

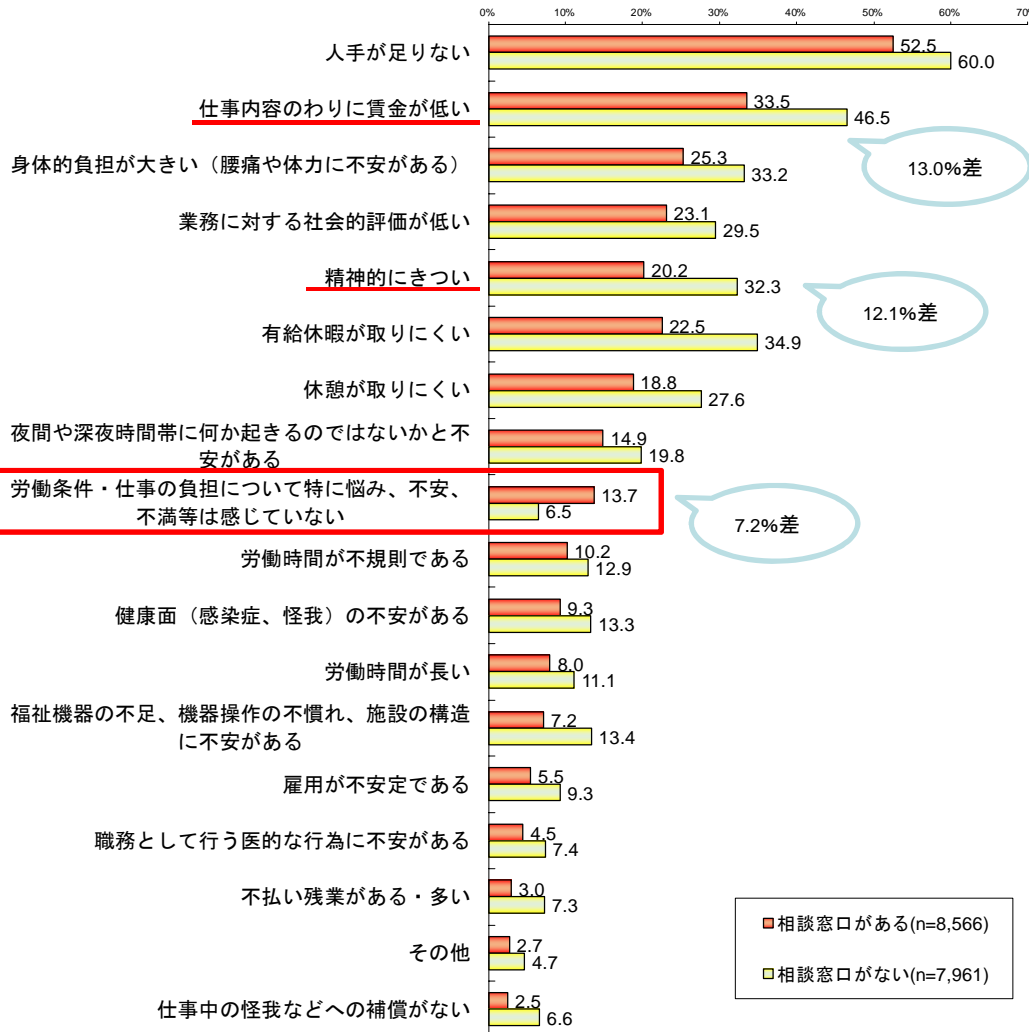
参考資料1

介護雇用管理改善等計画関係資料

介護労働の現状について

相談窓口がない事業所は労働条件に関する悩みが多い (労働者調査)

職場での労働条件・仕事の負担に関する悩み、不安、不満等について
(複数回答) <相談窓口や担当者の有無別>



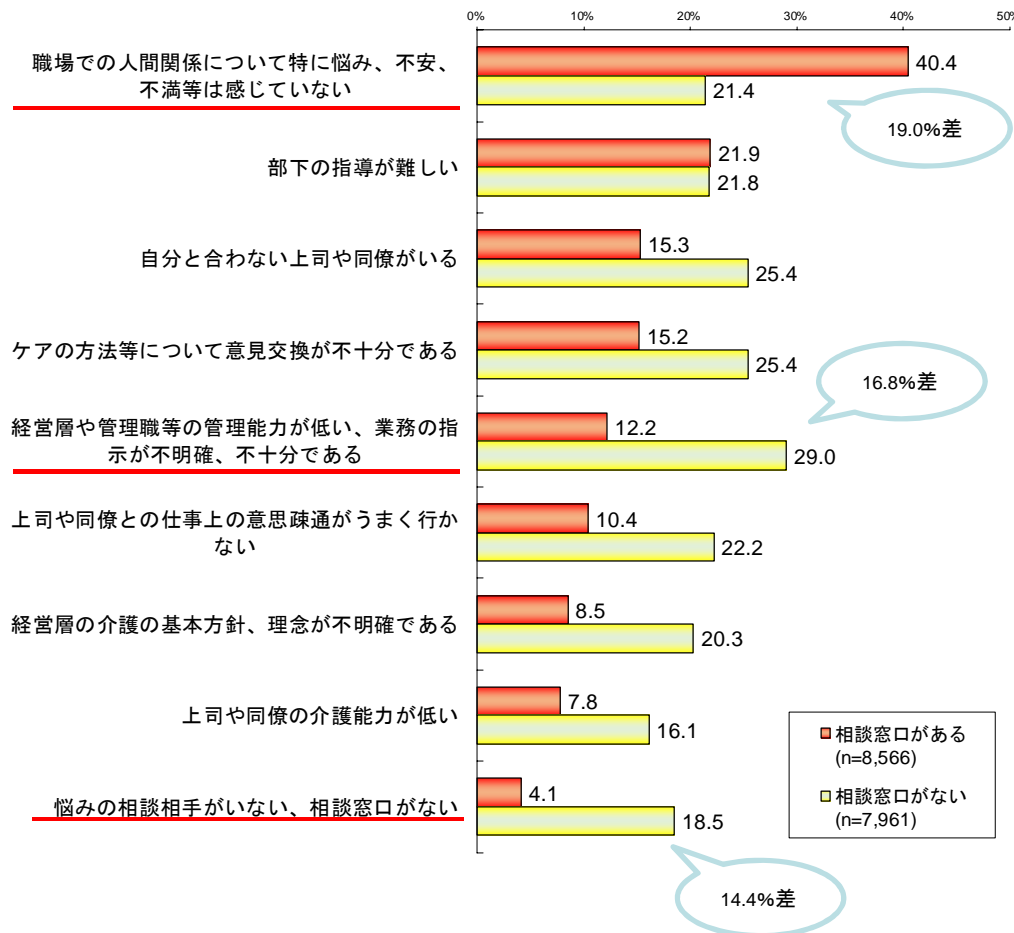
相談窓口や担当者の有無別に労働者の悩みを比較すると、全ての項目において相談窓口がない事業所の方が悩みが多いことが分かった。

なかでも、賃金が低い、精神的にきついでは、相談窓口がある事業所よりも10%以上も高かった。

一方、相談窓口がある事業所では「悩み、不安、不満は感じていない」という回答が上回っていることから、労働者の悩み等を受け止める窓口や担当者がコミュニケーションを図ることで労働者の悩みを把握し、事業所の組織風土や就業継続に繋がると考えられる。

相談窓口がないことへの不満は大きい (労働者調査)

職場での人間関係等の悩み、不安、不満等について (複数回答) <相談窓口の有無別>



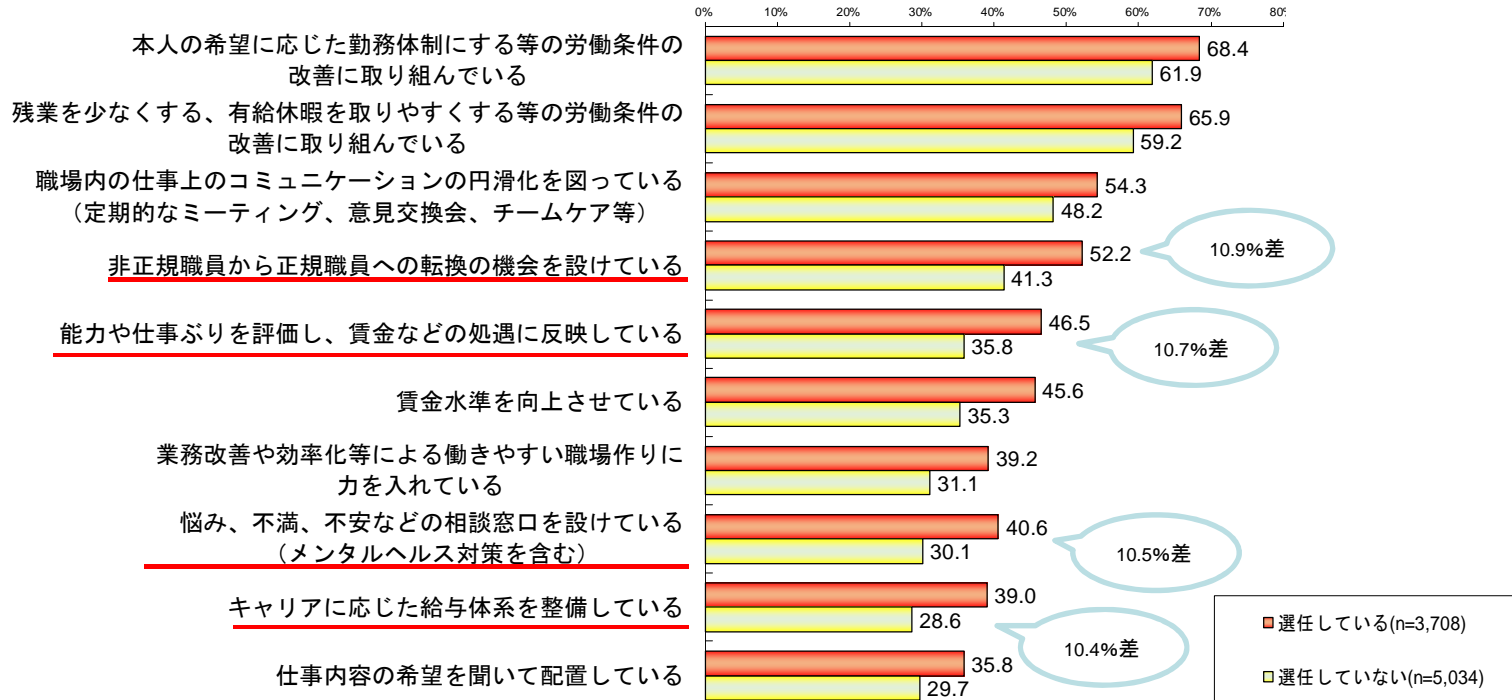
前項同様に相談窓口の有無別に労働者の人間関係の悩みを比較すると、相談窓口がない労働者の方が悩みが高く、特に、経営層の管理能力や指示に対する不満や相談窓口がないことへの不安には大きな差がみられた。

一方、相談窓口がある労働者では、「悩み、不安等を感じていない」が最も差が大きいことが分かった。

上記のように、いつでも相談できる窓口があることは労働者の不満の解消となり、離職防止に寄与すると考えられる。

雇用管理責任者のいる事業所は従業員の早期離職防止や定着促進に積極的 (事業所調査)

