

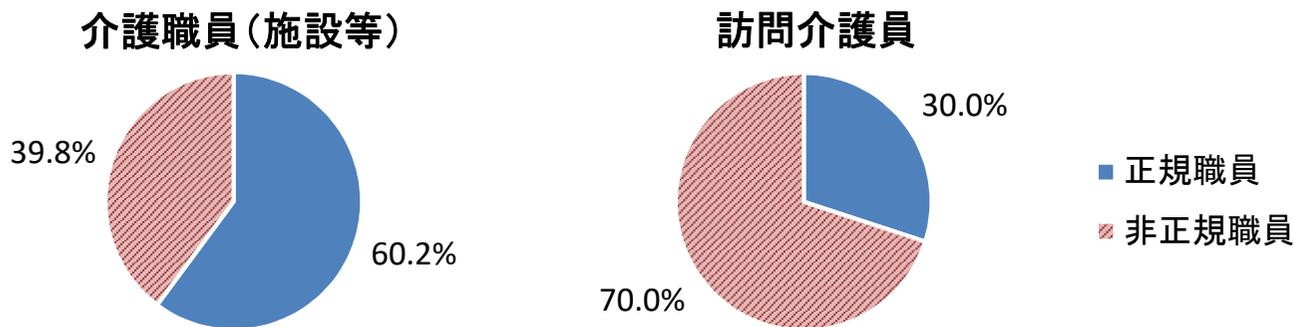
# 介護労働の現状と 介護雇用管理改善等計画について

# 介護労働の現状について

# 介護職員の現状(その1)

- 介護職員の就業形態は正規職員の割合が多いが、訪問介護員は非正規職員の割合が非常に高い。
- 介護職員の年齢構成は、男性は30歳、40歳代が主流であるが、女性は40歳以上の割合が全体の約75%を占めている。  
職種別にみると、介護職員(施設等)は30～59歳の割合が比較的高く、訪問介護員は40歳以上の割合が全体の約8割を占めている。

## 1 就業形態(職種別)



注1) 正規職員: 雇用している労働者で雇用期間の定めのない者。非正規職員: 正規職員以外の労働者(契約職員、嘱託職員、パートタイム労働者等)。

注2) 介護職員(施設等): 訪問介護以外の指定事業所で働く者。訪問介護員: 訪問介護事業所で働く者。

注3) 調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない場合がある。

【出典】(公財)介護労働安定センター「平成30年度介護労働実態調査」

## 2 年齢構成(性別・職種別)

		20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
性別	男性	0.3%	13.3%	29.2%	27.3%	14.1%	11.9%
	女性	0.3%	6.0%	13.7%	24.1%	25.9%	25.5%
職種別	介護職員(施設等)	0.5%	11.3%	20.2%	23.7%	20.4%	17.9%
	訪問介護員	0.1%	3.9%	10.1%	20.1%	24.7%	35.3%

注1) 性別は9職種合計(サービス提供責任者、看護職員、介護支援専門員(ケアマネージャー)、生活相談員または支援相談員、PT・OT・ST等、管理栄養士・栄養士、福祉用具専門相談員及び上記表の2職種)

注2) 調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。

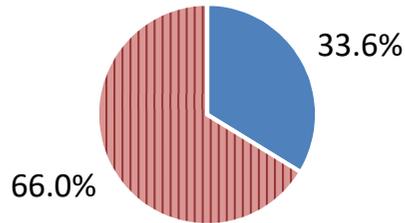
【出典】(公財)介護労働安定センター「令和元年度介護労働実態調査」

## 介護職員の現状(その2)

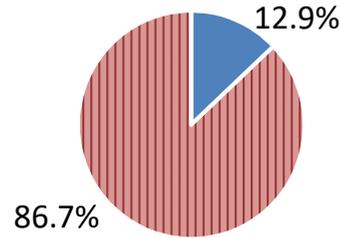
- 職種や就業形態に関わらず女性の比率が高い。
- 介護職員の平均賃金の水準は、勤続年数等に違いがあり単純な比較はできないが、産業計と比較して低い傾向にある。

### 3 男女比(職種・就業形態別)

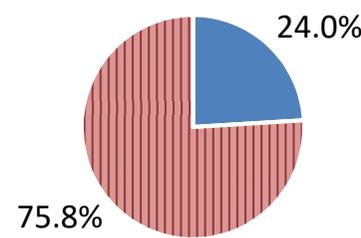
介護職員(施設等)・正規職員



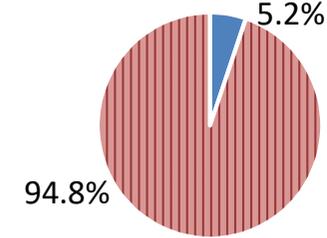
介護職員(施設等)・非正規職員



訪問介護員・正規職員



訪問介護員・非正規職員



■ 男性  
■ 女性

注) 正規職員: 雇用している労働者で雇用期間の定めのない者。非正規職員: 正規職員以外の労働者(契約職員、嘱託職員、パートタイム労働者等)。

【出典】(公財)介護労働安定センター「令和元年度介護労働実態調査」

### 4 勤続年数(一般労働者)

産業計	ホームヘルパー	福祉施設介護員
12.4年	7.3年	7.1年

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) 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。

【出典】厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」

### 5 所定内給与額(一般労働者)

産業計	ホームヘルパー	福祉施設介護員
307,700円	226,800円	229,700円

注) 所定内給与額は、労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法により支給された現金給与額

【出典】厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」

## 介護職員の勤続年数の推移

○ 介護職員の勤続年数は、産業計と比較して低い傾向にあるが、過去5年間をみると少しずつではあるが長くなってきている。

### ○勤続年数(一般労働者)

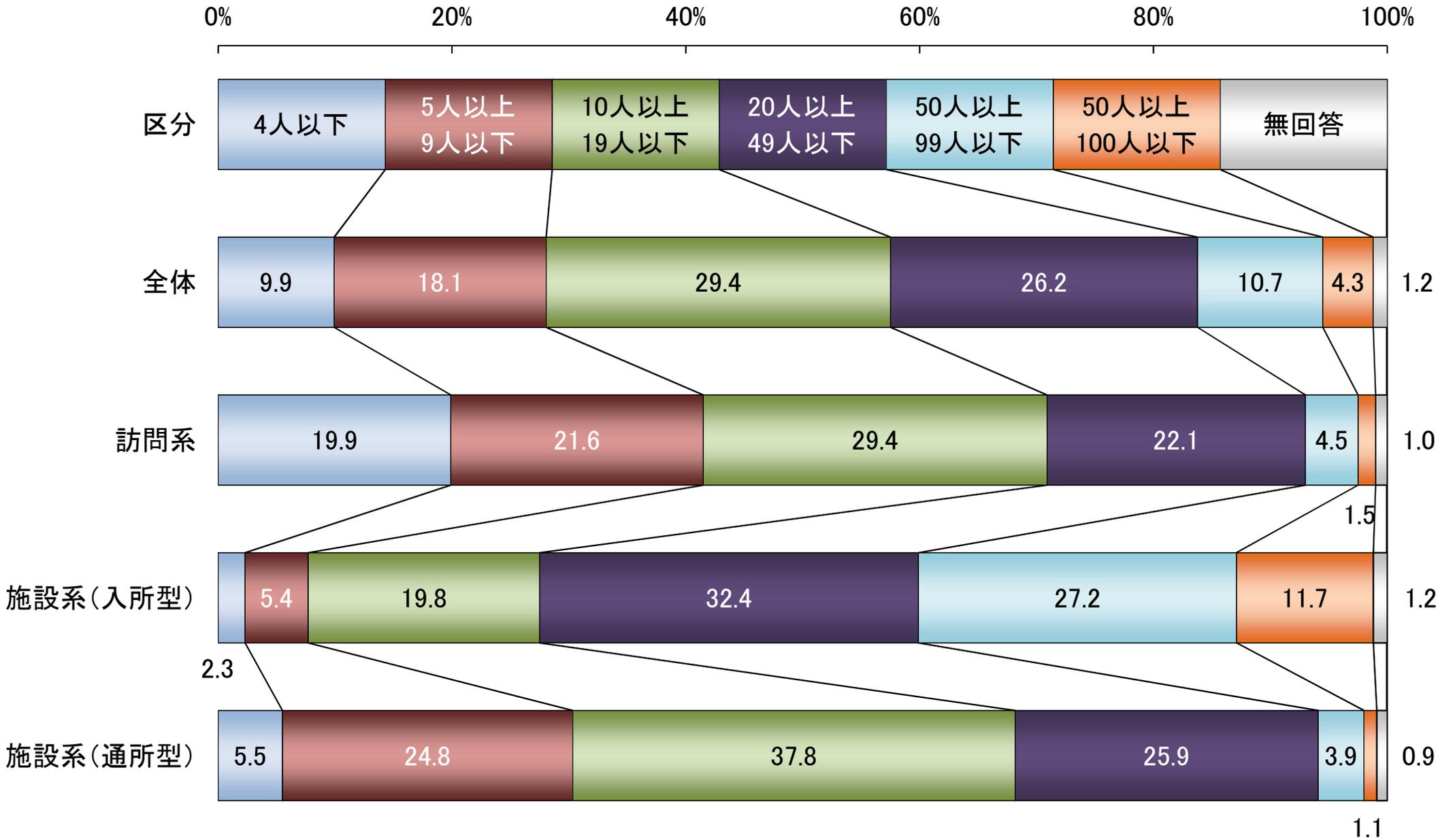
	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
産業計	12.1	11.9	12.1	12.4	12.4
ホームヘルパー	6.6	6.3	6.6	7.5	7.3
福祉施設介護員	6.0	6.3	6.4	7.0	7.1

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) 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。

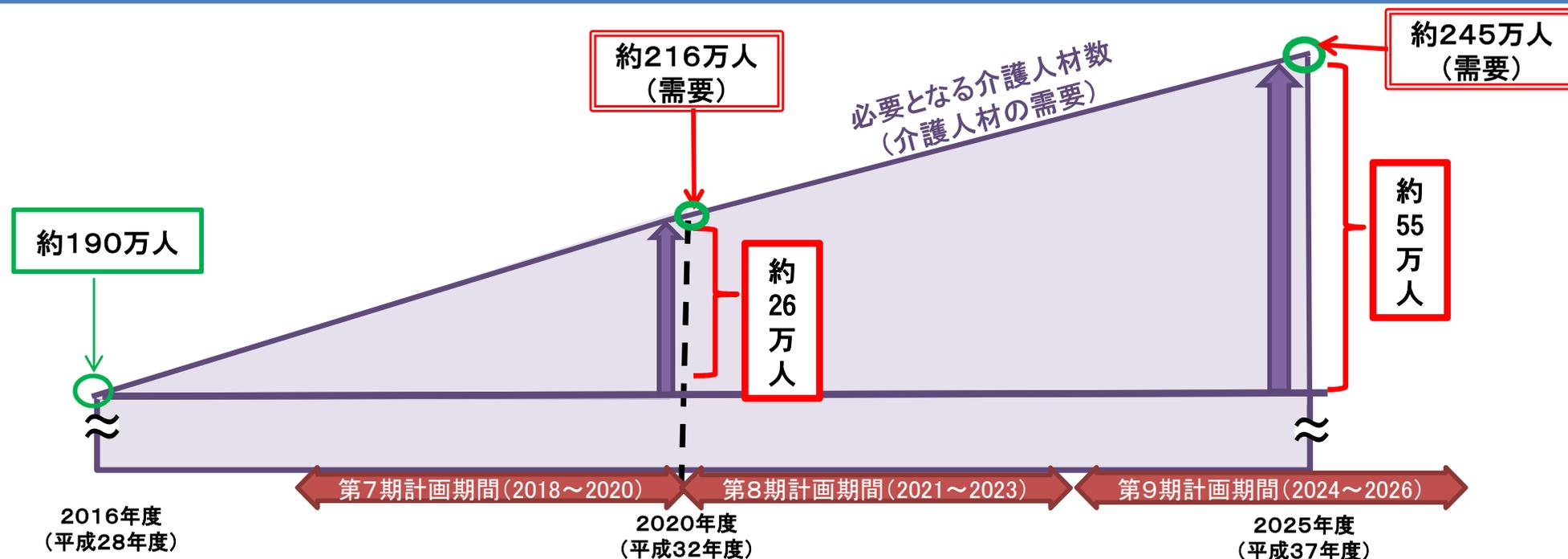
【出典】厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

# 事業所の従業員数規模



# 第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について

- 第7期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護人材の需要を見ると、2020年度末には約216万人、2025年度末には約245万人が必要。
- 2016年度の約190万人に加え、2020年度末までに約26万人、2025年度末までに約55万人、年間6万人程度の介護人材を確保する必要がある。
- ※ 介護人材数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員数に、介護予防・日常生活支援総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数を加えたもの。
- 国においては、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む。

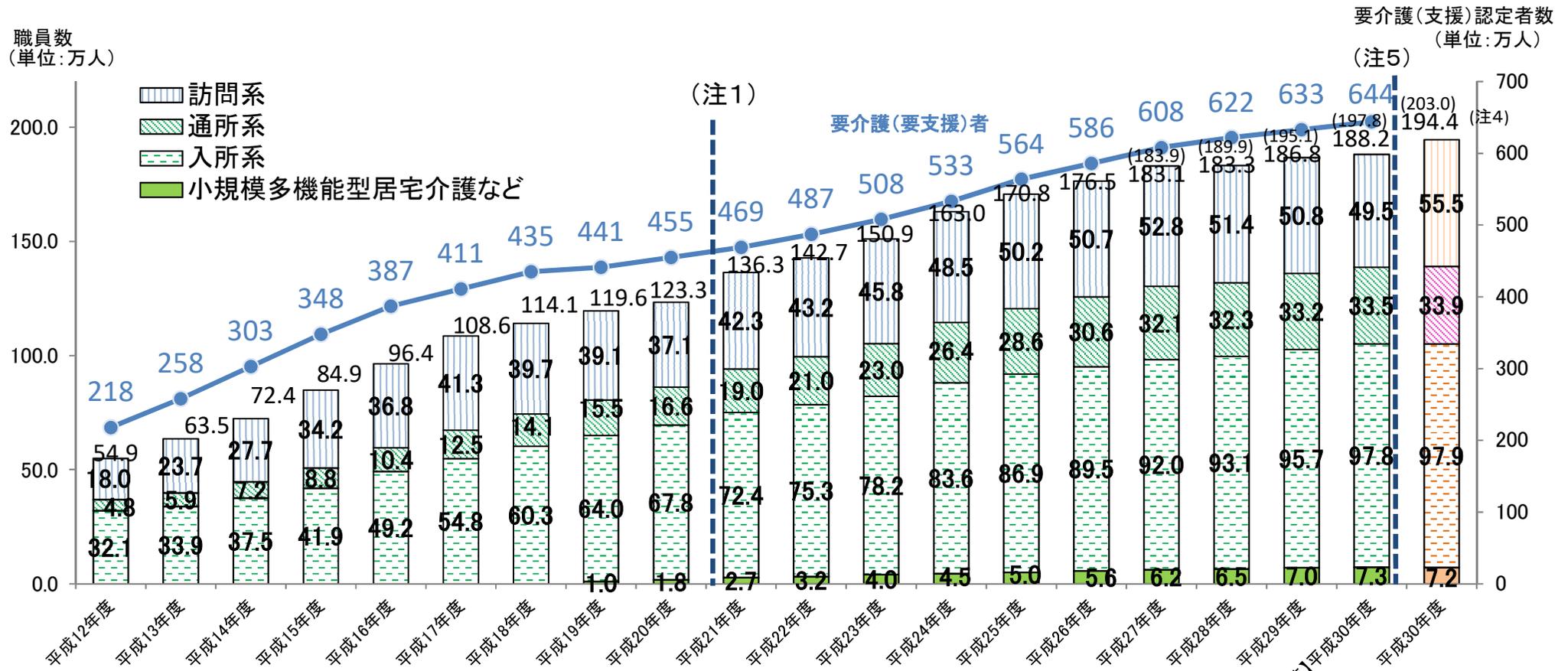


注1) 需要見込み (約216万人・245万人) については、市町村により第7期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量 (総合事業を含む) 等に基づく都道府県による推計値を集計したもの。

注2) 2016年度の約190万人は、「介護サービス施設・事業所調査」の介護職員数 (回収率等による補正後) に、総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数 (推計値: 約6.6万人) を加えたもの。

# 介護保険制度施行以降の介護職員数の推移

○ 介護保険法の施行以来、要介護(要支援)認定者数は増加してきており、サービス量の増加に伴い介護職員数も18年間で3.5倍に増加している。



注1) 平成21年度～29年度は、調査方法の変更による回収率変動等の影響を受けていることから、厚生労働省(社会・援護局)にて推計したもの。

(平成20年まではほぼ100%の回収率 → (例)平成29年の回収率:訪問介護91.7%、通所介護86.6%、介護老人福祉施設92.5%)

・補正の考え方:入所系(短期入所生活介護を除く)・通所介護は①施設数に着目した割り戻し、それ以外は②利用者数に着目した割り戻しにより行った。

注2) 各年の「介護サービス施設・事業所調査」の数値の合計から算出しているため、年ごとに、調査対象サービスの範囲に相違があり、以下のサービスの介護職員については、含まれていない。

(特定施設入居者生活介護:平成12～15年、地域密着型介護老人福祉施設:平成18年、通所リハビリテーションの介護職員数は全ての年に含めていない)

