事次第

1. 日時

平成25年3月4日（月） 13：30～15：30

2. 場所

厚生労働省12階 専用第13会議室

3. 議題

（1） プラットフォームの設置について

（2） 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

4. 配付資料

資料1 介護労働懇談会（プラットフォーム）設置要綱（案）

資料2 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）

資料3 介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会中間報告

資料4 第4回介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会議事要旨

(都道府県名) 介護労働懇談会 (仮称) 設置要綱 (案)

1 目的

安心して働くことが出来る介護事業所の職場づくりを支援することにより介護分野の人材確保及び定着を図るため、地域において、介護労働関係機関等から構成されるネットワークとして「(都道府県名) 介護労働懇談会 (仮称)」を設置し、相互の施策、事業に対する理解の促進、情報交換・共有、地域の実情に応じた役割や分担の検討等、介護労働の在り方を検討する話し合いの場とする。

2 本懇談会の名称

基本は「(都道府県名) 介護労働懇談会」とするが、適宜愛称等をつけること、ロゴを作成することも差し支えない。

3 構成員

(1) 行政機関等

- ア 都道府県労働局、公共職業安定所
- イ 都道府県 (福祉関係部局、能力開発関係部局)
- ウ 介護労働安定センター (都道府県名) 支部 (所)

(2) 介護関係団体

- ア 都道府県社会福祉協議会 (福祉人材センターを含む)
- イ 都道府県単位で構成する介護団体の支部

(3) その他関係機関等

- ア 介護分野の教育訓練施設等 (養成施設等)
- イ 介護労働に係る専門家
- ウ 介護事業主
- エ 労働組合
- オ (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構都道府県センター
- カ 各支部 (所) の実情に応じて参画を必要とするもの

4 事業内容

本懇談会においては、上記 1 の目的を達成するため以下の事業を行う。

- (1) 懇談会の運営
- (2) 合同面接会や「介護の日」などにおける協力等
- (3) その他

5 懇談会の開催

必要に応じて随時開催する。

6 関係する協議会等との連携

本懇談会の構成員が類似の趣旨を有する協議会等を設置している場合であって、本懇談会の目的の達成に支障がないと判断した場合は、必要に応じて本懇談会との合同開催とすることができる。

7 守秘義務等

本懇談会の構成員は、個人情報保護に関する法律その他関係法令を遵守するとともに、その立場上知り得た情報をみだりに第三者に漏らしてはならない。

8 庶務

本懇談会の庶務は、労働局その他構成員の協力をもって介護労働安定センター支部（所）が行う。

9 附則

この要綱は、平成 25 年＊月＊日から実施することとする。

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年度同様に引き続き実施すること
◎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	・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)。	●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。	・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	・実務者研修を今後も引き続き実施(P11)。	●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。	・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、基礎的技能・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	・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)。	●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。	・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	・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)。	○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。	・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)。	●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)。	●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。 - 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 ・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、事業・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)。	○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)。	●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)。	●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)。	●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。 ・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。
	(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)	・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)。	◎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。
	(4) 人材の発掘・定着	人材の発掘・定着 (高校とのパイプ役)	・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ト(P13)。	○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)	・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)。	●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。	

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注する(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)

平成 24 年 10 月 17 日

介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会中間報告

はじめに

少子高齢化が急速に進展する我が国において、介護サービス利用者は年々増加しており、そのニーズは多様化・高度化することが予想される中で、介護サービスを担う、専門性の高い介護労働者の確保と職場への定着に問題を抱える介護事業主は多く、また介護労働者においても、労働条件に関する悩み等を抱えている。

一方、介護労働者に関する近年の施策としては、総合的な人材確保対策が急務であるとして、介護労働者の専門性を高め社会的評価を向上させていく観点から、資質の高い人材の確保・養成のため、平成 5 年に制定された福祉人材確保の指針が平成 19 年 8 月 28 日に改定された。さらに平成 20 年 12 月 5 日には、与党新雇用対策に関するプロジェクトチームにより取りまとめられた「新たな雇用対策に関する提言」において、雇用の受け皿として期待できる分野（介護分野等）での安定雇用に向け、長期間の訓練を大幅に拡充することとされた。

また、「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下、「介護労働者法」という。）第 6 条に基づいて「介護雇用管理改善等計画」を策定し、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けるようにするための指針としているところである。

財団法人介護労働安定センターは、我が国の高齢社会の進展に伴う介護労働力の需要増大に対処し、介護労働者の雇用管理の改善、能力の開発・向上、その他の福祉の向上を図るための総合的支援機関として平成 4 年に設立され、同年 7 月に介護労働者法の指定法人として現在に至っている。介護労働安定センターは、交付金事業として、相談援助、情報提供、介護労働実態調査などの雇用管理改善事業、介護労働講習、キャリア形成に関する相談援助などの職業能力開発事業を行うとともに、自主事業として、傷害補償事業、介護労働講習、出版物の刊行・販売等を行っている。

介護労働安定センターの事業は、雇用の安定、職業能力の開発に資することから、国は、介護労働安定センターに対して、事業主が拠出した雇用保険料のみを財源とする雇用保険二事業として交付金を支出してきた。しかし、平成 22 年に雇用保険二事業を対象として行われた行政刷新会議事業仕分けの対象として、この交付金事業が取り上げられたところである。また、介護労働安定センターは、平成 22 年に実施された厚生労働省省内事業仕分け、厚生労働省独立行政法人・公益法人整理合理化委員会の対象にもなったことから、併せてその指摘内容等を本中間報告にまとめておく。

後述（１（３））の通り、独立行政法人・公益法人整理合理化委員会の指摘を受けて開催された「職業安定分科会雇用対策基本問題部会」において、介護労働安定センターの組織と運営について別途検討会を設置することが決定された。

そこで、介護労働に係る労使の代表や有識者からなる検討会（介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会）を設置し、平成25年度までに交付金依存体質を改めること等組織や運営の在り方について検討を進めてきたが、本中間報告はこれまでの検討結果を中間的にとりまとめたものである。

本中間報告は1～5から構成され、1. 本検討会が設置された経緯である仕分け等の実施状況、2. 介護労働の現状、3. 検討会で実施したヒアリング調査及びアンケート調査で示された、介護事業主が介護労働安定センターに期待すること、4. これらを踏まえたこれからの介護労働安定センターの役割、5. 交付金依存体質改善のための方策、となっている。今後、介護労働安定センターは、1（1）国の代替機能、（2）専門性の向上、（3）地域における関係機関との連携、（4）人材の発掘・定着、という役割を果たすことが期待され、交付金依存体質改善のために、（1）自主事業を拡大するとともに、（2）交付金の用途の特化・重点化を図る。

資料3「（財）介護労働安定センターの概要」

資料4「介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会」中間報告概要 参照

1 仕分け等の経緯

（1）厚生労働省省内事業仕分け（平成22年5月17日）

厚生労働省では、自ら改革を実施するために、厚生労働省の事務・事業や所管する独立行政法人、公益法人等の事業などの在り方について、公開（一般傍聴可）、かつ、外部の視点を入れて議論を行う省内事業仕分けを実施している。第8回の省内事業仕分けでは、介護労働安定センターが対象となり、6名の仕分け人により評決がなされた。雇用安定事業（雇用管理改善等）については、「事業の効率性を高めた上で交付金を廃止し、自治体へ事業を移管し実施するべき」という意見や、「法人で事業継続するが、更なる見直しが必要（実施方法の見直し・交付金の削減など）」といった意見が出された。

また、能力開発事業（介護労働講習等）についても、「事業の効率性を高めた上で、他の民間法人へ交付金を交付し実施するべき」という意見や、「法人で事業継続するが更なる見直しが必要（実施方法の見直し・交付金の削減）」などといった意見が出された。組織・運営体制については、更なる改革が必要と指摘された。

これら仕分け人の指摘を受け改革案を作成し、ヒト（組織のスリム化）、モノ（余剰資産などの売却）、カネ（国からの財政支出削減）及び事務・事業の改革として、雇用安定事業では、①業務の集中化による相談援助業務の効果的・効率的実施（介護雇用管理制度等導入奨励金の廃止等）、②成果を踏まえた業務運営、③情報提供・相談援助機能を強化するためのホームページの充実等を図るとともに、能力開発事業では、介護労働講習として実施している介護職員基礎研修からの撤退、組織・運営体制では、組織体制の抜本

的見直し、行政ＯＢ縮小の具体的目標設定（平成２３年度における行政ＯＢ職員数の半減）、自主財源の一層の確保などを行うこととした。

なお、平成２３年１１月２５日に開催された厚生労働省省内事業仕分け監視・検証チーム（第１回）において、介護労働安定センターが示した改革検討の経過報告について、「本来の仕分けに叶うような考え方で、具体的な数字目標及びその根拠を示して説明いただいた」として高い評価を得たところである。
[資料５「厚生労働省省内事業仕分け」参照]

（２）行政刷新会議ワーキング・グループ（平成２２年１０月２７日）

国民的な観点から、国の予算、制度その他国の行政全般の在り方を刷新するとともに、国、地方公共団体及び民間の役割の在り方の見直しを行うため、内閣府に行政刷新会議が設置されているが、平成２２年１０月に、介護労働安定センターの交付金が事業仕分けの対象となった。ワーキング・グループの評価結果は、交付金について「廃止」とする一方、財団法人としては「独自にこの事業をされるということについては、しっかりといい仕事をしていただきたい」との取りまとめとなった。

こうした事業仕分けでの指摘については、その後の政労使のトップで構成される「雇用戦略対話」において取り上げられ、平成２２年１２月に「雇用戦略・基本方針２０１１」が取りまとめられた。介護労働安定センター交付金は、その中で、「労働保険特別会計の雇用保険二事業（…（略）…介護労働安定センター交付金等）…（略）…雇用のセーフティネット対策として重要な役割や労使の議論を積み重ねてきた経緯を踏まえるとともに、行政刷新会議の指摘を踏まえた無駄の排除の徹底の観点から点検を行い、より効率的・効果的な事業として、必要な見直しを行った上で、今後とも実施する。」こととされた。
[資料６「行政刷新会議「事業仕分け」（抄）」参照]

（３）厚生労働省独立行政法人・公益法人整理合理化委員会

（平成２２年１２月７日）

厚生労働省所管の独立行政法人・公益法人等について更なる改革を推進するため、厚生労働省独立行政法人・公益法人整理合理化委員会が設置されているが、第７回独立行政法人・公益法人整理合理化委員会において、介護労働安定センターが対象となった。

平成２２年１２月２７日に最終報告がとりまとめられ、全指定法人は、指定根拠法令の検討を通して、その在り方を全面的に見直すこととされ、指定根拠法令を存置する場合には、その指定先選定理由の情報公開、プロポーザル方式を含む参入要件、新たな指定基準など「新ルール」を制定することとされた。

その検討は、関係する審議会等で行われることとされたため、平成２３年

度において、介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律の所管部局（職業安定局）の「職業安定分科会雇用対策基本問題部会」において検討が行われた。その結果、「財団法人介護労働安定センターに関する指定法人制度の在り方、指定基準の在り方、財団法人介護労働安定センターを指定法人とする妥当性については、同センターが平成25年度を目途に交付金依存体質を改めることに向け、同センターの組織や運営の在り方について、別途設置する検討会の結論を踏まえた上で、改めて検討を行うべきである。」とされた。

これを受けて、「介護労働安定センターの組織と運営の在り方に係る検討会」（以下、「検討会」という。）を設置し、現在検討が続いているところである。

〔資料7「厚生労働省独立行政法人・公益法人整理合理化委員会」報告書（抄）
資料8「雇用対策基本問題部会報告」 参照〕

2 介護労働の現状

（1）介護職員の推移と見通し

介護保険制度の施行時（平成12年度）55万人であった介護職員数は増加し、平成22年10月1日時点では、133.4万人となり、平成24年度には149万人と推計されている。また、急速な高齢化や医療の効率化に伴ってニーズが増大することから、平成37年には介護職員が237万人～249万人（＊）が必要になると推計されている。

（＊）内閣府「医療・介護に係る長期推計」社会保障・税一体改革におけるサービス提供体制改革を前提とした改革シナリオによる。 [資料9「介護職員の推移と見通し」参照]

（2）職業紹介状況、離職率、人手不足感、賃金等

① 有効求人倍率の動き

介護関係職種（「162 福祉施設指導専門員」「169 その他の社会福祉の専門的職業」「351-01 家政婦（夫）、家事手伝い」「361 施設介護員」「362 訪問介護職」）の年度ごとの有効求人倍率を時系列で見ると、統計データのある平成16年度1.14倍から、平成17年度1.47倍、平成18年度1.74倍、平成19年度2.10倍と年々高まり、平成20年度に2.20倍に達したが21年度には1.33倍まで急落した。その後は、22年度1.38倍、23年度1.65倍と1倍台で推移しているが、最近2年（平成22年5月～平成24年5月）の動きを見ると、最も低かった平成22年5月1.08倍から変動はあったものの平成24年5月は1.54倍となり、全体としては上昇傾向にある。

また、都道府県ごとの有効求人倍率を見ると地域ごとに大きな差異があり、おおむね、地方より都市部の方が高い傾向にある。

〔資料10「介護関係職種の有効求人倍率の動き」
資料11「都道府県別介護関係職種の有効求人倍率」参照〕

② 求人数、求職数、就職者数等

介護関係職種に係る職業紹介状況について、有効求人数は、平成19年度の約126万9千件から、平成20年度には約133万5千件に増加したが、平成21年度には約116万1千件に減少した。しかし平成22年度には約139万3千件と増加し、平成23年度は約170万5千件となった。有効求職者数は、平成19年度は約60万5千件人であったがその後増加を続け、平成20年度約60万7千人、平成21年度約87万4千人、平成22年度約100万8千人、平成23年度約103万4千人となっている。就職件数は、毎年度伸張しており、平成19年度が約8万4千件、平成20年度が9万8千件、平成21年度が約12万9千件、平成22年度は約14万3千件、平成23年度は約15万4千件であった。就職率(就職件数/新規求職者数)は、概ね50%程度で推移している(平成19年度49.5%、平成20年度54.0%、平成21年度53.8%、平成22年度52.1%、平成23年度55.2%)(いずれもパートタイムを含む常用)。

[資料12「求人数、求職者数、就職者数等」参照]

③ 離職率

高齢化の進展に伴い、介護ニーズが増大するなかで、サービス提供を担う介護人材を確保することは重要な課題である。しかしながら、介護職員については、離職率が高い、人材確保が難しい等の状況にある。

平成23年度介護労働実態調査の結果報告書(以下、「調査結果報告書」という。)による離職率をみると、介護職員の離職率は16.1%と、平成23年雇用動向調査における全産業平均の離職率14.4%を1.7ポイント上回った。

離職者の勤務年数を見ると、「1年未満の者」が40.9%、「1年以上3年未満の者」が35.2%であった。

ここ数年の動きを見ると、離職率は、平成20年度以降20%を下回って推移し、おおむね改善傾向にある。

また、離職率を職種・就業形態別に見ると、訪問介護員の離職率は正社員が16.8%、非正社員が13.1%と正社員の方が高かったのに対し、介護職員の離職率は正社員が14.0%、非正社員が21.7%と非正社員の方が高かった。

[資料13「離職率の状況」参照]

④ 早期離職防止や定着促進のための方策

前述の通り、介護事業所の離職率は全産業の離職率より高いが、調査結果報告書によると、事業所は、早期離職の防止や定着促進のための方策として、「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている」63.3%、「労働時間(時間帯・総労働時間)の希望を聞いている」62.0%、「賃金・労働時間等の労働条件を改善している」56.8%、等を実施している。

[資料14「早期離職防止や定着促進のための方策」参照]

⑤ 介護労働者の過不足状況

介護サービスに従事する労働者の過不足状況について、調査結果報告書によると、「適当」とした事業所が 46.1%であり、不足感がある（「大いに不足」＋「不足」＋「やや不足」）と回答した事業所は 53.1%と約半数であった。職種別には、訪問介護員の不足が 70.3%であるのに対し、介護職員の不足は 44.9%であった。また地域別には、政令指定都市・東京 23 区では訪問介護員について不足感がある事業所が 78.3%に上るなど、職種や地域によって不足感が異なる。事業所規模別には、訪問介護員では「20 人以上 49 人以下」の規模で不足感が 74.1%と高かった。介護職員では、「50 人以上 99 人以下」「100 人以上」の規模でそれぞれ 50.4%、53.6%と、規模が大きくなるほど不足感が高かった。

また、不足している理由をみると、全体では「採用が困難である」が 66.0%で最も高く、次いで「事業を拡大したいが人材が確保できない」が 26.2%、「離職率が高い（定着率が低い）」が 19.8%であった。

[資料 15「介護労働者の過不足状況」参照]

⑥ 賃金

調査結果報告書によると、月給者の所定内賃金は 216,086 円、日給者の所定内賃金は 8,323 円、時間給者の所定内賃金は 1,086 円であり、前年度調査と比較して月給者、時間給者は微減、日給者は微増であった。

賃金の支払い形態でみると、月給が 52.6%、時間給が 42.3%、日給が 3.2%であった。

（注）なお、全産業における賃金との比較は、集計上の規模、勤続年数などに違いがあるので比較は難しいが、平成 23 年賃金構造基本統計調査によれば、常用労働者について、産業計の所定内給与が 296.8 千円であるのに対し、「社会保健・社会福祉・介護事業」では 273.1 千円であった（企業規模 10 人以上の企業の一般労働者。勤続年数は産業計が 11.9 年、医療・福祉が 8.0 年）。

[資料 16「介護労働者の賃金」参照]

⑦ 介護労働者の悩み・不安・不満等

調査結果報告書によると、介護労働者が抱える労働条件等の悩み、不安、不満等は、「仕事内容の割に賃金が低い」が最も多く 44.2%、次いで「人手が足りない」40.2%、「有給休暇がとりにくい」が 36.1%、「身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安がある）」が 30.8%、「休憩がとりにくい」が 29.4%であった。

また、職場での人間関係等の悩み、不安、不満等を見ると、「特に悩み、不安、不満等は感じていない」が 29.7%で最も多く、次いで「ケアの方法等について意見交換が不十分である」が 22.7%、「経営層や管理職等の管理能力が低い、業務の指示が不明確、不十分である」が 20.4%、「部下の指導が難しい」が 22.0%、「自分と合わない上司や同僚がいる」が 20.1%であった。

さらに、利用者及びその家族についての悩み、不安、不満等を見ると、「利用者に適切なケアができていないか不安がある」が 48.3%で最も多く、次いで「介護事故で利用者に怪我を負わせてしまう不安がある」が 27.5%、「利用者と家族の希望が一致しない」25.7%、「利用者は何をやってもらっても当然と思っている」19.5%であった。

[資料 17「介護労働者の悩み・不安・不満等」参照]

(3) 介護人材の養成、有資格者の状況、教育訓練

① 公共職業訓練等の状況

ハローワークを通じた求職者対策を糸口に、他産業からの離職者ができる限りスムーズに介護分野で活躍できるよう、ハローワークにおける介護関連労働市場の説明、離職者訓練（施設内・委託）や介護労働講習への受講あっせん、労働局が支給する助成金等の活用が図られている。

② 介護福祉士養成施設の状況

介護福祉士養成施設の定員は年々減少しており、平成 18 年度定員 26,855 人に対して、平成 23 年度は 19,858 人となっている。

また、定員に対する充足率は、低下傾向にあり、平成 21 年度から離職者訓練を、平成 22 年度からは介護雇用プログラムを実施し、当該年度は一時持ち直したものの、平成 23 年度は再び減少に転じた。なお、平成 23 年度の入学者数は 13,757 人となっている。

(注) 養成施設の定員及び入学者数は、厚生労働省調べ。

③ 介護業務に従事する介護福祉士、1 級又は 2 級訪問介護員の状況

現在、介護業務に従事する労働者の数は約 149 万人（平成 24 年）と推計され、平成 12 年の約 55 万人（「平成 12 年介護サービス施設・事業所調査」）と比較して、倍以上に増加している。

また、現在介護福祉士登録者数は約 98 万人（平成 23 年 9 月末）となっており、介護保険制度が施行された平成 12 年の約 21 万人と比較して 4 倍以上となっている。