事業所の取り組み(複数回答)＜雇用管理責任者の有無別(上位抜粋)＞

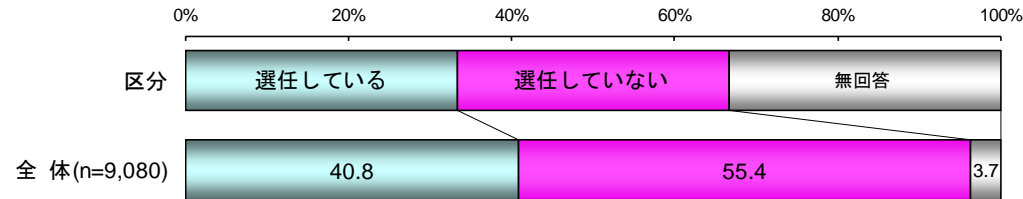


早期離職防止や定着促進のための取り組みにおいて、雇用管理責任者の選任有無で比較すると、全ての項目において選任している事業所が上回る結果であった。

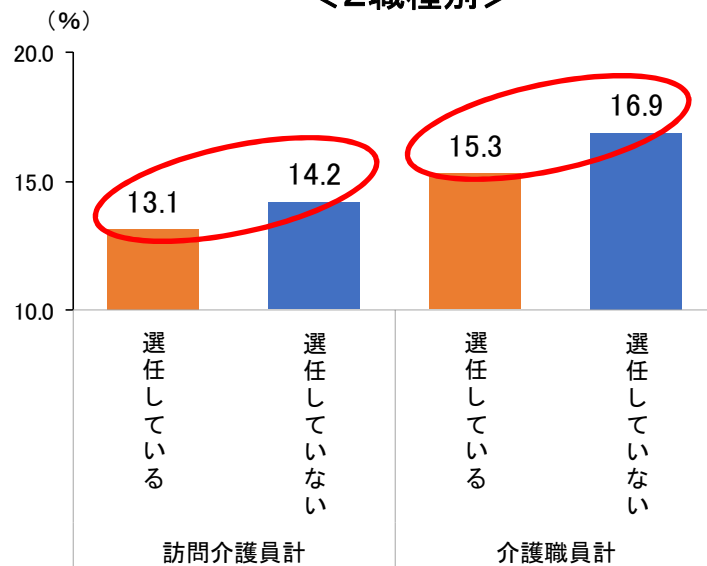
非正規職員の正規登用や、仕事の評価を賃金に反映したり、キャリアパスによる給与体系の整備、悩みやメンタルヘルス等の相談窓口の設置に関する項目に大きな差が見られた。雇用管理責任者を選任している事業所は、積極的に雇用管理改善に取り組んでいることが分かる。

雇用管理責任者の選任状況(事業所調査)

雇用管理責任者の選任状況



雇用管理責任者の選任有無別の離職率 <2職種別>



雇用管理の改善に必要とされる雇用管理責任者の選任状況について、「選任している」が40.8%、「選任していない」が55.4%であった。

雇用管理責任者を選任している事業所の離職率は、訪問介護員計で13.1%、介護職員系で15.3%と、いずれも選任していない事業所よりも低い結果であった。

人材の離職防止、定着における雇用管理責任者の選任効果があることがわかる。

關係法令集

介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成四年法律第六十三号）（抄）

第一章 総則

第一条 ～ 第五条（略）

第二章 介護雇用管理改善等計画

（介護雇用管理改善等計画の策定）

第六条 厚生労働大臣は、介護労働者の福祉の増進を図るため、介護労働者の雇用管理の改善、能力の開発及び向上等に関し重要な事項を定めた計画（以下「介護雇用管理改善等計画」という。）を策定するものとする。

2 介護雇用管理改善等計画に定める事項は、次のとおりとする。

一 介護労働者の雇用の動向に関する事項

二 介護労働者の雇用管理の改善を促進し、並びにその能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

三 前二号に掲げるもののほか、介護労働者の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

3 厚生労働大臣は、介護雇用管理改善等計画を策定する場合には、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。

4 厚生労働大臣は、介護雇用管理改善等計画を策定したときは、遅滞なく、その概要を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、介護雇用管理改善等計画の変更について準用する。

第七条（略）

第三章 介護労働者の雇用管理の改善等

第一節 介護労働者の雇用管理の改善

第八条 ～ 第十二条（略）

第二節 職業訓練の実施等

第十三条 ～ 第十四条（略）

第四章 介護労働安定センター

第十五条 ～ 第三十条（略）

第五章 罰則

第三十一条 ～ 第三十二条（略）

附 則（略）

介護雇用管理改善等計画概要

介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成4年法律第63号)第6条において「厚生労働大臣は、介護労働者の福祉増進を図るため、介護労働者の雇用管理の改善、能力の開発及び向上等に関し重要な事項を定めた計画を策定するものとする」と規定されていることに基づく計画

<主な内容>

第1 計画の基本的考え方

計画策定の目的:介護労働者が生き生きとやりがいをもって働くことのできる魅力ある職場づくりを力強く支援

計画期間:平成27年度～平成32年度(実施状況を労政審部会に報告)

第2 介護労働者の雇用の動向

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

- 介護職員の離職率 全産業との乖離をできる限り縮小

2. 相談業務の成果を出す

- 介護労働安定センターが相談訪問を行った事業所の離職率 14.0%以下
- 小規模事業所・開設間もない事業所への相談訪問割合 全相談訪問件数の50%以上

3. 能力開発業務の成果を出す

- 介護労働講習修了後3か月時点の就職率 継続的に85%以上

4. 雇用管理責任者の選任を促す

- 雇用管理責任者を選任した事業所の割合 全事業所の50%以上
- 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した事業所の割合 受講者の所属事業所の80%以上

5. 教育・研修計画の立案を促す

- 教育・研修計画を立てている事業所の割合 60%以上

6. 仕事と生活の調和

- 政府全体で有給休暇取得率の目標 70%以上

第4 施策の基本となるべき事項

1. 雇用管理の改善

- 雇用管理の改善のための相談、援助の実施
介護労働安定センターによる事業主からの多種多様な相談にきめ細かく対応
- 雇用管理の改善を支援する助成金等の活用促進
雇用管理制度の導入、実施や介護労働者の負担軽減を図るための介護福祉機器導入等の実施に対する助成
- 雇用管理責任者講習の実施
雇用管理全般に関する知識やノウハウを取得するための、雇用管理責任者講習を行うとともに、雇用管理責任者の選任を一層促す有効な方策について検討を行う
- 公共職業安定所と介護労働安定センターとの連携強化 等

2. 職業能力の開発及び向上

- 介護労働安定センター等による介護労働者の能力開発
介護労働安定センターによる介護労働講習の実施や、国による離転職者等に対する公的職業訓練の実施
- 能力開発に関する相談援助
介護労働安定センターによる、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の相談援助
- 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 等

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

○ 処遇の改善

介護報酬改定において介護職員処遇改善加算の拡充に充てるための改定率を確保し、介護職員の処遇改善につなげる 等

介護雇用管理改善等計画

(平成二十七年五月十三日)

(厚生労働省告示第二百六十七号)

改正 平成二九年 六月三〇日厚生労働省告示第二三二号

第1 計画の基本的考え方

1 計画策定の目的等

介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成4年法律第63号。以下「介護労働者法」という。)第6条は、厚生労働大臣が介護労働者の雇用管理の改善、能力の開発及び向上等(以下「雇用管理改善等」という。)に関し重要な事項を定めた計画(以下「計画」という。)を策定する旨を規定しており、本計画は、同条に基づき、厚生労働省を始めとした関係機関が介護労働者の雇用管理改善等を図るため、重点的に取り組むべき施策を掲げている。

介護労働者は、賃金、労働時間、身体的な負担、精神的な負担に対する不安や不満に端的に示されるように厳しい労働環境にあることや、介護事業所は、小規模事業所や設立後間もない事業所を中心に労働基準関係法令等の遵守、雇用管理改善等に十分に取り組むことができていないことなど、雇用管理面での課題がある中、我が国の急速な高齢化の進行、核家族化やひとり暮らし世帯の増大による家族介護の低下など介護ニーズの増大に伴い介護業務に係る労働力需要が増大している。引き続き安定的な介護サービスを提供するため、また、介護労働者が誇りを持って生き生きとその能力を発揮して働くことができるよう、かつ、事業主がスキルの高い介護労働者を十分に確保できるよう、介護業務に係る労働力供給の確保とともに、介護労働者に対する処遇改善に重点を置いた更なる雇用管理の改善や能力開発・向上を図っていくことが喫緊の課題となっている。また、増大する介護サービスを必要とする高齢者等のために、介護を担う介護人材の量的・質的確保を進めるうえで雇用管理の改善による魅力ある職場づくりが必要である。さらに、急速な高齢化に伴い需要の増大が見込まれる介護分野は成長産業でもあり、より多くの労働者が従事することが求められる重要な分野であることから、将来を担う若年層から魅力ある職業として評価・選択されるよう、介護の仕事への理解を深めていくことも重要である。

平成27年度には、介護保険制度については、地域包括ケアシステムの構築と費用負担の公平化等を一体的に行う新たな制度が開始されるとともに、中重度の要介護者や認知症高齢者への対応の更なる強化、介護人材確保対策の推進、サービス評価の適正化と効

率的なサービス提供体制の構築を柱とする介護報酬改定が行われ、厚生労働省を挙げて介護保険制度と介護人材確保のための雇用管理の両面から一体的かつ横断的な取組を行っていく。

また、都道府県においては、平成37年において必要となる介護人材の需給状況を推計し、中長期的な視野をもって介護人材等の確保に向けた取組を盛り込む新たな介護保険事業支援計画が策定されることとなる。

本計画は、このような認識の下、介護労働者の雇用管理改善等を総合的に進めることにより、介護労働者が生き生きとやりがいをもって働くことのできる魅力ある職場づくりを力強く支援し、ひいては、介護を要する高齢者等が必要とする介護サービスを十分に享受できるよう、介護労働者法に基づき、今後講じようとする施策に関する基本的事項を示すものである。

さらに、厚生労働省は、地域における介護の在り方、労働力の確保等に係る情報共有や話し合いの場として、地域の介護事業関係者から構成する「介護労働懇談会」や事業所訪問の機会等を利用しながら、様々な方法で、計画の周知を図っていく。

2 計画の期間等

計画の期間は、平成27年度から平成32年度までとする。

計画に基づく取組が着実に実施されるよう、定期的に、計画の実施状況の確認、評価を行い、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報告、公表する。また、必要に応じ計画の見直しを検討する。

第2 介護労働者の雇用の動向

1 介護職員数

厚生労働省『介護サービス施設・事業所調査』によれば、平成12年度(介護保険制度の施行時)は54.9万人であった介護職員数は、その後年々増加し、平成25年度は176.5万人となっており、平成37年度には237万人～249万人の介護職員が必要と推計されている(介護職員数には、通所リハビリテーションの介護職員数を含む。)