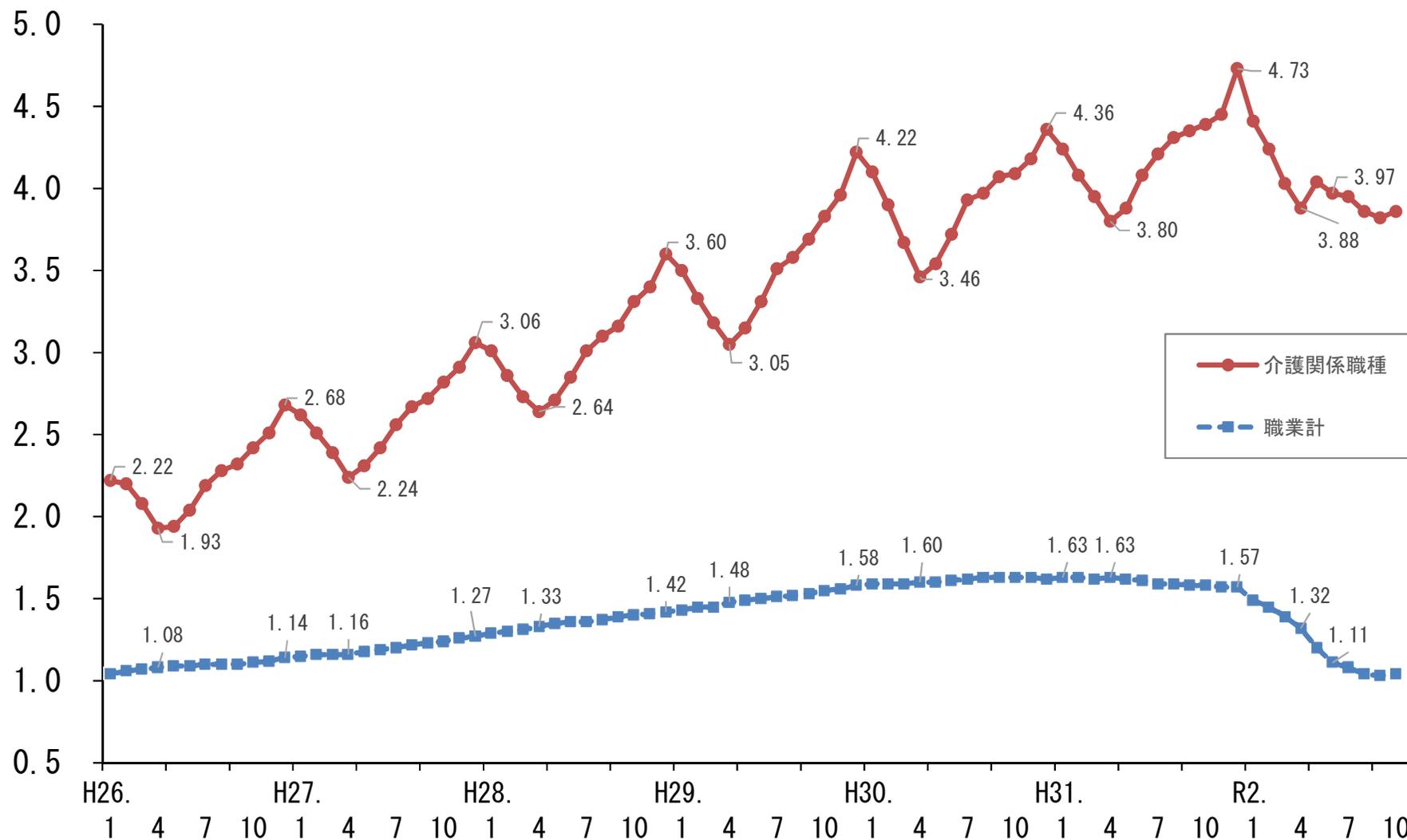
注3) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数である。(各年度の10月1日現在)

注4) 平成27年度以降の介護職員数には、介護予防・日常生活支援総合事業(以下「総合事業」という。)に従事する介護職員数は含まれていない。([参考・推計値]平成27年度:0.8万人、平成28年度:6.6万人、平成29年度:8.3万人、平成30年度:8.6万人 ※総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数の推計。グラフの各年度の( )内の数字は、これらを加えた介護職員数を示す。)

注5) 平成30年度の介護職員数は「介護サービス施設・事業所調査」の数値(平成30年より調査方法が変更され、訪問介護及び通所介護については抽出調査となった。また、訪問介護については都道府県別・利用者規模別の抽出率込みの回収率、通所介護は都道府県別の抽出率込みの回収率、これ以外の施設・サービスについては都道府県別の回収率により、それぞれ割り戻しを行っている)。平成30年度分を機械的に従前と同様の方法で推計した場合、188.2(197.8)万人【参考値】となる。

【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(介護職員数)、「介護保険事業状況報告」(要介護(要支援)認定者数)

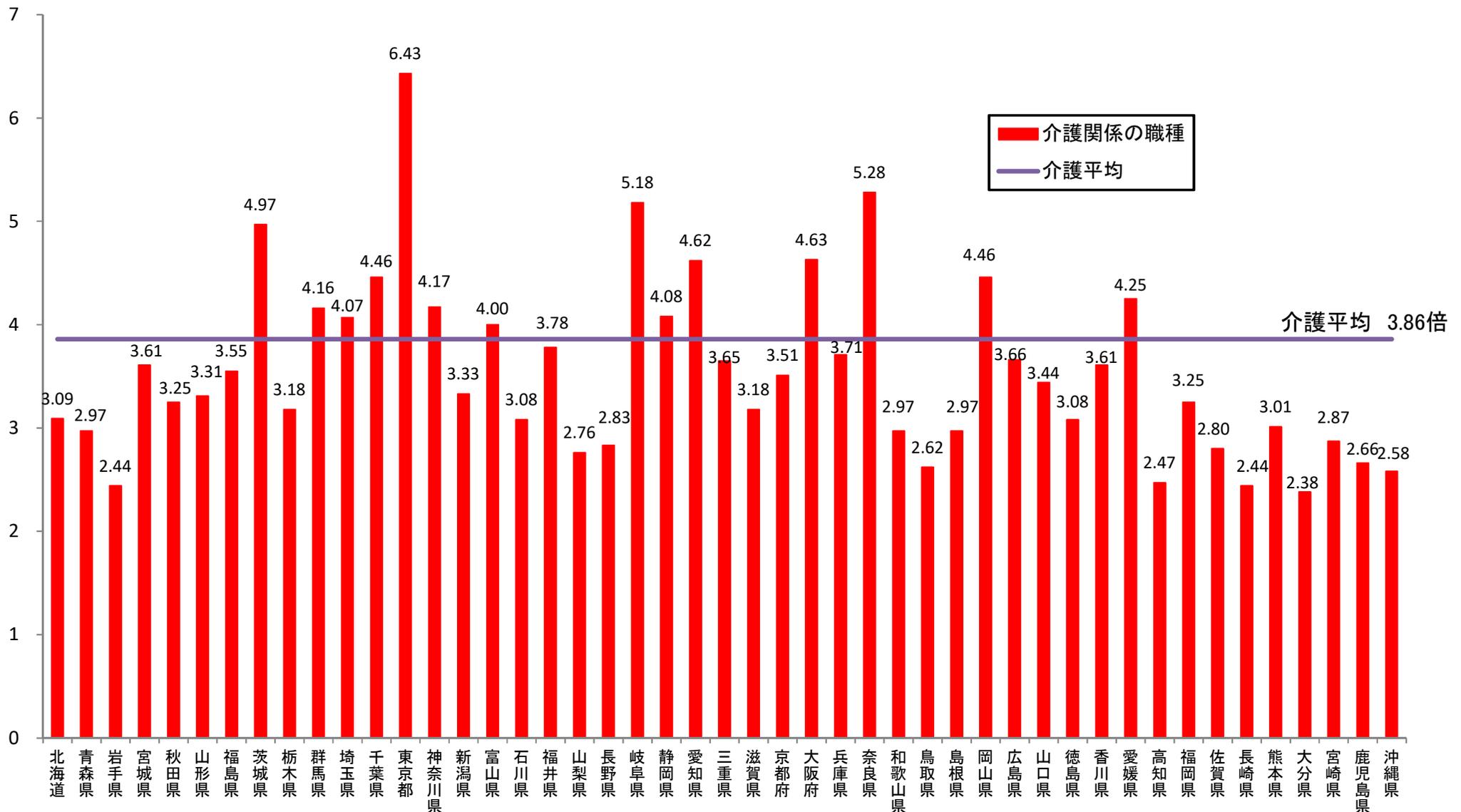
## 有効求人倍率の推移(介護関係職種・職業計)(パートタイムを含む常用)



注)・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」  
 ・介護関係職種、職業計ともに原数値  
 【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」

# 都道府県別有効求人倍率(令和2年10月)

○ 介護関係職種の有効求人倍率は、地域ごとに大きな差異があり、特に都市部では高くなっている。



注1) 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

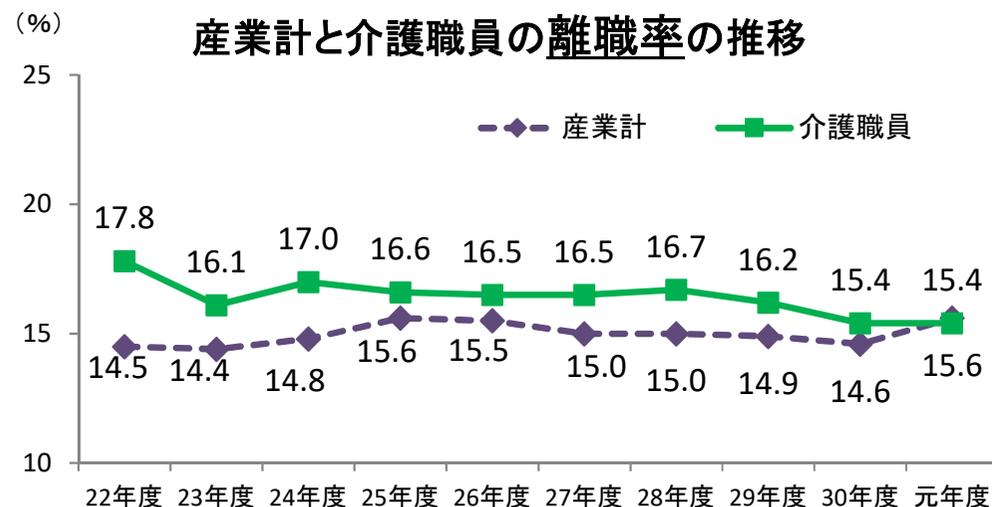
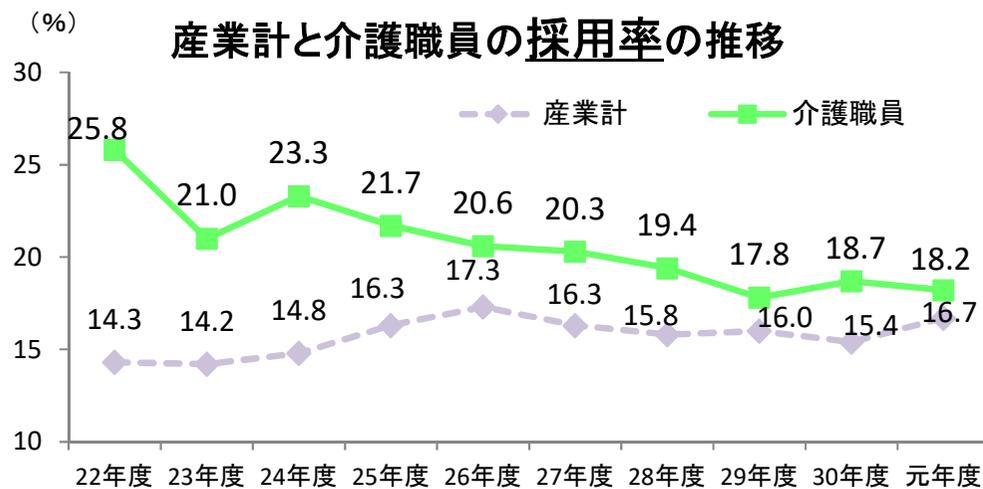
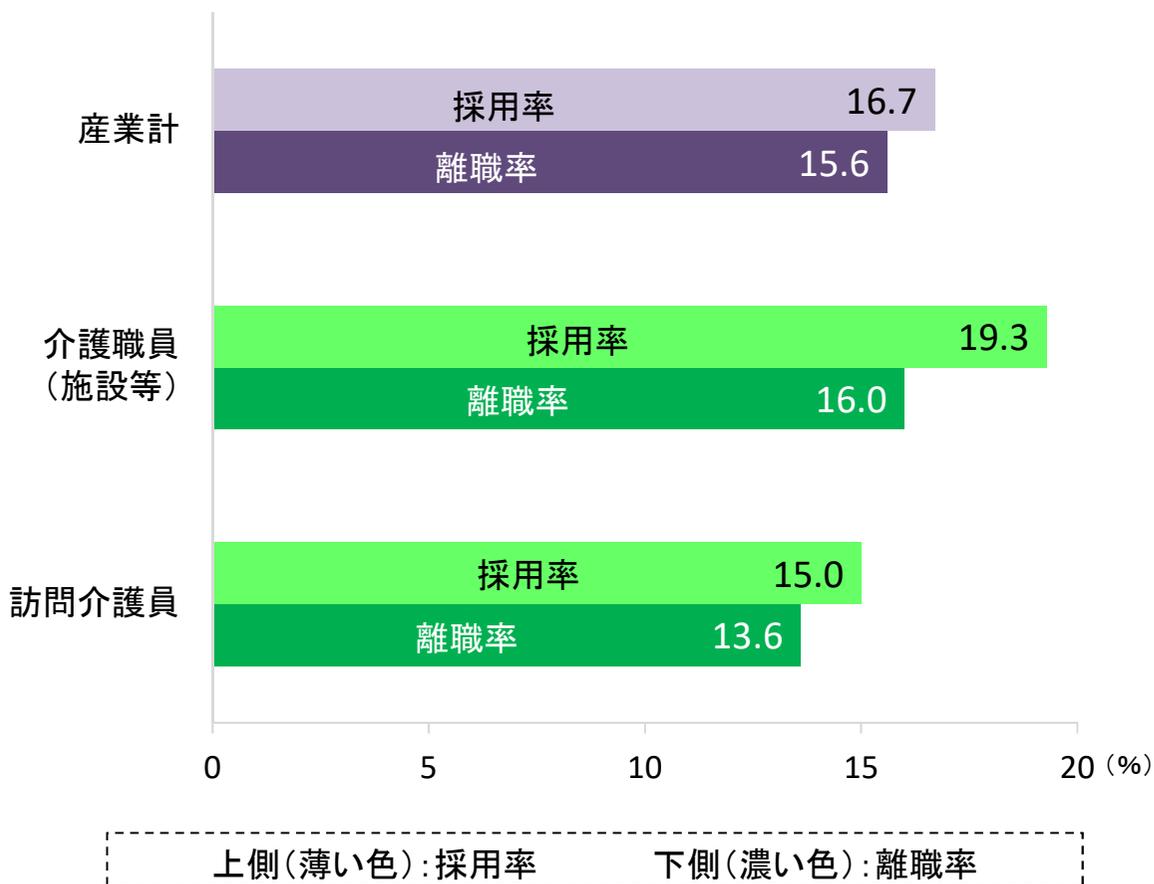
注2) 数値は常用(パートタイム含む)の原数値

【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」

# 離職率・採用率の状況

○ 介護職員の離職率は、産業計と比べて改善している。

## 令和元年度 産業計、介護職員(職種別)の採用率・離職率



注1) 離職(採用)率=1年間の離職(採用)者数÷労働者数

注2) 介護職員(施設等):訪問介護以外の指定事業所で働く者。訪問介護員:訪問介護事業所で働く者。

介護職員とは「介護職員(施設等)」及び「訪問介護員」の2職種全体をいう。

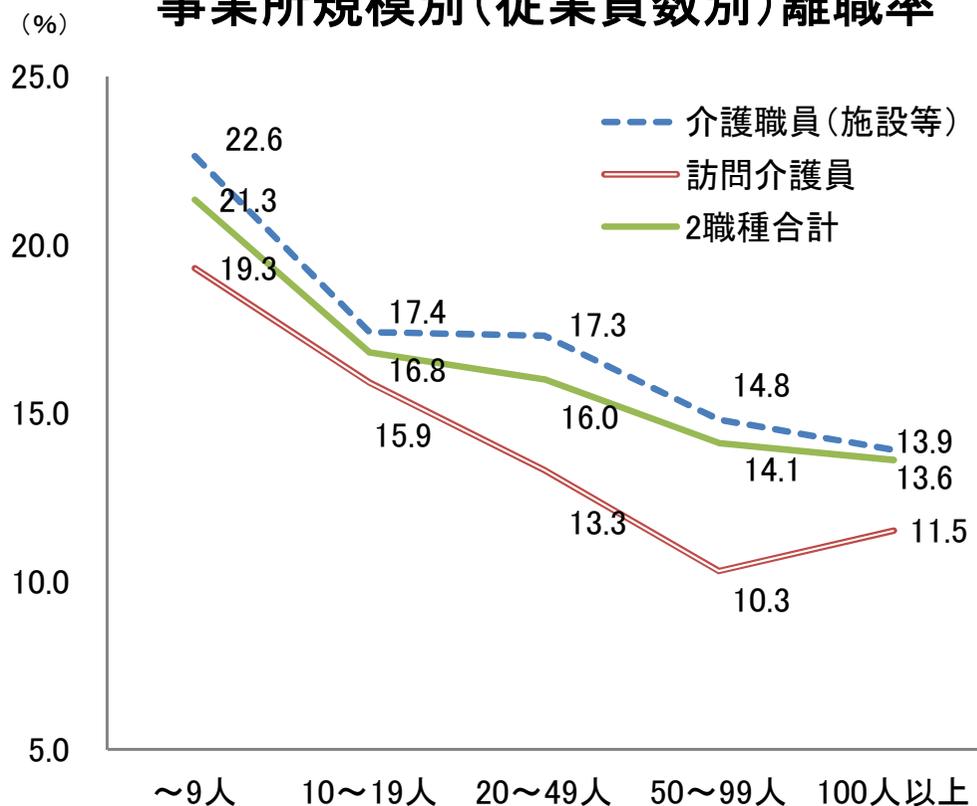
注3) 産業計については、暦年の数値である。

【出典】産業計の離職(入職)率:厚生労働省「雇用動向調査」、介護職員の離職(採用)率:(公財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」

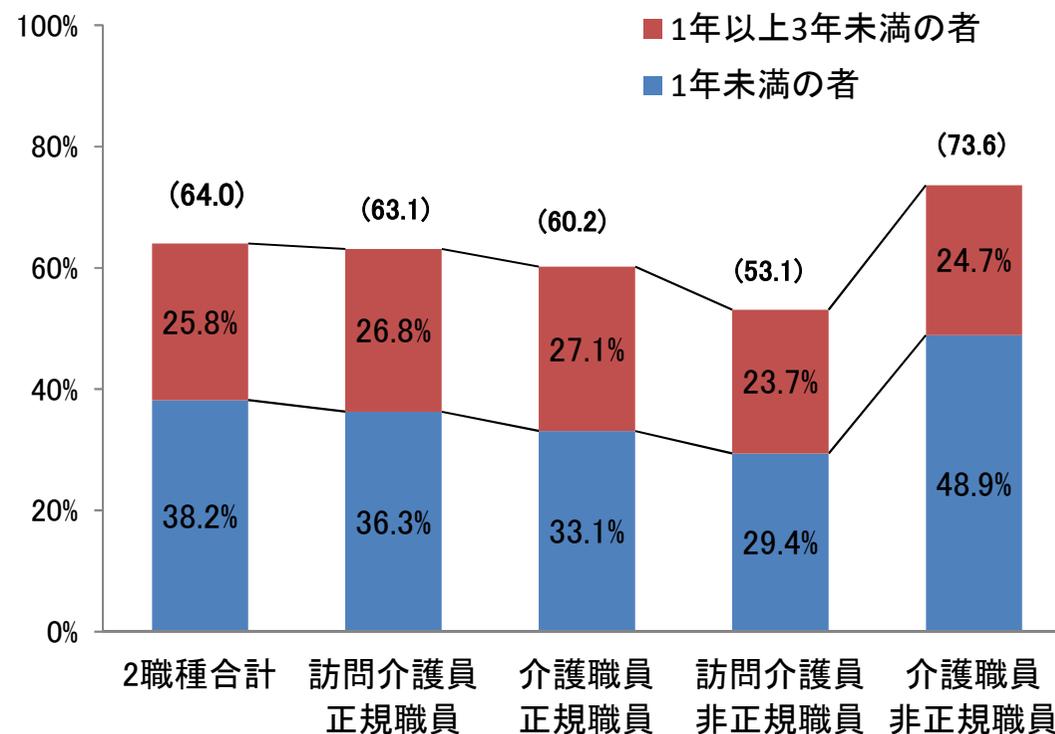
# 事業所規模別離職率・離職した介護職員の勤務年数

○ 事業所規模別で見ると事業所の規模が大きくなるほど離職率が低くなる傾向にあり、また、離職者の約64%が勤務年数3年未満となっている。

## 事業所規模別(従業員数別)離職率



## 離職した介護職員の勤務年数



注1) 離職率=(1年間の離職者数)÷労働者数

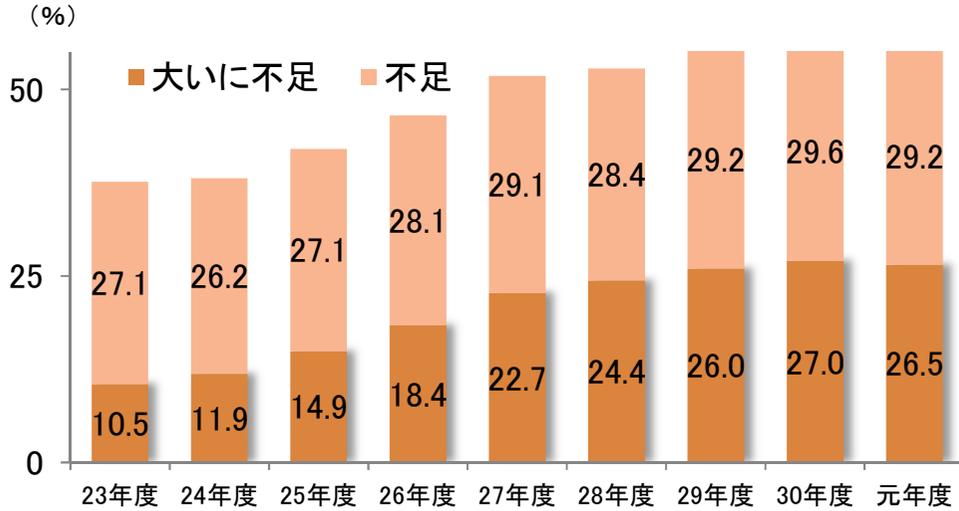
注2) ( )内は、1年間の離職者数のうち、1年未満の者と1年以上3年未満の者の合計割合。