なお、介護福祉士のうち介護保険事業に従事する者の数は、約 46 万人（「平成 21 年介護サービス施設・事業所調査」）となっている。

また、1 級又は 2 級訪問介護員養成課程修了者のうち介護業務に従事する労働者は約 27 万人（平成 3 年度以降の養成課程修了者数（重複あり）は 300 万人を超える。）

このことから、多くの介護福祉士登録者、1 級又は 2 級訪問介護員養成課程修了者が介護以外の業務に従事し又は就労していないものと思われ、潜在的な介護労働力（有資格者）として期待される。

④ 介護事業所における教育訓練に関する取組み状況

調査結果報告書によると、ほぼすべての介護事業所において、何らかの

人材育成の取組みが行われており、教育・研修計画を立てている事業所は57.1%に上る。

次いで、「自治体や業界団体が主催する教育・研修への積極的な参加」40.3%、「採用時の教育・研修の充実」40.3%、「職員に後輩の育成経験を持たせる」34.7%、そのほか、法人全体での連携、地域同業他社との協力等があり、なかには、能力の向上が認められれば配置や処遇に反映させている例もあった。

[資料 18「介護事業所における教育訓練に関する取組み状況」参照]

3 介護事業主が介護労働安定センターに期待すること

検討会においては、介護事業主が介護労働安定センター（以下、この項において「センター」という。）にどのようなサービスを期待する傾向にあるかについてヒアリング調査及びアンケート調査（以下、「ヒアリング調査等」という。）を行い、平成25年度以降の事業実施に資する情報を収集したところ、以下のような役割を期待されていることがわかった。

なお、ヒアリング調査等の対象、方法等については以下のとおり。

【ヒアリング対象事業主の概要】

- ・ 千葉県、訪問系、平成10年度開設、事業規模130人程度
- ・ 東京都、訪問系、平成5年度開設、事業規模150人程度
- ・ 神奈川県、施設系、平成13年度開設、事業規模120人程度
- ・ 新潟県、訪問及び施設系、昭和63年度開設、事業規模240人程度
- ・ 静岡県、施設系、平成14年度開設、事業規模160人程度
- ・ 大阪府、施設系、昭和62年度開設、事業規模230人程度
- ・ 大分県、施設系、開設時期非公開、事業規模90人程度

※ 地域的バランスに配慮し、介護労働安定センターのサービスを利用したことがある事業主の中から選定した。

※ 平成23年11月28日から同年12月14日までの間、厚生労働省庁舎内又は各事業主を訪問してヒアリングを実施した。

【アンケート対象事業主の概要】

- ・ 独立行政法人福祉医療機構が運営するWAMNETの介護事業者情報に掲載されている全国の介護保険事業者から2,000事業所を無作為抽出し、調査票を送付（郵送調査）。
- ・ 上記のうち700事業所から回答があった。
- ・ 有効回答数697件、回答率35%。

【ヒアリング調査等の結果】

（1）国の代替機能への期待

ヒアリングの結果、以下のような要望があった。

- ① キャリアパス、助成金、就業規則、介護事故対応等に関する相談

- ② 採用や雇用管理で困った時相談
- ③ 介護労働の現状(離職率、賃金等)に関するセンター保有情報の活用
- ④ サービスへのアクセスしやすさ
- ⑤ 就業あっせん

また、アンケートの結果、「今後も介護労働安定センターを利用したい」と回答した事業所（介護労働安定センターを利用して満足した事業所の93%）」のうち、「介護労働安定センターに期待すること」として、61%の事業所が「助成金等情報提供」を、20%の事業主が「サービスへのアクセスのしやすさ」を期待している（複数回答）。

（２）専門性の向上

ヒアリングの結果、以下のような要望があった。

- ① 専門性の高いセミナー（メンタルヘルス、対人技法、医療行為、認知症、ターミナルケア（終末ケア）、介護記録、感染症対策、人事考課に関する評価者研修等）の実施
- ② 研修計画の作成支援・販売
- ③ 事業所ニーズに応じた研修資料の作成
- ④ 経営分析サービス
- ⑤ 入所者情報のＩＴ化に関する成功事例の提供
- ⑥ 暴言等を受けた従業員の悩み相談、メンタルヘルス相談窓口の設置

また、アンケートの結果、「今後も介護労働安定センターを利用したい」と回答した事業所（介護労働安定センターを利用して満足した事業所の93%）」のうち、63%の事業所が「高い専門性」を期待しており、同じく「介護労働安定センターにあったらいいサービス」として、「介護事故相談」42%、「メンタルヘルス相談窓口の設置」41%、「研修計画の作成支援・販売」35%、「（利用者から）暴言等を受けた従業員の悩み相談」24%の事業主が挙げている。

（３）地域における関係機関との連携

ヒアリングの結果、以下のような要望があった。

- ① 人材確保対策をはじめとした地域の問題の解決機能
- ② 地域に根ざした活動及びそれらの情報に基づく行政への提言
- ③ ハローワークと連携した面接会や、センターが行うサービス内容の積極的なＰＲ
- ④ センターのＰＲのため関係団体（学校、職能団体、介護労働者の養成校、介護福祉士、理学療法士、作業療法士等）との連携強化
- ⑤ 人材確保対策等に有効な助成金制度等の情報提供
- ⑥ 介護事業所にとって身近な公的機関として、地域の介護関係機関を繋ぐための事業所間の交流機会の提供

また、アンケートの結果、「今後も介護労働安定センターを利用したい

と回答した事業所（介護労働安定センターを利用して満足した事業所の93%）」のうち、22%の事業所が「地域の介護関係機関を繋ぐ役割」を期待しており、同じく「介護労働安定センターにあったらいいサービス」として、31%の事業所が「事業所間の交流機会の提供」を挙げている。

（４）その他（サービスの有料化などについて）

ヒアリングの結果、以下のような要望があった。

- ① 無料であるに越したことは無いが、社労士等の一般的市場価格の半額程度なら利用してもよい
- ② 民間を利用しないのは料金の事もあるが、センターの方が信頼できる
- ③ 社労士に相談したくても、センターの紹介などきっかけが無いと難しい

また、アンケートの結果、「今後も介護労働安定センターを利用したいと回答した事業所の93%）」のうち、74%の事業所が「無料であること」を期待しているが、一方で「有料になっても使いたいのか」との設問に対しては、49%が「有料になっても利用する」と回答している。

【ヒアリング調査等の全体概要】

以上のヒアリング調査等の結果においては、介護労働者の確保、国が支給する助成金の活用及び労働関係法令を遵守した適切な雇用管理に関する相談並びに介護労働者に関する実態調査結果等の情報など、介護事業所における多様な相談ニーズに対応することが、国の代替機能として求められている。

専門性の向上という点においては、介護労働者に必要な知識及び技能における多様性・専門性を重視した研修や、介護事業の運営に係る専門的な雇用管理、経営分析サービス、介護事故等リスク管理ノウハウの提供及び介護事業所の研修実施に資する情報の提供などが期待されている。

地域における関係機関との連携においては、地域の実情を踏まえた労働力の確保のための求職者情報の提供、関係団体との情報共有、研修受講者のフォローアップ等、地域における介護事業の情報共有活用の中核としての機能が求められている。

その他、ヒアリング調査等で見られた傾向として、介護事業者の収入が基本的に介護報酬のみであることや、今後の高齢化等による介護労働力確保の重要性の高まりの見地からも、無料でのサービス提供を望む事業所は多いものの、有料でのサービス提供を容認する意見は、無料を望む意見より多かった。

資料 19「介護労働安定センターに係るヒアリング調査概要」

資料 20「介護労働安定センターに係るニーズの把握に関する主な調査結果」参照

4 これからの介護労働安定センターの役割

以上見てきたように、今後高齢化が進展し、平成37年には237万人から249万人の介護労働者が必要であると推計される中で、介護労働者の確保と定

着は、非常に重要な問題である。

また、ヒアリング調査等では、介護労働安定センターは、事業所から一定の評価を受けるとともに今後も多くの期待を寄せられていることが示されたが、これまで20年にわたり雇用管理の改善や能力開発を行ってきた介護労働安定センターの役割は、さらに重要になってくると考えられる。

もちろん、介護労働安定センターに対する国の交付金の支出は、雇用保険二事業の一環として行われているものであり、その額や内容については常に徹底した見直しを行った上で、適正な水準に保つべきことは事業仕分けの指摘を待つまでもない。

これらを踏まえ、これからの介護労働安定センターの役割として、以下の点についてさらに強化すべきである。

(1) 国の代替機能

介護労働安定センターは、介護労働者法第15条に基づき、指定法人としての指定を受け、同法第17条に規定する業務（介護労働者の雇用及び福祉に関する情報等の収集・提供等）を行うこととなっている。

また、厚生労働大臣は指定法人に対して、雇用保険法第62条の雇用安定事業、同法63条の能力開発事業のうち、介護労働者法第18条第1項に掲げる業務の全部又は一部を行わせることとしており、介護労働安定センターには国の代替機能の役割がある。

国の機能を代替する具体的な業務には、雇用管理相談、介護労働講習（介護職員基礎研修、実務者研修）、介護労働実態調査などがあり、介護労働力の確保に苦慮している事業所が多いこと、ヒアリング調査等において介護事業所の要望も多いことから、いずれも国の政策として、今後とも引き続き実施する必要がある。

また、検討会の議論の中では、介護労働安定センターがワンストップ機能を持つ必要性について言及された。介護労働安定センターは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が、たとえば、介護事故に係る訴訟の対応など介護労働安定センターが対応不可能な問題については、専門家に繋ぐことで対応を行い、介護事業主の抱える問題や課題に、ワンストップで幅広く対応することが求められている。

(2) 専門性の向上

介護労働安定センターが今後も介護事業主のニーズに応え存在感を増していくためには、民間企業や他法人では提供できない雇用管理相談機能、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することが求められる。また、雇用管理相談や各種の研修、介護労働実態調査といった同センターの事業相互の関係性を高めることや、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を図ることが必要である。

ヒアリング調査等では、介護事業主は、多様かつ高度な専門性のある情報、研修を求めていることが示された。そのため、個々の事業所から求められる情報提供を実施する、また、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っていく必要がある。

(3) 地域における関係機関との連携

介護人材の継続的な確保・定着・育成を図るためには、地域に多く存在する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するとともに、相互に支援し合うことが必要である。

介護関係機関相互の連携、事業所間の交流は介護事業主が希望することでもあり、アンケートでは、介護労働安定センターに「地域における介護労働関係機関相互をつなぐ役割を担って欲しい」「事業所間の交流の機会の提供を行ってほしい」という要望があることが示された。

このため、労働局、都道府県、介護関係団体等との連携・協力の下、介護労働安定センターをはじめとする地域における介護に関する多くの機関、たとえばハローワーク、労働局、地方公共団体、介護事業所、介護、医療、福祉などの専門職団体、民間の教育訓練機関、労働組合、さらに、社会保険労務士、税理士等の専門家、介護事業主を集めて、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ける。プラットフォームでは、各構成員相互の支援、情報交換、議論が行われるとともに、介護労働安定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が行われる。こうした支援により介護労働者の雇用管理改善による処遇等の向上が図られ、ひいては介護業界全体の人材確保、職場定着という効果が期待される。

将来的には、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係る調査や人材確保・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が、当面は、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。介護労働安定センター支部（支所）は他の関係機関等と連携協力しプラットフォームの事務局を務める。

(4) 人材の発掘・定着

新たに介護の職場に入る人材を発掘し、職場に定着させることは、介護労働者を確保するために重要な課題である。ヒアリングでは、「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」という声が聞かれた。こうした支援も今後必要であると考えられる。

介護労働安定センターは、これまでも研修を通じて多くの優秀な人材を介護市場に送り込んできた。今後も介護人材を発掘、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とともに、学校と介護事業所とのコーディネート、事業所見学会の開催、インターンシップの促進等を進めていく。

また、現在働いている介護労働者の定着を図るためには、働きやすい環境など魅力ある職場づくりが必要であるので、引き続き事業主を支援するきめ細かい雇用管理相談を行う。

資料 21 「介護センターの「人材の確保」に向けた今後の役割」

資料 22 「地域において求められる介護労働安定センターの役割」

資料 23 「自主事業の拡充について」

資料 24 「地域における介護人材確保のプラットフォーム」 参照

5 交付金依存体質改善のための方策

介護労働安定センターへの交付金は、雇用保険二事業から支出されているものであり、交付金の内容や額については、常に徹底した見直しを行った上で、適正な水準に保たなければならない。「雇用戦略・基本方針2011」においても「行政刷新会議の指摘を踏まえた無駄の排除の徹底の観点から点検を行い、より効率的・効果的な事業として必要な見直しを行った上で今後とも実施する」とこととされている。

交付金の額のみならず、介護労働安定センターの全体の経費に占める交付金の割合（交付金率）についても、平成25年度を目途に介護労働安定センターが交付金に依存している状態を改めることとしており、そのためには介護労働安定センターの組織及び運営のあり方を検討する必要があることから、平成23年11月に本検討会を設置したところである。

交付金に依存している状態については明確な定義はないが、「公益法人に対する行政の関与の在り方の改革実施計画」（平成14年3月29日）によれば、「国から交付された補助金等が年間収入の3分の2以上を占める公益法人」を「補助金依存型公益法人」と称していることから、交付金に依存している状態とは交付金が年間収入の3分の2以上を占める状態と理解し、平成25年度は3分の2を下回るよう、国において予算要求内容が検討されている。

検討会では、介護労働安定センターの予算に占める交付金の割合が高い状態（交付金依存体質）を改めるためには、（1）自主事業を拡大し適正な水準の収入を確保するとともに、（2）交付金の用途の特化・重点化を進める、という2つの方向性から取り組む必要があるとの結論に至った。

なお、具体的な方向性については以下のとおり。

(1) 自主事業の拡大

① 高度な内容の相談の自主事業化等

専門的かつ高度な内容の相談は、これまで交付金事業としてコンサルタントによる対応をしていたが、交付金事業としては、基本的な相談を実施することに特化し、専門的かつ高度な内容の相談は、上記3の(2)で示すヒアリング調査等の結果、多くの介護事業主が期待を寄せていることから、基本的な相談との差別化を図った上で自主事業化する。

また、自主事業として、介護事業主のニーズに応じた高度な内容の研修・セミナー等をより多く実施していく。

② 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。

③ 都道府県で行う能力開発事業の積極的受託

介護労働安定センターが実施する介護労働講習（介護職員基礎研修）の就職率は平均して80%を上回るなど就職支援機能を取り入れた能力開発には高い評価を得ている。

また、これまでの研修の実績から、講師確保について関係者の協力を得られやすく研修内容の質の高さにも定評がある。

こうした高い評価を十分に活用し、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こととし、発注自治体のニーズを踏まえ、より多くの事業を受託するものとする。

なお、都道府県の指定講習についても、各地域の実情に応じ受託することとする。

④ 賛助会員加入促進

介護労働安定センターが実施する事業が、介護業界や地域における介護労働者確保のために有効であることを、積極的にPRし、事業への理解を促進するため、賛助会員の増加に努め、自主事業の財源の確保に努める。

また、事業主が賛助会員となるインセンティブを高めるため、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。

(2) 交付金の用途の特化・重点化

① 雇用管理相談の特化・重点化

介護労働安定センターは、これまでも介護事業所を幅広く対象に雇用管理相談を実施してきたが、検討会では、「介護労働安定センターによる雇用管理相談を受けているのは、ある程度の規模、おおむね良好な経営状況にある事業所が多い。小さい介護事業所は介護労働安定センターの相談を受けることに躊躇している」という指摘があった。こうした指摘や、設置からの年数が短い事業所は離職率が高い傾向があるなど、これらの問題等

については、国の政策として対応していく必要がある。

よって、これからの交付金による雇用管理相談は、小規模な事業所、設置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し、交付金の用途を特化・重点化する。

② 能力開発事業の重点化

厚生労働省省内事業仕分けに基づき、介護労働講習について、基礎的な知識及び技能の付与から、職場定着やスキルアップにシフトさせる必要があることから、平成25年度を目途に介護職員基礎研修を廃止することとし、平成24年度においては民間教育訓練機関の介護職員基礎研修の参入が一定程度みられる北海道、大阪、長崎においては、同研修を実施せず、交付金の用途を特化・重点化する。

また中期的な観点から、平成27年度より施行される介護福祉士試験受験資格の見直し、今後必要とされる介護労働者数の見通し、介護福祉士養成施設等における定員・入学者数の推移を踏まえ、3地域（北海道、大阪、長崎）に限定してモデル的に実務者研修を実施する。

なお、当該研修は基本的には在職者に対する職業訓練であることから、通信制訓練を取り入れるなど、在職者が受講しやすい運営方法を検討し、介護労働安定センター本部は支部が行う研修の実施状況等を的確に把握・管理する等、効率的な実施を図るとともに、初めて介護等の業務に従事する者の受講にも配慮する。

さらに、平成25年度以降の、実務者研修の全国展開を視野に入れつつ、より効率的な研修実施に努める。

また、在職者の能力開発をより効果的に推進するため、個別事業所の介護労働者の状態に応じた能力開発計画やキャリアプラン作成支援、キャリアコンサルタントによる相談等を実施する。

③ ニーズに応える調査研究の実施

平成14年度から実施している「介護労働実態調査」は、介護分野の事業所について、介護労働者の雇用の状況、賃金、賃金制度、人材確保の状況等を調査・分析することにより、介護分野で働く労働者の労働環境に関する問題点を明らかにし、雇用管理改善のための基礎資料を得ているところである。引き続き本調査を実施し、経年比較を行うとともに、新しい質問項目を盛り込むなど、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、政策に反映できる調査研究を実施する。

資料 25 「(財) 介護労働安定センターの主な業務実績と交付金額の推移」
資料 26 「介護労働安定センターの予算・決算の推移」 参照

資料編

中間報告資料編リスト

- 資料 1 「介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会」開催要綱
- 資料 2 検討会委員名簿
- 資料 3 (財) 介護労働安定センターの概要
- 資料 4 「介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会」中間報告概要
- 資料 5 厚生労働省省内事業仕分け 仕分け人(6人)の評決結果
- 資料 6 行政刷新会議「事業仕分け」(抄)
- 資料 7 厚生労働省独立行政法人・公益法人整理合理化委員会報告書(抄)
- 資料 8 雇用対策基本問題部会報告
- 資料 9 介護職員の推移と見通し
- 資料 10 介護関係職種の有効求人倍率の動き
- 資料 11 都道府県別介護関係職種の有効求人倍率
- 資料 12 求人数、求職者数、就職者数等
- 資料 13 離職率の状況
- 資料 14 早期離職防止や定着促進のための方策
- 資料 15 介護労働者の過不足状況
- 資料 16 介護労働者の賃金
- 資料 17 介護労働者の悩み・不安・不満等
- 資料 18 介護事業所における教育訓練に関する取組み状況
- 資料 19 介護労働安定センターに係るヒアリング調査概要
- 資料 20 介護労働安定センターに係るニーズの把握に関する主な調査結果
- 資料 21 介護労働安定センターの「人材の確保」に向けた今後の役割(座標軸)
- 資料 22 地域において求められる介護労働安定センターの役割
- 資料 23 自主事業の拡充について
- 資料 24-1,24-2 地域における介護人材確保のプラットフォーム
- 資料 25 介護労働安定センターの主な業務実績と交付金額の推移
- 資料 26-1,26-2 介護労働安定センターの予算・決算の推移

「介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会」開催要綱

1 趣旨

「厚生労働省独立行政法人・公益法人整理合理化委員会」報告書において、指定法人については、「指定根拠法令の検討を通じて、その在り方を全面的に見直す。その検討は、関係する審議会等で行うこととする。」とされている。

このため、労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会において審議を行ったところ、同部会において、「財団法人介護労働安定センターに関する指定法人制度の在り方、指定基準の在り方、財団法人介護労働安定センターを指定法人とする妥当性については、同センターが平成 25 年度を目途に交付金依存体質を改めることに向け、財団法人介護労働安定センターの組織や運営の在り方について、別途設置する検討会の結論を踏まえた上で、改めて検討を行うべきである」と決定されたところである。

