

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で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