公益財団法人社会福祉振興・試験センター『各年度9月末の登録者数』によれば、介護福祉士の従事者数は平成25年9月末現在で約66万人である一方、厚生労働省『介護サービス施設・事業所調査』によれば、介護福祉士登録者数は、平成25年9月末現在で約119万人である。さらに、『介護サービス施設・事業所調査』によれば、訪問介護員の従事者数は平成23年9月末現在で約42万人である一方、厚生労働省老健局調べによれば、平成24年度までの訪問介護員養成研修修了者数は約383万人に上ることから、介護関係

業務に従事していない多くの潜在的な介護福祉士等有資格者が存在していると考えられる。

2 過不足状況

公益財団法人介護労働安定センター(以下「センター」という。)'平成25年度介護労働実態調査結果』(以下「調査結果」という。)によれば、介護労働者全体の過不足状況について、「適当」と回答した事業所は43.0%、「大いに不足」、「不足」又は「やや不足」(以下「不足感あり」という。)と回答した事業所は56.5%であり、近年、その不足感は強まってきている。また、介護労働者の過不足状況を職種別に見ると、介護職員の「不足感あり」は51.4%、訪問介護員の「不足感あり」は73.6%である。

3 公共職業安定所における職業紹介状況

厚生労働省『職業安定業務統計』によれば、介護関係職種の有効求人倍率は、平成22年度以降上昇傾向にあり、平成25年度は1.91倍と高い水準にある。なお、同年度の全職種の有効求人倍率は、0.87倍である。

同年度の介護関係職種の有効求人倍率を都道府県別にみると、秋田県と沖縄県以外は1.0倍を超えており、東京都と愛知県は3.0倍を超えている。

同年度の介護関係職種の新規求人数は約84.2万人、新規求職者数は約31.6万人であり、新規求人倍率は2.67倍である。

同年度の介護関係職種の就職件数は約17.2万件、就職率は54.5%である。

4 就業形態等

調査結果によれば、就業形態について、介護職員は正規職員が56.7%、非正規職員が41.0%であり、訪問介護員は正規職員が17.5%、非正規職員が79.0%である。

年齢構成について、男女別にみると、男性は40歳未満が主流であるが、女性は40歳以上が主流である。職種別にみると、介護職員は30~49歳が主流であるが、訪問介護員は60歳以上が主流である。

男女比率について職種別にみると、介護職員、訪問介護員いずれも女性の比率が高い。

5 賃金

厚生労働省『平成25年賃金構造基本統計調査』によれば、介護職と産業計では、平均年齢、勤続年数、性別構成比等に違いがあり、単純な比較はできないが、一般労働者のきまって支給する現金給与額について、ホームヘルパーは約21万8千円、福祉施設介護員は約21万9千円であり、産業計の約32万4千円と比較して低く、また、他産業と比較して年齢別賃金も低い状況にある。勤続年数別賃金(一般労働者)については、社会保険・

社会福祉・介護事業と製造業、サービス業の年収を比較すると、特に低いという傾向は出ていない。介護分野では、雇用者の増加が続いており、新たにこの分野で就職する者が多いと考えられることや、調査結果によれば、1年間に介護職員と訪問介護員2職種合計(以下「2職種合計」という。)の約4割が離職し、離職者の約7割が3年未満で離職するという状況にあることが、介護職の勤続年数が産業計と比較して相対的に短く、平均でみた賃金が相対的に低くなっている要因の一つと考えられる。

また、福祉施設介護員の初任給は、高卒程度、短大・大卒程度ともに産業計と比較して低い。

6 採用・離職等の状況

調査結果によれば、採用者の内訳は、新規学卒が6.8%、中途採用が84.7%である。

2職種合計の離職率は16.6%である。2職種合計の離職率は平成19年度は21.6%であったが、介護現場での事業主及び労働者の様々な取組もあり、平成20年度以降は20%を下回って推移し、おおむね改善傾向にある。

平均の勤続年数は、介護職員が5.5年、訪問介護員が5.6年である。

7 仕事の満足度

調査結果によれば、「職業生活全体」について、「満足」又は「やや満足」とした回答が26.0%、「普通」とした回答が54.8%、「不満足」又は「やや不満足」とした回答が16.6%である。平成21年度以降、「満足」又は「やや満足」の割合は徐々に上昇している。また、「仕事の内容・やりがい」について「満足」又は「やや満足」とした回答が53.6%、「不満足」又は「やや不満足」とした回答が8.3%である一方、「賃金」について「満足」又は「やや満足」とした回答が18.2%、「不満足」又は「やや不満足」とした回答が42.7%である。

8 仕事の悩み・不安・不満

調査結果によれば、介護労働者の悩み、不安、不満は、「人手が足りない」が最も多く45.0%で、次いで「仕事内容の割に賃金が低い」が43.6%、「有給休暇を取りにくい」が34.5%である。

直前の介護職場を辞めた理由は、「職場の人間関係に問題があった」、「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があった」とする回答が多い。

第3 計画の目標

介護労働者が意欲と誇りを持って生き生きとその能力を発揮して働くことができるようにするため、介護労働者の雇用管理改善等に関し、計画期間中に達成すべき項目と

到達目標について、次のとおり定める。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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

雇用する介護労働者について雇用管理の改善を図るために必要な措置を講ずることにより、その福祉の増進に努めることは、介護労働者法に規定された事業主の責務である。雇用管理改善等に対する事業主自身の意識向上、そして自主的な取組が何より重要であり、例えば、他の事業所との情報交換により有効な取組を参考とすること、事業者団体のシンポジウムに参加すること等、その手段・方法は多種多様である。

また、介護業務には、夜間介護への対応等労働時間が不規則になる、腰痛が発生しやすい、介助のための身体的負担、精神的負担が大きい等の事情があるため、事業主が行う介護労働者に対する健康確保措置や事業主と労働者とのコミュニケーションの充実が介護労働者の定着に大きな効果があることから、メンタルヘルス対策などの健康確保措置や相談体制の整備に対する支援が必要である。

さらに、適切な雇用管理がなされるよう、事業主や施設長等の責任者に対する雇用管理に関する各種研修の実施や、事業所における雇用管理責任者の選任等、介護労働者にとって安心・安全・働きやすい魅力ある職場づくりを支援していくことが重要である。

厚生労働省や関係機関は、次に掲げる様々な施策を講じることにより、事業主の雇用管理改善等を支援する。特にセンターは、介護労働者法第15条に基づき厚生労働大臣から指定法人としての指定を受け、同法第18条に基づき介護労働者に関する調査研究や介護労働者に対する教育訓練等、政府が実施する業務を実施する役割を有しているため、様々な面から事業主を支援する。

(1) 雇用管理の改善のための相談、援助の実施

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管理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。

(2) 雇用管理の改善を支援する助成金等の活用促進

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。

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 健康づくり制度(腰痛健康診断、メンタルヘルス相談等)の導入、実施に対する助成金
- ・ 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

(3) 雇用管理責任者講習の実施

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。

(4) 好事例の活用

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。

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。

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。

(5) 自己チェック機会の提供

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。

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。

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。

(6) 公共職業安定所とセンターとの連携強化

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。

(7) 助成金、制度等についての情報発信

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。

(8) 法定労働条件の確保

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。

(9) 腰痛予防対策

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。

(10) 介護サービス情報の公表

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。

(11) 介護ロボットの開発支援

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。

(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

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。

(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

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。

(14) 仕事と家庭の両立支援

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。

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。

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。

2 職業能力の開発及び向上

介護労働者がその能力を発揮して働くことができ、かつ事業主がスキルの高い介護労働者を十分に確保できるようにしていくために、厚生労働省や関係機関は、次に掲げる様々な施策を講じることにより、事業主の行う雇用管理の改善のための取組を支援していくことと併せて介護労働者の能力の開発及び向上を図る。

(1) センター等による介護労働者の能力開発

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ことが必要である。

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。

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。

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。

(2) 能力開発に関する相談援助

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。

(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

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。

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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

(4) 教育訓練講座の指定

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7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。

(5) ジョブ・カード制度を活用した能力開発

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。

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。

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

厚生労働省及び関係機関等は、介護労働の人材確保や福祉の増進を図るため、次に掲げる施策を講じる。

1 人材確保

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。

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。

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。

介護職場の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。

2 介護分野への学卒就職者等若年者の理解促進

介護福祉士等の養成施設においては、若年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。

3 処遇の改善

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。

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。

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乘せ評価を行う。

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

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。

5 介護労働懇談会の活用

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、その解決方策を探る。

6 労働実態把握

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。

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。

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。

改正文（平成二九年六月三〇日厚生労働省告示第二三二号）抄
平成三十年一月一日から適用する。

次期介護雇用管理改善等計画 関係資料

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 | 2.3 |

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 |

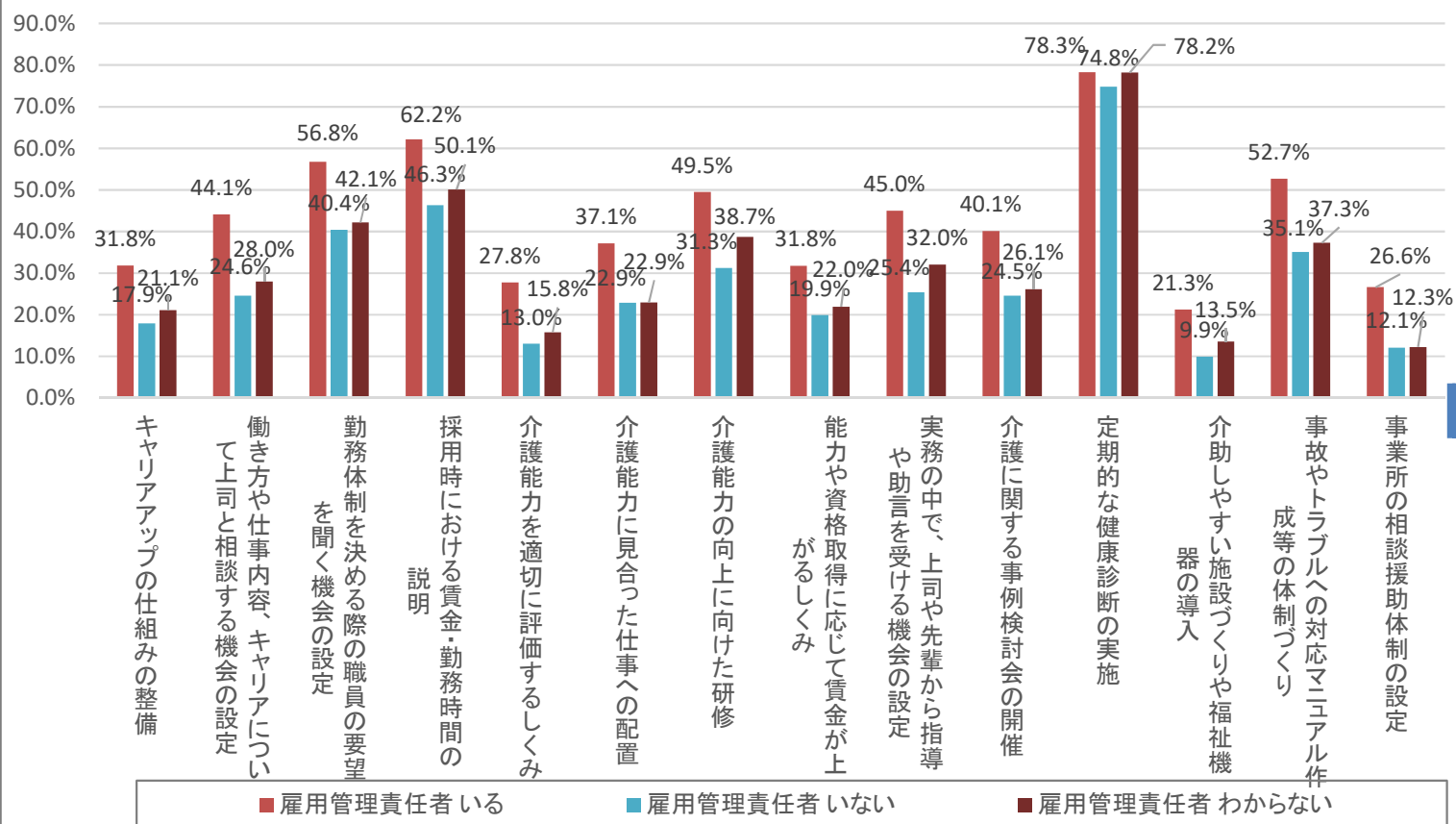
注)「雇用管理責任者とは「介護労働者の雇用管理の改善への取り組み」、「介護労働者からの相談への対応」、「その他の介護労働者の雇用管理改善等に関する管理業務」を担当する者」と注書きをした上で調査