この決定に基づき、介護労働に関係する者の意見を幅広く反映するため、介護労働に係る学識経験者、使用者代表、労働者代表、介護事業者から構成する「介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会」（以下「検討会」という。）を開催する。

2 検討事項

- (1) 介護労働安定センターの組織や運営の在り方
- (2) 平成 25 年度以降交付金依存体質を改めるための、介護労働安定センターの事業運営 など

3 構成

- (1) 検討会は厚生労働省職業安定局及び職業能力開発局が学識経験者等の参集を求めて開催する。
- (2) 検討会の委員は、学識経験者、使用者代表、労働者代表、介護事業者団体から参集を求めた 6 名とする。
- (3) 検討会に座長を置き、座長は検討会の運営を掌握する。
- (4) 検討会は必要に応じて、委員以外の者の意見を聞くことができる。

4 運営

- (1) 検討会は必要に応じて、年数回程度開催する。
- (2) 会議、議事要旨を公開とする。ただし、特段の事情がある場合には座長の判断により、会議、議事要旨を非公開とすることができる。

5 その他

- 検討会の庶務は厚生労働省職業安定局雇用政策課介護労働対策室及び職業能力開発局能力開発課が行う。
- この要綱に定めるもののほか、検討会に関し必要な事項は職業安定局雇用政策課長及び職業能力開発局能力開発課長が定める。

介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会

(五十音順、敬称略)

平成23年11月24日現在

伊藤 彰久 日本労働組合総連合会総合政策局生活福祉局長

井上 悟 (社) 全国老人福祉施設協議会副会長

因 利恵 (社) 日本介護福祉士会常任理事

扇田 守 (社) 全国介護事業者協議会専務理事

是枝 祥子 大妻女子大学人間関係学部教授

堀田 聰子 (独) 労働政策研究・研修機構雇用戦略部門研究員

平成 24 年 7 月

(財) 介護労働安定センターの概要

1. 設立年月日 平成 4 年 4 月 1 日
2. 所 在 地 東京都荒川区荒川 7-50-9 センターまちや 5 階
3. 基本財産 8 千万円
4. 設立趣旨 介護関係業務に従事する労働力への需要の増大に鑑み、介護労働者の雇用管理の改善、能力開発及び向上等の措置を講ずることにより、介護労働力の確保並びに介護労働者の福祉の増進を図ることを目的とする。
5. 設立準拠法及び交付金交付理由
 - (1) 指 定
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 15 条
(指定の日 平成 4 年 7 月 1 日)
 - (2) 交付金の交付根拠
介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律第 23 条
6. 組織と予算
 - (1) 組織
本部、支部（47 支部（所））
 - (2) 24 年度予算（総額 2, 582 百万円）

国庫交付金	1, 785 百万円
会費収入	49 百万円
事業収入	747 百万円
7. 業務内容（24 年度の交付金事業）
 - (1) 雇用管理改善の事業

介護事業主に対して、介護労働者の雇用管理の改善、福祉の増進に係る手法に関する相談援助及び介護労働関係情報等の総合的な収集・提供を行う。

ア 相談援助

主に小規模事業所や開業間もない介護事業所に対して、介護労働実態調査等で得られた情報等を活用して個々の事業所の課題を把握し、必要な情報の提供や相談援助を行う。課題に応じて社会保険労務士、中小企業診断士、経営コンサルタント等の専門家に、また、介護労働者の健康確保に関する専門的な相談については、医師・看護婦等に委嘱して実施する。

イ 介護雇用管理改善の好事例の情報提供（雇用管理サポートシステム）

雇用管理改善に関する好事例等の情報を入手できるほか、事業主が自ら雇用管理改善についての簡易な診断を行うことができるシステムをホームページ上で運営。

ウ 介護労働実態等調査

雇用管理改善に資する基礎資料として、事業所における介護労働の実態及び介護労働者の就業の実態等を調査・把握する。

(2) 能力開発の事業

ア 介護労働講習

介護労働力の確保のため離転職者を対象として、再就職を容易にするために必要な知識・技能を習得させるため、介護職員基礎研修（５００時間）を行う。また、モデル的に実務者研修も行う。

イ 介護労働者のキャリア形成に関する相談援助

介護労働者の職業キャリア形成の支援等を促進するため、介護事業主及び介護労働者に対し、相談助言やキャリア・コンサルティング等を行う。

8. 業務内容（２４年度の自主事業）

(1) 雇用管理改善の事業

ア 傷害補償（介護事業者用）事業

介護労働者が業務上等の偶発的な事故によって傷害や感染症に罹患した場合の補償する制度の運用を行う。

イ ケア・ワーカー等支援事業

家政婦職業紹介所に登録のケア・ワーカーの就業中の事故補償等の制度運用を行う。

ウ 介護労働シンポジウムの開催

介護労働者の改善等について、広く介護関係者に対して普及・啓発を行うこととして、「介護の日」に関連して開催する。

(2) 能力開発の事業

ア 介護労働講習

介護労働者及び介護労働者になろうとする者に対して、資格の取得又は技能の向上等介護業務に必要な知識・技能を習得させるための講習を行う。

(3) 介護支援事業

ア 出版物の刊行・販売

介護労働者の質の向上及び雇用管理改善に資するために書籍・ビデオの発行、情報誌の刊行を行う。

イ 介護事業者ホームページ支援

事業周知並びに人材確保の支援ため、ホームページの作成支援を行う。

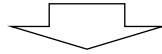
9. 賛助会員数（平成２４年７月現在）

法人会員	2, 195法人
個人会員	353名

「介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会」 中間報告概要

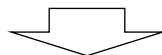
厚生労働省独立行政法人・公益法人整理合理化委員会 指摘

全指定法人は、指定根拠法令の検討を通して、その在り方を全面的に見直す。その検討は、関係する審議会等で行うこととする。



職業安定分科会雇用対策基本問題部会 報告

財団法人介護労働安定センターに関する指定法人制度の在り方、指定基準の在り方、財団法人介護労働安定センターを指定法人とする妥当性については、同センターが平成25年度を目途に交付金依存体質を改めることに向け、財団法人介護労働安定センターの組織や運営の在り方について、別途設置する検討会の結論を踏まえた上で、改めて検討を行うべきである。



介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会中間報告

平成25年度を目途に交付金依存体質を改めることについて中心に議論

○介護事業主が介護労働安定センターに期待すること(ヒアリング、アンケート調査の実施)

ヒアリング等の結果、以下の役割が期待されている

(1)国の代替機能への期待

- ①キャリアパス、助成金等に関する相談
- ②採用や雇用管理で困った時の相談 等

(2)専門性の向上

- ① 専門性の高いセミナーの実施
- ② 研修計画の作成支援・販売 等

(3)地域における関係機関との連携

- ① 人材確保対策をはじめとした地域の問題の解決機能
- ② 地域に根ざした活動及びそれらの情報に基づく行政への提言 等



○これからの介護労働安定センターの役割

ヒアリング等の結果を踏まえ、以下の役割を強化

(1)国の代替機能

国の機能を代替する、雇用管理相談、介護労働講習を引き続き実施

(2)専門性の向上

雇用管理相談機能、能力開発機能を強化し、介護労働についての専門性をさらに向上
他の機関では提供できないサービスの提供

(3)地域における関係機関との連携

地域の関係者を集めた、介護人材確保のプラットフォームを都道府県ごとに設置

(4)人材の発掘・定着

介護人材を発掘、育成するための幅広い研修の実施

○交付金依存体質改善のための方策

・交付金は「雇用戦略・基本方針2011」においても「行政刷新会議の指摘を踏まえた無駄の排除の徹底の観点から点検を行い、より、効率的・効果的な事業として必要な見直しを行った上で今後とも実施する」との指摘

・介護労働安定センターの全体の経費に占める交付金の割合(交付金率)についても、平成25年度を目途に介護労働安定センターが交付金に依存している状態を改める



(1)自主事業の拡大(例)

- ①高度な内容の相談の自主事業化等
- ②ニーズに応じた情報提供の実施
- ③都道府県で行う能力開発事業の積極的受託
- ④賛助会員加入促進

(2)交付金用途の特化・重点化

- ①雇用管理相談の特化・重点化
- ②能力開発事業の重点化
- ③ニーズに応える調査研究の実施

厚生労働省省内事業仕分け （財団法人介護労働安定センター）
仕分け人（6名）の評決結果

1－① 事務・事業（雇用安定事業（交付金））

改革案では不十分	0人	①事業そのものを廃止
	0人	②事業の効率性を高めた上で、交付金を廃止し、国で直接実施
	2人	③事業の効率性を高めた上で、交付金を廃止し、自治体へ事業を移管し実施
	0人	④事業の効率性を高めた上で、他の民間法人へ交付金を交付し実施
6人	4人	⑤法人で事業継続するが、更なる見直しが必要（実施方法の見直し・交付金の削減など）
改革案が妥当 0人	—	

<具体的な意見>

【③事業の効率性を高めた上で、交付金を廃止し、自治体へ事業を移管し実施】

- ・ 現場に近い自治体がやるべき。
自治体における継続的かつフォローアップと、自治体と介護事業者の相互話し合い体制を確立すべき。（山内仕分け人）
- ・ 離職が止まらないのではいくら供給しても追いつかない。理念は理解できるが、実態が伴わないのであれば、労働関係法や介護保険上の指導権限を有する機関において実施することも検討すべきである。（宮山仕分け人）

【⑤法人で事業継続するが、更なる見直しが必要（実施方法の見直し・交付金の削減など）】

- ・ 情報の共有化（センター内、センターと介護施設間）を高めるため、ホームページの充実や、センターや介護施設間の情報交換の仕組み作りといった施策が必要。（木全仕分け人）
- ・ 成果の分析をもっと詳細に行って欲しい。事業所訪問数何件とあるが、そこに何人の労働者がいるかわからない。大きい事業所のほうが効率的であるが、小さな事業所のほうがむしろ援助が必要と考えられる。（木全仕分け人）
- ・ 奨励金は国直轄にすべき。介護労働に特化した事業の存続の意義が必ずしも感じられない。民間への移行か職安での対応（あるいは分散）が考えられないのか。（菊池仕分け人）
- ・ 何件何人といった効果が見えず、評価しにくいという印象。（菊池仕分け人）
- ・ 介護労働の充実は大変に重要な課題であるが、効果の算定をどう評価するかがより問われる段階であると考えられる。（高田仕分け人）

- ・ 現在行われている事業による効果がどの程度あるのか不明。効果について具体的に示すことができない場合は、効果なしと言わざるを得なくなる。雇用管理者の相談に応ずることが雇用の安定につながる程度は非常に薄いと思われる。介護労働者の視点から職場環境の改善を提示して行く方が、効果があるのではないか。（赤沼仕分け人）

1-② 事務・事業（能力開発事業（交付金））

改革案では不十分	0人	① 業そのものを廃止
	0人	②事業の効率性を高めた上で、交付金を廃止し、国で直接実施
	0人	③事業の効率性を高めた上で、交付金を廃止し、自治体へ事業を移管し実施
	4人 2人	④事業の効率性を高めた上で、他の民間法人へ交付金を交付し実施 ⑤法人で事業継続するが、更なる見直しが必要（実施方法の見直し・交付金の削減など）
6人		
改革案が妥当 0人		—

<具体的な意見>

【④事業の効率性を高めた上で、他の民間法人へ交付金を交付し実施】

- ・ 能力開発事業は、モデル（テンプレート）の作成をセンターが作ったら、市町村・民間へ移管すべき。（木全仕分け人）
- ・ 民間参入を促進すること（多分野多業種の参入を図る規制緩和！）。年々自主事業収入額が減っていることは市場ニーズの多様化と判断すべき。（山内仕分け人）
- ・ 500 時間研修は中途半端であり、存続するとすれば介護福祉士取得と結びつける方がよい。コーディネート事業は民間に委ねられないか。介護研修、教育全体の中で、本当に能力開発事業として行うことがよいのかどうか広い視野で検討する必要がある。（菊池仕分け人）
- ・ 省庁合併前から雇用保険の事業として行っているが、そもそも二事業としてやるべきものなのかどうか。（菊池仕分け人）
- ・ 500時間研修の意義や受講者の需要が明確でない。多様な研修体系を構築するのならば、民間法人において実施することが望ましい。（宮山仕分け人）

【⑤法人で事業継続するが、更なる見直しが必要（実施方法の見直し・交付金の削減など）】

- ・ 研修の位置づけが曖昧な面があり、より研修におけるメリットの明確化が必要。今後は外国人労働力を含めた労働力化も検討されてもいいのではないか。（高田仕分け人）
- ・ インターネット等で様々な情報が入手できるので、研修コーディネート業は必要が乏

しい。(赤沼仕分け人)

2 組織・運営体制

改革案では不十分 6人	—
改革案が妥当 0人	—

<具体的な意見>

- ・ 組織の収束案（クローズ）の策定を考えるべきと思う。(木全仕分け人)
- ・ 事業（講習 etc）そのものを目的化するのではなく、介護現場全体の底上げに結びつける事業に特化すべきだが、所詮は市場性。(山内仕分け人)
- ・ 法人としての役割を果たされたものとして最低限の部分を残して自治体に委ねてもよいと考える。目的と成果を明確にした上で次のステップへ向けて今後の介護センターの有り様を検討すべき。(山内仕分け人)
- ・ 1-①、②を前提にすると組織自体の再編は避けられない。(菊池仕分け人)
- ・ 一定の導入を果たした後は、都道府県などへの委託も考えられる。また、他の労働部署での対応も検討されるべき。介護労働に関しては国全体の観点から処遇面も含めたトータルな制度設計が必要。(高田仕分け人)
- ・ 初期の目的から次の段階へ移行する段階である。場合によっては新しい組織にする必要がある。介護労働者の処遇改善のための政策提言に取り組むべき。(高田仕分け人)
- ・ 現場の事業所をきっちり指導することが必要。雇用安定事業は地方自治体の、能力開発事業には民間の活用を考えた方がよい。(宮山仕分け人)
- ・ 必要かつ効果的な事業に限定し、組織的体制もこれに見合ったものとすべきである。役職員に占める公務員出身者が多いことは国民の批判を招かざるを得ない。さらに改善が必要。(赤沼仕分け人)
- ・ 介護職員の処遇改善に取り組んでいることに意義はある。しかしながら、介護センターがやらなければいけないという意味がわからない。例えば、雇用・雇用能力開発機構でもできる。(赤沼仕分け人)

行政刷新会議「事業仕分け」(抄)

(財)介護労働安定センター(交付金)

交付金の廃止

事業廃止 6名

実施主体を民間・地方等に変更 1名

内容の見直しを行う 4名

予算要求の圧縮 4名(うち～20% 1名、～30% 1名、～50% 2名)

(注:重複あり)

とりまとめ内容

(財)介護労働安定センター(交付金)

この財団法人に交付金を交付するという形で事業を行うというやり方については、廃止。(財)介護労働安定センターが、財団法人として独自に事業をされるということについては、しっかりといい仕事をしていただきたい。

雇用戦略・基本方針 2011（抄）

Ⅱ. 2011年度における主要政策

（３） 雇用を「守る」

③ 労働保険特別会計による事業

- ・ 労働保険特別会計の雇用保険二事業（特定求職者雇用開発助成金、若年者等正規雇用化特別奨励金、産業雇用安定センター補助金、介護労働安定センター交付金等）及び社会復帰促進等事業（未払賃金立替払制度、被災労働者への義肢・車椅子の支給、アスベストによる健康障害防止対策等）は、労働者保護や雇用のセーフティネット対策としての重要な役割や労使の議論を積み重ねてきた経緯を踏まえるとともに、行政刷新会議の指摘を踏まえた無駄の排除の徹底の観点から点検を行い、より効率的・効果的な事業として、必要な見直しを行った上で、今後とも実施する。

厚生労働省独立行政法人・公益法人整理合理化委員会報告書(抄)

Ⅱ. 公益法人

制度・慣行、契約などの問題に対し“横串”する形で、以下のように整理合理化を図る。

①

全指定法人は、指定根拠法令の検討を通して、その在り方を全面的に見直す。その検討は、関係する審議会等で行うこととする。指定根拠法令を存置する場合には、その指定先選定理由の情報公開、プロポーザル方式を含む参入要件、新たな指定基準など「新ルール」を制定する。

全国に 1 つの法人を指定して業務を実施させる指定法人については、介護労働安定センターを代表としてヒアリングを行ったが、そこからは指定された当時とは社会のニーズや状況が変化しており、それに応じて指定法人としての業務内容も逐次見直されているとの説明があった。

各指定法人を取り巻く時代の要請にも変化があるため、業務内容の見直しもさることながら、指定法人として当該業務を実施するという制度自体も検証が必要と思われる。ただし、当該制度の採否は個々の政策と密接に関わるため、個別の検証が必要であり、この作業は関係審議会等で行うべきと考えられる。

また、特定の法人が既得権として長期にわたり指定による業務を実施するのではなく、より適切な法人が選定されるための環境整備も必要ではないかと考えられる。

②

国家試験、国家資格等の試験料、登録料等については、指定を受けた法人が効率的に事業を行うのに必要な費用を賄うに足りる適正な料金となるよう見直す。

指定を受けて国家試験業務を実施している公益法人の例として、柔道整復研修試験財団及び社会福祉振興・試験センターからヒアリングを行ったが、そこから、試験料を主たる財源として実施される当該業務において、年度別に見て収支差益があることが明らかになった。

このような公益法人は、試験料等を独占的に得られる特別な地位を付与されているものであるため、まずは、試験料等を試験業務のコストを適正に反映したものにすべきであるが、それにとどまらず、現在のコスト自体が適正かという観点からも、その水準を見直す必要がある。

雇用対策基本問題部会報告

財団法人介護労働安定センターに関する指定法人制度の在り方、指定基準の在り方、財団法人介護労働安定センターを指定法人とする妥当性については、同センターが平成 25 年度を目途に交付金依存体質を改めることに向け、財団法人介護労働安定センターの組織や運営の在り方について、別途設置する検討会の結論を踏まえた上で、改めて検討を行うべきである。

検討会は、介護労働に関係する者の意見を幅広く反映するため、介護労働に係る学識経験者、使用者代表、労働者代表、介護事業者から構成するべきである。

介護職員の推移と見通し

○ 介護保険制度の施行後、介護職員数は増加し、10年間で倍以上となっている。また、2025年には、介護職員は更に1.5倍以上必要と推計されている。

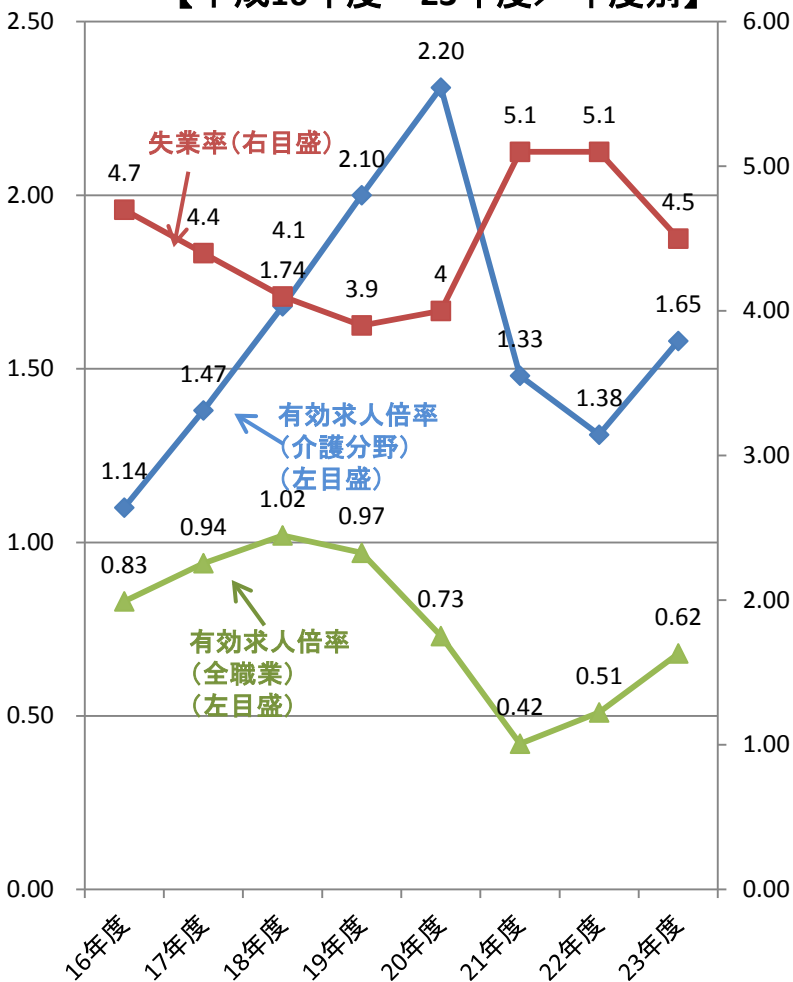
	平成12年度 (2000年度)		平成24年度 (2012年度)		平成27年度 (2015年度) <u>(推計値)</u>		平成37年度 (2025年度) <u>(推計値)</u>
介護職員	55万人		149万人		167～176万人 (164～172万人)		237～249万人 (218～229万人)