【出典】(公財)介護労働安定センター「令和元年度介護労働実態調査」

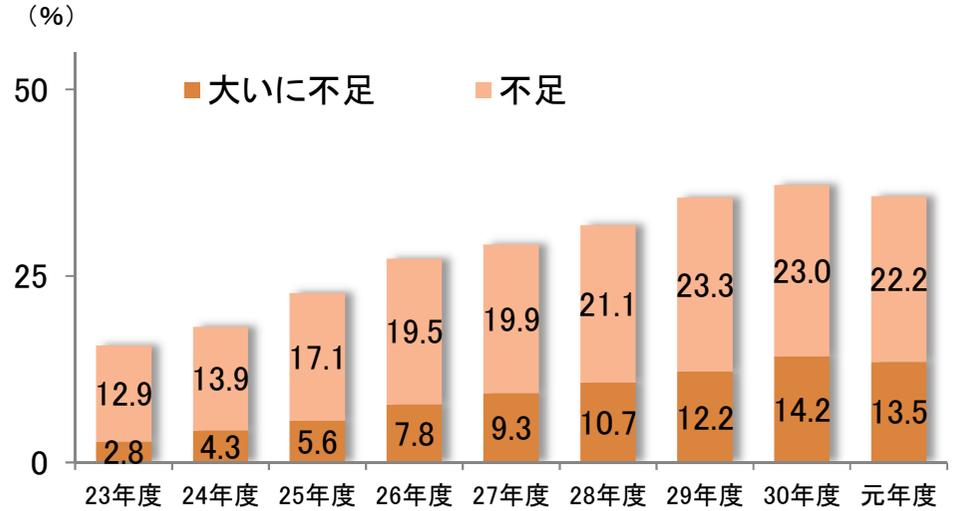
# 従業員の過不足の状況

○ 特に訪問介護員の人手不足感が強い。段階としては採用段階での人手不足感が強い。

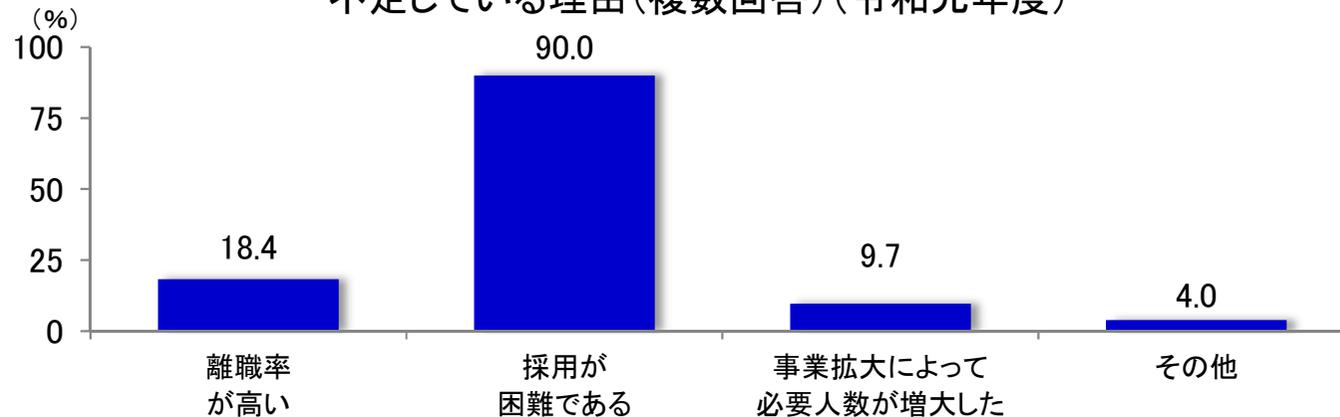
### 訪問介護員



### 介護職員(施設等)



### 不足している理由(複数回答)(令和元年度)



# 介護職員の賃金(一般労働者)

○ 平均年齢・勤続年数に違いがあり、単純な比較はできないが、介護職員の平均賃金の水準は産業計と比較して低い傾向にある。なお、介護職員の勤続年数は産業計と比較して短い傾向にある。

## 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)	きまっ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)	きまっ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)	きまって支給する現金給与額 (千円)	構成比 (%)
産業別	産業計	43.1	12.4	338.0	65.1%	43.5	13.3	356.9	34.9%	41.8	9.8	269.0
	医療・福祉	42.2	8.7	306.4	29.2%	41.4	8.8	367.6	70.8%	42.5	8.7	281.1
	社会保険・社会福祉・介護事業	43.6	8.2	259.3	30.1%	42.0	8.3	285.6	69.9%	44.4	8.2	248.0
	サービス業	45.0	9.0	289.6	67.0%	46.1	9.9	313.2	33.0%	42.8	7.1	241.5
職種別	医師	40.7	5.2	910.0	72.6%	41.6	5.5	955.3	27.4%	43.3	4.5	1048.9
	看護師	39.5	8.2	334.4	10.5%	36.0	7.2	343.7	89.5%	41.8	8.0	326.4
	准看護師	50.2	11.6	282.4	10.1%	43.9	12.7	296.8	89.9%	51.1	12.1	278.9
	理学療法士・作業療法士	33.3	6.2	287.5	55.0%	33.3	6.1	297.2	45.0%	33.2	6.4	273.5
	保育士	36.7	7.8	244.5	5.1%	31.9	6.2	263.9	94.9%	35.0	5.8	244.9
	ケアマネージャー	49.9	9.3	275.2	27.8%	44.3	8.9	293.9	72.2%	51.5	9.5	265.0
	ホームヘルパー	48.9	7.3	240.8	21.6%	41.1	6.2	273.8	78.4%	51.2	8.7	226.4
	福祉施設介護員	42.6	7.1	244.5	36.7%	39.5	6.8	260.6	63.3%	43.7	7.6	238.7

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。

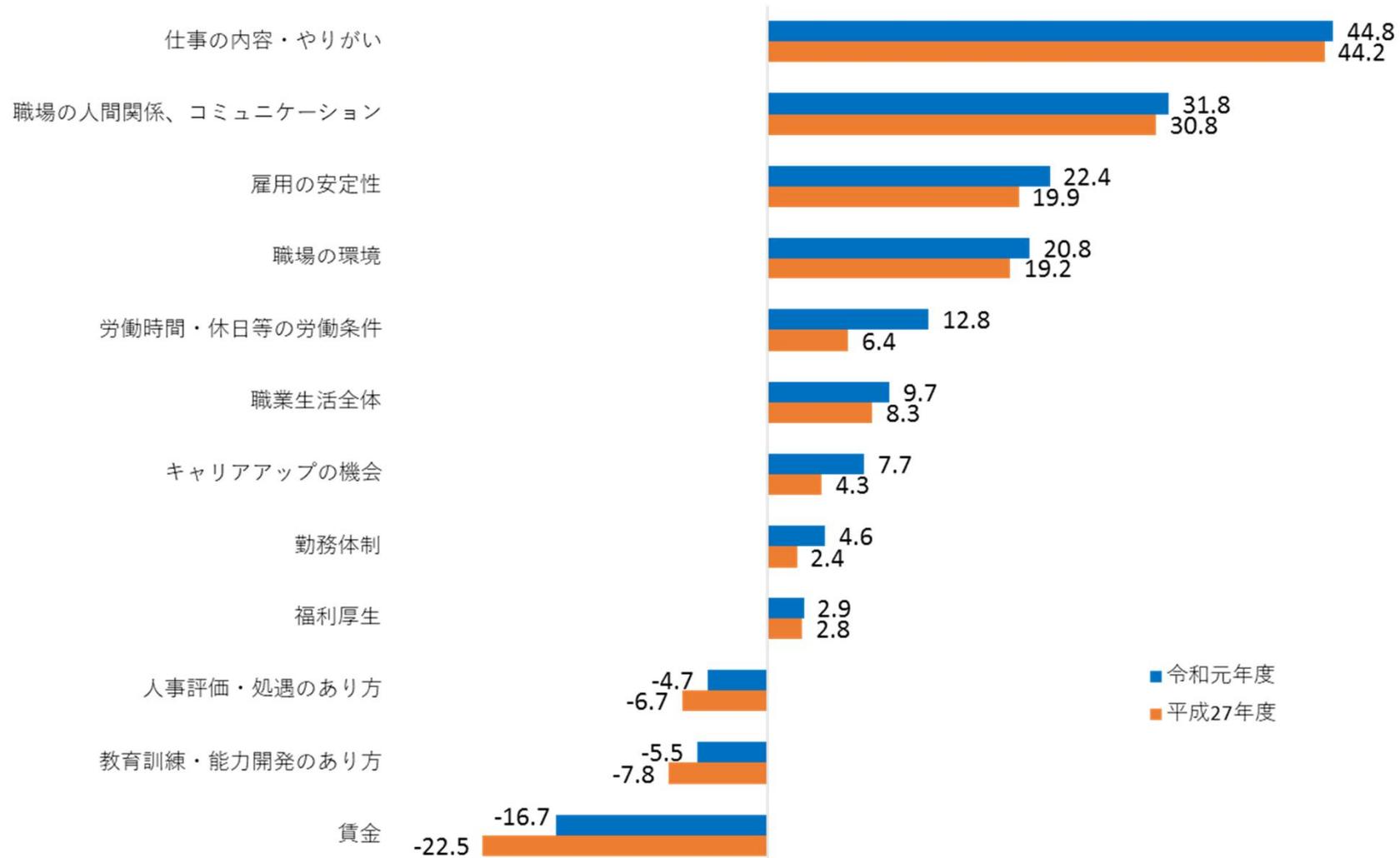
【出典】厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」

# 現在の仕事の満足度(令和元年度と平成27年度)

○「仕事の内容・やりがい」に対する満足度は高いが、「賃金」に対する満足度は低い。  
○いずれの項目も、平成27年度に比べ改善傾向にある。

## 満足度D. I.

(%ポイント)

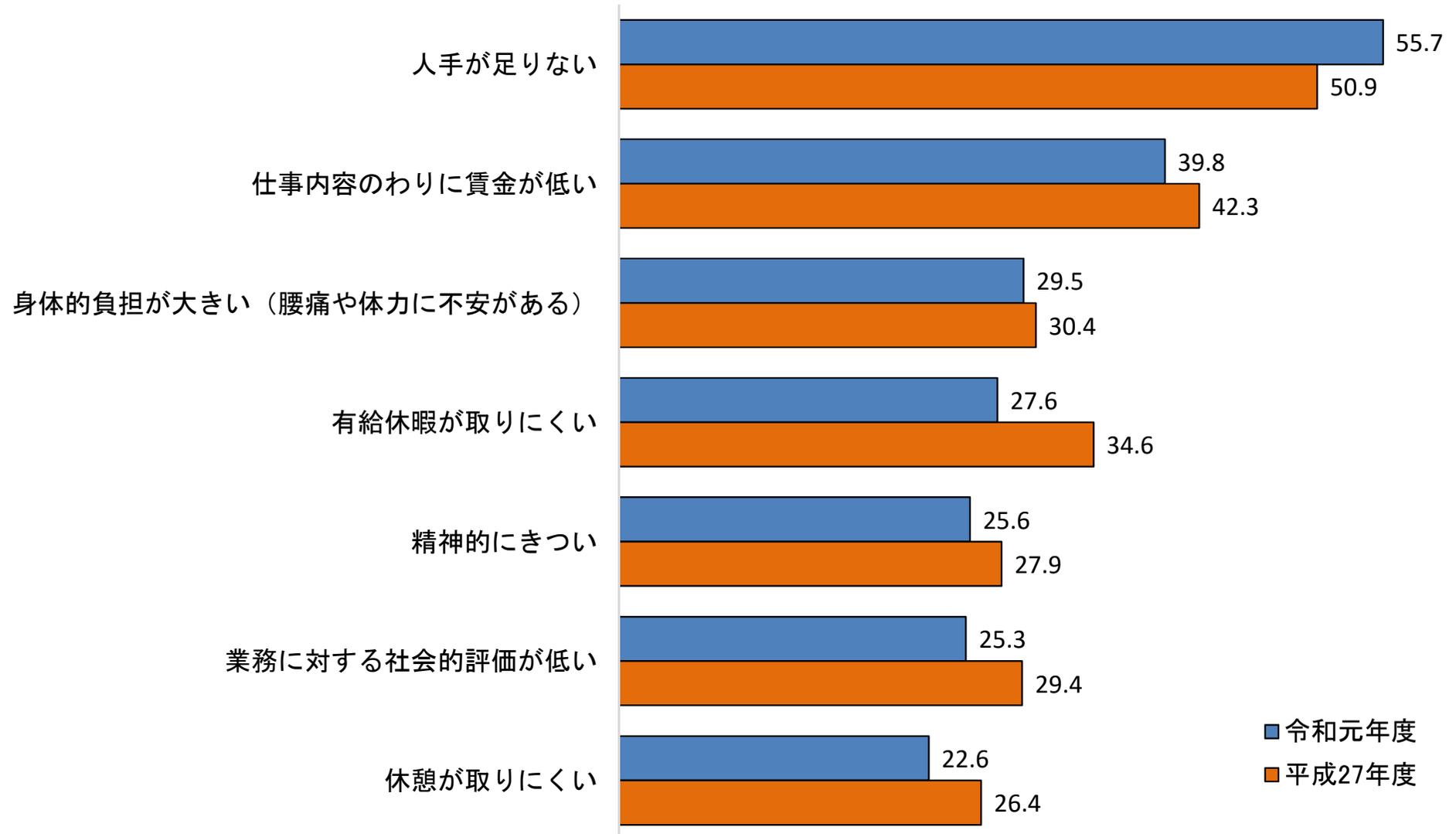


注) 満足度D.I.=現在の仕事の満足度に関する各項目について、「満足」又は「やや満足」と回答した者の割合から「不満足」又は「やや不満足」と回答した者の割合を差し引いた値

【出典】(公財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」

## 主な労働条件等の悩み・不安・不満等（令和元年度と平成27年度）

- 「人手が足りない」、「仕事内容の割に賃金が低い」ことに対するものが多い。
- 平成27年度と比較し、「人手が足りない」の回答割合が増加しているものの、その他の項目の回答割合は下がっている。