【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。

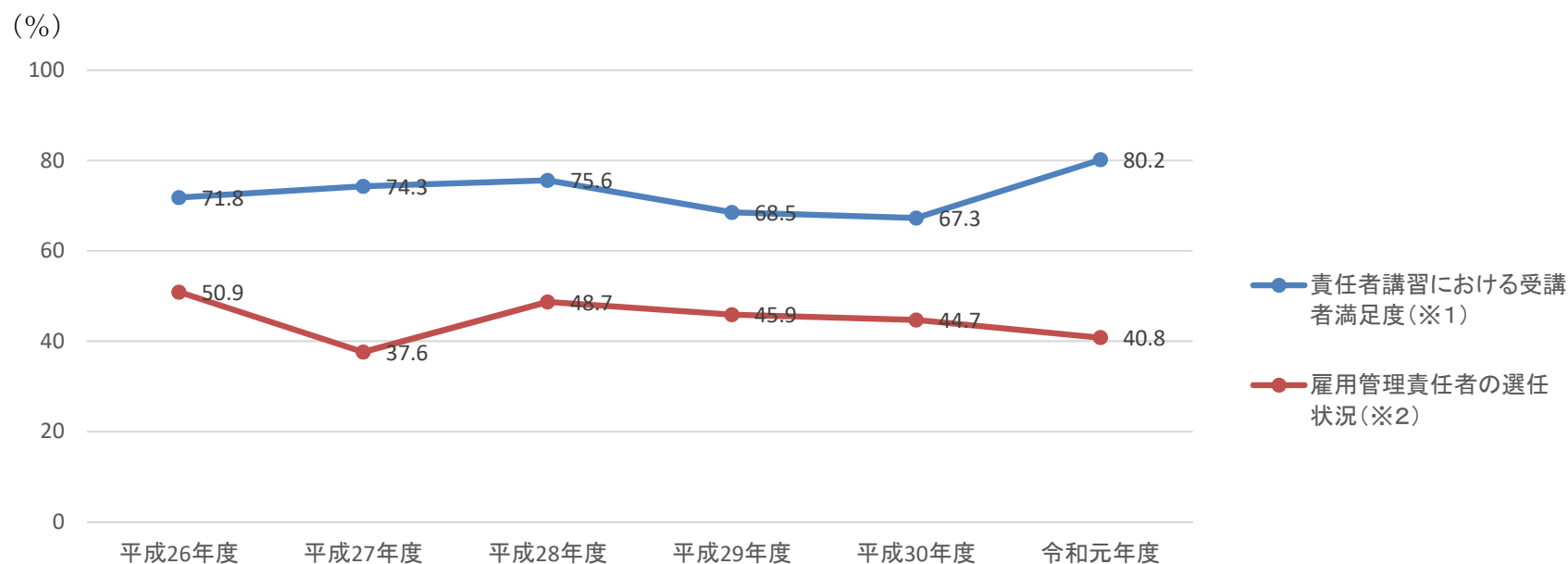
選任した場合の離職率

| | | | | |
|--------|--------------|--------|----|--------|
| 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 | 16.1 % |

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

介護労働者雇用管理責任者講習事業

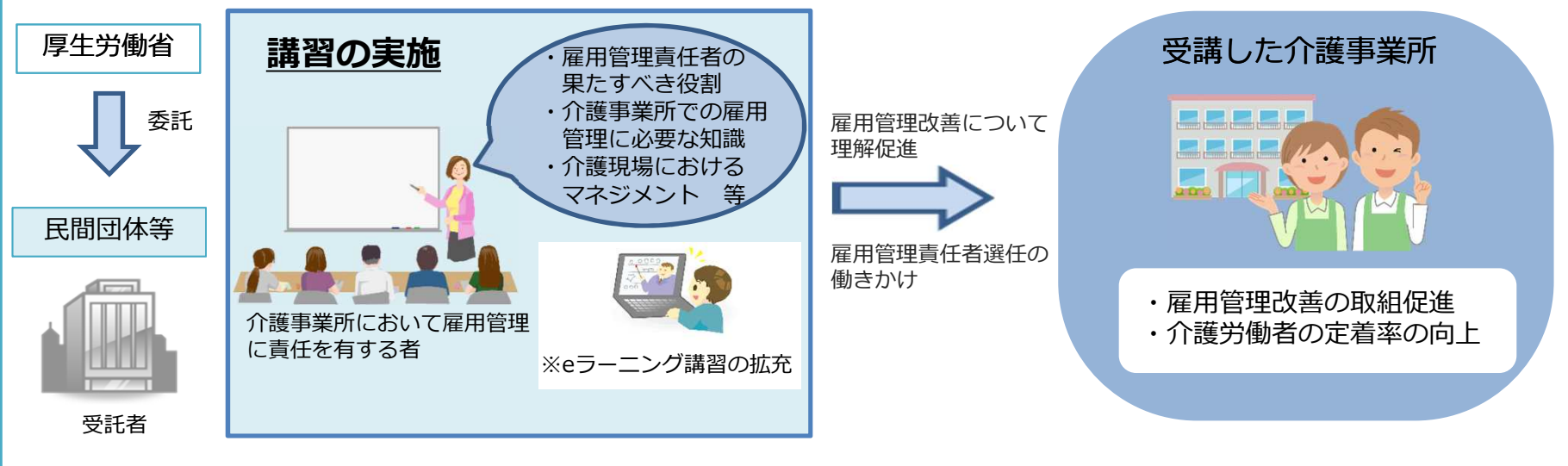
現状・課題

介護分野においては、人材不足が顕著となっており、その解消のためには、介護労働者が職場で抱える悩み、不安、不満などを雇用管理体制の充実を通じて解決する必要があるほか、介護分野における特性を踏まえた事業主による雇用管理改善の取組を促進し、「魅力ある職場」づくりが必要。

事業概要

介護関係事業所において雇用管理に責任を有する者に対して、介護事業所での雇用管理に必要な知識や、介護現場におけるマネジメントに関する講習等を実施し、雇用管理改善や雇用管理責任者が果たすべき役割についての理解を促進する。また、雇用管理責任者未選任事業所の受講者に対しては、雇用管理責任者についての啓発指導を行うとともに選任の働きかけを行う。

事業の流れ



雇用管理の改善等のための相談援助事業

(1) 概要

介護労働安定センターの介護労働サービスインストラクターによる積極的な事業所訪問等による雇用管理の改善に関する相談援助。その他、雇用管理コンサルタント(社会保険労務士、中小企業診断士、弁護士への委嘱)による専門的な相談やヘルスカウンセラー(医師等への委嘱)による心身の健康確保に係る専門的な相談を無料で実施。

(2) 実績

〔事業所に対する雇用管理に関する相談援助〕

| | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 |
|-------------------------------|---------|---------|----------|----------|----------|
| 介護労働サービスインストラクターによる相談援助 | 79,143件 | 99,186件 | 122,257件 | 111,489件 | 115,107件 |
| うち事業所訪問 | 17,830件 | 17,875件 | 19,986件 | 20,797件 | 21,117件 |
| 雇用管理コンサルタント(社会保険労務士等)による専門的相談 | 1,945件 | 2,155件 | 2,442件 | 2,503件 | 2,503件 |
| ヘルスカウンセラー(医師等)による専門的相談 | 1,433件 | 1,370件 | 1,708件 | 1,990件 | 1,723件 |

〔事業所訪問による相談援助を受けた事業所の離職率〕

| | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 |
|-------------------------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 事業所訪問による相談援助を受けた事業所の離職率 | 12.6% | 11.2% | 11.3% | 11.4% | 11.2% |
| 全産業平均 | 15.0% | 15.0% | 14.9% | 14.6% | 15.6% |
| 介護職員平均 | 16.5% | 16.7% | 16.2% | 15.4% | 15.4% |

(相談事例1) 賃金や労働時間の不満等による離職の常態化を改善したい。

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

(効果) 新給与体系の策定により離職者が減少。

(相談事例2) 介護事業拡大に伴い職員数や職域も増えるので今の事業に見合った人事制度に見直したい。

(支援内容) 組織が拡大し職域が増えたことから、キャリアパスの必要性を説明し、正社員登用、上級者となるための評価制度をアドバイス。

(効果) 新たなキャリアパスを取り入れた人事考課制度を策定し職員に周知した結果、個々が仕事に対し前向きになり、職場の雰囲気も改善された。

※介護労働安定センター

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)に基づき厚生労働大臣が指定する法人

人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）

概要

介護事業主が、介護労働者の身体的負担を軽減するために、新たに介護福祉機器を導入し、適切な運用を行うことにより、労働環境の改善や離職率の低下が図られた場合に助成する。

(1) 機器導入助成

介護福祉機器を導入した場合、導入費用の25%（上限150万円）を助成。

(2) 目標達成助成

機器導入前に策定する導入・運用計画において、計画期間終了から1年経過後の離職率に係る目標の設定を義務付け、当該目標を達成できた場合に、(1)の助成に加え、導入費用の20%（生産性要件を満たした場合は35%）（上限150万円）を助成。

助成金の対象となる介護福祉機器

介護労働者が使用することにより、直接的に身体的負担の軽減を図ることができ、労働環境の改善が見込まれるなど、所定の要件を満たすもので1品10万円以上であることが必要。

1. 移動・昇降用リフト（立位補助器、非装着型移乗介助機器を含む。）
2. 装着型移乗介助機器（介護スーツ）
3. 体位変換支援機器
4. 特殊浴槽

支給機関：都道府県労働局

令和2年度 両立支援等助成金

※生産性要件を満たした事業主はく > の額を支給。下線部は拡充部分。

育児休業等支援コース

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った中小企業事業主に支給する。

- ①**育児取得時** ②**職場復帰時**：「育児復帰支援プラン」を策定し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業の取得・復帰に取り組んだ場合
 <職場支援加算>：育児取得者の業務を代替する職場の労働者に、業務代替手当等を支給するとともに残業抑制のための業務見直しなどの職場支援の取組をした場合
- ③**代替要員確保時**：育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合
 <有期雇用労働者加算> 育児休業取得者が有期雇用労働者の場合
- ④**職場復帰後支援**：法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に一定以上(A:10時間、B:3万円)利用させた場合

| | | |
|----------------------|--------------|---|
| ① 育児取得時 | 28.5万円<36万円> | |
| ② 職場復帰時 | 28.5万円<36万円> | 職場支援加算19万円<24万円> |
| ③ 代替要員確保時 (1人当たり) | 47.5万円<60万円> | 有期雇用労働者加算9.5万円<12万円> |
| ④ 職場復帰後支援 | 28.5万円<36万円> | A 看護休暇制度 1,000円<1,200円>×時間 B 保育サービス費用 実支出額の2/3補助 |