【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」、「医療・介護に係る長期推計」
（注1）平成27年度・平成37年度の数値は社会保障・税一体改革におけるサービス提供体制改革を前提とした改革シナリオによる。（）内は現状をそのまま将来に当てはめた現状投影シナリオによる数値。
（注2）2015年、2025年の推計値に幅があるのは、非常勤比率の変動を見込んでいることによるもの。

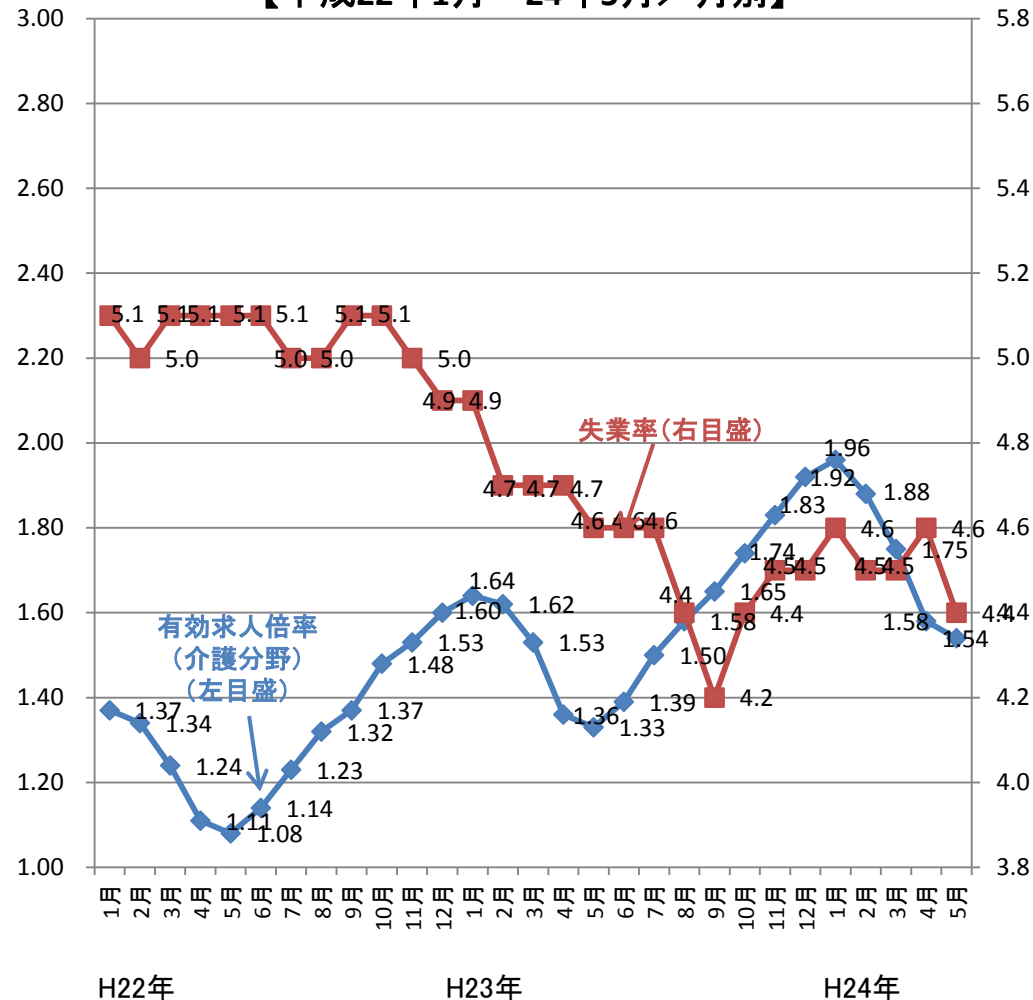
(平成22年10月1日現在)				介護保険施設			居宅サービス等		
	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤
介護職員	133.4万人	80.1万人 60.0%	53.3万人 40.0%	33.9万人	28.1万人 83.2%	5.7万人 16.8%	99.5万人	51.9万人 52.1%	47.6万人 47.9%

介護関係職種の有効求人倍率の動き

有効求人倍率(介護分野)と失業率
【平成16年度～23年度／年度別】



有効求人倍率(介護分野)と失業率(季節調整値)
【平成22年1月～24年5月／月別】

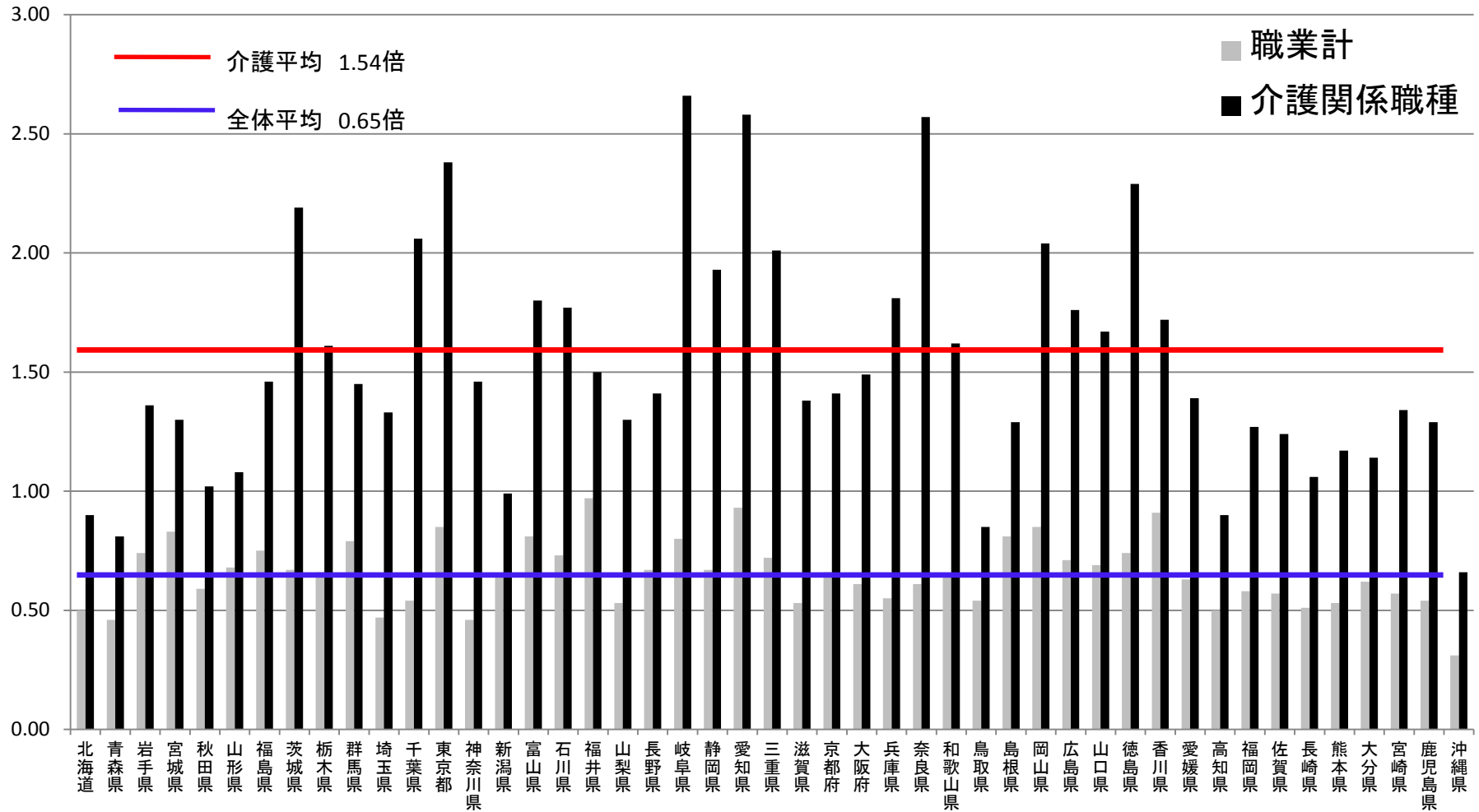


(出典) 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

※平成22年度の失業率は東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査の実施が困難な状況となっており、当該3県を除く結果となっている。

都道府県別介護関係職種の有効求人倍率

都道府県別有効求人倍率(平成24年5月)

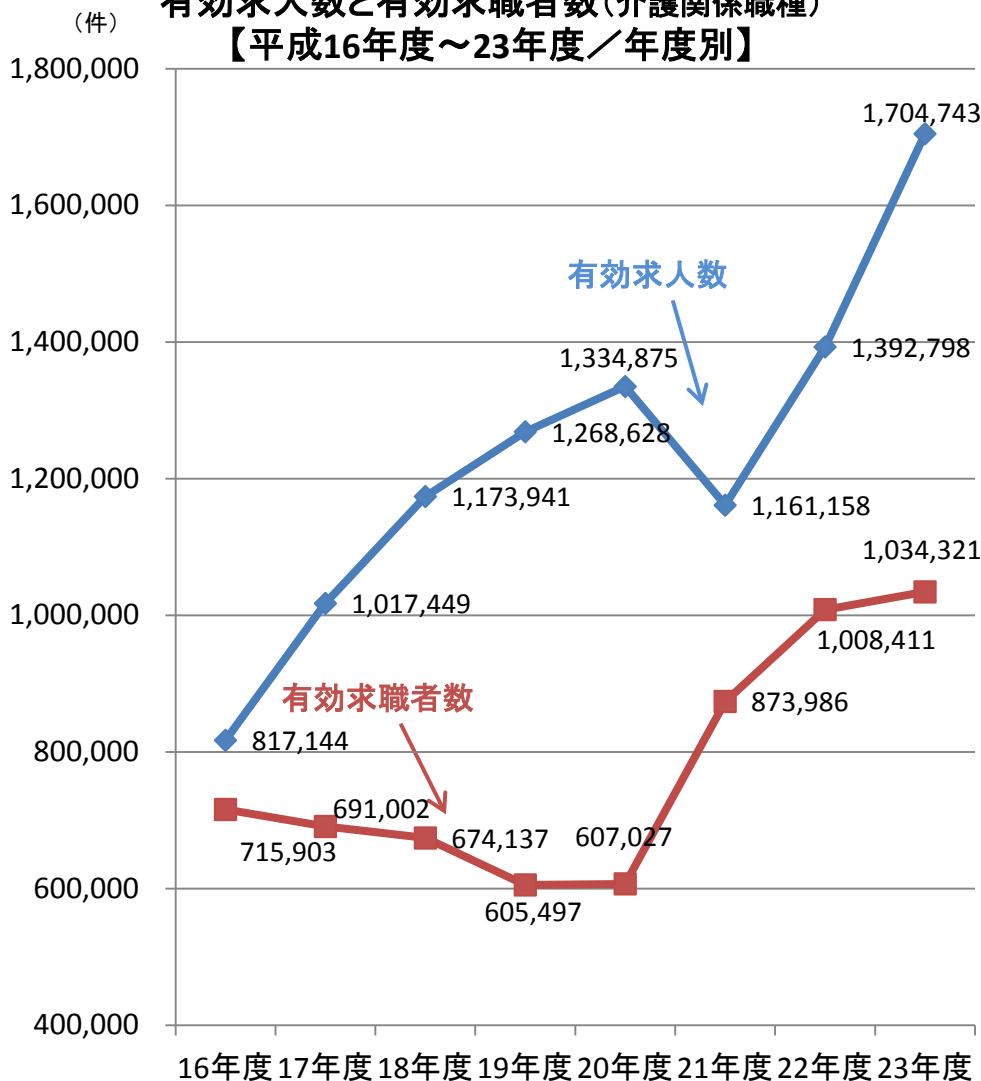


(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

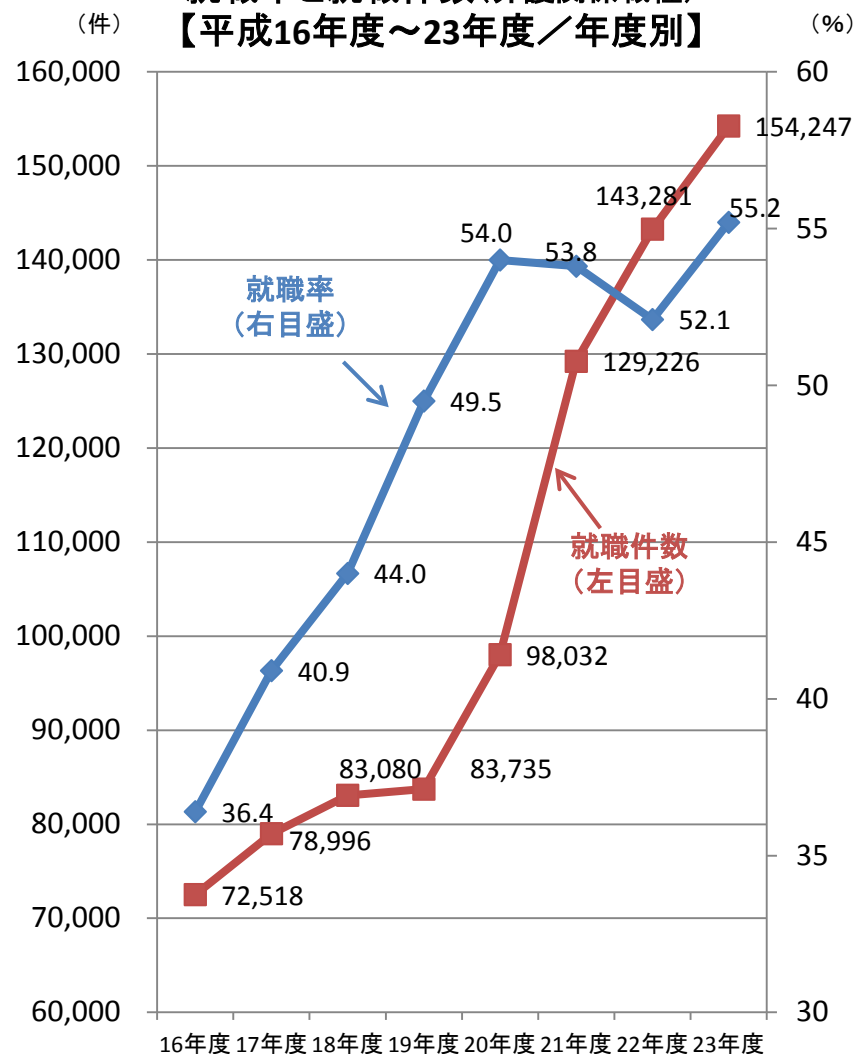
(注) 介護関連職種は、ホームヘルパー、介護支援専門員、介護福祉士等のこと。

求人数、求職者数、就職者数等

有効求人数と有効求職者数(介護関係職種)
【平成16年度～23年度／年度別】



就職率と就職件数(介護関係職種)
【平成16年度～23年度／年度別】



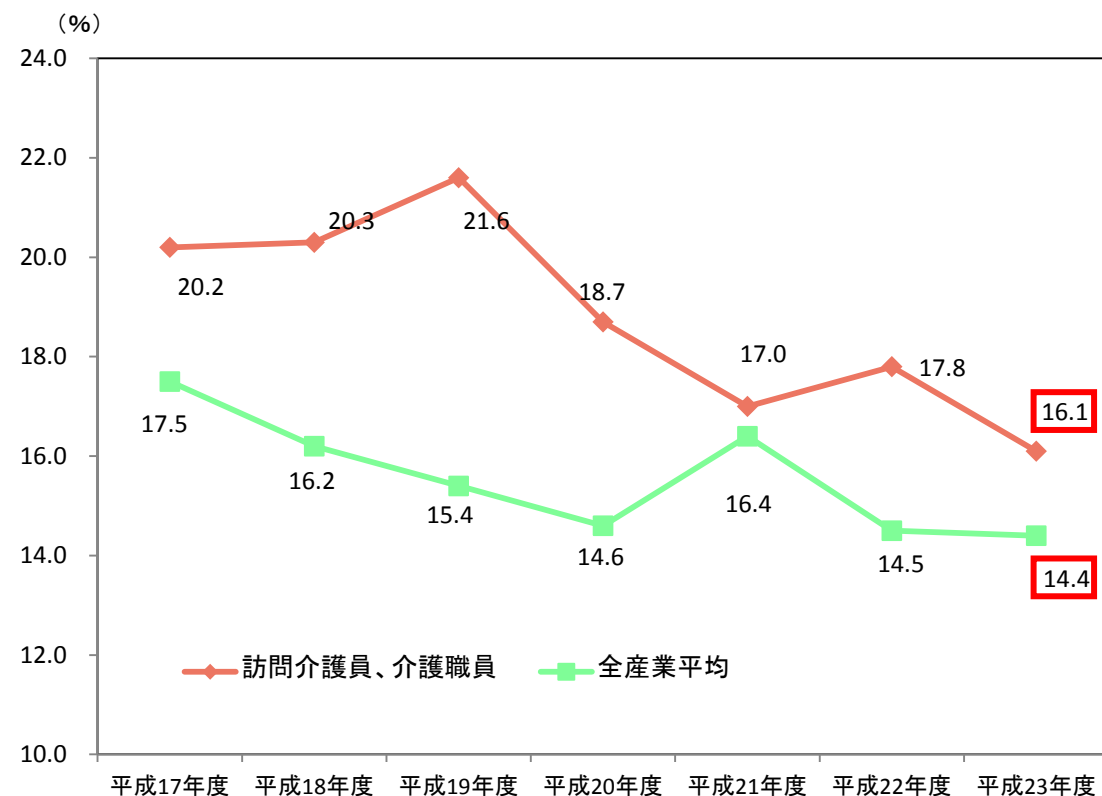
(出典) 厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) 1. 就職率＝就職件数／新規求職者数

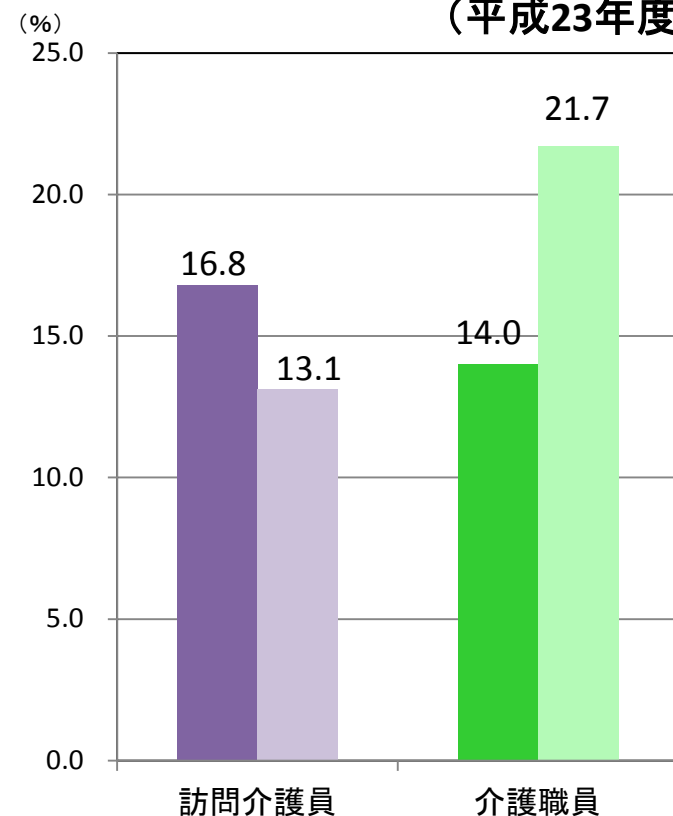
2. 介護関係職種＝福祉施設指導専門員、福祉施設寮母・寮父、その他の社会福祉専門の職業(介護福祉士、社会福祉士等)、家政婦(夫)、ホームヘルパーの合計