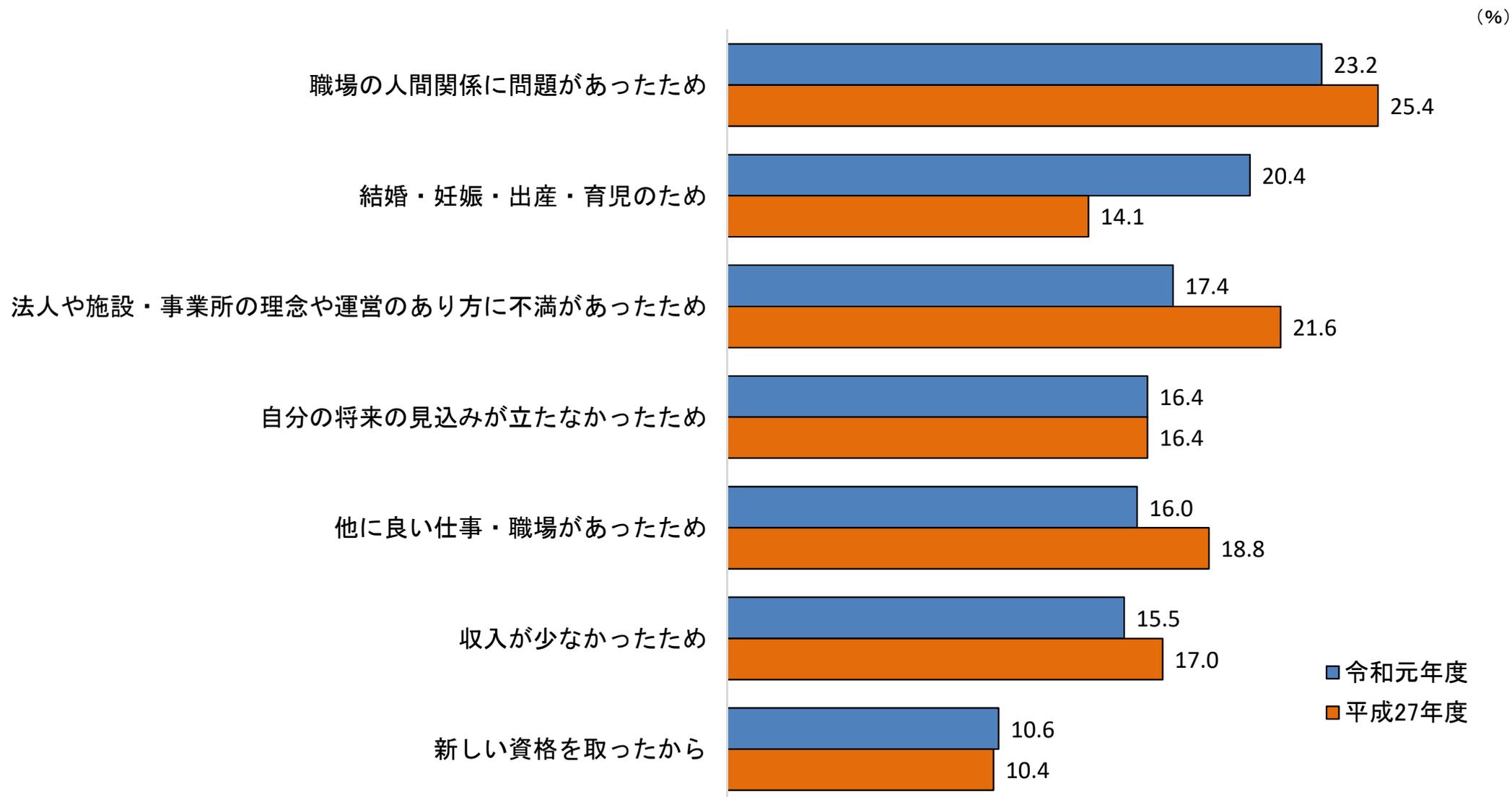


注) 回答は複数回答。

【出典】(公財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」

## 主な介護の仕事をやめた理由（令和元年度と平成27年度）

○ 離職理由として、「職場の人間関係に問題があったため」と回答する割合が、いずれも最も高い。

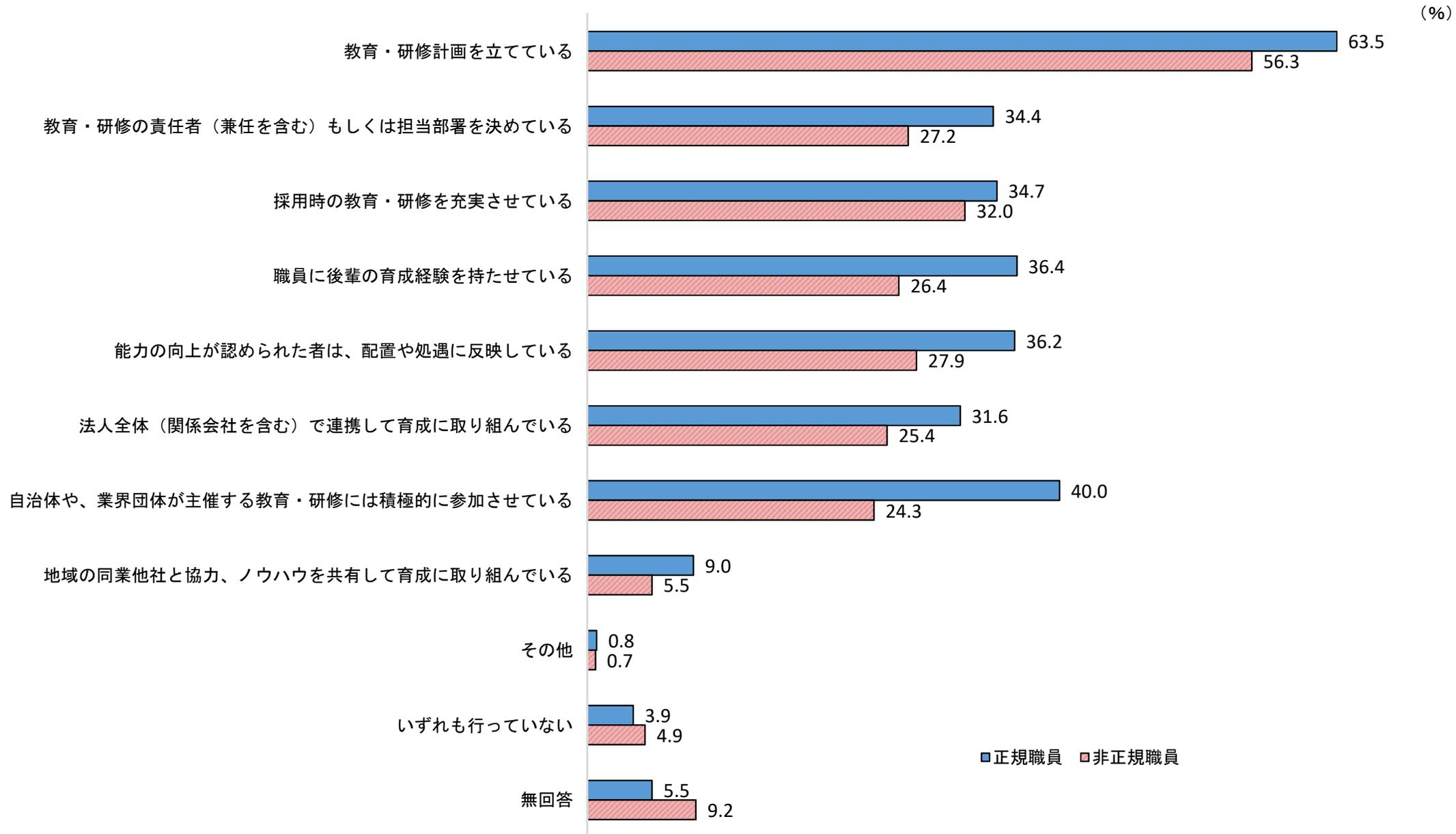


注) 回答は複数回答。

【出典】(公財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」

# 人材育成への取組み状況

○ いずれの就業形態においても「教育・研修計画を立てている」が最も多い。



## 雇用管理責任者の状況

- 雇用管理責任者の認知状況は、「どのようなことをする者かを含め、知っている」が41.5%、「名前だけは聞いたことがある」が36.7%、「知らない、今回初めて聞いた」が19.4%となっている。
- 雇用管理責任者の選任状況は、「選任している」が40.8%、「選任していない」が55.4%となっている。
- 雇用管理責任者の職位については、「事業所の責任者」が52.4%、「それ以外の管理者」が19.2%、「その他」が12.4%となっている。
- 雇用管理責任者の有無については、「いる」が34.9%、「いない」が18.5%、「わからない」が43.8%となっている。

### 1 雇用管理責任者の認知状況(事業所調査) (%)

どのようなことをする者かを含め、知っている	名前だけは聞いたことがある。	知らない、今回初めて聞いた	無回答
41.5	36.7	19.4	22.3

### 2 雇用管理責任者の選任状況(事業所調査) (%)

選任している	選任していない	無回答
<u>40.8</u>	55.4	3.7

### 3 雇用管理責任者の職位(事業所調査) (%)

事業所の責任者	それ以外の管理者	その他	無回答
52.4	19.2	12.4	16.0

### 4 雇用管理責任者の有無(労働者調査) (%)

いる	いない	わからない	無回答
34.9	18.5	<u>43.8</u>	2.8

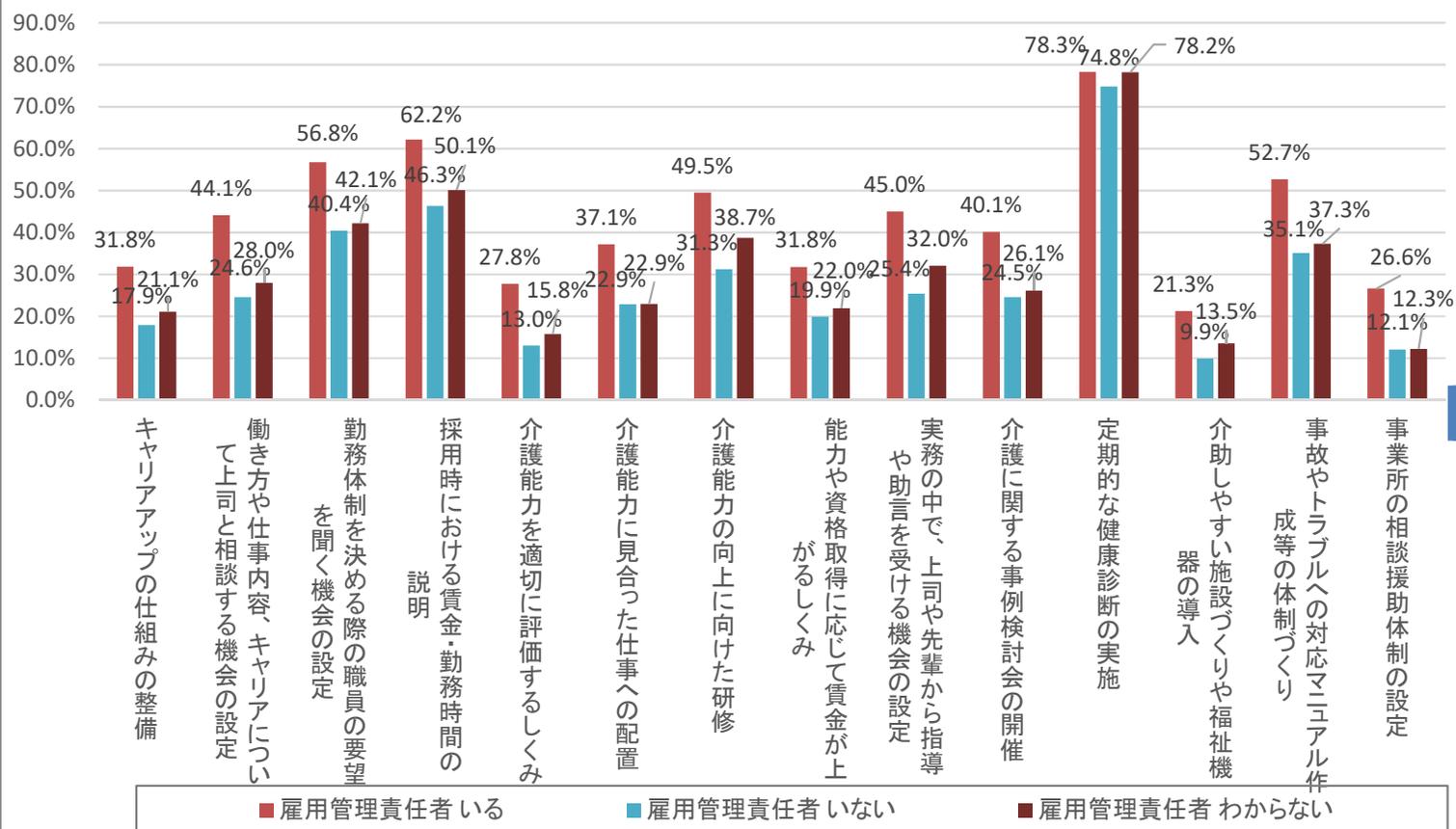
注)「雇用管理責任者とは「介護労働者の雇用管理の改善への取り組み」、「介護労働者からの相談への対応」、「その他の介護労働者の雇用管理改善等に関する管理業務」を担当する者」と注書きをした上で調査

【出典】(公財)介護労働安定センター「令和元年度介護労働実態調査」

# 雇用管理責任者選任の意義

## 雇用管理責任者の有無別にみた事業所の取組

(公財) 介護労働安定センター  
「平成29年度 介護労働実態調査 (特別調査)」



雇用管理責任者選任の有無別に、雇用管理の取り組みが十分行われているかを分析したところ、雇用管理責任者が「いない」及び「わからない」と回答した者に対し「いる」の回答が、上回っている。

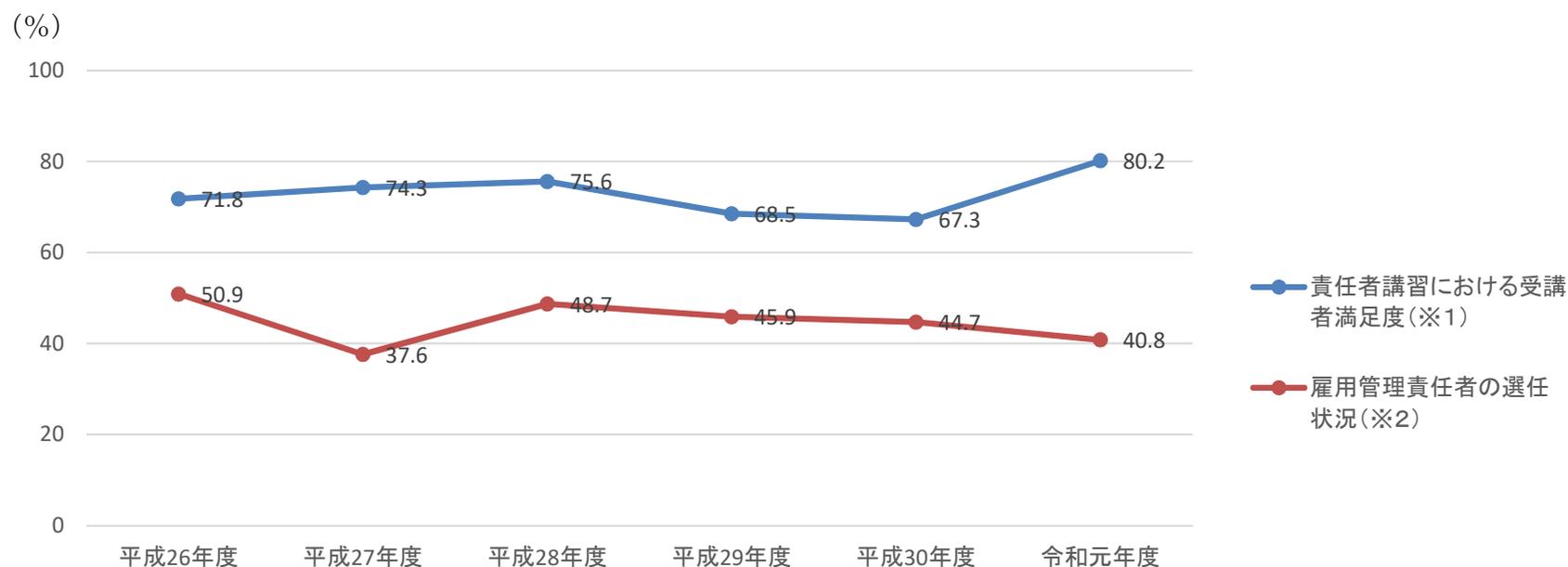
## 選任した場合の離職率

平成28年度	雇用管理責任者選任	あり 16.0 %	なし 17.4 %
平成29年度	雇用管理責任者選任	あり 15.5 %	なし 17.0 %
平成30年度	雇用管理責任者選任	あり 15.5 %	なし 15.4 %
令和元年度	雇用管理責任者選任	あり 14.8 %	なし 16.0 %

雇用管理責任者を選任している事業所の方が、離職率が低い傾向

## 雇用管理責任者の選任状況及び講習満足度

- 介護雇用管理改善等計画(平成27年厚生労働省告示第267号)において掲げている「雇用管理責任者として選任した事業所の全事業所に占める割合を50%以上」という目標に対し、平成27年度以降、選任している事業所の割合は50%に届かない状況が続いている。
- 一方で、委託事業「介護労働者雇用管理責任者講習」における受講者の満足度は、概ね70%前後で推移。



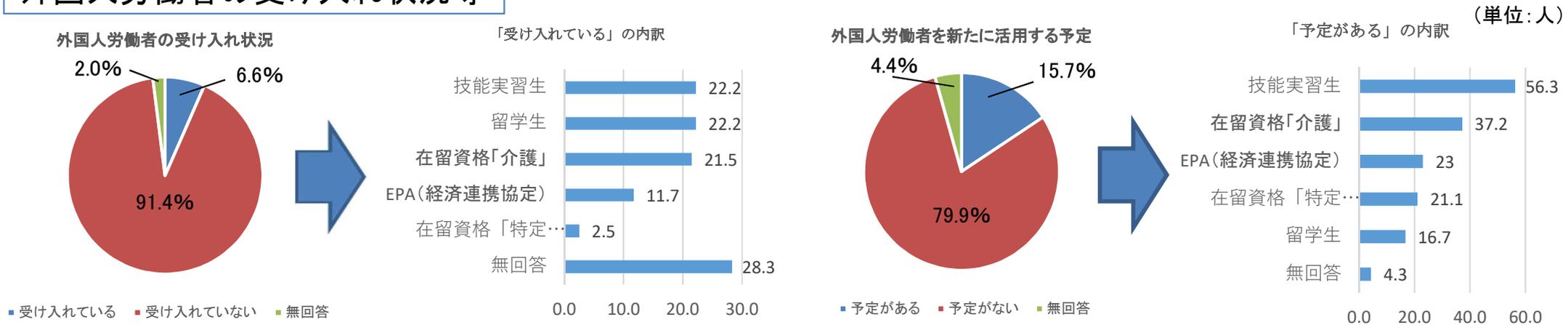
※1 委託事業「介護労働者雇用管理責任者講習」における受講者への受講後アンケート結果を集計したもので、「大変満足」と「満足」と回答した者の割合(ただし、平成26年度と平成29年度は参考値)

※2 【出典】(公財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」による

# 外国人労働者の状況

○外国人労働者の受け入れ状況は、「受け入れている」6.6%、「受け入れていない」が91.4%、受け入れ方法は、「技能実習」、「留学生」がそれぞれ22.2%と高く、次いで「在留資格「介護」」が21.5%となっている。  
 ○外国人労働者を新たに活用する予定は、「予定がある」が15.7%、「予定はない」が79.9%であった。  
 ○外国人労働者と働くことや、働きに対する印象では、事業所、労働者ともに、「利用者等との意思疎通において不安がある」が高いものの、一緒に働いている者の方が「意思疎通の不安」、「生活、習慣等の違いに戸惑いがある」と回答する割合が低く、「職場の活気がでる」と回答する割合が高くなっている。

## 外国人労働者の受け入れ状況等



【出典】(公財)介護労働安定センター「令和元年度介護労働実態調査」

## 医療・福祉分野における外国人労働者数の推移

産業	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
医療・福祉	13,748	17,434	21,734	26,086	34,261
うち社会保険・社会福祉 ・介護事業	8,213	10,662	13,536	16,678	22,706