※①②は1企業2回まで(無期雇用労働者、有期雇用労働者)支給。③は1企業当たり1年度10人まで5年間支給。
 ※④A・Bは最初の支給申請日から3年以内に5人まで。さらに1企業当たりAは200時間<240時間> Bは20万円<24万円>が

上限。

介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度について、利用者が生じた中小企業事業主に支給する。

- ①**介護休業**：対象労働者が介護休業を合計**5日以上**取得し、復帰した場合
- ②**介護両立支援制度**：介護のための柔軟な就労形態の制度(*)について合計**20日以上**利用した場合
 (*): 所定外労働の制限、時差出勤、深夜業制限、短時間勤務、介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイム制、介護サービス費用補助

| | |
|--------------------------------------|--------------|
| ① 介護休業 | ② 介護両立支援制度 |
| 取得時：28.5万円<36万円> 復帰時：28.5万円<36万円> | 28.5万円<36万円> |

※①②とも1企業1年度5人まで支給。いずれも2020年までの時限措置の予定。

事業所内保育施設コース

労働者のための保育施設の設置、運営等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を10年間助成する。
 ※「企業主導型保育事業」(内閣府)の実施期間中は、新規受付を停止しているため、平成27年度末までに計画認定を受けた事業主が支給対象。

出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)

男性労働者が育児休業や育児目的の休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後8週間に以内に開始する連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業等を取得した男性労働者が生じた事業主に助成する。

個別支援加算：個別面談など育児休業の取得を後押しする取組を導入、実施した場合

| | 中小企業 | 中小企業以外 |
|-----------------|--|---|
| ① 1人目の育児取得 | 57万円<72万円> | 28.5万円<36万円> |
| 個別支援加算 | 10万円< 12万円 > | 5万円< 6万円 > |
| ② 2人目以降の育児取得 | 5日以上 14.25万円<18万円> 14日以上 23.75万円<30万円> 1ヶ月以上 33.25万円<42万円> | 14日以上 14.25万円<18万円> 1ヶ月以上 23.75万円<30万円> 2ヶ月以上 33.25万円<42万円> |
| 個別支援加算 | 5万円< 6万円 > | 2.5万円< 3万円 > |
| ③ 育児目的の休暇の導入・利用 | 28.5万円<36万円> | 14.25万円<18万円> |

※①は当該事業主の下で初めて生じた育児休業取得者。②は1企業当たり1年度10人まで支給。(支給初年度のみ9人まで。支給初年度において①に該当する労働者がいない場合は、②のみの支給)。過去に男性の育児休業取得実績がある企業も対象。③は1企業1回まで。
 ※①～③は、いずれも2020年までの時限措置の予定。

再雇用者評価処遇コース(カムバック支援助成金)

妊娠、出産、育児、介護又は配偶者の転勤(転居を伴う転職も含む)を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職でき、従来の勤務経験が適切に評価・処遇される再雇用制度を周知し、希望する者を採用した事業主に支給する。

| | 中小企業 | 中小企業以外 |
|-------------|--------------|--------------|
| ① 再雇用者1人目 | 38万円<48万円> | 28.5万円<36万円> |
| ② 再雇用者2～5人目 | 28.5万円<36万円> | 19万円<24万円> |

※上記の額を、継続雇用6ヶ月後・継続雇用1年後の2回に分けて、半額ずつ支給。
 ※退職後1年以上経過している者を再雇用し、無期雇用労働者として継続雇用した場合に支給。

女性活躍加速化コース

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」及びその達成に向け「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定し、目標を達成した中小企業事業主に支給する。

| | 中小企業事業主(※) | <助成対象となる目標> ・女性の積極採用 ・女性の配置・教育訓練等 ・女性の積極登用等 ・多様なキャリアコース |
|----------------|---------------------------|---|
| 数値目標達成時 | 47.5万円<60万円> | |

※中小企業事業主：常時雇用する労働者が300人以下の事業主

男女雇用機会均等法の概要

1 性別を理由とする差別の禁止

○ 雇用管理の各ステージ(※)における性別を理由とする差別の禁止

※ 募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

○ 間接差別の禁止

間接差別とは、① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、
③ 合理的な理由がないときに講ずることをいひ、
厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。
◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件 ◆ 募集・採用、昇進、職種の変更における転勤要件
◆ 昇進における転勤経験要件

○ 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

※ 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組

2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、②婚姻を理由とする解雇を禁止、③妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止、④妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

※不利益取扱いの例：雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

3 セクシュアルハラスメント・妊娠、出産等に関するハラスメント対策

①セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメント（以下「セクシュアルハラスメント等」という。）に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を規定(R2.6.1～)、②職場におけるセクシュアルハラスメント等防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け、③セクシュアルハラスメント等に関する相談をしたこと等を理由とする不利益取扱いを禁止(R2.6.1～)、④自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の強力対応の努力義務(R2.6.1～)

4 母性健康管理措置

①妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、②当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付け

5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

①労働者の配置等の状況の分析、②分析に基づく計画の作成、③計画で定める措置の実施、④実施体制の整備、⑤取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

①企業内における苦情の自主的解決、②労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

7 法施行のために必要がある場合の指導等

①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、③報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料

育児・介護休業法の概要

令和2年4月1日時点

育児休業

※賃金の支払義務なし。※育児休業給付金(賃金の67%又は50%)あり。

- 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳)に達するまでの育児休業の権利を保障
- 父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間【パパ・ママ育休プラス】
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度の育児休業の取得が可能

介護休業

※賃金の支払義務なし。※介護休業給付金(賃金の67%)あり。

- 対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで、介護休業の権利を保障

※ 有期契約労働者は、下記の要件を満たせば取得可能(介護も同趣旨)

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用
- ② 子が1歳6か月に達するまでに労働契約(更新される場合には更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと

子の看護休暇

※賃金の支払義務なし。

- 小学校就学前の子を養育する場合に年5日(2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は半日単位)
※令和3年1月1日から1日又は時間単位

介護休暇

※賃金の支払義務なし。

- 介護等をする場合に年5日(対象家族が2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は半日単位)
※令和3年1月1日から1日又は時間単位

所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- 3歳に達するまでの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、所定外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業(午後10時から午前5時まで)を制限

短時間勤務の措置等

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ
- 介護を行う労働者について、3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を義務づけ
①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置

不利益取扱いの禁止等

- 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け

実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 勧告に従わない事業所名の公表

※育児・介護休業法の規定は最低基準であり、事業主が法を上回る措置をとることは可能

ハラスメント対策の強化（労働施策総合推進法※の改正）

※労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

- 【背景】・ 職場のいじめ・嫌がらせに関する都道府県労働局への相談は7万2千件超（H29年度）で6年連続で全ての相談の中でトップ。
・ セクハラ の相談件数は約7千件（H29年度）と高水準にとどまる。

ハラスメントのない社会の実現に向けて、
職場のパワハラ対策、セクハラ対策を強化することが必要

（1）国の施策にハラスメント対策を明記（労働施策総合推進法）

- 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記する。

（2）パワーハラスメント防止対策の法制化（労働施策総合推進法）

- パワーハラスメントとは、「①優越的な関係を背景とした」、「②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により」、「③就業環境を害すること」（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）をいうことを明記する。
- 事業主に、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることを義務付ける。
- パワーハラスメントの具体的な定義や事業主が講じる雇用管理上の措置の具体的な内容を定めるため、**厚生労働大臣が「指針」を策定**することとする。

〔指針で規定する内容〕

・パワハラの具体的な定義

- ▶ 3つの要素の具体的な内容
- ▶ パワハラに該当する／しない行為例
- ▶ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たらないこと 等

・雇用管理上の措置の具体的な内容（現行のセクハラ防止の措置義務と同様）

- ▶ 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ▶ 苦情などに対する相談体制の整備
- ▶ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 等

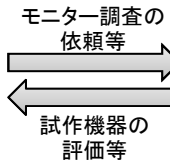
※ 取引先や顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）については、法律上の措置義務の対象とはしないが、指針において労働者からの相談体制の整備や被害者への適切な配慮等を行うことが望ましい旨を記載。

- パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停（行政ADR）の対象とするとともに、措置義務等について履行確保（助言、指導、勧告等）のための規定を整備する。
- 中小事業主に対する配慮等
パワーハラスメント防止対策の措置義務は、中小事業主の施行日に配慮（公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日（令和4年3月31日）までの間は、努力義務とする。）
※その他、事業主による防止措置の実施に関するコンサルティング等の公的支援を実施する。

介護ロボットの開発支援について

民間企業・研究機関等 <経産省中心>

○日本の高度な水準の工学技術を活用し、高齢者や介護現場の具体的なニーズを踏まえた**機器の開発支援**



介護現場 <厚労省中心>

○開発の早い段階から、現場のニーズの伝達や試作機器について**介護現場での実証**(モニター調査・評価)

開発重点分野

○経済産業省と厚生労働省において、重点的に開発支援する分野を特定（平成25年度から開発支援）
○平成29年10月に重点分野を改訂し、赤字箇所を追加

移乗支援

○装着



・ロボット技術を用いて介助者のパワーアシストを行う装着型の機器

○非装着



・ロボット技術を用いて介助者による抱え上げ動作のパワーアシストを行う非装着型の機器

移動支援

○屋外



・高齢者等の外出をサポートし、荷物等を安全に運搬できるロボット技術を用いた歩行支援機器

○屋内



・高齢者等の屋内移動や立ち座りをサポートし、特にトイレへの往復やトイレ内での姿勢保持を支援するロボット技術を用いた歩行支援機器

○装着



・高齢者等の外出をサポートし、転倒予防や歩行等を補助するロボット技術を用いた装着型の移動支援機器

排泄支援

○排泄物処理



・排泄物の処理にロボット技術を用いた設置位置調節可能なトイレ

○トイレ誘導



・ロボット技術を用いて排泄を予測し、的確なタイミングでトイレへ誘導する機器

○動作支援



・ロボット技術を用いてトイレ内での下衣の着脱等の排泄の一連の動作を支援する機器

見守り・コミュニケーション

○施設



・介護施設において使用する、センサーや外部通信機能を備えたロボット技術を用いた機器のプラットフォーム

○在宅



・在宅介護において使用する、転倒検知センサーや外部通信機能を備えたロボット技術を用いた機器のプラットフォーム

○生活支援



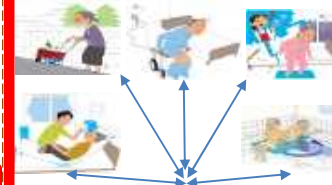
・高齢者等とのコミュニケーションにロボット技術を用いた生活支援機器

入浴支援



・ロボット技術を用いて浴槽に入浴する際の連続動作を支援する機器

介護業務支援



・ロボット技術を用いて、見守り、移動支援、排泄支援をはじめとする介護業務に伴う情報を収集・蓄積し、それを基に、高齢者等の必要な支援に活用することを可能とする機器

- 介護ロボットの普及に向けては、**各都道府県に設置される地域医療介護総合確保基金を活用**し、介護施設等に対する介護ロボットの導入支援を実施しており、令和2年度当初予算で支援内容を拡大したところ。
- こうした中、新型コロナウイルス感染症の発生によって職員体制の縮小や感染症対策への業務負担が増えている現状を踏まえ、更なる職員の負担軽減や業務効率化を図る必要があることから、以下の更なる拡充を行ったところ。
 - ① **介護ロボットの導入補助額の引上げ（移乗支援及び入浴支援に限り、1機器あたり上限100万円）**
 - ② **見守りセンサーの導入に伴う通信環境整備に係る補助額の引上げ（1事業所あたり上限750万円）**
 - ③ **1事業所に対する補助台数の制限（利用者定員の2割まで）の撤廃**
 - ④ **事業主負担を1/2負担から都道府県の裁量で設定できるように見直し（事業主負担は設定することを条件）**
- **令和2年度第3次補正予算案においては、いわゆるパッケージの組み合わせ※への支援を拡充及び一定の要件を満たす事業所の補助率の下限を4分の3まで引き上げ、事業主負担の減額を図る。**