離職率の状況

介護労働者の離職率と全産業平均の離職率



職種・就業形態別の離職率 (平成23年度)



左側(濃い色): 正社員 右側(薄い色): 非正社員

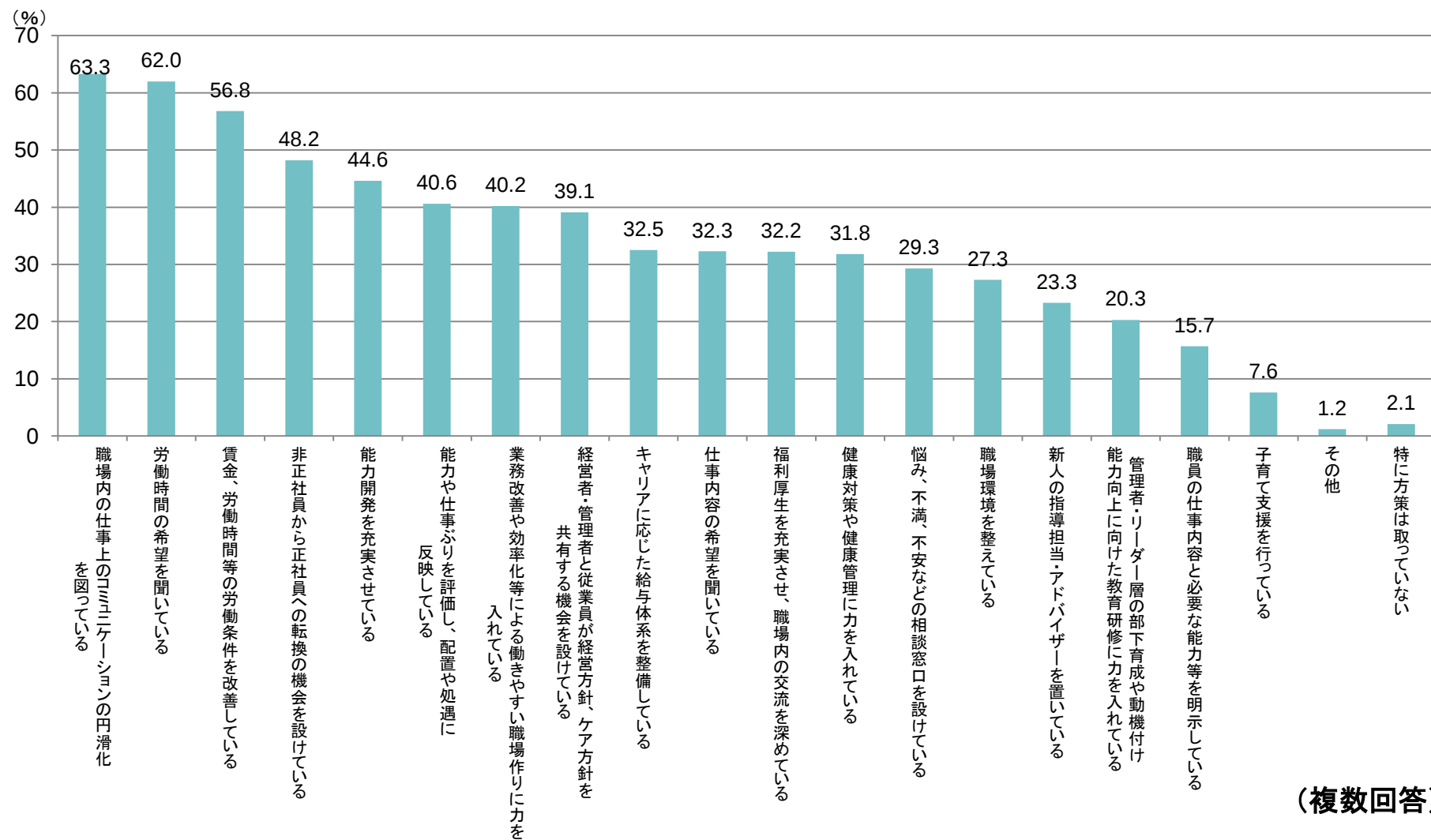
【出典】産業計の離職率: 厚生労働省「雇用動向調査」、介護職員の離職率: (財)介護労働安定センター「平成23年度介護労働実態調査」

(注1) 離職率 = 1年間の離職者数 ÷ 労働者数

(注2) 全産業平均: 雇用動向調査における一般労働者(「常用労働者(期間を定めず雇われている者等)」のうち、「パートタイム労働者」以外の労働者)。

(注3) 訪問介護員とは介護労働実態調査における「訪問介護員」をいい、介護職員とは同調査における「介護職員(訪問介護以外の介護保険の指定事業所で働き、直接介護を行う者)」をいう。

早期離職防止や定着促進のための方策



【出典】(財)介護労働安定センター「平成23年度介護労働実態調査」

介護労働者の過不足状況

「適当・不足」とする事業所の推移

	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
適当(全体)	39.5%	36.5%	52.3%	48.8%	46.1%
不足(全体)	59.7%	63.0%	46.8%	50.3%	53.1%
訪問介護員	75.2%	75.2%	64.3%	65.9%	70.3%
介護職員	55.7%	55.5%	38.4%	40.4%	44.9%

【出典】(財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」

注1: 回答事業所のうち、「大いに不足」「不足」「やや不足」とした事業所の割合。「不足」とは、募集する必要のある状態をいう。

注2: 「訪問介護員」「介護職員」は、職種別の過不足感を聞いたときに、注1のように回答した事業所の割合。

市区町村別

		政令指定都市、東京23区(1)	(1)以外の市・区	町・村、その他
適当	訪問介護員	21.2%	29.2%	41.3%
	介護職員	49.4%	53.1%	53.7%
不足	訪問介護員	78.3%	69.8%	57.5%
	介護職員	48.6%	44.1%	44.0%

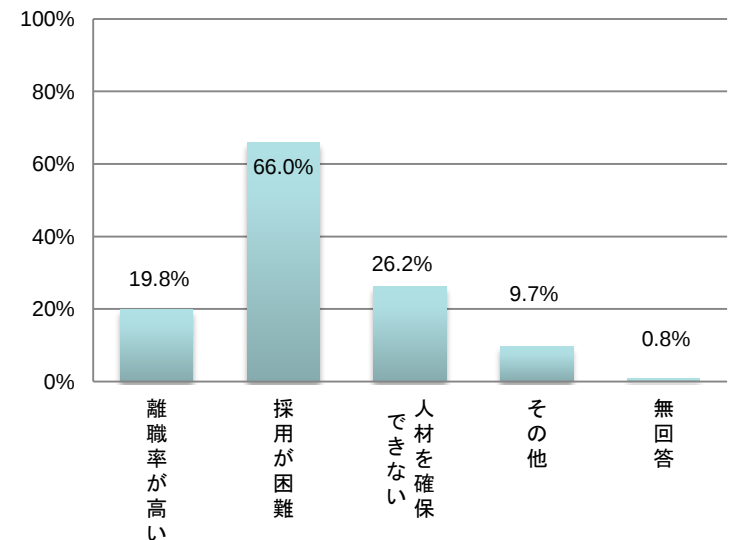
【出典】(財)介護労働安定センター「平成23年度介護労働実態調査」

事業所規模別

		10人以下	10~19人	20~49人	50~99人	100人以上
適当	訪問介護員	36.0%	25.9%	25.4%	34.6%	29.0%
	介護職員	61.6%	56.0%	48.4%	47.2%	42.1%
不足	訪問介護員	61.7%	73.4%	74.1%	64.4%	71.0%
	介護職員	36.2%	41.6%	49.0%	50.4%	53.6%

【出典】(財)介護労働安定センター「平成23年度介護労働実態調査」

「不足」している理由



【出典】(財)介護労働安定センター「平成23年度介護労働実態調査」

介護労働者の賃金

介護労働者の職種別所定内賃金

(単位 円)

	月給の者		日給の者		時間給の者	
	平成23年度	平成22年度	平成23年度	平成22年度	平成23年度	平成22年度
全体	216,086	216,494	8,323	8,269	1,086	1,116
訪問介護員	188,975	189,718	8,313	7,882	1,235	1,249
サービス提供責任者	224,791	224,791	7,663	7,796	1,127	1,202
介護職員	195,247	196,142	7,648	7,550	898	896
看護職員	264,395	262,717	10,184	9,902	1,380	1,384
介護支援専門員	254,527	254,098	8,565	9,444	1,237	1,275
生活相談員または支援相談員	237,230	236,526	7,346	8,213	969	966

【出典】(財)介護労働安定センター「平成23年度 介護労働実態調査」

産業別の賃金(常勤労働者)

	平均年齢(歳)	勤続年数(年)	きまって支給する現金給与額(千円)
産業計	41.5	11.9	323.8
医療・福祉	39.7	8.0	295.9
社会保健・社会福祉・介護事業	40.0	7.1	239.5

【出典】厚生労働省「平成23年賃金構造基本統計調査」

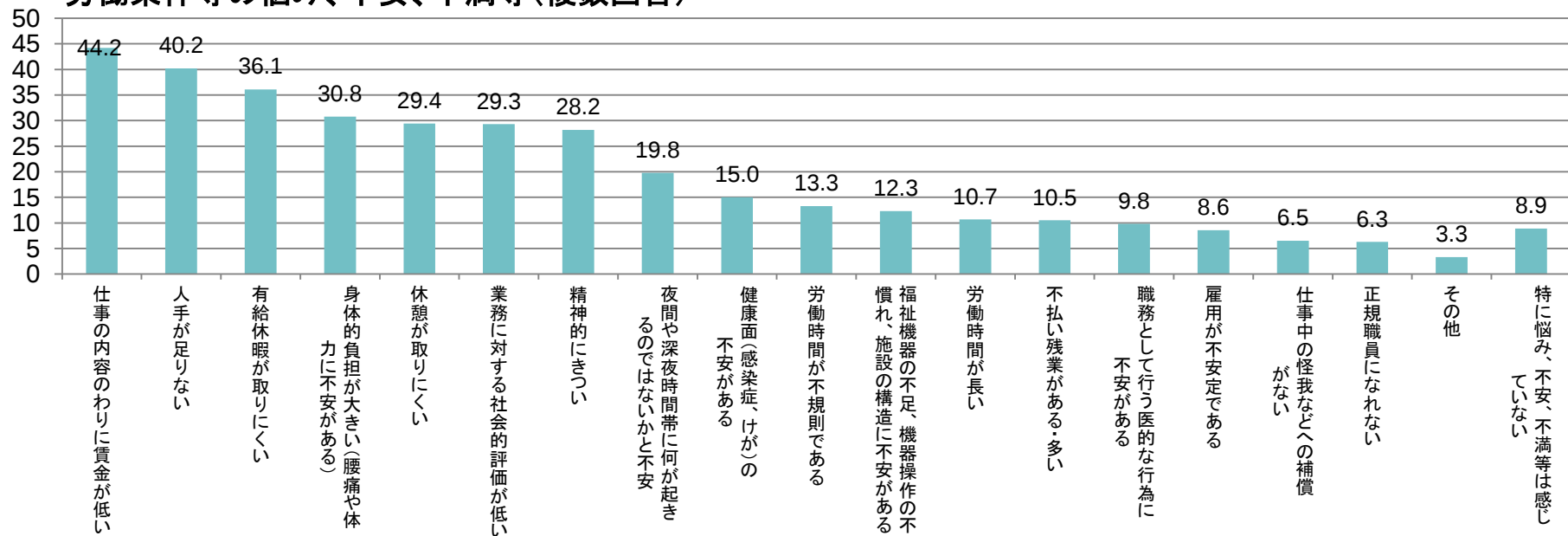
注1)常勤労働者とは、賃金構造基本統計調査の一般労働者(短時間以外の労働者)をいう。短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は、1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

2)きまっ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。

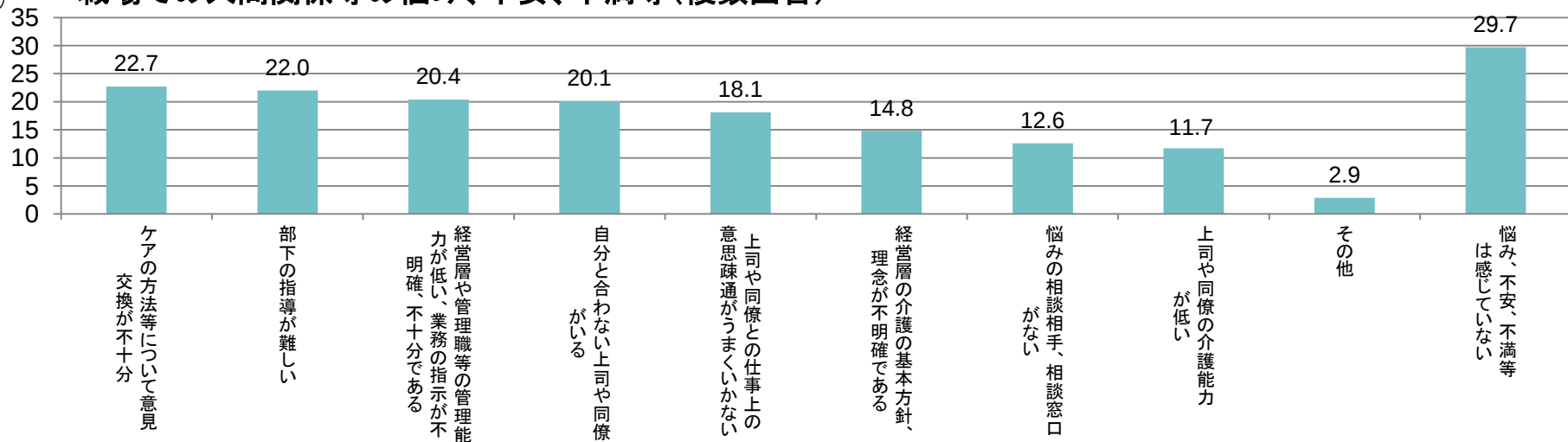
介護労働者の悩み・不安・不満等

(%) 労働条件等の悩み、不安、不満等(複数回答)



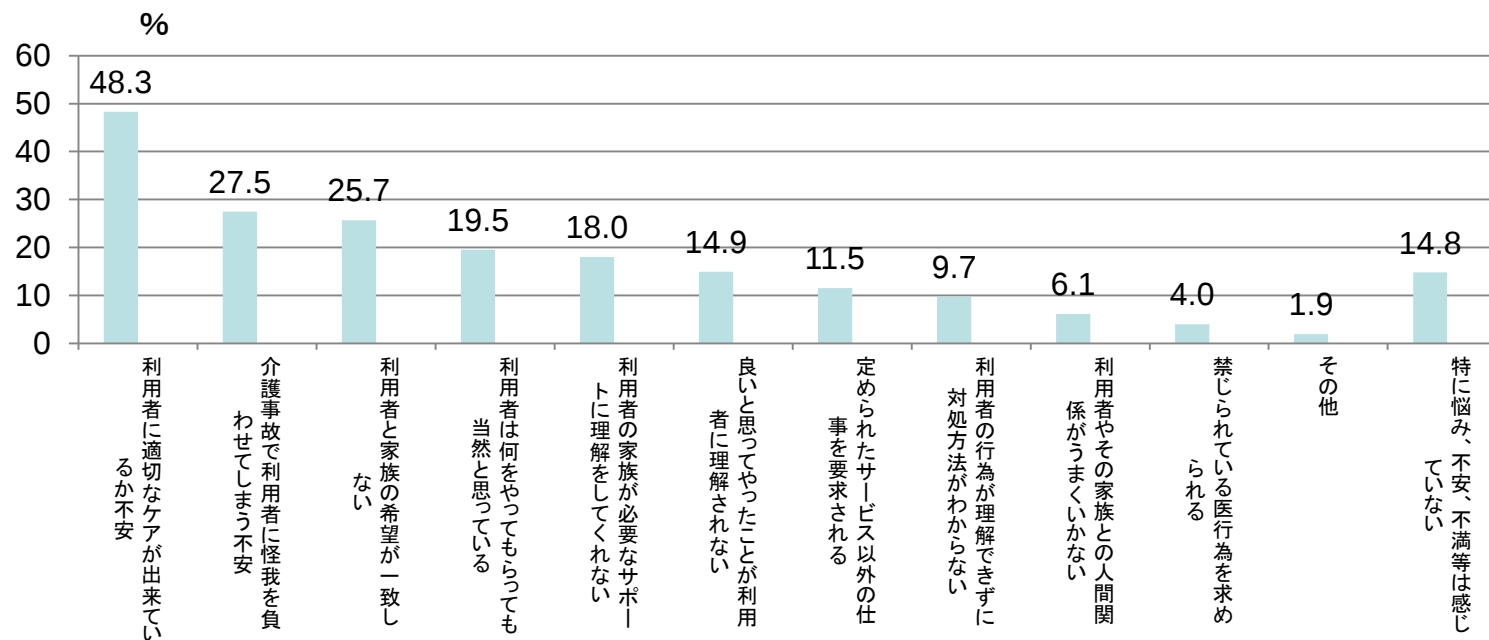
【出典】(財)介護労働安定センター「平成23年度介護労働実態調査」

(%) 職場での人間関係等の悩み、不安、不満等(複数回答)



【出典】(財)介護労働安定センター「平成23年度介護労働実態調査」

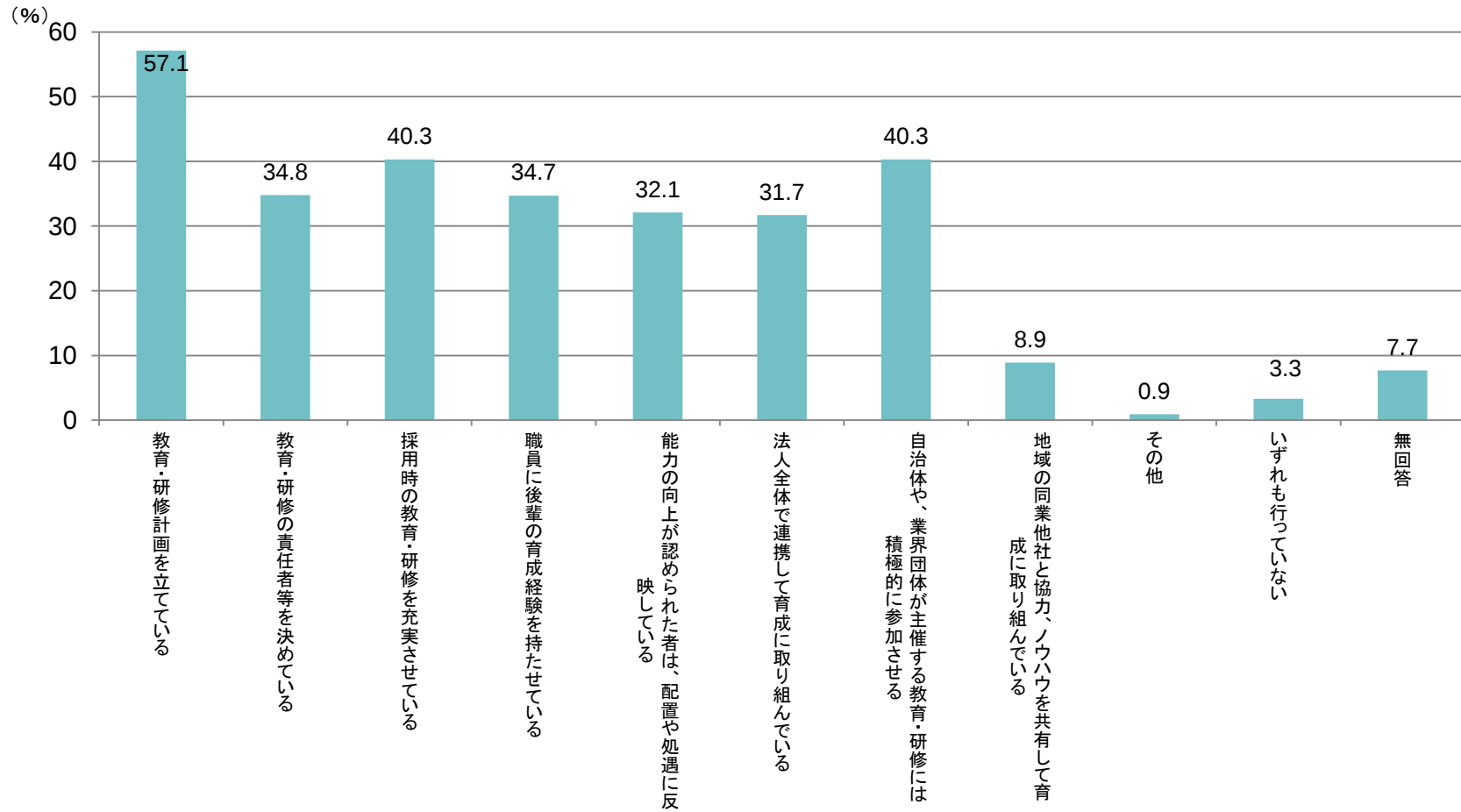
利用者及びその家族についての悩み、不安、不満等(複数回答)