(注1) 数値は、各年10月末現在の数値である。

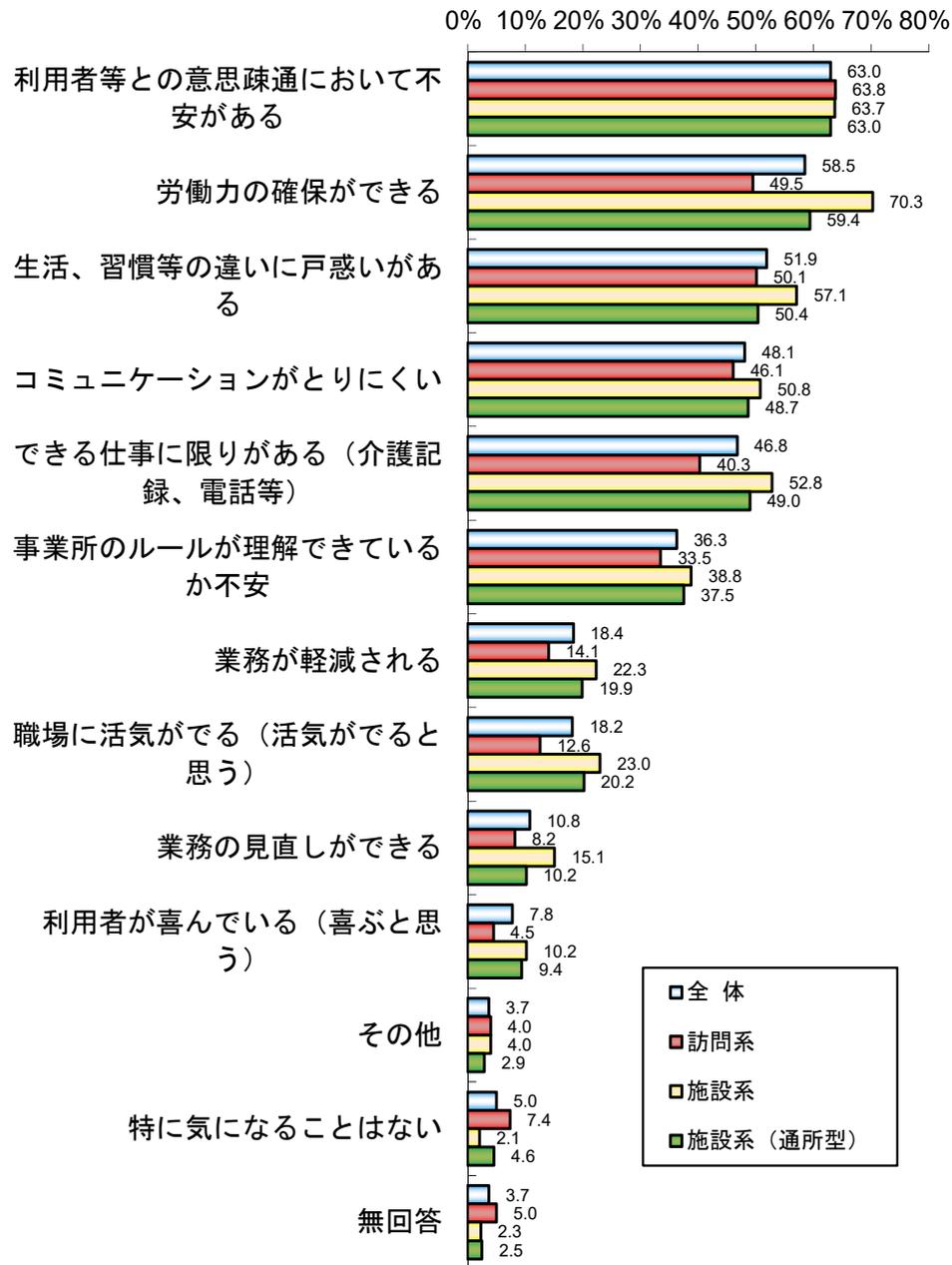
(注2) 産業分類は平成25年10月改訂の日本標準産業分類に対応している。

(注3) 届出対象となるのは、事業主に雇用されている外国人労働者(特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く。)

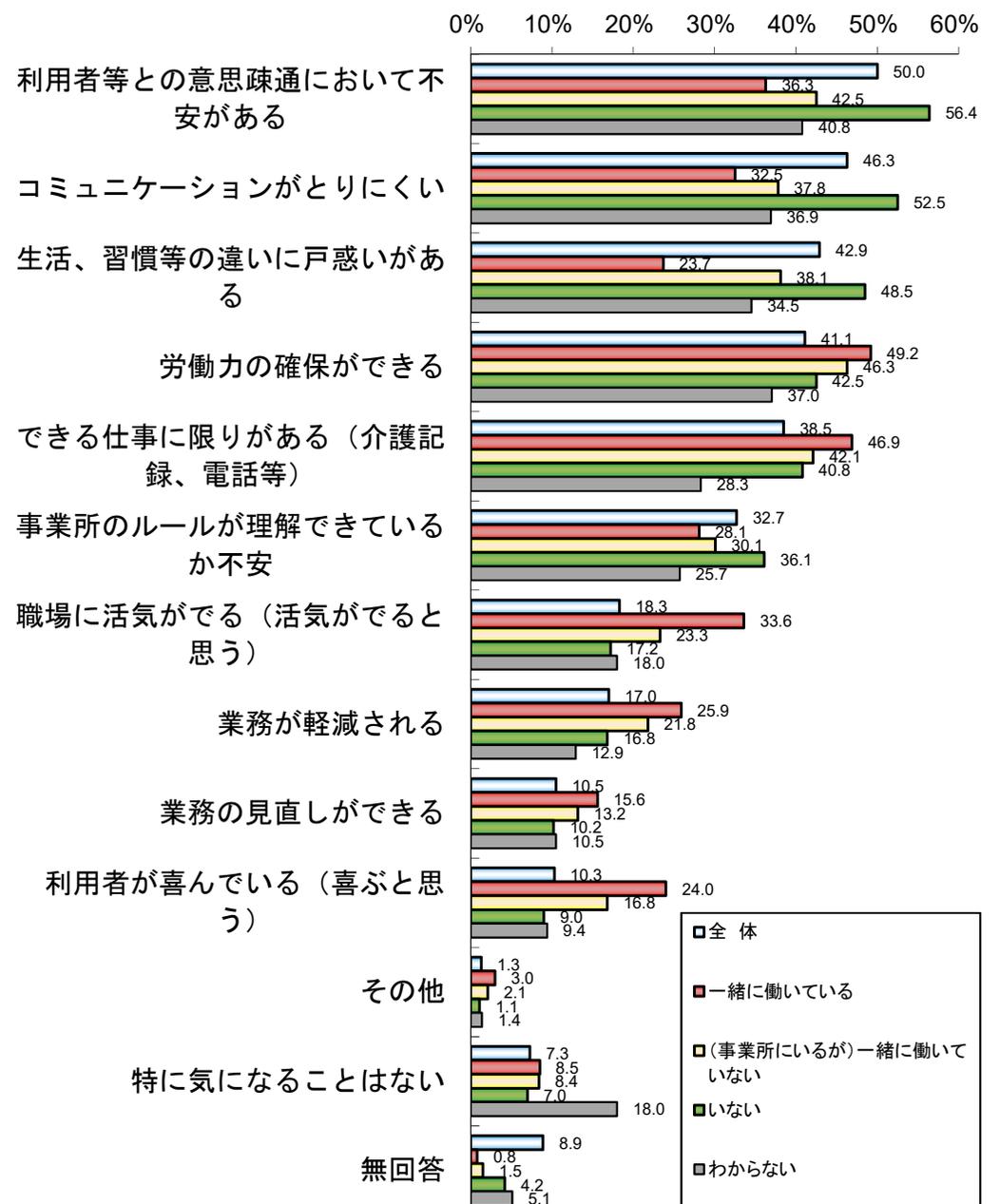
【出典】厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

# 外国人労働者の状況(その2)

## 外国人労働者の働きに対する印象



## 外国人労働者と一緒に働くこと



# 介護雇用管理改善等計画実施状況

# 介護雇用管理改善等計画(平成27年厚生労働省告示第267号)の実施状況について

項目	計画内容	関係局	実施状況等
<b>第3 計画の目標</b>			
1 一層の職場定着を図る	平成25年度の2職種合計の離職率は16.6%であり、平成25年の全産業平均の離職率は15.6%である。そこで、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。	職業安定局(介護労働安定センター)	○ここ数年を見ると、介護職員の離職率は改善してきている。 【介護職員(2職種※計)】 【全産業】 16.5% (平成27年度) 15.0% (平成27年) 16.7% (平成28年度) 15.0% (平成28年) 16.2% (平成29年度) 14.9% (平成29年) 15.4% (平成30年度) 14.6% (平成30年) 15.4% (令和元年度) 15.6% (令和元年) 介護職員:[出所 介護労働実態調査] ※介護職員・訪問介護員 全産業:[出所 雇用動向調査]
2 相談業務の成果を出す	センターが相談を受けるために訪問を行った事業所について、2職種合計の離職率を14.0%以下とする。 また、平成25年度の職員20人以下の小規模事業所の2職種合計の離職率が20.4%、開設3年未満の事業所の2職種合計の離職率が26.1%と高くなっているため、センターはこれらの事業所への訪問に注力し、職員20人以下の小規模事業所又は開設3年未満の事業所への相談訪問割合を、全相談訪問件数の50%以上とする。	職業安定局(介護労働安定センター)	【2職種合計の離職率[前年度に訪問相談援助を完了した事業所の1年後の離職率]】 12.6% (平成27年度) 11.2% (平成28年度) 11.3% (平成29年度) 11.4% (平成30年度) 11.1% (令和元年度)  【職員20人以下の小規模事業所又は開設3年未満の事業所への相談訪問割合】 54.8% (平成27年度) 50.1% (平成28年度) 52.3% (平成29年度) 51.2% (平成30年度) 51.2% (令和元年度)
3 能力開発業務の成果を出す	センターが行う介護労働講習について、講習修了後3か月時点の就職率を継続的に85%以上とする。	人材開発統括官(介護労働安定センター)	【介護労働講習修了後3か月時点の就職率】 92.7% (平成27年度) 92.1% (平成28年度) 91.4% (平成29年度) 90.9% (平成30年度) 91.4% (令和元年度)
4 雇用管理責任者の選任を促す	介護労働者の雇用管理の改善への取組、介護労働者からの相談への対応その他の介護労働者の雇用管理改善等に関する事業主や施設長等の責任者を雇用管理責任者として選任した事業所の全事業所に占める割合を50%以上とする。 雇用管理責任者講習を受講した者の中から雇用管理責任者として選任することが望ましいことから、雇用管理責任者講習受講者の所属する事業所のうち雇用管理責任者を選任していなかった事業所において、雇用管理責任者講習の受講を契機として雇用管理責任者を選任することとした事業所の割合を80%以上とする。	職業安定局(介護労働安定センター)	【雇用管理責任者選任事業所割合】 37.6% (平成27年度) 48.7% (平成28年度) 45.9% (平成29年度) 44.7% (平成30年度) 40.8% (令和元年度) [出所:介護労働実態調査]  【雇用管理責任者講習受講者が所属する事業所における雇用管理責任者割合】 82.2% (平成27年度) 80.5% (平成28年度) 17.6% (平成29年度) 94.2% (平成30年度) 83.4% (令和元年度)
5 教育・研修計画の立案を促す	人材育成の取組のための方策として「教育・研修計画を立てている」事業所は平成25年度で59.3%であり、平成21年度の50.4%と比較すれば着実に上昇してはいるが、更なる促進を図り、60%以上とする。	人材開発統括官(介護労働安定センター)	【「教育・研修計画を立てている」事業所の割合】 56.2% (平成27年度) 56.0% (平成28年度) 55.4% (平成29年度) 60.5% (平成30年度) 60.1% (令和元年度) [出所:介護労働実態調査]
6 仕事と生活の調和	政府全体で、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」(平成26年12月27日閣議決定)等の閣議決定及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(平成22年仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定)の年次有給休暇取得率の平成32年の目標値70%以上に向けて、取得促進に取り組む。	雇用環境・均等局	【年次有給休暇取得率】 調査計 48.7% 医療・福祉 50.2% 平成27年(平成28年調査) 調査計 49.9% 医療・福祉 52.5% 平成28年(平成29年調査) 調査計 51.1% 医療・福祉 52.2% 平成29年(平成30年調査) 調査計 52.4% 医療・福祉 53.2% 平成30年(令和元年調査) [出所:就労条件総合調査]

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. 雇用管理の改善

<p>(1) 雇用管理の改善のための相談、援助の実施</p>	<p>センターは、事業主が行う雇用管理の改善のための相談、援助を行う。                  具体的には、長年の相談経験を積み介護労働の現場に精通するセンターの職員が、実際に各事業所へ足を運び、現地施設等の実態を確認しながら、事業主からの多種多様な相談にきめ細かく対応するとともに、助成金や雇用管理制度全般に関する情報提供等の援助を行う。                  なお、複雑な相談事案に関しては社会保険労務士、中小企業診断士、弁護士等が、また、感染症対策、腰痛対策やメンタルヘルスマネジメント等の健康確保の相談に関しては医師、臨床心理士、保健師、看護師、産業カウンセラー等が無料で相談に対応する。                  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。主に高齢者に対するり患防止という観点からも、各施設の運用基準を遵守すべきである。</p>	<p>職業安定局(介護労働安定センター)</p>	<p>○介護労働安定センターの介護労働サービスインストラクターによる事業主訪問等による雇用管理改善に関する相談援助を実施した。また、社会保険労務士等への委嘱による専門的な相談や医師等への委嘱による心身の健康確保に関する相談援助を行った。</p> <p>【介護労働サービスインストラクターによる相談援助件数】                  33,923件 (平成27年度)                  34,849件 (平成28年度)                  38,820件 (平成29年度)                  33,550件 (平成30年度)                  37,098件 (令和元年度)</p> <p>【雇用管理コンサルタント(社会保険労務士等)による相談援助時間】                  3,243時間 (平成27年度)                  3,598時間 (平成28年度)                  4,095時間 (平成29年度)                  4,181時間 (平成30年度)                  4,114時間 (令和元年度)</p> <p>【ヘルスカウンセラー(医師等)による相談援助時間】                  2,132時間 (平成27年度)                  1,979時間 (平成28年度)                  2,390時間 (平成29年度)                  2,915時間 (平成30年度)                  2,433時間 (令和元年度)</p>
<p>(2) 雇用管理の改善を支援する助成金等の活用促進</p>	<p>厚生労働省は、事業主が行う介護労働者の雇用管理の改善を促進するために、次に掲げる雇用関係助成金等の活用促進を図る。なお、事業主が助成金等をより利用しやすくなるよう、国等は公共職業安定所等の窓口における懇切丁寧な説明に努める。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用管理制度(評価・処遇制度、キャリアパス、昇進・昇格基準、賃金体系、諸手当制度、研修体系等)の導入、実施に対する助成金</li> <li>介護労働者の負担軽減を図るための移動・昇降用リフト、特殊浴槽、自動排泄処理機、車いす体重計等の介護福祉機器の導入及び導入後の機器の適切な運用を行うための研修、メンテナンス、効果把握等の実施に対する助成金</li> <li>健康づくり制度(腰痛健康診断、メンタルヘルスマネジメント等)の導入、実施に対する助成金</li> </ul> <p>・子育て中の職員を応援するため、職員のための事業所内保育施設の設置・運営等、職員の就業と育児の両立支援に関する取組に対する助成金</p>	<p>職業安定局</p> <p>雇用環境・均等局</p>	<p>○厚生労働省は、リーフレット・パンフレットについてよりわかりやすいものとなるよう内容を見直しした上で作成・配布を行い、助成金の活用促進を図った。また、賃金制度の整備に取り組む介護事業主を厚く支援する助成金のメニューを職場定着支援助成金の新たなコースに平成28年度から新設し、併せて活用促進を図った。</p> <p>【雇用管理制度※の導入・実施を通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対する助成金】                  ※評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度及び短時間正社員制度  <b>【人材確保等支援助成金(雇用管理制度助成コース)】</b>(参考:全産業)(平成29年度まで「職場定着支援助成金雇用管理制度助成コース」)                  ・支給決定件数(中小企業労働環境向上助成金(雇用管理制度助成)を含む。)                  3,888件(平成27年度)、1,616件(平成28年度)、4,419件(平成29年度)、5,293件(平成30年度)、7,940件(令和元年度)                  ○賃金制度の整備を通じて従業員の離職率の低下に取り組む介護事業主に対する助成金  <b>【人材確保等支援助成金 介護・保育労働者雇用管理制度助成コース】</b>                  ※平成28年度創設 平成29年度まで「職場定着支援助成金 介護労働者雇用管理制度助成コース」                  ・支給決定件数(介護分の実績)                  25件(平成28年度)、394件(平成29年度)、349件(平成30年度)、579件(令和元年度)                  ○介護労働者の身体的負担を軽減するため新たな介護福祉機器の導入を通じて従業員の離職率の低下に取り組む介護事業主に対する助成金  <b>【人材確保等支援助成金 介護福祉機器助成コース】</b>                  ※平成29年度まで「職場定着支援助成金 介護福祉機器助成コース」                  ・支給決定件数(中小企業労働環境向上助成金(介護福祉機器等助成)を含む。)                  1,597件(平成27年度)、2,825件(平成28年度)、2,878件(平成29年度)、879件(平成30年度)、1,776件(令和元年度)</p> <p>○子育て中の職員を応援するため、職員のための事業所内保育施設の設置・運営等、職員の就業と育児の両立支援に関する取組に対する助成金  <b>【両立支援等助成金】</b>(参考:全産業)  <b>【両立支援等助成金 事業所内保育施設コース】</b>                  ※平成28年度まで「事業所内保育施設設置・運営等支援助成金」                  ※平成28年度より新規申請を受付を停止している。企業主導型保育事業(内閣府所管)による制度                  ・支給決定件数                  626件(平成27年度)、527件(平成28年度)、459件(平成29年度)、393件(平成30年度)、339件(令和元年度)  <b>【子育て期短時間勤務支援助成金】</b>                  ・支給決定件数                  537件(平成27年度)  <b>【中小企業両立支援助成金】</b>                  ※平成29年度から「育児休業等支援コース」に整理・統合                  1,418件(平成27年度)、2,286件(平成28年度)  <b>【育児休業等支援コース】</b>                  4,725件(平成29年度)、6,219件(平成30年度)、7,392件(令和元年度)</p>
<p>(3) 雇用管理責任者講習の実施</p>	<p>各事業所において雇用管理全般に関する知識やノウハウを持った雇用管理責任者の選任及び事業所内への周知を行うことは雇用管理改善を進める上で有効な取組である。このため、厚生労働省は、雇用管理責任者が募集、採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、雇用形態の変更、退職、定年、解雇、労働契約の更新、労働時間、賃金等の雇用管理全般に関する知識やノウハウを取得するために、雇用管理責任者講習を行う。                  そのほか、雇用管理責任者の選任を一層促すための有効な方策について検討を行う。</p>	<p>職業安定局</p>	<p>○雇用管理責任者講習を実施。</p> <p>【受講者数】                  11,703人(平成27年度)                  12,468人(平成28年度)                  4,888人(平成29年度)                  5,472人(平成30年度)                  6,837人(令和元年度)</p>