※見守りセンサー、インカム、介護記録ソフト等の組み合わせ

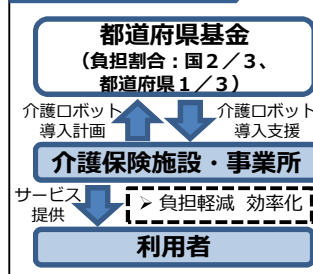
| | 令和元年度 | 令和2年度 (当初予算) | 令和2年度(1次補正予算) | 令和2年度(3次補正予算案) |
|--|----------|--|---|---|
| 介護ロボット導入補助額 (1機器あたり) | 上限30万円 | 上限30万円 | ○移乗支援(装着型・非装着型) 上限100万円 ○入浴支援 上記以外 上限30万円 | ○移乗支援(装着型・非装着型) 上限100万円 ○入浴支援 上記以外 上限30万円 |
| 見守りセンサーの導入に伴う通信環境整備 (Wi-Fi工事、インカム) (1事業所あたり) | - | 上限150万円 <small>※令和5年度までの実施</small> | 上限750万円 | 上限750万円 (見守りセンサー等の情報を介護記録にシステム連動させる情報連携のネットワーク構築経費を対象に追加) |
| 補助上限台数 (1事業所あたり) | 利用定員1割まで | 利用定員2割まで <small>※令和5年度までの実施</small> | 必要台数 (制限の撤廃) | 必要台数 (制限の撤廃) |
| 補助率 | 対象経費の1/2 | 対象経費の1/2 | 都道府県の裁量により設定 (負担率は設定することを条件) | 一定の要件を満たす事業所は、 3/4を下限に都道府県の裁量により設定 それ以外の事業所は1/2を下限に都道府県の裁量により設定 |

対象となる介護ロボット

➢ 移乗支援、移動支援、排泄支援、見守り、入浴支援などで利用する介護ロボットが対象

○装着型パワーアシスト(移乗支援) ○非装着型離床アシスト(移乗支援) ○入浴アシストキャリア(入浴支援) ○見守りセンサー(見守り)

事業の流れ



実績(参考)

➢ 実施都道府県数：46都道府県(令和元年度)

➢ 都道府県が認めた介護施設等の導入計画件数

| | | | | |
|-----|-----|-----|-------|-------|
| H27 | H28 | H29 | H30 | R1 |
| 58 | 364 | 505 | 1,153 | 1,645 |

(注) 令和元年度の数値はR2.1月時点の暫定値
※1施設で複数の導入計画を作成することがあり得る

(一定の要件)
導入計画書において目標とする人員配置を明確にした上で、見守りセンサーやインカム、介護記録ソフト等の複数の機器を導入し、職員の負担軽減等を図りつつ、人員体制を効率化させる場合

※令和2年度(当初予算)以降の拡充は令和5年度までの実施

求職者支援制度の概要



- 国は、主に雇用保険を受給できない方(特定求職者)を対象に、求職者支援訓練を実施しています。主に雇用保険受給者を対象とする公共職業訓練とともに、求職者のセーフティネットとなる公的な職業訓練です。
- 受講料は無料(テキスト代等は実費)で、要件を満たす方には職業訓練受講給付金も支給されます。
- ハローワークが訓練受講者ごとに支援計画を作成し、訓練実施機関と連携した就職支援を行います。

(1)対象:ハローワークの求職者 主に雇用保険を受給できない方

(2)訓練期間: 2~6か月

(3)給付金:職業訓練受講給付金

(受講期間中 月10万円+通所手当・寄宿手当の支給(本人収入が月8万円以下等、一定の要件を満たす場合に支給))

(4)訓練の種類

- ・基礎コース(社会人としての基礎的能力及び短時間で習得できる技能等を付与する訓練)
- ・実践コース(就職希望職種における職務遂行のための実践的な技能等を付与する訓練)
(コースの例) ・介護系(介護福祉サービス科等) ・情報系(ソフトウェアプログラマー養成科等)
・医療事務系(医療・調剤事務科等) 等



(5)実施機関:民間教育訓練機関等

- ・訓練実施機関は、厚生労働大臣が認定

(具体的な認定事務は、訓練内容、就職実績等に関する要件に基づき、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施)

- ・訓練実施機関に対しては、訓練の運営費等として奨励金を支給

<基礎コース>受講者数に応じた定額制(6万円/人月)

<実践コース>訓練修了者の就職率に応じ奨励金の額に差を設け、効果的な訓練と就職支援へのインセンティブを高めている(5~7万円/人月)

※この他、託児サービスを提供する訓練実施機関に対し、児童一人当たり月6万6千円を限度に保育奨励金を支給



(6)根拠法:求職者支援法 (職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律)(平成23年10月施行)

令和元年度実績

受講者数合計: 21,020人

(基礎コース)5,753人 就職率:56.5% (実践コース)15,267人 就職率:62.4%

※就職率は、令和元年度中に終了したコースの3ヶ月後の実績

ジョブ・カード制度について

○ 個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして普及を促進。

目的

○ 個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、生涯を通して活用

◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

- 個人が履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、キャリアコンサルティングを受けつつジョブ・カードを作成。
- 職業生活の様々な場面・局面における活用。

キャリア教育

就職活動

職場定着

キャリア形成

キャリアチェンジ

転職

職業訓練

キャリアプラン再設計

セカンドキャリア

◆ 職業能力証明のツール

- 免許・資格、学習・訓練歴、雇用型訓練、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用

様式の構成

- 厚生労働大臣が「職務経歴等記録書」(ジョブ・カード)の様式を定めている(職業能力開発促進法第15条の4第1項)。
- 個人が、各様式に記入(必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援)。原則、電子化(個人自らのパソコン等に入力)し蓄積、場面に応じて活用。



・様式1 キャリア・プランシート

・様式2 職務経歴シート

職業能力証明シート



・様式3-1 免許・資格シート

・様式3-2 学習・訓練歴シート

・様式3-3 訓練成果・実務成果シート

周知・広報

○ジョブ・カード制度総合サイト

トジョブ・カードの各様式やその記入例、免許・資格や労働関係の統計情報等の関係情報を提供。

・ジョブ・カード作成支援、履歴書・職務経歴書が作成できる「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア(WEB版含む)」や「スマートフォン版アプリ」等を提供。



○パンフレット・リーフレット・ポスター・動画

求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層への周知広報のためパンフレット・リーフレット等を配布。制度説明や活用好事例をまとめた動画を配信。



人材開発支援助成金

○職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内の人材育成を支援

| 支給対象となる訓練 | 対象 | 助成内容 | 助成率・助成額 注：()内は中小企業事業主以外 | |
|-------------------|-----------------|--|---|---|
| | | | | 生産性要件を満たす場合 |
| 特定訓練コース | ・事業主 ・事業主団体等 | ・労働生産性の向上に直結する訓練 ・若年労働者への訓練 ・技能承継等の訓練 ・グローバル人材育成の訓練 ・雇用型訓練(※1) について助成 | OFF-JT 経費助成：45(30)% 【60(45)% (※2)】 賃金助成：760(380)円/時・人 OJT<雇用型訓練に限る> 実施助成：665(380)円/時・人 | OFF-JT 経費助成：60(45)% 【75(60)% (※2)】 賃金助成：960(480)円/時・人 OJT<雇用型訓練に限る> 実施助成：840(480)円/時・人 |
| 一般訓練コース | ・事業主 ・事業主団体等 | ・他の訓練コース以外の訓練 について助成 | OFF-JT 経費助成：30% 賃金助成：380円/時・人 | OFF-JT 経費助成：45% 賃金助成：480円/時・人 |
| 特別育成訓練コース (※3) | ・事業主 | ・一般職業訓練 ・有期実習型訓練 ・中小企業等担い手育成訓練 について助成 | OFF-JT 経費助成：実費(※4) 賃金助成：760(475)円/時・人 OJT<一般職業訓練を除く> 実施助成：760(665)円/時・人 | OFF-JT 経費助成：実費 (※4) 賃金助成：960(600)円/時・人 OJT<一般職業訓練を除く> 実施助成：960(840)円/時・人 |
| 教育訓練休暇付与コース | ・事業主 | ・有給教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成 | 定額助成：30万円 | 定額助成：36万円 |
| | | ・事業主が長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得実績が生じた場合に助成 | 経費助成(定額)：20万円 賃金助成<有給の場合に限る>：6,000円/日・人 | 経費助成(定額)：24万円 賃金助成<有給の場合に限る>：7,200円/日・人 |

- ※1 ・特定分野認定実習併用職業訓練(建設業、製造業、情報通信業の分野)、認定実習併用職業訓練、中高年齢者雇用型訓練
 ※2 ・雇用型訓練のうち特定分野認定実習併用職業訓練の場合
 ・若者雇用促進法に基づく認定事業主又はセルフ・キャリアドック制度導入企業の場合
 ※3 ・非正規雇用労働者が対象
 ※4 ・一人当たり。訓練時間数に応じた上限額を設定。(中小企業等担い手育成訓練は対象外)
 ※5 ・通信制(eラーニングを含む)の場合は、経費助成のみ対象とする

ハローワークにおける人材不足分野のマッチング支援

医療・福祉（医療、介護、保育）、建設、警備、運輸などの雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援を強化するため、人材確保ニーズが高い地域のハローワークに人材確保支援の総合専門窓口となる「人材確保対策コーナー」を設置し、当該分野のしごとの魅力を発信し求職者の拡大を図るとともに、求人者には求人充足のための支援を強化し、両者を結び付けるマッチング機会を拡充することにより、ミスマッチの改善を図る。