【出典】(財)介護労働安定センター「平成23年度介護労働実態調査」

介護事業所における教育訓練に関する取り組み状況

人材育成の取り組みのための方策(複数回答)



介護労働安定センターに係るヒアリング調査概要

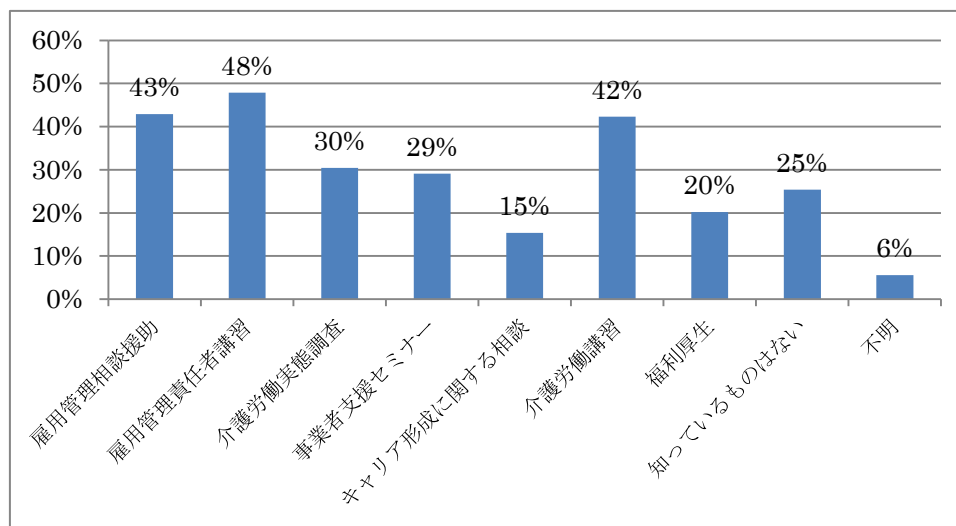
	実施日	所在地	形態	介護労働安定センターの支援内容	介護労働安定センターに求めること
事業所 A	11月28日	東京都	訪問系	○22年度各種講習会・相談などの事業案内 ○介護労働シンポジウムへの参加依頼 ○研修コーディネート事業説明・指導 ○ケアワーカー傷害補償手続の案内 など	○介護事故への対応支援 ○各都道府県にある拠点の維持
事業所 B	11月28日	千葉県	訪問系	○雇用管理・研修計画についての相談援助などを行い 就業規則を作成した	○対人技法の研修を実施してほしい ○介護労働者のメンタルヘルス対応
事業所 C	11月29日	神奈川県	施設系	○雇用管理責任者講習	○介護センターには事業者の声を自治体に取り次いでほしい。 ○介護労働者のメンタルヘルス対応
事業所 D	12月6日	新潟県	訪問系 施設系	○雇用管理コンサルタントによる相談援助 (人事考課制度整備)	○介護事故への対応支援 ○東京で活躍する講師の研修を地元で受けたい
事業所 E	12月9日	大阪府	施設系	○雇用管理に係る相談援助 (就業規則等諸規程整備、時間外手当の見直し等)	○中高生に介護の仕事について語りたいので仲介をしてほしい ○「なぜ介護の現場で働くのか」という意味を学ばせる研修の実施
事業所 F	12月12日	大分県	施設系	○雇用管理責任者講習 ○研修コーディネート事業 など	○外国人労働者を受け入れる時の体制作りなど研修の充実 ○発信型の情報提供 ○育休、産休等の代替要員の派遣
事業所 G	12月14日	静岡県	施設系	○介護職員基礎研修 など	○介護労働者のメンタルヘルス対応 ○地元同業者の賃金水準を教えてほしい

介護労働安定センターに係るニーズの把握に関する主な調査結果

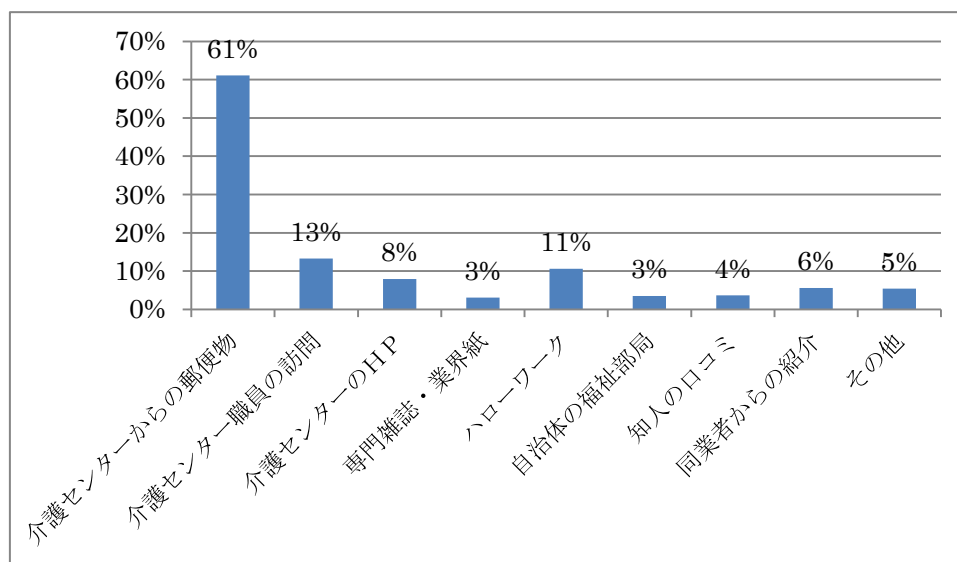
〈介護労働安定センターの認知度〉

知っている・・・66% 知らない・・・33% 不明・・・1%

〈認知されているサービス〉複数回答 全事業所が回答



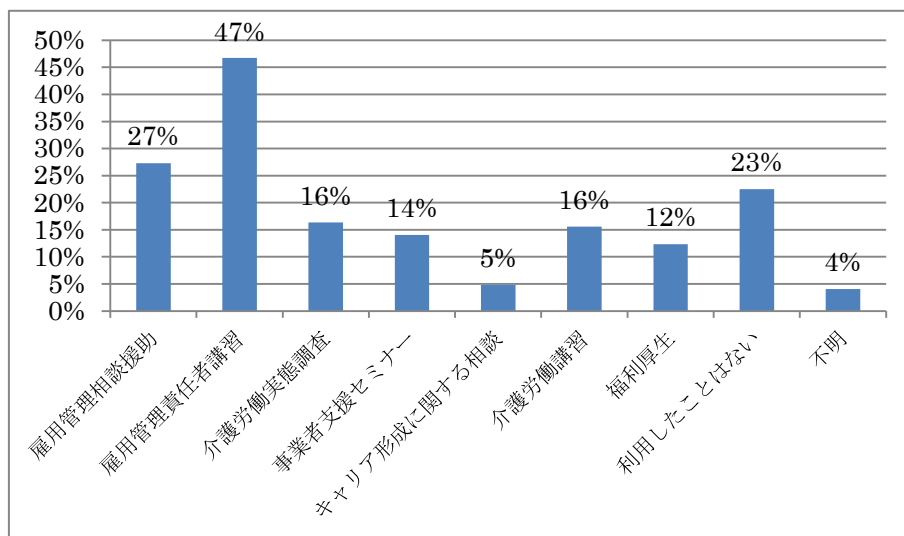
〈介護センターを知ることとなったきっかけ〉 知っているものがある事業所が回答



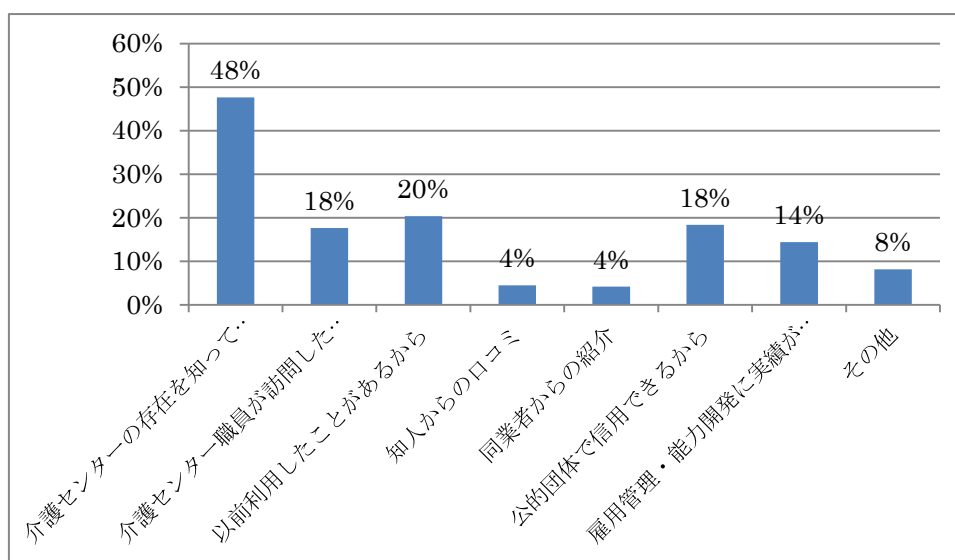
その他の記述

- ・ホームヘルパー2級の研修を受けたので
- ・社労士の紹介で
- ・助成金を申請したから

〈利用したことがあるサービス〉複数回答 知っているものがある事業所が回答



〈利用した理由〉複数回答 利用したものがある事業所が回答



その他の記述

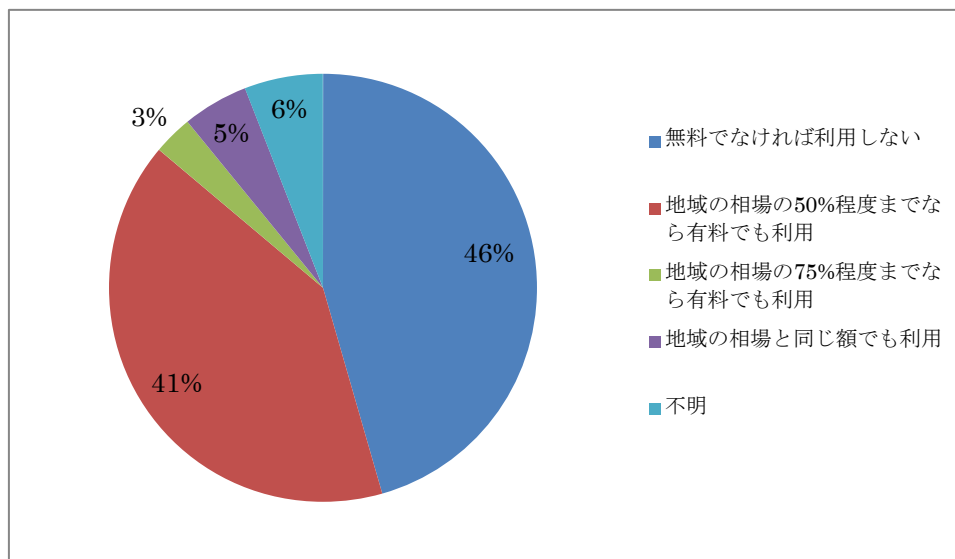
- ・受講したい講習だったから
- ・ハローワークから紹介されたから
- ・安価だったから
- ・無料だったから

〈利用した際の満足度〉「利用したことがある」事業所が回答

満足した・・・78% 不満足だった・・・8%、不明・・・14%

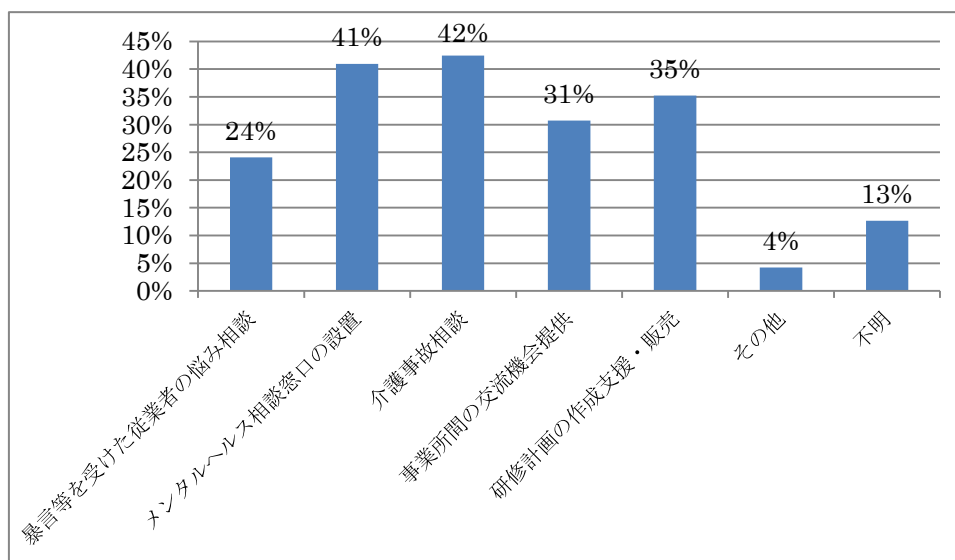
〈今後も介護労働安定センターを利用したいか〉「利用し満足した」事業所が回答
 今後も利用したい・・・93% 今後は利用したくない・・・4%
 不明・・・4%

〈有料になっても使いたい〉「今後も利用したい」事業主が回答



〈介護労働安定センターにあったらいいサービス〉複数回答

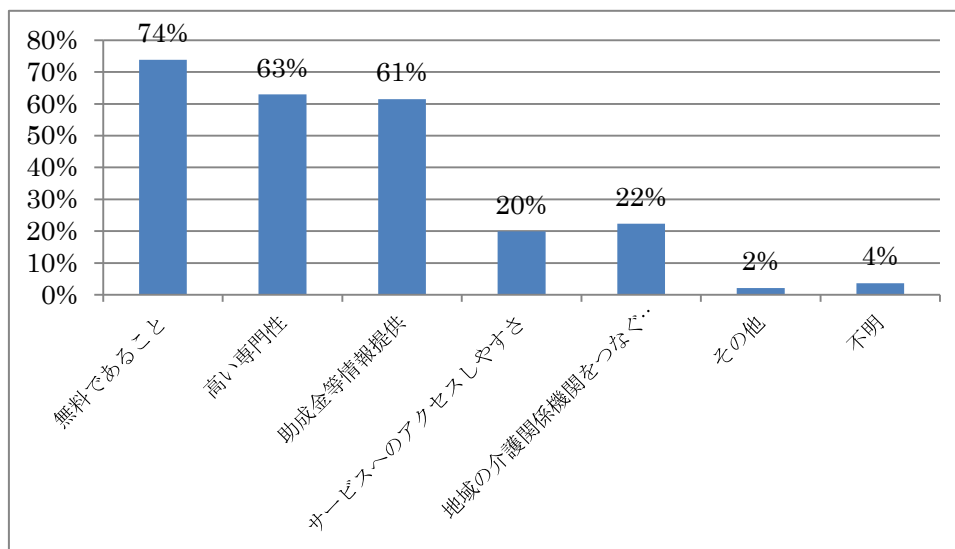
「今後も利用したい」事業主が回答



その他の記述

・面接時にメンタル疾患を持った人の見分け方 ・厚生労働省の帳票など、難しい書類の書き方指導 ・講師希望者の登録とあっせん ・中間管理職向け収支バランス理解のための研修

〈介護労働安定センターに期待すること〉複数回答「今後も利用したい」事業主が回答



その他の記述

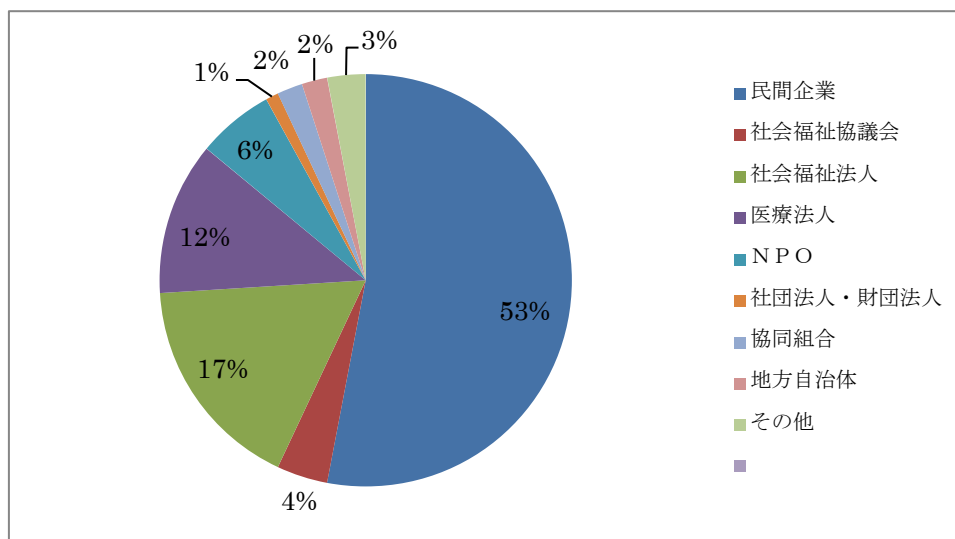
- ・小さな事業所は無料にしてほしい ・就業あっせん
- ・わからないことを明確に教えてほしい ・身近な機関であってほしい