(4) 好事例の活用	<p>センターは、相談対応の中で活きた雇用管理改善の好事例を積極的に収集し、好事例集を作成してホームページで公開することとする。また、当該好事例集について、随時、追加、更新を行うことで、その内容の一層の充実を図ることとする。相談対応の場面においても当該好事例集を活用するとともに、特に雇用管理の取組が進んでいる好事例をセンターの広報誌に掲載するなど、事業所の雇用管理改善に関する自主的な取組を促していく。また、各地域の介護労働懇談会において、雇用管理改善の取組が特に優れている事業所に対する表彰制度を設けることについて検討を行う。</p> <p>そのほか、センターは、相談対応の際に、全国の雇用管理改善の好事例の詳細な調査及び分析をして作成した「介護事業所の採用・定着に向けたポイント」や従業員の労働条件、研修制度や採用から退職に至るまでの雇用管理に関わる基本的かつ重要な項目を分かりやすくマニュアルにした「雇用管理改善のための業務推進マニュアル」を活用する。</p> <p>また、公共職業安定所は、求人受理時又は事業所訪問時において、求人者へ雇用管理改善に関する好事例を積極的に紹介すること等の方法により、人材を確保するための雇用管理改善の重要性について説明し、求人者に対しその理解を求める。</p>	職業安定局(介護労働安定センター)	<p>○介護労働安定センターは、相談援助を通じて得た職場改善の好事例を収集し、整理・分類化を行い、ホームページ上に随時公開した。訪問介護事業所の事務効率化に関しては、記録作成、報告・連絡・相談等の論点別に「事務効率化のための初めの一歩となる取組事例」、「ICTを活用したさらに発展的な取組事例」を紹介する「訪問介護事業所のための事務効率化Q&amp;A」を28年度に作成し、相談に活用した。</p> <p>【好事例公開数】 873件（平成28年度） 899件（平成30年度） 924件（令和元年度）</p> <p>○令和2年度、雇用管理改善等の取組に顕著な事業所に対して、表彰制度(理事長表彰)を創設した。</p>
(5) 自己チェック機会の提供	<p>厚生労働省は、事業主が自らの職場における雇用管理上の課題を診断できる「自己チェックリスト」と、同チェックリストで把握した課題に対し、事業主が改善に取り組む際のノウハウとなるような好事例、基本的考え方、対策ポイント等をまとめた「雇用管理改善マニュアル」を平成26年度に、作成、公表、配布したところである。</p> <p>新たに、地方公共団体は、説明会等の機会を利用して自己点検のための「自己チェックリスト」を事業主へ提供する。また、事業主から記入済みのチェックリストが自発的に提出された場合は、地方公共団体はそれを回収し、センターへ情報提供することで、センターの相談援助へつなぐ仕組みを構築する。</p> <p>そのほか、センターは、事業主がインターネットを通じて自社の雇用管理改善の取組について簡易にチェックすることができる「簡易診断システム」を運営する。</p>	職業安定局(介護労働安定センター)	<p>【介護労働安定センターによる自己チェック機会の提供等】</p> <p>○平成27年度に、介護労働安定センターが地方公共団体を通じて介護事業所に対し、「自己チェックリスト」を34,264件提供した。以降、「自己チェックリスト」を積極的に提供し、これを相談援助に繋げるよう取り組んだ。</p> <p>○具体的には、地方公共団体が介護事業主に対して行う説明会(集団指導)、介護労働安定センターが実施する事業所訪問などの相談援助、各種セミナー及び都道府県労働局からの受託事業「介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業」や地方自治体委託事業等において、自己チェックリストを提供するとともに、課題を把握した場合は専門家等と連携し相談援助を行った。</p> <p>○令和元年度には、「働き方改革」法の実践を促進するため、自己チェックリストの内容を見直し、令和2年度より活用している。</p> <p>○介護労働安定センターは、事業主がインターネットを通じて自社の雇用管理改善の取組について簡易的にチェックすることができる「簡易診断システム」を運営している</p> <p>【介護労働安定センターが運営する簡易診断システム利用件数(アクセス数)】 1,637件（平成27年度） 1,361件（平成28年度） 985件（平成29年度） 1,038件（平成30年度） 1,142件（令和元年度）</p>
(6) 公共職業安定所とセンターとの連携強化	<p>公共職業安定所とセンターは、日常的な情報共有や業務上の協力を行うこととする。例えば、公共職業安定所が事業主からの相談により把握したセンターの支援を望む事業所に関する情報や介護分野における最新の求職・求人動向に関する情報等についてセンターに情報提供を行うことや、公共職業安定所が事業所訪問をする際にセンターが同行すること等により、両者の一層の連携強化を図る。</p>	職業安定局(介護労働安定センター)	<p>○ハローワークが事業所訪問の際に介護労働安定センターが同行すること等、ハローワークと介護労働安定センターは、日常的な情報共有や業務上の協力を行った。</p> <p>○事業所訪問は通常開設後の事業所の訪問を行うものであるが、開設前の段階でハローワークと連携して事業所訪問等を実施した。具体的には、平成29年度から1都3県(東京都、さいたま市、千葉市、横浜市)において、自治体とハローワーク、介護労働安定センターの3者で連携し、開設予定の特別養護老人ホームに対して支援事業を実施。介護労働安定センターは、ハローワークとの同行訪問や合同説明会等に参加し、施設開設後、速やかに相談支援が可能となるよう、事前に雇用管理改善に資する各種支援制度等について紹介を行った。</p> <p>【ハローワークとの介護労働安定センター同行訪問件数】 570件（平成27年度） 788件（平成28年度） 795件（平成29年度） 703件（平成30年度） 567件（令和元年度）</p>
(7) 助成金、制度等についての情報発信	<p>厚生労働省及びセンターは、助成金等の各種制度の内容やセンターの事業等に関する情報について、事業所訪問の機会等も利用しながら、事業主や労働者に対して更に幅広く周知する。</p>	職業安定局(介護労働安定センター)	<p>○厚生労働省は、リーフレット・パンフレットについて、より分かりやすいものとなるよう内容を見直したうえで作成・配布を行い、助成金等の各種制度の活用促進を図った。</p> <p>○介護労働安定センターは、事業所訪問やセミナーにおいて人材開発支援助成金等の制度案内や雇用管理改善のための各種ツールの活用を説明したほか、ホームページで様々な情報発信を行った。</p> <p>【介護労働安定センターにおける情報提供件数】 45,220件（平成27年度） 64,337件（平成28年度） 83,437件（平成29年度） 77,939件（平成30年度） 78,009件（令和元年度）</p>

<p>(8) 法定労働条件の確保</p>	<p>厚生労働省は、労働基準関係法令の周知徹底、監督指導、集団指導等により、法定労働条件の確保・改善対策を推進する。具体的には、都道府県労働局等が、地方公共団体主催の説明会を利用して労働基準関係法令に関する説明を行うなど、地方公共団体の介護担当部局と都道府県労働局等との連携を促進する。 新たに事業を始めた事業主等においては、労務管理や安全衛生に係る基本的な知識や理解の不足が懸念されることから、厚生労働省は、長時間労働の抑制や安全衛生管理体制の確立など適正な職場環境が形成されるよう、セミナーの開催や専門家による普及指導を行う。</p>	<p>労働基準局</p>	<p>○労働基準関係法令の周知徹底、監督指導、集団指導等により、法定労働条件の確保・改善対策を推進するため、都道府県労働局による地方公共団体(介護担当部局)と連携した基準法令に係る説明や、新たに事業を始めた事業主における適正な職場環境形成に向けたセミナー等を実施した。 【地方公共団体主催の説明会における説明回数(全国)】 520件(平成27年度) 273件(平成28年度) 369件(平成29年度) 455件(平成30年度) (令和元年度) ○平成27年度から委託事業として介護事業場を対象としたセミナー及び個別指導を実施している。 【適正な職場環境形成のためのセミナー実施数(目標47回)】 54回 1,405事業場参加(平成27年度) 58回 1,210事業場参加(平成28年度) 55回 1,377事業場参加(平成29年度) 50回 1,249事業場参加(平成30年度) 49回 1,374事業場参加(令和元年度)</p>
<p>(9) 腰痛予防対策</p>	<p>介護業務においては、労働者の腰痛の多発が問題となっており、腰に負担の少ない介護介助法などを定着させ、腰痛を減少させる必要がある。厚生労働省は、介護作業での腰痛予防のための作業管理(自動化又は省力化)、作業環境管理(照明等)、健康管理(腰痛健診、腰痛予防体操等)、労働衛生教育等について周知啓発を行う。また、社会福祉施設等を対象とする腰痛予防対策講習会を開催する。</p>	<p>労働基準局</p>	<p>○「職場における腰痛予防対策指針」(平成25年6月改訂)の周知を図るため、指針の概要及び作業現場における具体的な取組を紹介したリーフレットを作成し、社会福祉施設等に配布した。また、腰痛予防対策講習会を実施した。 【社会福祉施設等を対象とした腰痛予防対策講習会実施数】 112回 3,992人出席(平成27年度) 113回 3,036人出席(平成28年度) 110回 3,162人出席(平成29年度) 110回 2,494人出席(平成30年度) 110回 2,868人出席(令和元年度)</p>
<p>(10) 介護サービス情報の公表</p>	<p>厚生労働省は、介護サービスの利用者が介護サービス又は事業所若しくは施設について比較し、検討した上で適切に選択することができるよう、ホームページにおいて、事業所の入・退職者数、介護労働者の資質向上に向けた取組(研修計画)等の状況を明らかにした「介護サービス情報公表システム」を公開し、その運営を行う。</p>	<p>老健局</p>	<p>○事業所の入退職者数、介護労働者の資質向上に向けた取組(研修計画)等の状況を明らかにした「介護サービス情報公表システム」を公開し、運営している。「見やすい」「使いやすい」「わかりやすい」システムを目指し、適宜リニューアルを実施している。 【「介護サービス情報公表システム」における公表件数】 177,265事業所・施設(平成27年度) 177,214事業所・施設(平成28年度) 178,502事業所・施設(平成29年度) 178,827事業所・施設(平成30年度) 179,779事業所・施設(令和元年度)</p>
<p>(11) 介護ロボットの開発支援</p>	<p>厚生労働省は、介護労働者の身体的負担を軽減するため介護ロボットの開発支援を行い、介護ロボットの普及促進を図る。</p>	<p>老健局</p>	<p>○介護ロボットについては、経済産業省と連携し、重点的に開発支援を行う分野(6分野)を定め、実用化や普及に向けた取組を進めており、このうち介護労働者の身体的負担を軽減する介護ロボットでいわゆるパワーアシストである移乗支援機器(装着型・非装着型)は介護ロボット導入支援の対象にしており、その普及を図っている。 【介護ロボット導入支援事業の実績(計画)件数】 58件(平成27年度) 364件(平成28年度) 505件(平成29年度) 1,153件(平成30年度) 1,645件(令和元年度) ○介護労働者の身体的負担を軽減する介護ロボットについては、「装着型移乗助働機器」及び「非装着型移乗助働機器」が「移乗支援」分野の機器として、開発重点分野に含まれており、支援のあり方について検討してきたが、平成30年度から人材確保等支援助成金(介護福祉機器助成コース)の支給対象機器に追加した。</p>
<p>(12) 地域医療介護総合確保基金の活用による労働環境の改善</p>	<p>都道府県は、消費税増収分を活用した基金(地域医療介護総合確保基金)を活用し、介護労働者等の労働環境の改善に資する事業を行う。</p>	<p>社会局、老健局</p>	<p>○地域医療介護総合確保基金を活用し、介護労働者等の労働環境の改善に資する事業を47都道府県で実施した。 ○管理者等に対する労働関係法規・休暇制度等の説明会、介護ロボットの導入支援、事業所のコンテスト・表彰等を実施している。 ○介護現場の生産性向上に関する全国セミナーの開催や、地域医療介護総合確保基金を活用し、都道府県等が開催する「介護現場革新会議」において介護現場の生産性向上に必要と認められる取組に対する支援等を実施し、介護現場の生産性向上の取組について全国に普及・展開を図っている。</p>
<p>(13) 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止</p>	<p>妊娠・出産、育児休業等を理由とする、解雇、退職の強要、降格、減給などの不利益な取扱いは、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(昭和47年法律第113号)、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)で禁止されており、厚生労働省は、労働者や事業主からの相談を受け付け、適切な雇用管理がなされるよう事業主への指導等を行う。</p>	<p>雇用環境・均等局</p>	<p>○妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益な取扱いにつき労働者や事業主から相談を受け付けるとともに、適切な雇用管理がなされるよう事業主への指導等を行った。 【婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いにかかる事業主への指導件数】(参考:全産業) 84件(平成27年度) 51件(平成28年度) 35件(平成29年度) 39件(平成30年度) 40件(令和元年度) 【育児休業等を理由とする不利益取扱いにかかる事業主への指導件数】(参考:全産業) 61件(平成27年度) 31件(平成28年度) 24件(平成29年度) 22件(平成30年度) 25件(令和元年度)</p>

(14) 仕事と家庭の両立支援	<p>次代を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される社会の形成に資することを目的とする次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。)に基づき、事業主は、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。)の策定・届出、公表、労働者への周知を行い(労働者数101名以上の事業主においては義務、100名以下の事業主においては努力義務)、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や多様な労働条件の整備などに取り組むこととされている。</p> <p>次世代法は平成26年に改正され、同法の有効期限が平成37年3月31日までの10年間延長されるとともに、子育てサポート企業の認定制度(くるみん認定制度)に加え、特に高い水準の両立支援の取組を行う事業主に対する特例認定制度(プラチナくるみん制度)が平成27年4月1日に施行されるなど、更に仕事と子育ての両立支援の取組を推進することとなっている。</p> <p>介護の職場は女性比率が高いという現状の中、厚生労働省は、改正次世代法に基づき、介護分野においても、労働者が出産や子育てに伴い不本意に離職することにならないよう、労働者の仕事と家庭の両立支援により一層取り組む。</p>	雇用環境・均等局	<p>○厚生労働省は、労働者の仕事と子育ての両立支援に取り組んだ事業主に対して認定を行った。また、介護労働安定センターにおいても、雇用管理コンサルタントによる相談援助を通じて、介護労働者の仕事と家庭の両立支援に取り組んでいる。</p> <table border="0"> <tr> <td>【くるみん認定企業数】</td> <td>【プラチナくるみん認定企業数】</td> </tr> <tr> <td>2,657社 (平成27年度)</td> <td>106社 (平成27年度)</td> </tr> <tr> <td>2,695社 (平成28年度)</td> <td>118社 (平成28年度)</td> </tr> <tr> <td>2,878社 (平成29年度)</td> <td>195社 (平成29年度)</td> </tr> <tr> <td>3,085社 (平成30年度)</td> <td>284社 (平成30年度)</td> </tr> <tr> <td>3,312社 (令和元年度)</td> <td>367社 (令和元年度)</td> </tr> </table> <p>※認定企業数は累計 ※参考:全産業</p>	【くるみん認定企業数】	【プラチナくるみん認定企業数】	2,657社 (平成27年度)	106社 (平成27年度)	2,695社 (平成28年度)	118社 (平成28年度)	2,878社 (平成29年度)	195社 (平成29年度)	3,085社 (平成30年度)	284社 (平成30年度)	3,312社 (令和元年度)	367社 (令和元年度)
【くるみん認定企業数】	【プラチナくるみん認定企業数】														
2,657社 (平成27年度)	106社 (平成27年度)														
2,695社 (平成28年度)	118社 (平成28年度)														
2,878社 (平成29年度)	195社 (平成29年度)														
3,085社 (平成30年度)	284社 (平成30年度)														
3,312社 (令和元年度)	367社 (令和元年度)														

2 職業能力の開発及び向上

(1) センター等による介護労働者の能力開発	<p>介護人材の量的確保を進める一方、今後、高度化・複雑化する介護ニーズに対応するには、介護人材の質的確保・向上を併せて進めなければならない。そのため、専門性が高く、中核的な役割を果たすべき介護福祉士について、その資質及び社会的評価の向上の観点から、必要な環境整備等を進める必要がある。</p> <p>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及び離転職者等の早期再就職の促進を図るため、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必要がある。</p> <p>このため、センターは、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、医療的ケア等のより専門的な研修等を幅広く実施するとともに、介護労働者になろうとする、主に他産業の離職者を対象に必要な知識及び技能を習得させるため、実務者研修の内容に、再就職又は現場定着に資する現場実習・講習カリキュラム等を組み合わせた介護労働講習を行う。</p> <p>また、厚生労働省は、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公的職業訓練を推進する。例えば、座学と企業等における実習を組み合わせた実践的な職業訓練や地方公共団体の福祉施策と連携した職業訓練を実施する。</p>	人材開発統括官(介護労働安定センター)	<p>○介護労働安定センターは離職者を対象として介護労働講習を実施するとともに、介護労働者の能力開発及びその支援のため、在職者に対して、スキルアップ研修、事業所のニーズに応じたオーダーメイドの出前型出張研修、喀痰吸引等研修等、より専門的な研修等を幅広く実施した。また、厚生労働省は、民間教育訓練機関等を活用し、介護分野において実践的な公的職業訓練を実施した。</p> <p>【介護労働安定センターによる介護労働講習実施回数、受講者数】実施回数47回、実施率100%</p> <table border="0"> <tr> <td>1,566人(受講者数)</td> <td>充足率 83.3%</td> <td>就職率 92.7%</td> <td>(平成27年度)</td> </tr> <tr> <td>1,627人(受講者数)</td> <td>充足率 86.5%</td> <td>就職率 92.1%</td> <td>(平成28年度)</td> </tr> <tr> <td>1,582人(受講者数)</td> <td>充足率 84.1%</td> <td>就職率 91.4%</td> <td>(平成29年度)</td> </tr> <tr> <td>1,506人(受講者数)</td> <td>充足率 80.1%</td> <td>就職率 90.9%</td> <td>(平成30年度)</td> </tr> <tr> <td>1,358人(受講者数)</td> <td>充足率 72.2%</td> <td>就職率 91.4%</td> <td>(令和元年度)</td> </tr> </table> <p>【公的職業訓練受講者数、就職率(介護分野)】</p> <table border="0"> <tr> <td colspan="2">[施設内訓練]</td> <td colspan="2">[委託訓練]</td> </tr> <tr> <td>1,130人</td> <td>88.1%</td> <td>(平成27年度)</td> <td>18,957人 83.9%</td> </tr> <tr> <td>1,137人</td> <td>87.0%</td> <td>(平成28年度)</td> <td>16,262人 83.8%</td> </tr> <tr> <td>964人</td> <td>86.5%</td> <td>(平成29年度)</td> <td>13,532人 84.1%</td> </tr> <tr> <td>920人</td> <td>89.2%</td> <td>(平成30年度)</td> <td>11,022人 84.1%</td> </tr> <tr> <td>811人</td> <td>86.0%</td> <td>(令和元年度)</td> <td>10,267人 82.3%</td> </tr> </table>	1,566人(受講者数)	充足率 83.3%	就職率 92.7%	(平成27年度)	1,627人(受講者数)	充足率 86.5%	就職率 92.1%	(平成28年度)	1,582人(受講者数)	充足率 84.1%	就職率 91.4%	(平成29年度)	1,506人(受講者数)	充足率 80.1%	就職率 90.9%	(平成30年度)	1,358人(受講者数)	充足率 72.2%	就職率 91.4%	(令和元年度)	[施設内訓練]		[委託訓練]		1,130人	88.1%	(平成27年度)	18,957人 83.9%	1,137人	87.0%	(平成28年度)	16,262人 83.8%	964人	86.5%	(平成29年度)	13,532人 84.1%	920人	89.2%	(平成30年度)	11,022人 84.1%	811人	86.0%	(令和元年度)	10,267人 82.3%
1,566人(受講者数)	充足率 83.3%	就職率 92.7%	(平成27年度)																																												
1,627人(受講者数)	充足率 86.5%	就職率 92.1%	(平成28年度)																																												
1,582人(受講者数)	充足率 84.1%	就職率 91.4%	(平成29年度)																																												
1,506人(受講者数)	充足率 80.1%	就職率 90.9%	(平成30年度)																																												
1,358人(受講者数)	充足率 72.2%	就職率 91.4%	(令和元年度)																																												
[施設内訓練]		[委託訓練]																																													
1,130人	88.1%	(平成27年度)	18,957人 83.9%																																												
1,137人	87.0%	(平成28年度)	16,262人 83.8%																																												
964人	86.5%	(平成29年度)	13,532人 84.1%																																												
920人	89.2%	(平成30年度)	11,022人 84.1%																																												
811人	86.0%	(令和元年度)	10,267人 82.3%																																												
(2) 能力開発に関する相談援助	<p>センターは、介護事業者又は介護労働者を対象に、キャリア形成に関する相談援助や研修計画の作成支援等、能力開発のための相談援助を行う。また、介護事業所等の教育担当者及び管理者を対象とした能力開発啓発セミナー等を開催する。</p>	人材開発統括官(介護労働安定センター)	<p>・介護労働安定センターはキャリア形成の支援として、事業所訪問等によりニーズ等を把握し、能力開発、キャリア形成の提案及び相談援助を行った。また、キャリアアッププランの策定、研修計画策定等、専門的な内容について、キャリアコンサルタント等の委嘱コンサルタントが相談援助を行った。</p> <p>・キャリア形成の取組を推進するため、地域ニーズ等に基づき、キャリア開発に取り組む事業主及び人材育成を行う管理者等を対象として、能力開発啓発セミナー及び介護技術等に関する講習会を実施した。</p> <p>【能力開発のための相談援助やセミナー等実施状況】</p> <table border="0"> <tr> <td colspan="2">[キャリア形成相談援助](計画:2200件)</td> <td colspan="2">[能力開発啓発セミナー](計画:94件)</td> </tr> <tr> <td>2,226件</td> <td>101%(達成率)</td> <td>(平成27年度)</td> <td>94件 100%(達成率)</td> </tr> <tr> <td>2,408件</td> <td>109%(達成率)</td> <td>(平成28年度)</td> <td>94件 100%(達成率)</td> </tr> <tr> <td>2,478件</td> <td>113%(達成率)</td> <td>(平成29年度)</td> <td>94件 100%(達成率)</td> </tr> <tr> <td>2,816件</td> <td>128%(達成率)</td> <td>(平成30年度)</td> <td>94件 100%(達成率)</td> </tr> <tr> <td>3,268件</td> <td>149%(達成率)</td> <td>(令和元年度)</td> <td>89件 94.7%(達成率)</td> </tr> </table> <p>[介護技術等に関する講習会](計画:94件)</p> <table border="0"> <tr> <td>94件</td> <td>100%(達成率)</td> <td>(平成27年度)</td> </tr> <tr> <td>94件</td> <td>100%(達成率)</td> <td>(平成28年度)</td> </tr> <tr> <td>94件</td> <td>100%(達成率)</td> <td>(平成29年度)</td> </tr> <tr> <td>94件</td> <td>100%(達成率)</td> <td>(平成30年度)</td> </tr> <tr> <td>90件</td> <td>95.7%(達成率)</td> <td>(令和元年度)</td> </tr> </table>	[キャリア形成相談援助](計画:2200件)		[能力開発啓発セミナー](計画:94件)		2,226件	101%(達成率)	(平成27年度)	94件 100%(達成率)	2,408件	109%(達成率)	(平成28年度)	94件 100%(達成率)	2,478件	113%(達成率)	(平成29年度)	94件 100%(達成率)	2,816件	128%(達成率)	(平成30年度)	94件 100%(達成率)	3,268件	149%(達成率)	(令和元年度)	89件 94.7%(達成率)	94件	100%(達成率)	(平成27年度)	94件	100%(達成率)	(平成28年度)	94件	100%(達成率)	(平成29年度)	94件	100%(達成率)	(平成30年度)	90件	95.7%(達成率)	(令和元年度)					
[キャリア形成相談援助](計画:2200件)		[能力開発啓発セミナー](計画:94件)																																													
2,226件	101%(達成率)	(平成27年度)	94件 100%(達成率)																																												
2,408件	109%(達成率)	(平成28年度)	94件 100%(達成率)																																												
2,478件	113%(達成率)	(平成29年度)	94件 100%(達成率)																																												
2,816件	128%(達成率)	(平成30年度)	94件 100%(達成率)																																												
3,268件	149%(達成率)	(令和元年度)	89件 94.7%(達成率)																																												
94件	100%(達成率)	(平成27年度)																																													
94件	100%(達成率)	(平成28年度)																																													
94件	100%(達成率)	(平成29年度)																																													
94件	100%(達成率)	(平成30年度)																																													
90件	95.7%(達成率)	(令和元年度)																																													