「人材確保対策コーナー」の概要

設置箇所

全国103箇所（令和2年度新規設置箇所含む）

支援内容

- **求人者に対する支援**
 - ・ 求職者ニーズの把握と、それに基づいた求人者への求人充足に向けた助言・指導
 - ・ 未充足求人への個別フォローアップの実施
- **求職者に対する支援**
 - ・ 担当者制による、きめ細かな職業相談・職業紹介
 - ・ 資格・経験を有する求職者に対する、求人情報や最新の業界動向等の情報提供
- **関係機関、業界団体等との連携による支援**
 - ・ 都道府県労働局ごとに関係機関、業界団体等をメンバーとした協議会を設置し、人材確保のための支援策を検討
 - ・ 関係機関、業界団体等との連携によるセミナー、事業所見学会、就職面接会等の開催
 - ・ ナースセンター、福祉人材センター、保育士・保育所支援センター等との連携による巡回相談やイベントの実施



医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言について

医療・介護・保育分野において、職業安定法及び職業安定法に基づく指針を遵守していく職業紹介事業者を見える化する取組として、「医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言」を創設。（R2.1.15から開始）

宣言をするための条件

宣言書に規定されている以下の内容を遵守している場合に、宣言書を提出することにより宣言することができる

【宣言書規定内容】

1. 厚生労働省が運営する人材サービス総合サイトに、自社の紹介実績等の情報として、以下の情報を入力または登録を行っています。

- ① 各年度（各年の4月1日～翌年の3月31日）に就職した者の数
- ② 上記①のうち、期間の定めのない労働契約を締結した者（無期雇用就職者数）の数
- ③ 上記②のうち、就職から6か月以内に解雇以外の理由で離職した者の数
- ④ 上記②のうち、就職から6か月以内に解雇以外の理由で離職したかどうか判明しなかった者の数
- ⑤ 手数料に関する事項（手数料表の内容）
- ⑥ 返戻金制度の導入の有無及び導入している場合はその内容

2. 指針に規定されている内容を踏まえ、以下の内容で業務運営しています。

- ① 自らの紹介により就職した者（無期雇用に限ります）に対し、就職した日から2年間、転職の勧奨を行っていません
- ② 求人者から徴収する手数料に関する**返戻金制度を設けています**
- ③ 求職者及び求人者双方に対して、求職者または求人者から徴収する手数料に関する事項を明示しています
また、返戻金制度に関する事項について明示しています
- ④ 求職申込みの勧奨にあたり、**求職者に金銭等（いわゆる「お祝い金」など）を提供していません**

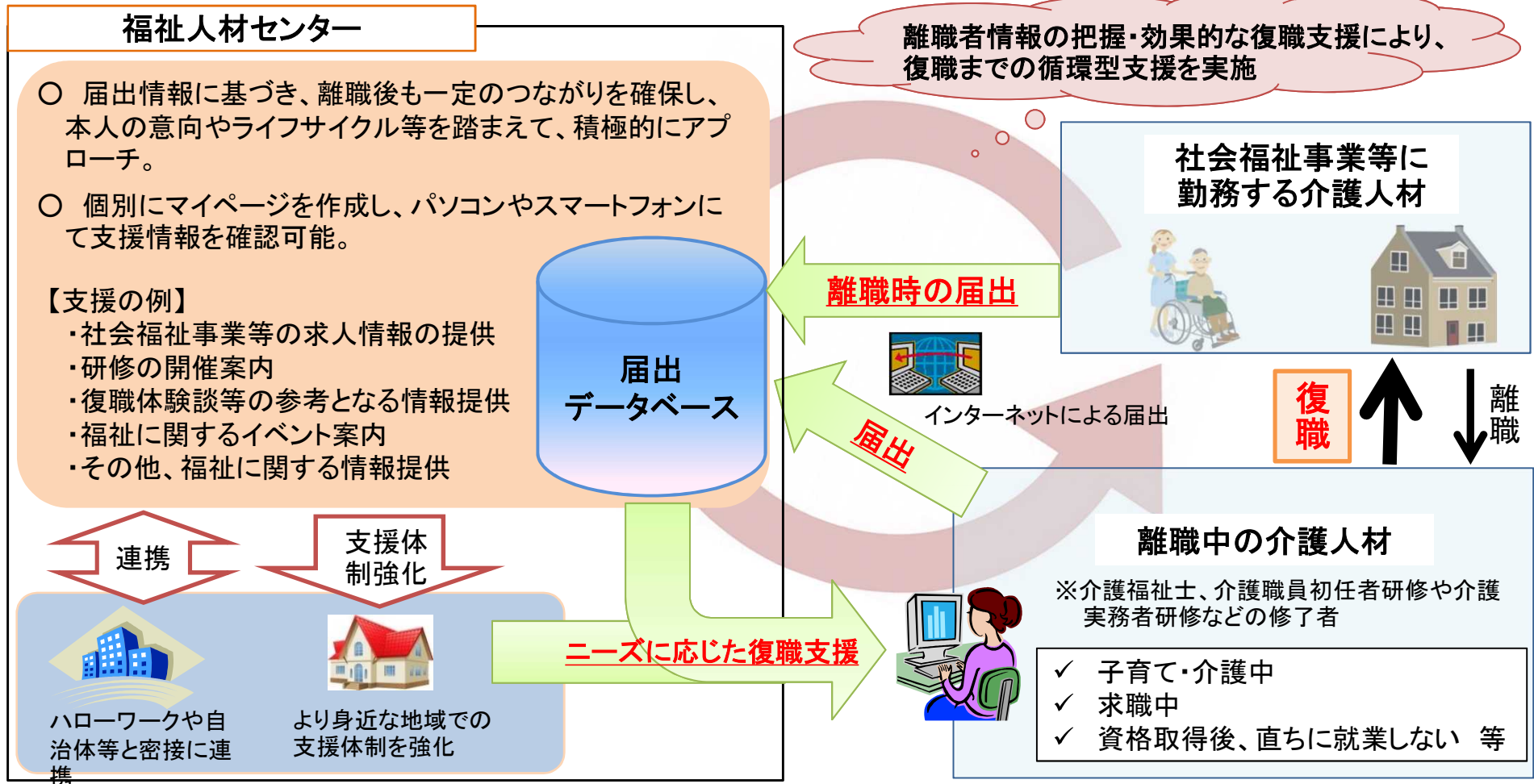
3. 宣言書提出時点において、都道府県労働局から職業紹介事業に関し、職業安定法に基づく是正指導を受けていません。
また、過去に受けた是正指導については是正済みです。

※ 赤字部分は指針よりも条件を厳しくしている部分（指針では「望ましい」又は「好ましくない」と規定されている。）

宣言書の内容が確認できしだい「医療・介護・保育分野適合紹介事業者」として、
人材サービス総合サイトに順次掲載

福祉人材センターによる介護人材の復職支援の強化

- 都道府県福祉人材センターによる介護人材の復職支援を強化するため、離職者情報の把握や効果的な復職支援を行うための届出システムを構築。
- 復職に関する情報提供など「求職者」になる前の段階から総合的な支援、就職あっせんと復職研修など、ニーズに応じたきめ細かな対応を実施。
- 地方公共団体やハローワーク等との連携強化による復職支援体制を強化。

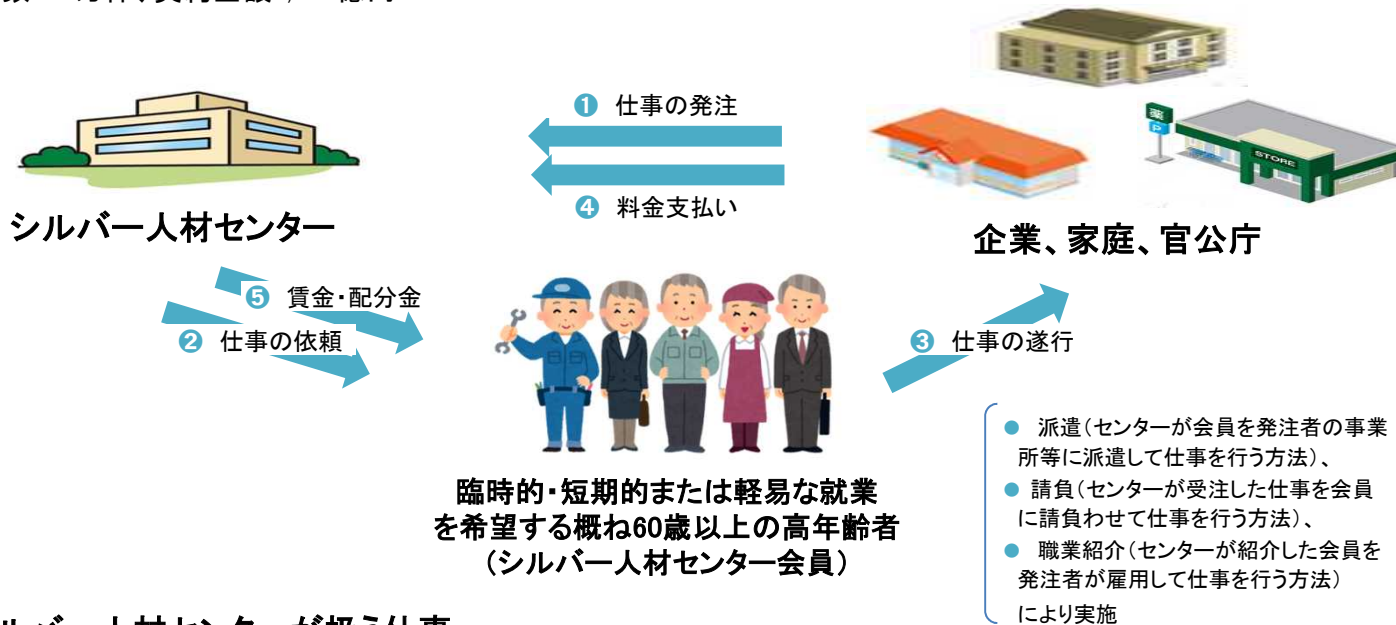


シルバー人材センター事業（概要）

臨時的・短期的または軽易な就業(*)を希望する高齢者に、シルバー人材センターが就業機会を提供

○ シルバー人材センターの概要(令和元年度)

団体数1,303団体、会員数71.6万人(男性47.4万人・女性24.2万人)、平均年齢73.4歳
就業実人員数58.7万人、月平均就業日数9.7日、月平均収入3.6万円、就業延人員数<就業人数×就業日数>6,849万人日
契約件数334万件、契約金額3,215億円



○ シルバー人材センターが扱う仕事

介護施設・育児施設・スーパーマーケット・ホテル・レストラン・製造業企業等への派遣、福祉・家事援助サービス、空き屋管理、地域見守りサービス、観光案内、清掃、除草、自転車置き場管理、公園管理、宛名書き、植木剪定、障子・ふすま張り など

* おおむね月10日程度以内、または、1週間当たりの就業時間が20時間を超えない就業
(高齢者の就業機会の確保に寄与することが見込まれ、民業圧迫や他の労働者の就業機会に著しい影響を与えるおそれがない場合であって、都道府県知事が指定した場合に、派遣、職業紹介の就業時間の上限を週40時間とする特例措置あり。平成28年4月より施行)