調査対象事業所の概要

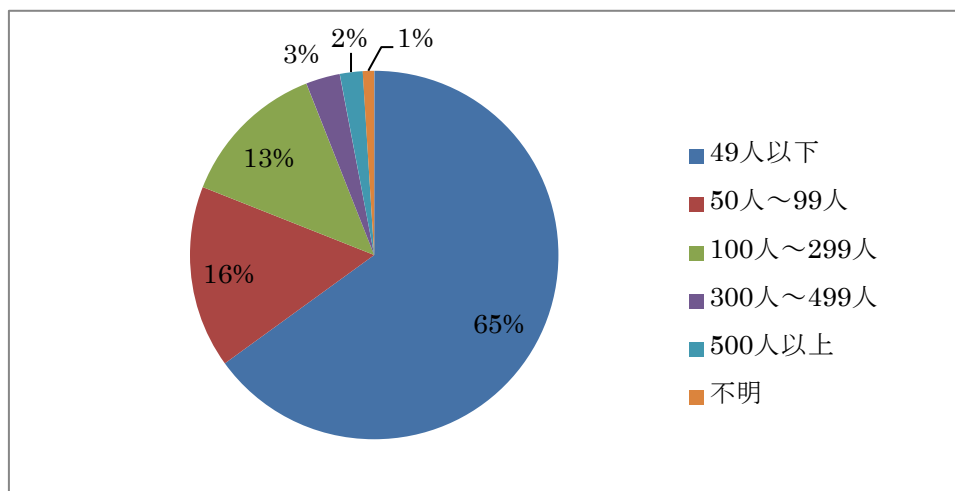
2,000 事業所に調査票を送付したところ、700 事業所から回答があった。

(有効回答数 697 事業所) 回答率 35.0%

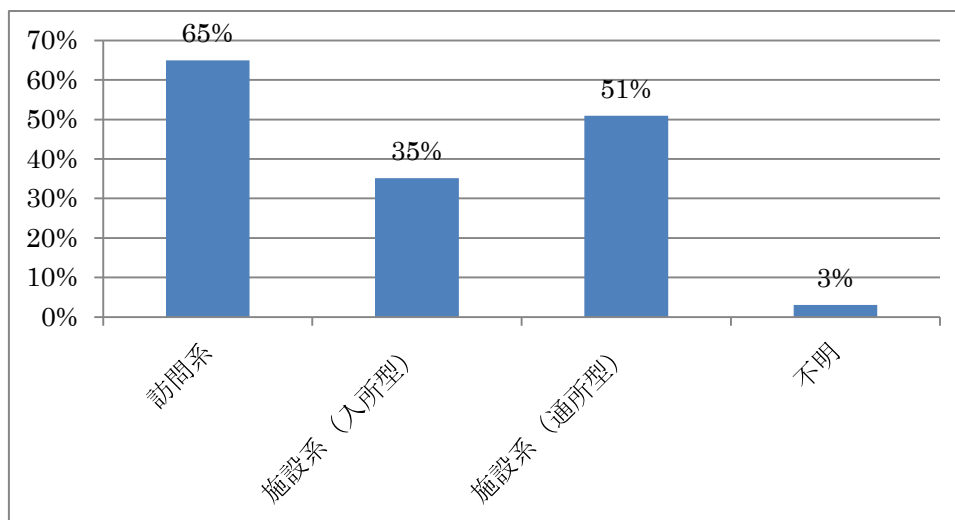
〈法人格（経営主体）〉



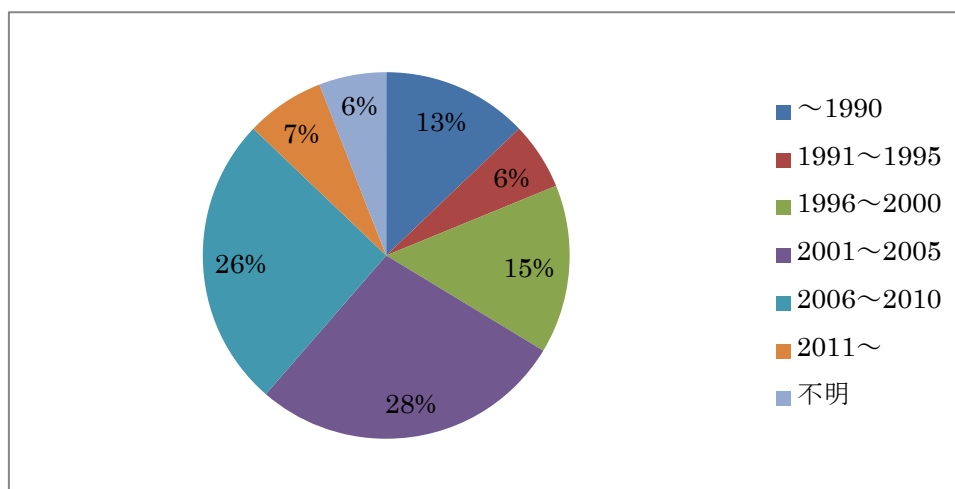
〈従業員規模〉



〈サービス形態〉複数回答



開業時期



介護労働安定センターの「人材の確保」に向けた今後の役割

資料21

交付金(国の代替機能)

多様性

専門性

・基本的な相談援助
(ワンストップ性)

介護労働講習
・基礎研修
・実務者研修

・就職説明会
・ネットワーク、プラットフォーム(魅力ある職場づくりなど、介護に関する話し合いの場)の構築

・労働市場情報
・労災保険の加入促進、健康診断の受診等の促進等

・雇用管理実態調査
・行政への政策提言

・行政機関との窓口(意見集約機能)

全国

地域

・賛助会員加入促進
・介護関連情報に関するメールマガジン配信等インセンティブの向上

・専門的かつ高度な相談
・援助(キャリアパス構築支援)
・雇用管理責任者講習

・都道府県等地域の要請に基づく介護労働者のキャリア形成

・助成金情報、労働市場情報の加工・提供

・研修、セミナー等の周知

・事業所見学会、・インターンシップ促進、・学校と事業所のコーディネート
・他団体(HW、介護福祉士会、民間の教育訓練機関、人材センター等)との連携による事業

・専門性の高い研修(医療行為関係、ターミナルケア、認知症対策、感染症対策、対人技法、人事評価、介護記録研修等)や、セミナー(介護業界紹介セミナー等)の実施及び外部専門家(機関)の紹介

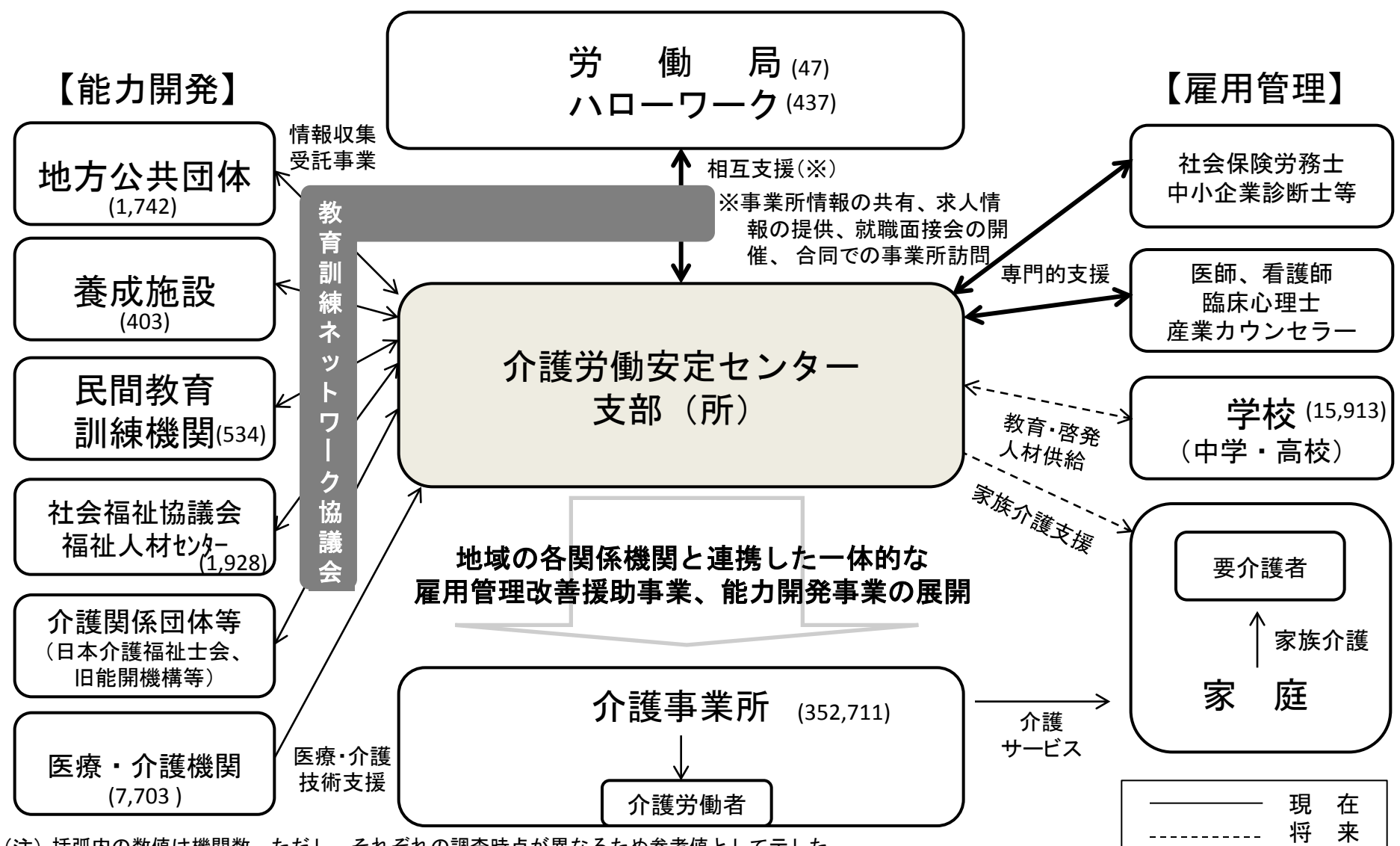
・介護事故対応支援、メンヘル対策、経営支援、IT化支援等専門家(機関)の紹介

※ ゴシック体は現在行っている事業(24年度以前実施分を含む。)

※ 下線付き明朝体は今後実施する事業

自主事業

地域において求められる介護労働安定センターの役割



(注) 括弧内の数値は機関数。ただし、それぞれの調査時点が異なるため参考値として示した。
なお、介護事業所数は平成23年末のWAM NETに掲載された事業者数で用具の販売・貸与等を行っている事業所を含み、学校数は「平成22年度学校基本調査」(文科省)、ハローワーク数は23年度末の本所数、地方公共団体数は平成24年1月4日現在((財)地方自治情報センター)、医療・介護機関数は「平成21年医療施設(動態)調査・病院報告」(厚労省)の一般病院数及び日本介護福祉士会の本部・支部数の合計、養成施設数は平成23年4月1日現在のWAM NETに掲載された施設数、民間教育訓練機関数は平成22年度に実施された基金訓練の介護分野の機関数(厚労省能力開発課調べ)、社協・人材センター数は「平成23年版 厚生労働白書」。

【交付金事業】・・・ 国が、あるべき状態の実現や確保・維持を目指すため、法令の範囲で予算措置した事業

【自主事業】・・・ 介護関係業務に従事する労働者について雇用管理の改善、能力の開発及び向上、労働力の需給調整に対する支援等を行うために必要な事業を実施することにより介護労働者の職業の安定その他福祉の増進に資する事業のうち、交付金以外の事業

ヒアリング調査で聞き取った意見・要望の対応

(ヒアリングでの意見・要望)

(対応区分)

- ・介護事故への対応
- ・経営分析のサービス

経 営 支 援

- ・介護事故への対応
- ・対人技法の研修
- ・有名講師による講演
- ・外国人介護労働者の受入体制作りのための研修
- ・介護技術（バリデーション）等の講習

講 習 ・ 訓 練

- ・介護労働者のメンタルヘルス
- ・育児、産休等の代替要員の派遣
- ・事業所の声の自治体への取次ぎ
- ・中学、高校の教員を対象とした講習
- ・中学生、高校生を対象とした「介護」の意義の教育

直 接 ・ 代替サービス

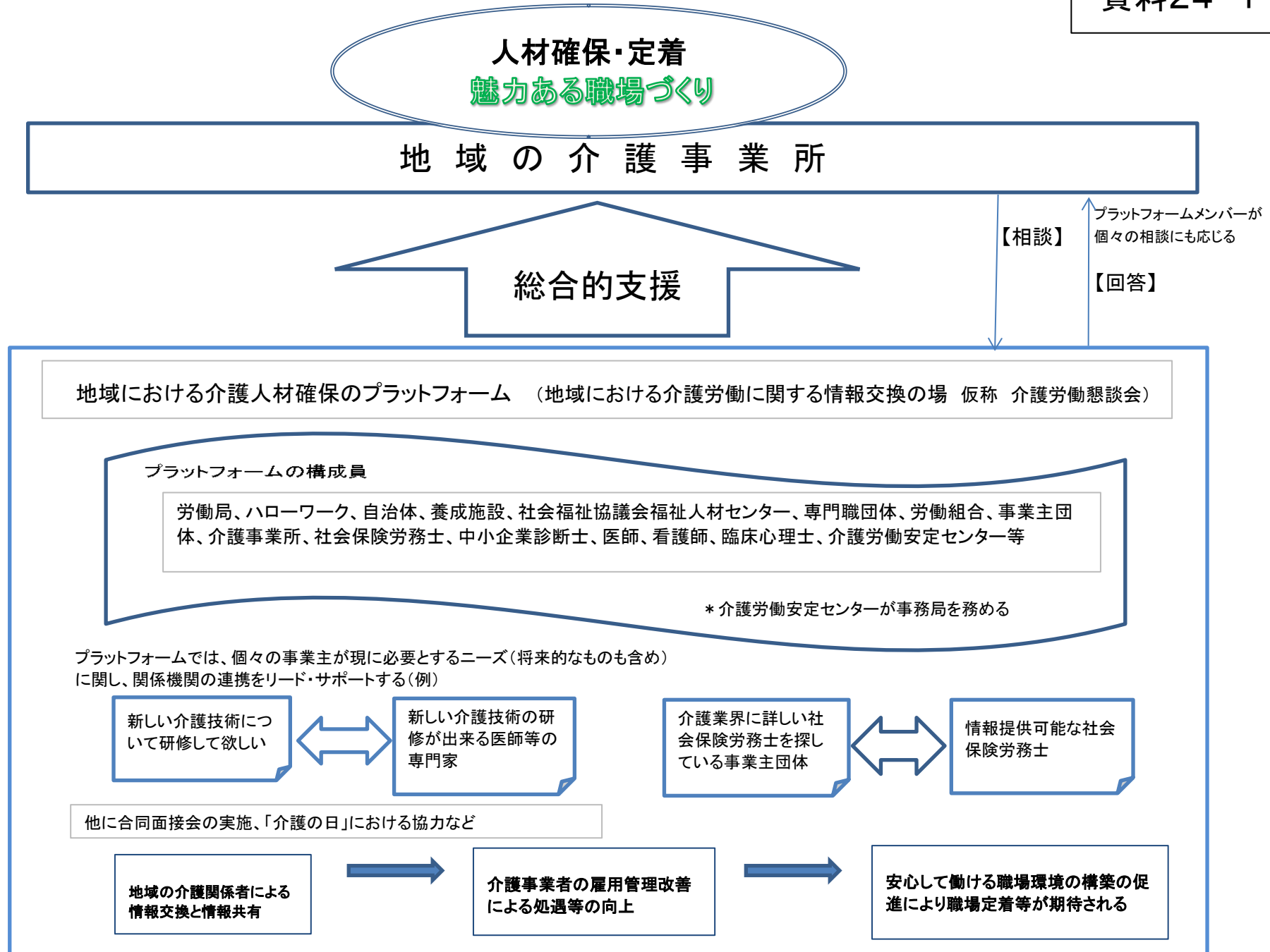
- ・地元同業者の賃金水準を知りたい
- ・情報発信（情報提供）
- ・入所者情報のIT管理化の事例紹介
- ・県、市の研修情報の一元的提供

情 報 発 信 ・ 調 査

特に情報発信は多くの事業所に迅速に必要な情報を提供できるメールマガジン、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス/社会的ネットワークをインターネット上で構築するサービス）といった方法が考えられる。

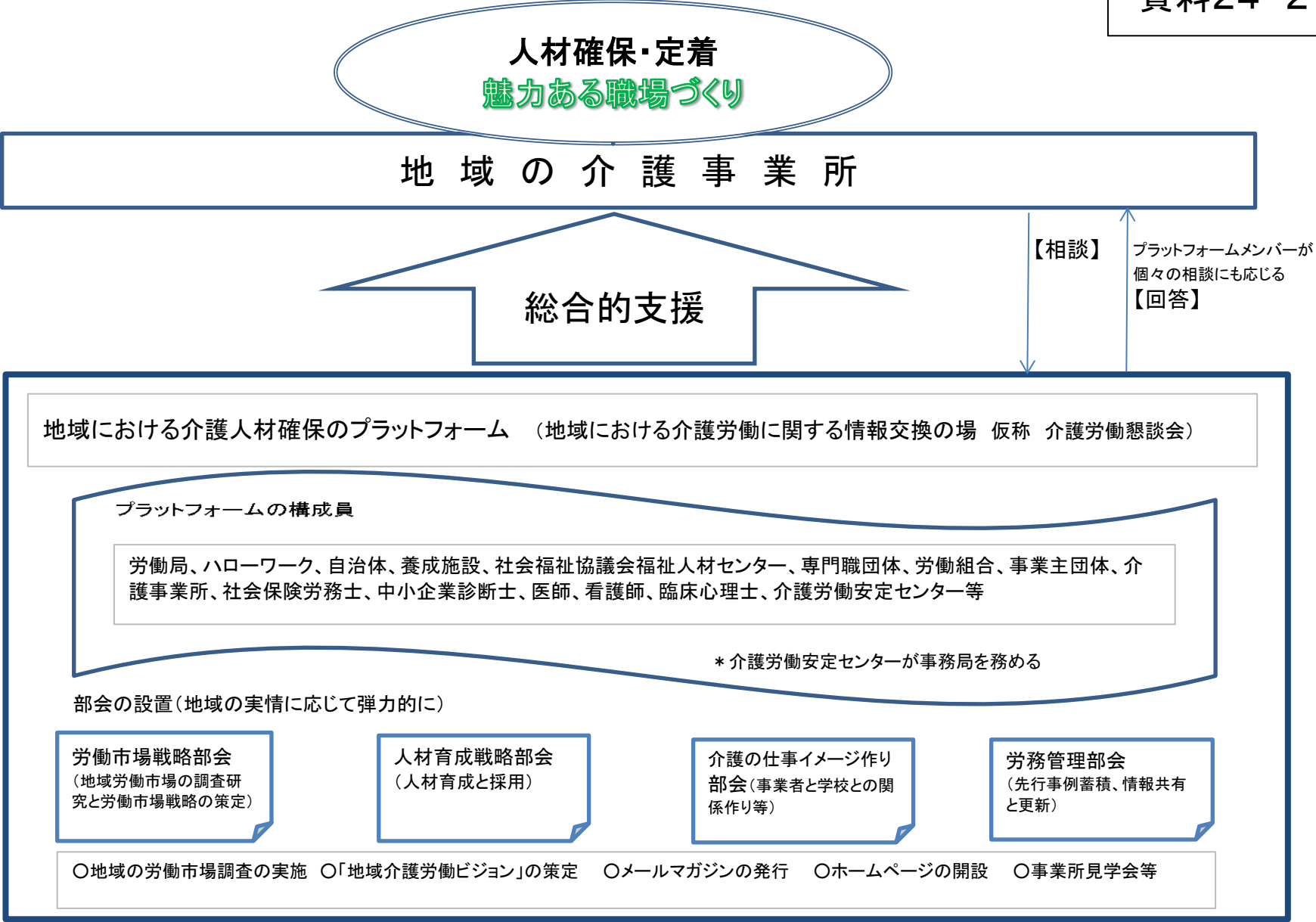
地域における介護人材確保のプラットフォーム(当面の姿)(案)

資料24-1



地域における介護人材確保のプラットフォーム将来像(案)