<p>(3) 能力開発・キャリアアップを支援する助成金等の活用促進</p>	<p>厚生労働省は、介護労働者の能力開発を支援するため、次に掲げる雇用関係助成金等の活用促進を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ キャリア形成を効果的に促進するための訓練経費等の一部を助成する助成金</li> <li>・ 非正規雇用労働者の事業所内でのキャリアアップを促進するため、正規雇用等への転換又は直接雇用、人材育成、処遇改善等への取組に対する助成金</li> <li>・ 雇用保険を受給できない求職者に対する訓練受講の機会の確保や、一定の場合に訓練期間中に支給する給付金</li> </ul>	<p>人材開発統括官</p>	<p>○リーフレット・パンフレットについて、より分かりやすいものとなるよう内容を見直したうえで作成・配布を行い、人材開発支援助成金の活用促進を図った。(参考:全産業)</p> <p>【人材開発支援助成金】※平成28年度までは「キャリア形成促進助成金」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・支給決定件数</li> <li>23,684件 (平成27年度)</li> <li>26,019件 (平成28年度)</li> <li>45,326件 (平成29年度)</li> <li>72,002件 (平成30年度)</li> <li>57,019件 (令和元年度)</li> </ul> <p>【キャリアアップ助成金(人材育成コース)】※平成30年度及び令和元年度は経過措置分</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・支給決定件数</li> <li>12,808件 (平成27年度)</li> <li>16,674件 (平成28年度)</li> <li>14,191件 (平成29年度)</li> <li>11,949件 (平成30年度)</li> <li>3,052件 (令和元年度)</li> </ul> <p>【求職者支援訓練受講者数、就職率(介護分野)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>6,275人 72.3% (平成27年度)</li> <li>3,988人 73.6% (平成28年度)</li> <li>2,473人 74.7% (平成29年度)</li> <li>1,759人 75.5% (平成30年度)</li> <li>1,304人 73.7% (令和元年度)</li> </ul>
<p>(4) 教育訓練講座の指定</p>	<p>厚生労働省は、介護労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、介護労働者が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、費用の一部(一般教育訓練の場合は2割、専門実践教育訓練の場合は最大6割)に相当する額を支給する。あわせて、45歳未満の離職者に対し教育訓練支援給付金を支給する。</p>	<p>人材開発統括官</p>	<p>○教育訓練給付金の支給の対象となる教育訓練講座の指定を実施した。</p> <p>【一般教育訓練】※各年10月1日指定分まで</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>9,865講座 (平成27年)</li> <li>10,165講座 (平成28年)</li> <li>10,928講座 (平成29年)</li> <li>11,546講座 (平成30年)</li> <li>11,514講座 (令和元年)</li> </ul> <p>【専門実践教育訓練】※各年10月1日指定分まで</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1,839講座 (平成27年)</li> <li>2,243講座 (平成28年)</li> <li>2,223講座 (平成29年)</li> <li>2,175講座 (平成30年)</li> <li>2,436講座 (令和元年)</li> </ul> <p>(参考:講座数は介護労働者以外の者も受講可能な講座も含む指定講座総数)</p>
<p>(5) ジョブ・カード制度を活用した能力開発</p>	<p>フリーター等これまで職業能力形成機会に恵まれなかった者や介護労働者を含む非正規雇用の労働者に対して、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。</p> <p>なお、ジョブ・カード制度は、平成27年度中に生涯を通じたキャリアプランニング、職業能力証明等のツールとすること等の見直しを行うこととしており、見直し後も新制度を活用した職業能力の向上を図る。</p>	<p>人材開発統括官</p>	<p>○ジョブ・カード制度を活用した訓練(日本版デュアルシステム訓練、有期実習型訓練等)を実施した。</p> <p>【日本版デュアルシステム訓練 訓練受講者数、就職率(介護分野)】</p> <p>【委託訓練】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1,023人 85.1% (平成27年度)</li> <li>827人 84.3% (平成28年度)</li> <li>574人 79.1% (平成29年度)</li> <li>430人 90.7% (平成30年度)</li> <li>355人 77.9% (令和元年度)</li> </ul> <p>【有期実習型訓練 訓練修了者数、正社員転換率】(参考:全産業)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>10,228人 71.1% (平成27年度)</li> <li>6,780人 77.7% (平成28年度)</li> <li>11,061人 74.7% (平成29年度)</li> <li>8,019人 81.4% (平成30年度)</li> <li>3,829人 76.8% (令和元年度)</li> </ul> <p>【ジョブ・カード作成件数】(参考:全産業)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>197,693件(平成27年度)</li> <li>258,528件(平成28年度)</li> <li>207,732件(平成29年度)</li> <li>242,095件(平成30年度)</li> <li>315,899件(令和元年度)</li> </ul> <p>※ジョブ・カード制度については、個人が生涯活用するキャリア・プランニングツール及び職業能力証明のツールとして普及をすべく平成27年10月より新ジョブ・カード制度へ移行。</p>

第5 その他介護労働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 人材確保	<p>公共職業安定所は、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、求人者に対する求人充足に向けた助言、指導等を行う。特に、主要な公共職業安定所に設置した「福祉人材コーナー」においては、福祉分野の人材確保に特化した専門的な対応、特に就職面接会、職場見学会等を行い、マッチング機会の提供を行う。また、事業所訪問等による求人条件見直し等、求人充足のための支援を行う。</p> <p>そのほか、新たに、求職者が介護サービス又は事業所若しくは施設について比較し、検討した上で就職先を適切に選択するための一つの情報として、求人者の協力の下、詳細な情報(事業所の経営理念や入職後の標準的なキャリアパス、当該事業所の労働者の声等)を収集し、近隣の賃金水準等の最新情報とともに求職者に対し提供する。</p> <p>都道府県福祉人材センターは、地域における広域的な介護人材確保のための中核的な役割を担うため、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細かな職場紹介、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、その機能の更なる充実を図る。</p> <p>介護職場の魅力や魅力を宣伝するため、都道府県福祉人材センター、地方公共団体、センター等による「介護の日」関連の行事の実施や、全国の公共職業安定所による「介護就職デイ」における就職面接会等の取組を行う。</p>	職業安定局、社会局、介護労働安定センター	<p>○ハローワークの「福祉人材コーナー」は平成30年度より福祉分野のほか建設、警備、運輸の各分野を対象を拡大し「人材確保対策コーナー」に名称を改めた。</p> <p>○ハローワークの「人材確保対策コーナー」や都道府県の「福祉人材センター」において、きめ細かな就職支援を行った。</p> <p>○「介護の日」(11月11日)を中心に、介護のイメージアップを図るため、介護労働懇談会関連行事を実施するとともに、ハローワークにおいて、介護関連の就職面接会等を実施した。</p> <p>【人材確保対策コーナーにおける就職実績】※平成29年度までは福祉人材コーナー 新規求職者数 62,429人 福祉分野就職件数 36,951件 福祉分野就職率 59.2% (平成27年度) 新規求職者数 69,684人 福祉分野就職件数 41,225件 福祉分野就職率 59.2% (平成28年度) 新規求職者数 72,475人 福祉分野就職件数 42,540件 福祉分野就職率 58.7% (平成29年度) 新規求職者数 ※110,226人 福祉分野就職件数 42,704件 就職率 ※53.5% (平成30年度) 新規求職者数 ※120,271人 福祉分野就職件数 44,758件 就職率 ※55.0% (令和元年度)</p> <p>※参考：人材確保対策コーナーの対象職種(医療・介護・保育・建設・警備・運輸) ※は、人材確保コーナー全体の実績 【福祉人材センターにおける就職実績(介護のみ)】 ・採用に至った件数 9,080件 (平成27年度) 8,695件 (平成28年度) 6,020件 (平成29年度) 6,019件 (平成30年度) 5,901件 (令和元年度)</p>
2 介護分野への学卒就職者等若年者の理解促進	<p>介護福祉士等の養成施設においては、若年労働力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合同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。</p>	社会局	<p>○地域医療介護総合確保基金を活用し、介護に関する教育機関である介護福祉士養成施設において、将来の介護現場を担う世代に対する介護の専門性や意義を伝える取組(養成施設の学生の出身校への出前講座等)による質の高い人材の育成・確保に係る取組を推進している他、小中学生等の職場体験活動や高校生、大学生等のインターンシップの実施を促進している。</p> <p>○令和2年度より、若手介護職員(経験年数概ね3年未満)が一堂に会し、介護施設事業所を越えた職員同士のネットワークを構築し、介護職の魅力と再認識などの取組を進めることにより、若手介護人材の離職の防止を図る取組を実施している。</p>
3 処遇の改善	<p>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が、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ることが必要である。</p> <p>介護人材の確保のため、資質向上や雇用管理改善の取組を通じて介護職員の社会的・経済的評価が高まっていくという好循環を生み出して安定的な処遇改善につなげていくことが重要であり、平成27年度介護報酬改定においては、消費税増収分を活用して、介護職員1人当たり月額1.2万円相当の介護職員処遇改善加算の拡充に充てるため1.65%の改定率を確保し、介護職員の処遇改善につなげる。</p> <p>介護職員処遇改善加算については、現行の加算の仕組みは維持しつつ、更なる資質向上や雇用管理改善の取組を進める事業所を対象として更なる上乗せ評価を行う。</p>	老健局	<p>○介護職員の処遇改善については、これまで数度にわたり処遇改善を行ってきており、 *平成27年度介護報酬改定において、一人あたり月額平均1万2千円相当の処遇改善加算の拡充 *平成29年度介護報酬改定において、月額平均1万円相当の拡充を行った。</p> <p>○令和元年10月からは、満年度で公費1000億円を投じ、経験・技能のある介護職員に重点化し、更なる処遇改善を実施している。</p> <p>【介護従事者処遇状況等調査結果】 (介護職員1人当たり月額平均給与額の前年度からの増減(拡充した加算の取得率)) 1万3千円程度増(約7割の事業所が取得) (平成27年度調査) 1万0千円程度増(約7割の事業所が取得) (平成28年度調査) 1万4千円程度増(約7割の事業所が取得) (平成29年度調査) 1万1千円程度増(約7割の事業者が取得) (平成30年度調査)</p>
4 経済連携協定等に基づく外国人介護福祉士候補者等の適正な雇用管理	<p>経済連携協定又は交換公文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修得に向け、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及び外国人介護福祉士について、それらの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。</p>	職業安定局、社会局	<p>○外国人介護福祉士候補者及び外国人介護福祉士については、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ため、外国人介護福祉士候補者及び外国人介護福祉士を受け入れている全施設に対して巡回訪問を実施した。</p> <p>【巡回訪問件数】 294施設 (平成27年度) 367施設 (平成28年度) 484施設 (平成29年度) 598施設 (平成30年度) 691施設 (令和元年度)</p>
5 介護労働懇談会の活用	<p>センターは、各都道府県において行政機関、介護関係団体その他の関係機関等の地域の介護労働の関係者が一同に集う「介護労働懇談会」を定期的に開催して、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課題を議論し、その解決策を探る。</p>	職業安定局(介護労働安定センター)	<p>○介護労働安定センター各支部において、地方公共団体、地域の事業主団体、都道府県労働局と連携し、定期的に介護労働懇談会を開催した。</p> <p>○介護労働懇談会を通じて、介護の仕事のイメージアップを図るための情報発信の企画や若者向け事業所見学・職場体験会の開催、雇用管理改善に役立つ助成金の活用促進のための働きかけ等を行っている。</p> <p>【介護労働懇談会開催件数】 112回 (平成27年度) 120回 (平成28年度) 116回 (平成29年度) 108回 (平成30年度) 98回 (令和元年度)</p>
6 労働実態把握	<p>センターは、雇用管理改善等の基礎資料を得るため、介護労働者の雇用実態や労働環境をきめ細かに調査及び分析をした介護労働実態調査を毎年継続的に実施する。</p>	職業安定局(介護労働安定センター)	<p>○介護労働実態調査を実施し、介護労働者の雇用実態や労働環境をきめ細かく調査、分析した。</p>

7 シルバー人材センターの活用	シルバー人材センターが介護施設等から介護補助業務(清掃、調理、配膳、送迎等)を受託することは、介護労働者が介護業務に専念できる環境づくりに寄与することから、厚生労働省は、シルバー人材センターによる介護補助業務の取組を支援する。	職業安定局	○シルバー人材センターにおいて介護補助業務における高齢者の活用を推進した。 【受注件数】※介護補助業務を含む福祉サービスの件数 67,179件 (平成27年度) 65,945件 (平成28年度) 71,413件 (平成29年度) 65,601件 (平成30年度) 67,583件 (令和元年度)
8 健康の保持・増進	介護労働者の健康の保持・増進を図るため、感染症対策、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。特に、メンタルヘルス対策については、各都道府県に設置された産業保健総合支援センター及びその地域窓口において、総合的な相談対応、事業者における対策の導入や拡充に関する専門家による事業所訪問、管理監督者向けの研修を行う。 厚生労働省は、事業者には雇用される労働者以外の従事者に対する労災保険への特別加入制度の周知や健康診査の受診の促進を図る。	労働基準局	○メンタルヘルス対策について、産業保健総合支援センター及びその地域窓口において、相談対応、事業所訪問、管理監督者向けの研修を行った。 ○労働局及び労働基準監督署において「特別加入制度のしおり(特定作業従事者用)」を用いて、相談者等に対して制度の周知を行った。 【メンタルヘルス対策】(参考:全産業) [相談対応] (産業保健総合支援センター(メンタルヘルス対策に係る相談)) 5,152件 (平成27年度) 4,445件 (平成28年度) 8,850件 (平成29年度) 8,353件 (平成30年度) 6,758件 (令和元年度) (地域窓口(メンタルヘルス不調者に対する相談)) 2,217人 (平成27年度) 1,858人 (平成28年度) 1,807人 (平成29年度) 1,467人 (平成30年度) 1,518人 (令和元年度) [事業所訪問](メンタルヘルス対策促進員による相談) 6,387件 (平成27年度) 5,919件 (平成28年度) 8,066件 (平成29年度) 12,870件 (平成30年度) 11,998件 (令和元年度)  [研修] (管理監督者向けストレスチェック制度(平成27年12月施行)に係る研修の実施) 2,690回 35,154人 (平成27年度) 2,142回 23,913人 (平成28年度) 908回 10,133人 (平成29年度) 608回 3,585人 (平成30年度) 178回 3,693人 (令和元年度) (管理監督者向けの研修実施(ストレスチェック制度に係る研修を除く)) 2,011回 39,152人 (平成27年度) 1,640回 36,158人 (平成28年度) 2,614回 33,845人 (平成29年度) 2,907回 41,090人 (平成30年度) 2,724回 36,132人 (令和元年度)  【「特別加入制度のしおり(特別作業従事者用)」作成部数】 42,000部 (平成27年度) 26,600部 (平成28年度) 23,270部 (平成29年度) 24,200部 (平成30年度) 26,900部 (令和元年度) 【介護作業従事者加入者数】 3,381人 (平成27年度) 3,248人 (平成28年度) 2,787人 (平成29年度) 2,795人 (平成30年度)

# 次期介護雇用管理改善等計画 策定に当たっての論点整理

# 次期介護雇用管理改善等計画策定に当たっての論点整理①

## 介護労働の現状

- ・介護労働者の離職率は低下しているが、一方でコロナ禍であっても介護職の有効求人倍率は高く推移（令和2年9月：3.82倍）。
- ・職員4名以下の零細事業所は少なく、10名以上の事業所が全体の約3/4。また半数以上が事業開始10年以上の施設で、5年以上の事業所と合わせると全体の約3/4。
- ・事業所形態によって異なるが、施設系を中心に24時間体制が必要な施設が多い。
- ・介護事業所職員のうち、直接介護にあたる職員（介護職、訪問介護職）が全体の約7割。その他、看護職、生活相談員、機能訓練専門員など。外国人採用の事業所はまだ少ない。
- ・中途採用者が全体の8割以上。全体の半分近くが非正規雇用。
- ・平均年齢は約50歳。40歳以上の労働者が約7割、60歳以上は約2割。
- ・介護労働者の多くが、「人手が足りない」、「賃金面」、「腰痛等の身体的負担」、「精神的負担」に悩み、不安、不満を感じている。
- ・離職理由の上位は、「職場の人間関係」、「出産・育児」、「施設等の運営のあり方」等。
- ・人材育成への取組みについて（同業他社と比べてどう思っているか）は、「充実している」+「やや充実している」が30.1%、「同じ程度」が42.4%、「やや劣る」+「劣る」が22.5%。

出典：(公財) 介護労働安定センター「介護労働実態調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

# 次期介護雇用管理改善等計画策定に当たっての論点整理②

項目	雇用管理の改善（雇用管理責任者）	能力開発及び向上	その他介護労働者の福祉の増進（人材確保など）
現状の施策	介護分野の事業所において、働きやすい職場づくりを促進するため、介護事業所において、介護労働者の雇用管理の改善への取り組み、介護労働者からの相談への対応、その他介護労働者の雇用管理の改善等に関する事項の管理業務を担当者の配置を進めるため、雇用管理責任者講習を実施し、雇用管理責任者の促進に努めている。	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護労働安定センターにおいて、他産業の離職者で介護労働者になろうとする者を対象に、必要な知識及び技能を習得させるための介護労働講習を実施している。また、介護事業者等を対象に、キャリア形成に関する相談援助や研修計画の作成支援等、能力開発のための相談援助等を行っている。</li> <li>雇用保険受給者及び雇用保険を受給できない求職者に対して訓練受講の機会を確保するとともに、従業員の職務に関連した能力開発のための研修等を行う事業主に対して、訓練経費等の一部を助成している。</li> <li>介護労働者が自ら費用を負担して主体的に一定の教育を受けた場合に、受講費用の一部を支給している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材確保については、介護職員の確保のため、学校等へのアプローチや、ハローワークや福祉人材センター等の活用、イベント等における介護職の魅力PR等を実施し、人材の確保に取り組んでいる。また、潜在介護福祉士の掘り起こしや一旦、結婚や出産等で退職された介護福祉士などの復帰支援等を行っている。</li> <li>新型コロナウイルス感染症の発生に伴い、介護施設等に対するマスクの配布や介護施設・事業所に勤務する職員に対する慰労金、相談窓口の設置、感染対策マニュアルの作成等に取り組んでいる。</li> </ul>
課題（問題点）	<ul style="list-style-type: none"> <li>毎年、雇用管理責任者講習を実施しているが、介護事業所での雇用管理責任者の選任率が低調（40%台推移）である。</li> <li>法令等における雇用管理責任者の役割が明確化されていないこと。</li> <li>雇用管理責任者を選任することのメリットが関係者に理解されていないこと。</li> <li>雇用管理責任者講習の実施後のフォローアップがないこと。等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>雇用情勢が改善するなかで受講者数や訓練実施機関が減少してきていたが、今後は、受講希望者の増加を見込んだ訓練実施機関の確保や、適切な訓練への誘導が課題。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護業の有効求人倍率は高止まりしており、引き続き人材不足の状況にある。</li> </ul>
現場の声（8月にヒアリング実施※）	<ul style="list-style-type: none"> <li>離職を考える要因として人間関係、事業者との意見の違い、待遇面をあげる声。</li> <li>雇用管理責任者がいることで、待遇面、働きやすい職場づくりにおいてメリットを感じるという意見。</li> <li>人手不足を感じる声が多く、業務量が多い時などに身体的・精神的負担を感じるという声。</li> <li>職員との面談など、相談しやすい雰囲気作りに努めているという声がある一方で、人的なゆとりがなく雇用管理改善を取り組む余裕がないという声もあった。等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護に関する基本的な知識や能力の他、コミュニケーション能力も必要との声。</li> <li>自治体による研修、キャリアパス制度を活用している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>魅力ある介護職づくりのためには処遇改善、賃金アップが必要との声が多い。</li> <li>新型コロナウイルス感染症については、介護業が接触業務であることから、自分が感染してしまうことやそれによって知らないうちに利用者に感染させてしまうことが怖いとの声。</li> <li>国や介護センターへは、介護の仕事の魅力を伝えること、賃金水準の向上に対しての要望が多い。等</li> </ul>
有識者等の意見（7月にヒアリング実施※）	<ul style="list-style-type: none"> <li>小規模また創業年数の浅い事業者では、しっかりとした労務管理が確立していない事業所もまだある。</li> <li>介護従事者の心身の保持、メンタルヘルス対策は極めて重要。</li> <li>雇用管理責任者には、介護従事者の心身の状況の把握と健全な心身保持を担う役割、コミュニケーションが取れ、リーダーシップが取れること、自事業所の課題分析ができ、解決に向けた方法を速やかに実行できることが求められる。等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人手不足で十分な教育訓練を受ける時間がない。</li> <li>eラーニングの活用も必要だが、実技などは実地で繰り返し研修を行うことも必要。またチームとして適切に役割を担える能力を身につけることも重要。</li> <li>介護職員の評価制度が浸透していない（キャリア段階制度）。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「採用の促進」、「職場定着の促進」、「生産性の向上」の要素から人材確保策を考えていくべき。</li> <li>潜在介護福祉士の掘り起こし、介護の仕事の魅力を伝える取組、イメージ改善が必要。これらは事業所単位で行うのは難しく、国が相当の支援をすべき。</li> <li>有料職業紹介事業者の手数料が高く経営上負担となっている。</li> <li>ICT、ロボットの活用など業務の効率化や腰痛予防対策が必要</li> </ul>
論点等	○介護職員のモチベーションを上げ、働きやすい仕事的环境を整えるための雇用管理改善施策。雇用管理責任者の果たすべき役割と雇用管理責任者が介護事業所で機能するための国と介護労働安定センター等の役割。	○各施策の活用促進を図る。	○介護の魅力向上 ○処遇改善

※ ヒアリング先（ヒアリングはメール等で実施。）

現場の声：介護労働者（福島県、愛知県、三重県の介護職員、訪問介護員ほか）及び介護事業所（栃木県、兵庫県、広島県の施設系、訪問系事業所）

有識者：大妻女子大学名誉教授 是枝祥子氏、（公社）日本介護福祉士会会長 及川ゆりこ氏、（一社）全国介護事業者協議会理事 松下洋三氏、（公社）全国老人福祉施設協議会専務理事 北條憲一氏

# 次期介護雇用管理改善等計画策定に向けた論点

## 介護事業所における雇用管理責任者の役割（案）

### 適正な雇用管理

事業所の理念、方針の下

- ・労働者の適切な配置等
- ・適切な賃金制度や評価等の処遇
- ・多様な人材の技能向上 など

+

介護業の特殊性を踏まえ、  
労働者がやりがいを持てるような  
職場づくり

- ・労働者の悩みや不満に対応する  
などやりがいのある職場づくり
- ・業務効率化等による働きやすい  
職場づくり

## 雇用管理責任者が機能するための役割分担（案）

### 厚生労働省

- ・介護事業所の雇用管理改善を目指すべく、  
上記の役割を踏まえた、雇用管理責任者に必要  
な知識、ノウハウを習得させるため、介護  
事業所管理職を主なターゲットとした**講習事  
業を実施し、選任を促す。**

### 介護労働安定センター

- ・介護労働の雇用管理に豊富な知見を有して  
いることから、介護事業所への相談援助事業  
において、選任された雇用管理責任者が事業  
所で有効に機能するよう適宜**継続的な支援を  
実施。**

## 次期介護雇用管理改善等計画の骨子（案）

## 第1 計画の基本的考え方

- 1 計画策定の目的等
- 2 計画の期間等  
※6年(令和3年度から令和8年度)

## 第2 介護労働者の雇用の動向

- 1 介護職員数
- 2 過不足状況
- 3 公共職業安定所における職業紹介状況
- 4 就業形態等
- 5 賃金
- 6 採用・離職等の状況
- 7 仕事の満足度
- 8 仕事の悩み・不安・不満

## 第3 計画の目標

- 1 一層の職場定着を図る(離職率)
- 2 雇用管理責任者の選任を促す(選任率)

## 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 雇用管理の改善

(前文)

- ・ 介護業務を取り巻く状況
  - ・ 雇用管理責任者の必要性と定義
- (1) 雇用管理責任者講習の実施
    - ・ 厚生労働省が雇用管理責任者講習を実施
  - (2) 雇用管理責任者への継続的支援(新規)
    - ・ (1)の講習等を経て各事業所にて選任された雇用管理責任者がセンターの相談援助事業にて有効に機能するための相談等を実施
  - (3) 雇用管理の改善のための相談、援助の実施
    - ・ 介護センターが介護事業所の雇用管理改善のための相談援助(ICT等の活用による業務の効率化、省力化に係る相談援助を含む)を実施

- (4) 雇用管理の改善を支援する助成金等の活用促進
  - ・ 事業主が行う労働者の雇用管理の改善を促進するために資する助成金等(人材確保等支援助成金、両立支援等助成金など)の周知などの利用促進に取り組むことを記載
- (5) 公共職業安定所と介護センターとの連携強化
  - ・ 介護事業所の求人活動における、介護センターの行う雇用管理改善事業所情報の活用
- (6) 外国人労働者に関する雇用管理の改善のための相談・援助等の実施(新規)
  - ・ 介護センターが外国人労働者の雇用管理に関する好事例を活用した支援を実施
  - ・ 厚生労働省が外国人労働者雇用管理改善のための相談・援助等を実施(外国人全般、EPA、技能実習)
- (7) 法定労働条件の確保、働き方改革(新規)
  - ・ 労働基準関係法令の周知徹底、監督指導等
  - ・ 年次有給休暇の促進や長時間労働の是正、同一労働・同一賃金等の介護労働者の働き方改革への取組の促進を図ることを明記
- (8) 腰痛予防対策
  - ・ 厚生労働省が腰痛予防対策講習会を開催
- (9) 介護ロボットの開発支援
  - ・ 介護ロボットの開発支援
  - ・ 地域医療介護総合確保基金を活用した介護ロボット導入支援
- (10) 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止、ハラスメント防止対策(新規)
  - ・ 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止やハラスメント防止に向けた厚生労働省の取組、指導
- (11) 仕事と家庭の両立支援
  - ・ 次世代法における取組

## 2 職業能力の開発及び向上

- (1) センター等による介護労働者の能力開発
  - ・ 介護センターが介護労働講習を実施
- (2) 能力開発に関する相談援助
  - ・ 介護センターがキャリア形成に関する相談援助を実施
  - ・ ジョブ・カードの活用
- (3) 能力開発・キャリアアップを支援する助成金等の活用促進
  - ・ 人材開発支援助成金、求職者支援訓練
- (4) 教育訓練講座の指定
  - ・ 教育訓練講座の指定、教育訓練支援給付金

## 第5 その他介護労働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 人材確保

- ・ ハローワーク(人材確保対策コーナー)
- ・ 「医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言」制度
- ・ 福祉人材センター等による取組、介護職の魅力向上 PR
- ・ 雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援パッケージ
- ・ 介護センターと関係機関の連携
- ・ シルバー人材センターの活用
- ・ 介護サービス情報の公表

### 2 地域医療介護総合確保基金の活用による労働環境の改善

- ・ 地域医療介護総合確保基金を活用した事業

### 3 処遇の改善

- ・ 介護職員の処遇改善

### 4 労働実態把握

- ・ 介護センターが介護労働実態調査を実施

### 5 健康の保持・増進

#### (1) メンタルヘルス

- ・ 産業保健総合支援センター等による支援

#### (2) 感染症対策(新規)

- ・ 介護労働者に対する新型コロナウイルス感染症対策など

# 介護雇用管理改善等計画における 項目の新旧対照表(案)について

## 介護雇用管理改善等計画における項目の新旧対照表について

新項目	変更点	現項目
<b>第1 計画の基本的考え方</b>		<b>第1 計画の基本的考え方</b>
1 計画策定の目的等 2 計画の期間等	←	1 計画策定の目的等 2 計画の期間等
<b>第2 介護労働者の雇用の動向</b>		<b>第2 介護労働者の雇用の動向</b>
1 介護職員数 2 過不足状況 3 公共職業安定所における職業紹介状況 4 就業形態等 5 賃金 6 採用・離職等の状況 7 仕事の満足度 8 仕事の悩み・不安・不満	←	1 介護職員数 2 過不足状況 3 公共職業安定所における職業紹介状況 4 就業形態等 5 賃金 6 採用・離職等の状況 7 仕事の満足度 8 仕事の悩み・不安・不満
<b>第3 計画の目標</b>		<b>第3 計画の目標</b>
1 一層の職場定着を図る 2 相談業務の成果を出す 3 能力開発業務の成果を出す 2 雇用管理責任者の選任を促す 5 教育・研修計画の立案を促す 6 仕事と生活の調和	第4 1(3)に記載 第4 2(1)に記載  第4 2の前文に記載 第4 1(7)に記載	1 一層の職場定着を図る 2 相談業務の成果を出す 3 能力開発業務の成果を出す 4 雇用管理責任者の選任を促す 5 教育・研修計画の立案を促す 6 仕事と生活の調和
<b>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</b>		<b>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</b>
<b>1 雇用管理の改善</b>		<b>1 雇用管理の改善</b>
前文 ・介護業務を取り巻く状況 ◎雇用管理責任者の必要性と定義		前文
(1) 雇用管理責任者講習の実施 ・厚生労働省が雇用管理責任者講習を実施		
(2) 雇用管理責任者への継続的支援(新規) ・(1)の講習等を経て各事業所にて選任された雇用管理責任者がセンターの相談援助事業にて有効に機能するための相談等を実施		
(3) 雇用管理の改善のための相談、援助の実施 ・介護センターが介護事業所の雇用管理改善のための相談援助(ICT等の活用による業務の効率化、省力化に係る相談援助を含む)を実施		(1) 雇用管理の改善のための相談、援助の実施
(4) 雇用管理の改善を支援する助成金等の活用促進 ・事業主が行う労働者の雇用管理の改善を促進するために資する助成金等(人材確保等支援助成金、両立支援等助成金など)の周知などの利用促進に取り組むことを記載		(2) 雇用管理の改善を支援する助成金等の活用促進
(4) 好事例の活用	(3)に記載	(3) 雇用管理責任者講習の実施
(6) 自己チェック機会の提供	(3)に記載	(4) 好事例の活用
(5) 公共職業安定所と介護センターとの連携強化 ・介護事業所の求人活動における、介護センターの行う雇用管理改善事業所情報の活用		(5) 自己チェック機会の提供
(6) 外国人労働者に関する雇用管理の改善のための相談・援助等の実施(新規) ・介護センターが外国人労働者の雇用管理に関する好事例を活用した支援を実施 ・厚生労働省が外国人労働者雇用管理改善のための相談・援助等を実施(外国人全般、EPA、技能実習)		(6) 公共職業安定所とセンターとの連携強化
(7) 助成金、制度等についての情報発信	(4)に記載	(7) 助成金、制度等についての情報発信

(7) 法定労働条件の確保、働き方改革(新規) ・労働基準関係法令の周知徹底、監督指導等 ・年次有給休暇の促進や長時間労働の是正、同一労働・同一賃金等の介護労働者の働き方改革への取組の促進を図ることを明記		(8) 法定労働条件の確保
(8) 腰痛予防対策 ・厚生労働省が腰痛予防対策講習会を開催		(9) 腰痛予防対策
(10) 介護サービス情報の公表	第5 1に記載	(10) 介護サービス情報の公表
(9) 介護ロボットの開発支援 ・介護ロボットの開発支援 ・地域医療介護総合確保基金を活用した介護ロボット導入支援		(11) 介護ロボットの開発支援
(12) 地域医療介護総合確保基金の活用による労働環境の改善	第5 2に記載	(12) 地域医療介護総合確保基金の活用による労働環境の改善
(10) 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止、ハラスメント防止対策(新規) ・妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止やハラスメント防止に向けた厚生労働省の取組、指導		(13) 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止
(11) 仕事と家庭の両立支援 ・次世代法における取組		(14) 仕事と家庭の両立支援
<b>2 職業能力の開発及び向上</b>		<b>2 職業能力の開発及び向上</b>
前文		前文
(1) センター等による介護労働者の能力開発 ・介護センターが介護労働講習を実施		(1) センター等による介護労働者の能力開発
(2) 能力開発に関する相談援助 ・介護センターがキャリア形成に関する相談援助を実施 ・ジョブ・カードの活用		(2) 能力開発に関する相談援助
(3) 能力開発・キャリアアップを支援する助成金等の活用促進 ・人材開発支援助成金、求職者支援訓練		(3) 能力開発・キャリアアップを支援する助成金等の活用促進
(4) 教育訓練講座の指定 ・教育訓練講座の指定、教育訓練支援給付金		(4) 教育訓練講座の指定
(5) ジョブ・カード制度を活用した能力開発	(2)に記載	(5) ジョブ・カード制度を活用した能力開発
<b>第5 その他介護労働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</b>		<b>第5 その他介護労働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</b>
1 人材確保 ・ハローワーク(人材確保対策コーナー) ・「医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言」制度 ・福祉人材センター等による取組、介護職の魅力向上PR ・雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援パッケージ ・介護センターと関係機関の連携 ・シルバー人材センターの活用 ・介護サービス情報の公表		1 人材確保
2 地域医療介護総合確保基金の活用による労働環境の改善 ・地域医療介護総合確保基金を活用した事業		2 介護分野への学卒就職者等若年者の理解促進
3 処遇の改善 ・介護職員の処遇改善		3 処遇の改善
4 経済連携協定等に基づく外国人介護福祉士候補者等の適正な雇用管理	第4 1(6)に記載	4 経済連携協定等に基づく外国人介護福祉士候補者等の適正な雇用管理
5 介護労働懇談会の活用	1に記載	5 介護労働懇談会の活用
4 労働実態把握 ・介護センターが介護労働実態調査を実施		6 労働実態把握
7 シルバー人材センターの活用	1に記載	7 シルバー人材センターの活用
5 健康の保持・増進 (1) メンタルヘルス ・産業保健総合支援センター等による支援 (2) 感染症対策(新規) ・介護労働者に対する新型コロナウイルス感染症対策など		8 健康の保持・増進