資料24-2



(財)介護労働安定センターの主な業務実績と交付金額の推移

1・雇用管理改善等援助事業

	平成21年度	平成22年度	平成23年度
交付金額（注）	6.5億円	5.2億円	精査中
相談援助実施件数	121,604件	74,677件	63,665件

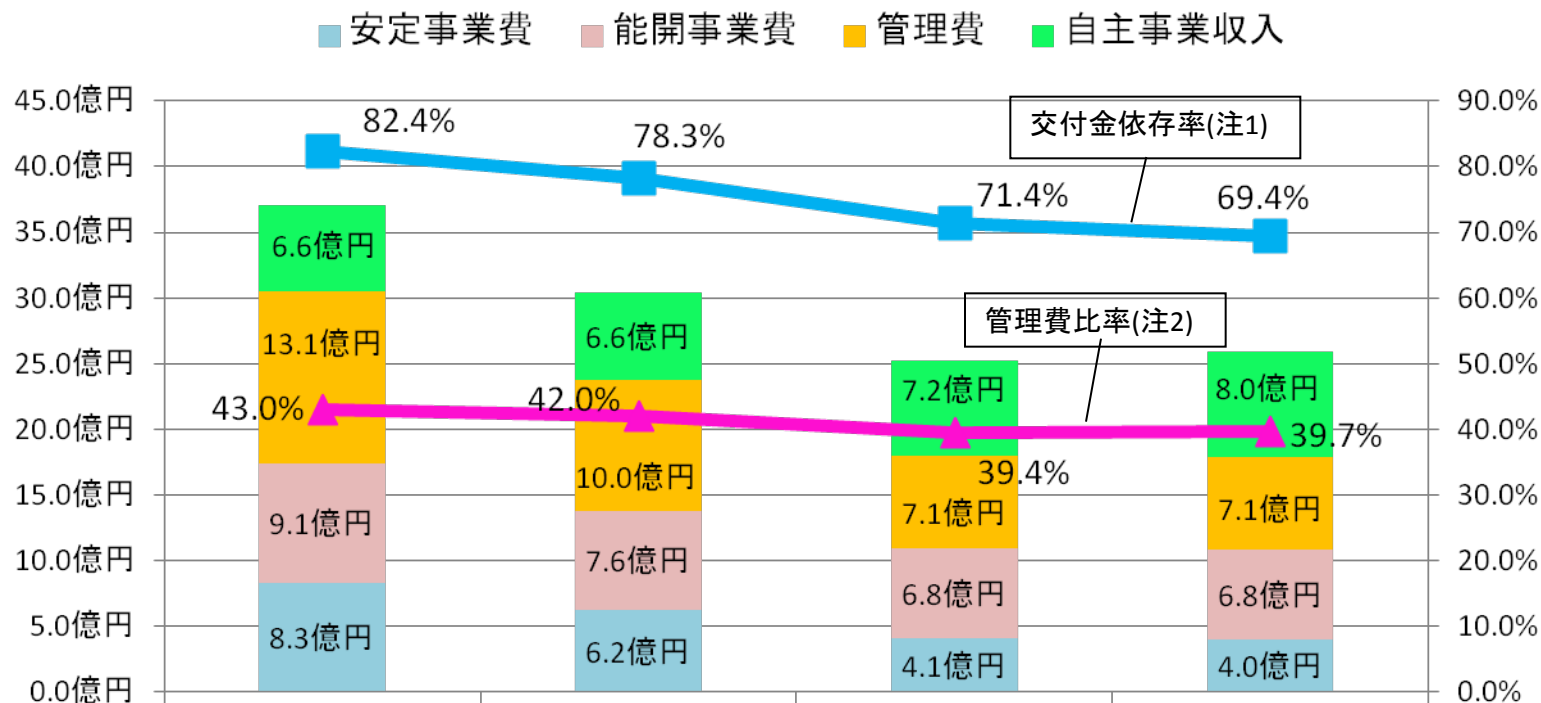
2・介護労働者能力開発事業

		平成21年度	平成22年度	平成23年度
交付金額（注）		8.6億円	6.6億円	精査中
介護職員基礎研修	実施回数	55回	47回	47回
	受講者数	2,203人	1,848人	1,881人
	就職率	86.8%	86.7%	88.8%
研修コーディネート事業相談件数		30,783件	30,898件	29,463件
研修コーディネート事業能力開発セミナー	開催回数	52回	46回	49回
	参加事業所数	1,678社	1,751社	1,605社
	参加者数	2,021人	2,332人	1,991人
	受講者満足度	89.4%	88.7%	89.8%

注 交付金額は決算ベース。

介護労働安定センターの予算・決算の推移

1. 予算ベース



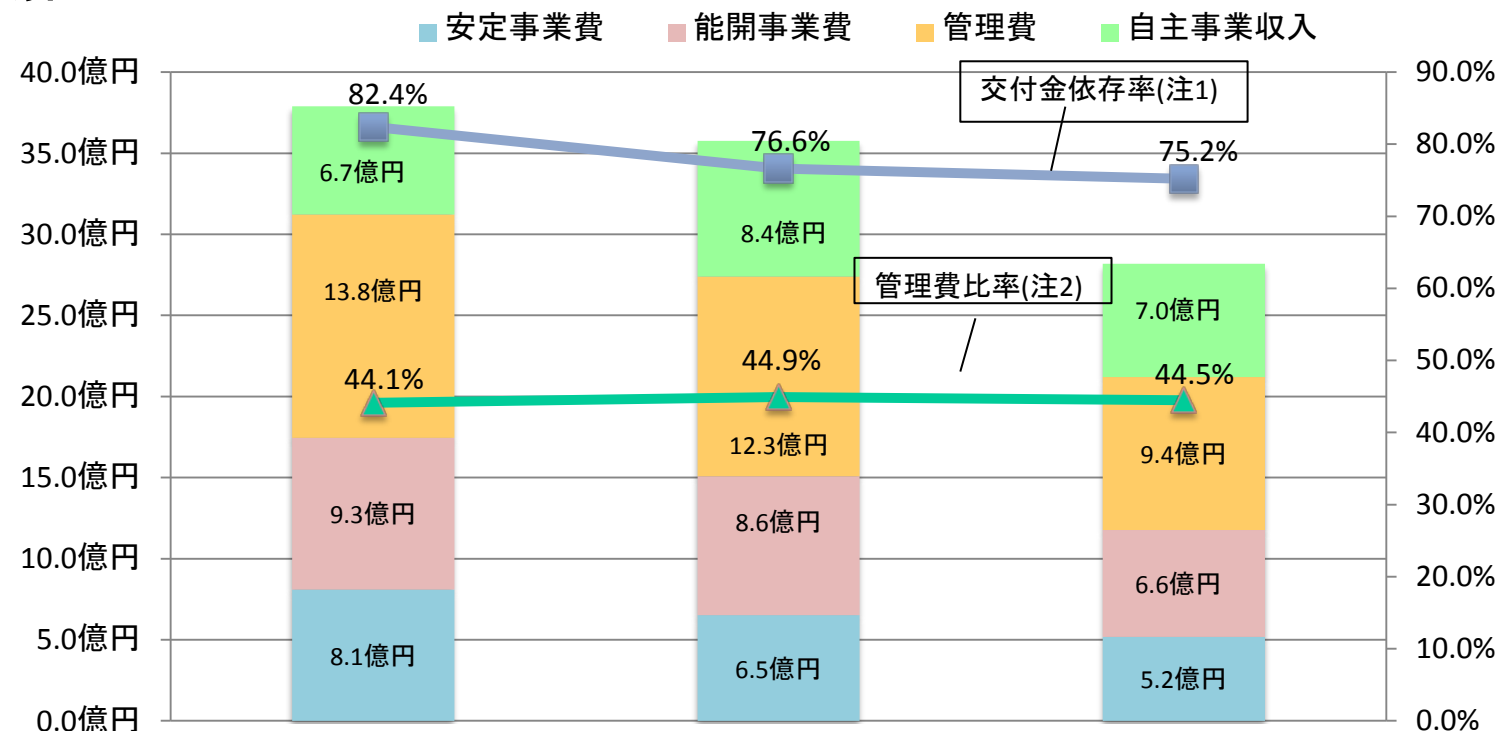
	21年度	22年度	23年度	24年度
自主事業収入	6.6億円	6.6億円	7.2億円	8.0億円
管理費	13.1億円	10.0億円	7.1億円	7.1億円
能開事業費	9.1億円	7.6億円	6.8億円	6.8億円
安定事業費	8.3億円	6.2億円	4.1億円	4.0億円
交付金計	30.5億円	23.8億円	18.0億円	17.9億円
年間収入計(注3)	37.0億円	30.4億円	25.2億円	25.8億円

注1 年間収入に占める交付金額の割合

注2 交付金に占める管理費の割合

注3 収支予算書の事業活動収入の合計。端数処理の関係上、自主事業収入と交付金との合計額と一致しない場合がある。

2. 決算ベース



	20年度	21年度	22年度
自主事業収入	6.7億円	8.4億円	7.0億円
管理費	13.8億円	12.3億円	9.4億円
能開事業費	9.3億円	8.6億円	6.6億円
安定事業費	8.1億円	6.5億円	5.2億円
交付金計	31.2億円	27.4億円	21.2億円
年間収入計(注3)	37.9億円	35.8億円	28.2億円

注1 年間収入に占める交付金額の割合

注2 交付金に占める管理費の割合

注3 決算書における収支計算書の事業活動収入の交付金収入額から交付金の返還支出額を除いたもの。

第4回 介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会議事要旨

1 日時 平成24年7月12日（木） 13:00～15:00

2 場所 中央労働員会507会議室

3 出席者

＜委員＞

是枝座長、伊藤委員、井上委員、因委員、扇田委員、堀田委員

＜事務局＞

藤澤雇用政策課長、志村能力開発課長、福士介護労働対策室長、

小松介護労働対策室長補佐、笹能力開発課長補佐

4 議題：

介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会の中間報告（案）について

＜資料1について＞

○ P1「はじめに」及びP2「1 仕分け等の経緯」について

扇田委員：検討会では、介護労働安定センターが今後どうあるべきかの議論をしている。

報告書の最初に「介護労働安定センターは存続」といった結論を書くべき。また、中間報告はどこに出すのか。

→ 志村課長：雇用対策基本問題部会に報告する。

扇田委員：中間報告に委員名は出さないのか。

→ 是枝座長：資料編の資料2に載せている。

因委員：「はじめに」の8行目に「福祉人材確保の指針が策定された」と書かれているが「改定」の間違いではないか。

→ 志村課長：修正する。

堀田委員：介護労働安定センターが現状で何をやっているのかがわかりにくい。

→ 志村課長：「はじめに」の18行目に「介護労働者の雇用管理の改善、能力の開発・向上、その他の福祉の向上を図るための総合的支援機関」といったコアな業務を書いている。ただし、概要を資料に落とし込むといったやり方は考えられる。

堀田委員：介護労働安定センターのことをよく理解していない人に対しては、概要が必要。

報告書の「3」と「4」を読まないと検討会の方向性がわからない。そのため、「はじめに」の最後のところに1段落付けて、「介護労働安定センターは存続させ、3と4のような専門性を向上させる。また交付金依存体質を〇〇により改善する」などと書いて、資料参照という形で対応するのがよい。

因委員：本日は報告のとりまとめまで行うのか。

→ 是枝座長：本日まで。一言一句は終わった後にメール等で確認する。

○ 「２ 介護労働の現状」について

堀田委員：P 4（２）「離職率、人手不足感、賃金等」で④「有効求人倍率の動き」を入れているが、①「離職率」の前に入れて「安定的に介護労働者を確保できない」と説明した後に、離職率の話につながるようにしたほうがいい。

また、P 4の①「離職率」について、離職率の原因はここに書かれていることだけではないので、この検討会の趣旨が離職率の分析でないのであれば、本文から落としてもいいのでは。

P 5の③「介護労働者の過不足状況」の６行目「職種や地域別に不足感が強い傾向が見られた」は、文言がおかしい。「職種や地域別に不足感が異なる」などに直した方がよい。

同じくP 5の⑤「賃金」では全産業の比較をしているが、「参考までに全産業と比較すると」のように載せてはどうか。比較が難しい理由に「集計上の規模」とあるが、それより「労働者の属性と勤続年数」だと思う。「集計上の規模」を「労働者の属性」に直していただきたい。さらに、所定内給与額の後ろに勤続年数の平均を入れた方がよい。

P 6の⑥「介護労働者の悩み・不安・不満等」では、「労働条件関係」と「職場での人間関係」が書かれているが、介護労働実態調査ではこの２つだけでなく「利用者との関係」のブロックもあるはず。これも報告書に入れたほうがよい。

P 6（３）「介護人材の養成、有資格者の状況、教育訓練」には、「養成」「教育訓練」「資格者の状況」が書かれているが、「マッチング」についても触れてもいいのではないか。ハローワークの福祉人材コーナーや福祉人材センター、介護労働安定センターが行う基礎研修の就職支援等を含めて本文で言及したほうがよい。

○ 「３ 介護事業主が介護労働安定センターに期待すること」について

堀田委員：アンケートやヒアリングの調査対象者や調査方法が記載されていない。資料編の資料１７のP 4には書いてあるので、本文でも触れてほしい。

因委員：アンケートやヒアリングは、通常、調査数や回収率を入れるのではないか。

堀田委員：資料１７のP 4では、調査対象事業所数だけを示しているが、対象の抽出方法が書かれていない。

因委員：ヒアリングの結果はどこにあるか

是枝座長：資料編の資料１６にある。

堀田委員：ヒアリングは介護労働安定センターのサービスを利用した事業所への調査である一方、アンケートは無作為での調査である。調査対象が異なるので、その説明を本文に入れたほうがいい。

○ 「４ これからの介護労働安定センターの役割」について

堀田委員：P 1 0 の（２）専門性の向上について、過去の検討会で、雇用管理相談や介護労働講習、介護労働実態調査の事業間の関係性を高めることや、データベース化していくという議論があった。そこで、雇用管理でいえば、各地で行っているものを蓄積し、その内容を講習のテーマに落とし込んだりすることや、調査結果を相談に活かすなどを、本文に入れていただきたい。

P 1 1 の２段目に「医師、看護師、臨床心理士等」とあるが、表記が不自然。削除して「専門職団体」にすれば、「医療」や「介護」、「福祉」の機関も入り得る表記になる。
因委員：P 1 1 の２段目の職能団体という言葉も曖昧。介護福祉士会やヘルパー協会のことを指すのだと思うがわかりにくい。「介護、医療、福祉などの専門職団体」としたほうがいい。

扇田委員：P 1 0 「ヒアリング調査で明らかになった」という文言は言いすぎ。「ヒアリング調査した結果、～になった」などの文言のほうがいい。

→ 志村課長：「みられる」や「わかった」などの文言にする。

伊藤委員：国の代替機能の話がP 7にあるが、②の「行政に相談しにくい内容の相談」は代替機能なのか。行政に相談しにくいことは、独自の役割なのではないか。

また、プラットフォームについては、新たな機能として期待を持っているので、集まって情報交換して資源の有効活用をするだけではなく、介護労働安定センターからも情報提供していくことや、雇用管理相談と有機的な連携していくような役割も果たしてほしい。

堀田委員：資料編の資料２－１の一番下の矢印が有機的な連関を表しているが、この趣旨を本文に入れたい。

因委員：プラットフォームは自主事業か。

→ 小松補佐：交付金事業。

因委員：事務局を介護労働安定センターに置くが、自ら事業をやっていくことも必要。

因委員：補助金は立ち上がりの費用だけみるのか、運営に係る費用もみるのか。

→ 笹補佐：人件費や運営費をみる。

堀田委員：大したお金はかからない。

是枝座長：お金はかからないが、波及効果は生まれる

因委員：関連団体や介護労働者にメリットがないとプラットフォームに参加しない。地域介護労働に関するビジョンの策定や市場調査などを集まった者で考えるのはいいが、そこまで持っていくのに相当の力量がいる。

扇田委員：各地方のセンターの人材が２、３人の状況で、プラットフォームの業務を務められるのか。

久志理事長：関係する方に、プラットフォームの機能や役割をわかってもらうことが重要。
検討会で明確化、具体化していただきたい。

プラットフォームを運営していくにあたり、最初は行政のリードが欠かせないので、配慮をお願いしたい。

事業の効果のスピードを上げるために、初期投資の問題があるので、その辺りの検討をお願いしたい。

堀田委員：地域介護ビジョンを作成することを先に行った方がいいのか、まずは関係者で集まって顔が見える関係を築くことから始めるのか、を考える必要がある。

伊藤委員：介護産業に携わっている人たちがプラットフォームに関わることで、多くの人にこの業界を志そうと思ってもらえる産業にしていく。一緒に取り組むことができることを話し合い、一つ一つ対応していくことにぜひ活用してほしい。

因委員：プラットフォームで介護労働安定センターが何かを提言するのとしても、それが有効的でないと集まって議論する意味がない。やはり方向性を決める際は行政の役割が大きい。

→ 志村課長：都道府県労働局で対処していきたい。

堀田委員：中間報告が取りまとめられた後、このプラットフォームの議論を掘り下げる場はあるのか。

→ 志村課長：25年度予算に反映させていく。第5回で議論するということは想定していない。

→ 福士室長：予算の事業化にあわせて労働局に対して通達等を出すと思うが、その際相談はする。必要に応じて、皆さんに集まってもらうこともある。

○ 5「交付金依存体質改善のための方策」について

伊藤委員：雇用対策基本問題部会からは指定法人の在り方について検討するように言われている。中間報告ではその部分の答えがない。

→ 福士室長：指定法人の議論は、次の段階になる。中間報告の内容で1年程度進める。そのうえで、最終報告で指定法人の在り方について判断してもらう。

伊藤委員：現段階で指定基準まで議論しないとしても、現段階で指定法人としている理由を入れたほうがよいのでは。また、指定法人の在り方について「継続的に検討」するなど入れないと、問題あるのではないかと。

→ 福士室長：あくまでも中間報告なので、指定法人の在り方は今後の状況をみながら考える。

伊藤委員：どのくらいのスパンで考えるのか。議論する側は意識していた方がいい。

→ 福士室長：25年度の運用状況を見ながら最終結論になると考えている。

伊藤委員：取組がうまくいっているという事実が重要になる。

堀田委員：報告書の「4」と「5」をまとめると、現在の取組を維持するものと、新たに機能を追加するものに分けられる。維持するものは、自主事業の拡大や重点化、関連性

を深めること、専門性を高めること。拡大するものは「４」の（３）と（４）にある。
この辺を説明する１枚紙があればいい。

→ 志村課長：資料２０がそのイメージ。

堀田委員：わかりにくい。

→ 志村課長：もう少し簡単な図にできるか検討する。

伊藤委員：交付金で行ってきたコンサルタントを自主事業化するが、センターの職員が対応するという意味合いなのか。

→ 事務局：専門家を活用する。

伊藤委員：自主事業の柱だと思うので、上手く拡大してほしい。

扇田委員：「５」の１９行目に「増収」という文言があるが、自主事業の拡大は「増収」になるのか（儲かるのか）。本来、「増収」は儲けるということを表すもの。一般企業ではないので、この文言では間違いが発生するのではないか。

→ 福士室長：儲けではなく、県の事業の委託など、団体として様々なことをやり、全体の収入を増やすというもの。利益を得るという意味でない。

扇田委員：Ｐ１２（１）は、「自主事業の拡大」とあるが、「自主事業の拡大及び増収」と書かないといけないのではないか。

→ 福士室長：「増収」は実際難しい。地道な活動を行うことが必要。まずは自分たちがやれる事業があったら、積極的に手を挙げていこうというスタンス。

因委員：増収イコール営利のような意味合いが強い。１９行目の「増収」は削除して、誤解が生じるのを避けた方がよい。

井上委員：交付金に頼ってはいけないので、自主事業を増やし、必要経費を得ることが必要。プラットフォームは、時間を掛けて機能すれば、それに関する自主事業も出てくる。計画倒れにならないように期待している。

→ 福士室長：人数の制約もあり、中間報告の中のことを一気にやるのは難しい。できるものから手をつけて、行政と一緒に進めていく。

因委員：「増収」は削除で。

扇田委員：必要経費を回収したことを「増収」というかどうか。

是枝座長：文言を修正するかは事務局で判断してもらう。

因委員：Ｐ１３③「能力開発事業の重点化」で「基礎的な知識及び技能の付与から、職場定着やスキルアップにシフトさせる必要がある」とあるが、この意味は初任者研修をしないということか。いい人材を送り込めなくなったら、介護センターの魅力の大部分が無くなる。

→ 笹補佐：初任者研修は都道府県の指定講習があるので、できればそちらを介護センターが都道府県から受託したい。

因委員：基礎研修にしてもヘルパー養成研修にしても、人が集まっていたのは介護労働安定センターだけであったので、良い人材を現場に送り込むことを本文に書きこんでいた

だきたい。それがないと介護労働安定センターの魅力の大部分がなくなってしまう。介護センターが自主事業で民間と同じようにやるのだったら、現在の民間と同様に人は集まらない。過去の経緯はわかるが、優秀な人材を発掘して送り出して欲しい。

是枝座長：ご意見が出尽くしたものではないかもしれないが、限られた時間であるので、本日いただいた意見を反映したものを各位委員には再度ご確認いただくこととする。その上で、とりまとめは座長一任とさせていただきたい。

（異議なし）

今回の議論について、介護労働安定センター理事長は何かご意見等あるか。

久志理事長：自主事業を拡大するということで検討していただいた。絶対やらないといけないというのではなく、努力していくとことと認識した。

<資料2～4について>

意見なし