高齢者の生きがいの充実、健康の維持増進、生活の安定
企業等の人手不足の解消、現役世代の下支え
地域の経済・社会の維持・発展 など

情報公表制度の概要

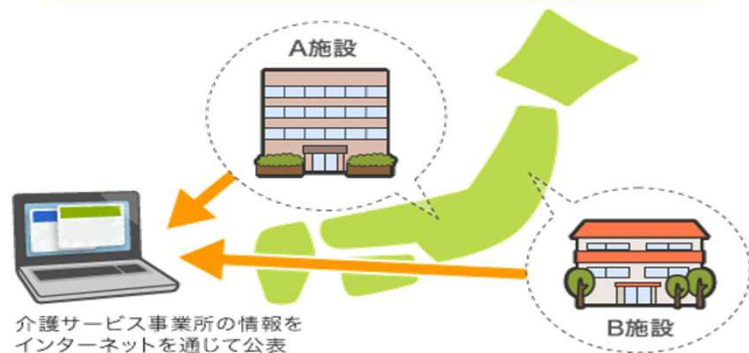
(介護保険の理念である「自己選択」の支援)

介護保険法に基づき、平成18年4月からスタート。

利用者が介護サービスや事業所・施設を比較・検討して適切に選ぶための情報を都道府県及び指定都市が提供する仕組み。

※「介護サービス情報公表システム」を使って、インターネットでいつでも誰でも情報を入手することが可能。令和元年度末時点で、全国約22万か所の事業所情報が公表されている。

介護サービス情報公表制度のしくみ



公表までのフロー図



情報公表される内容

① 基本情報

- 事業所の名称、所在地等
- 従業者に関するもの
- 提供サービスの内容
- 利用料等
- 法人情報

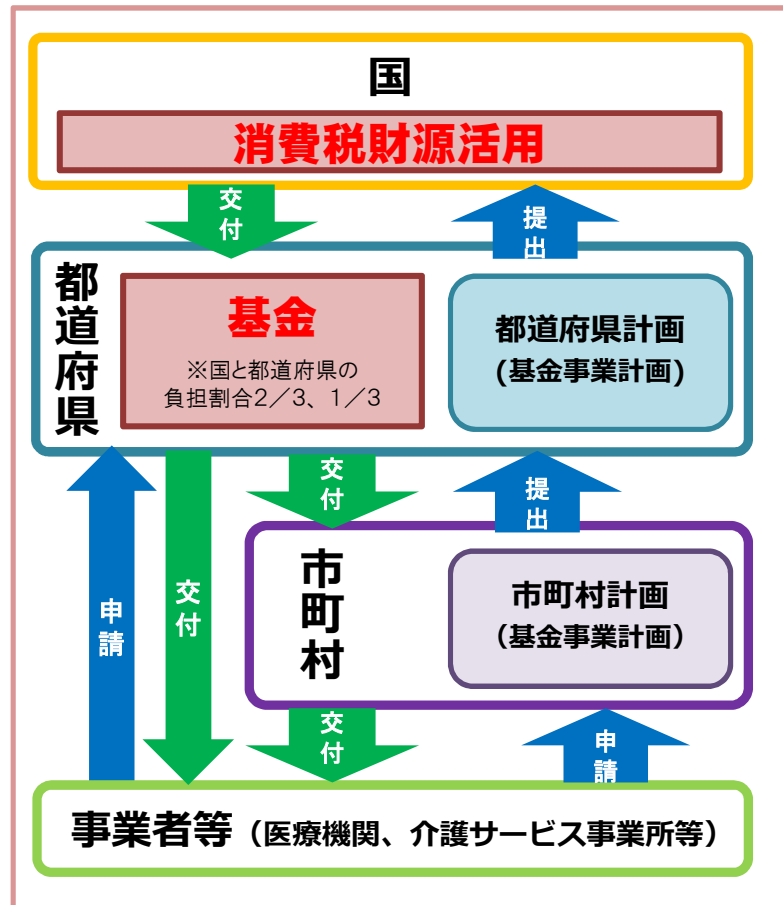
② 運営情報

- 利用者の権利擁護の取組
- サービスの質の確保への取組
- 相談・苦情等への対応
- 外部機関等との連携
- 事業運営・管理の体制
- 安全・衛生管理等の体制
- その他（従業者の研修の状況等）

※その他、法令上には規定がないが、事業所の積極的な取組を公表できるように「事業所の特色」（事業所の写真・動画、定員に対する空き数、サービスの特色など）についても、情報公表システムにおいて、任意の公表が可能。

地域医療介護総合確保基金

- 団塊の世代が75歳以上となる2025年を展望すれば、病床の機能分化・連携、在宅医療・介護の推進、医療・介護従事者の確保・勤務環境の改善等、「効率的かつ質の高い医療提供体制の構築」と「地域包括ケアシステムの構築」が急務の課題。
- このため、平成26年度から消費税増収分等を活用した財政支援制度(地域医療介護総合確保基金)を創設し、各都道府県に設置。各都道府県は、都道府県計画を作成し、当該計画に基づき事業を実施。



都道府県計画及び市町村計画（基金事業計画）

- **基金に関する基本的事項**
 - ・公正かつ透明なプロセスの確保 (関係者の意見を反映させる仕組みの整備)
 - ・事業主体間の公平性など公正性・透明性の確保
 - ・診療報酬・介護報酬等との役割分担
- **都道府県計画及び市町村計画の基本的な記載事項**
 - 医療介護総合確保区域の設定※1 / 目標と計画期間(原則1年間) / 事業の内容、費用の額等 / 事業の評価方法※2
 - ※1 都道府県は、二次医療圏及び老人福祉圏域を念頭に置きつつ、地域の実情を踏まえて設定。市町村は、日常生活圏域を念頭に設定。
 - ※2 都道府県は、市町村の協力を得つつ、事業の事後評価等を実施。国は都道府県の事業を検証し、基金の配分等に活用。
- **都道府県は市町村計画の事業をとりまとめて、都道府県計画を作成**

地域医療介護総合確保基金の対象事業

- 1 地域医療構想の達成に向けた医療機関の施設又は設備の整備に関する事業
- 2 居宅等における医療の提供に関する事業
- 3 介護施設等の整備に関する事業(地域密着型サービス等)
- 4 医療従事者の確保に関する事業
- 5 介護従事者の確保に関する事業
- 6 勤務医の働き方改革の推進に関する事業

地域医療介護総合確保基金を活用した介護従事者の確保

- 地域の実情に応じた介護従事者の確保対策を支援するため、都道府県計画を踏まえて実施される「参入促進」・「資質の向上」・「労働環境・処遇の改善」に資する事業を支援。
- ※赤字下線は令和2年度新規・拡充メニュー

| 参入促進 | 資質の向上 | 労働環境・処遇の改善 |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進 ○ 若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験 ○ 高齢者など地域の住民による生活支援の担い手の養成、支え合い活動継続のための事務支援 ○ 介護未経験者に対する研修支援 ○ ボランティアセンターとシルバー人材センター等の連携強化 ○ 介護事業所におけるインターンシップ等の導入促進 ○ 介護に関する入門的研修の実施からマッチングまでの一体的支援、参入促進セミナーの実施、介護の周辺業務等の体験支援 ○ 人材確保のためのボランティアポイントの活用支援 ○ 介護福祉士国家資格の取得を目指す外国人留学生や1号特定技能外国人等の受入環境整備 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 介護人材キャリアアップ研修支援 <ul style="list-style-type: none"> ・ 経験年数3～5年程度の中堅職員に対する研修 ・ 喀痰吸引等研修 ・ 介護キャリア段位におけるアセッサー講習受講 ・ 介護支援専門員、介護相談員育成に対する研修 ○ 各種研修に係る代替要員の確保、出前研修の実施 ○ 潜在介護福祉士の再就業促進 <ul style="list-style-type: none"> ・ 知識や技術を再確認するための研修の実施 ・ 離職した介護福祉士の所在等の把握 ○ チームオレンジ・コーディネーターなど認知症ケアに携わる人材育成のための研修 ○ 地域包括ケアシステム構築に資する人材育成 <ul style="list-style-type: none"> ・ 生活支援コーディネーターの養成のための研修 ○ 認知症高齢者等の権利擁護のための人材育成 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 新人介護職員に対するエルダー・メンター(新人指導担当者)養成研修 ○ 管理者等に対する雇用改善方策の普及 <ul style="list-style-type: none"> ・ 管理者に対する雇用管理改善のための労働関係法規、休暇・休職制度等の理解のための説明会の開催 ・ 介護従事者の負担軽減に資する介護ロボット・ICTの導入支援や業務改善支援(拡充) ・ 新人教育やキャリアパスなど雇用管理体制の改善に取り組む事業所のコンテスト・表彰を実施 ○ 介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営等の支援 ○ 子育て支援のための代替職員のマッチング ○ 介護職員に対する悩み相談窓口の設置、ハラスメント対策の推進、若手介護職員の交流の推進、両立支援等環境整備 |
| 等 | 等 | 等 |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 関係機関・団体との連携・協働の推進を図るための、都道府県単位、市区町村単位での協議会等の設置 ○ 介護人材育成等に取り組む事業所に対する都道府県の認証評価制度の運営支援 ○ 離島、中山間地域等への人材確保支援 | | |

外国人介護人材受入れ施設等環境整備事業

※地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）の新規メニュー

【事業目的】

- 外国人介護人材の受入れを検討するにあたりコミュニケーションや文化・風習への配慮等に不安がある、また、外国人介護人材に学習支援や生活支援ができる体制が不十分であるといった実態が介護施設等においてみられる。
- こうした実態を踏まえ、本事業では、介護施設等の不安を和らげるとともに外国人介護人材が介護現場で円滑に就労・定着できるようにするため、介護施設等において外国人介護人材を受け入れるための環境整備等にかかる費用の一部を助成する。

コミュニケーション支援

日本人職員、外国人介護職員、介護サービス利用者等の相互間のコミュニケーション支援に資する取組

- 介護業務に必要な多言語翻訳機の導入にかかる経費
- 多文化理解など外国人職員と円滑に働くための知識を習得するための講習会への参加等にかかる経費 など



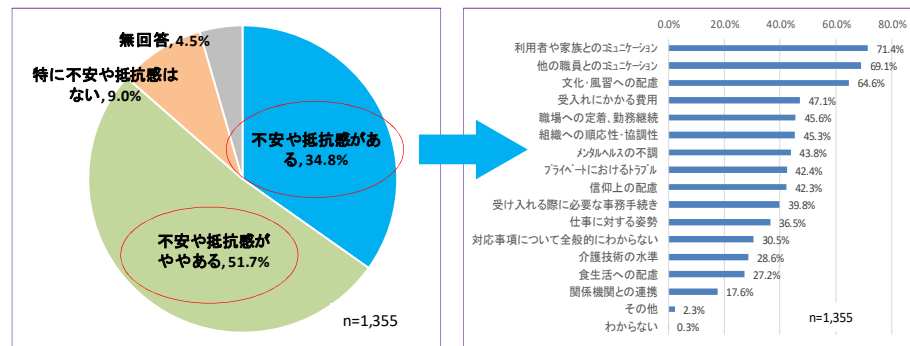
資格取得支援・生活支援

外国人介護人材の資格取得支援や生活支援の体制強化に資する取組

- 介護福祉士資格取得を目指す外国人介護職員に対する学習支援にかかる経費
- 外国人介護職員の生活支援、メンタルヘルスケアにかかる経費 など



外国人介護職員を受け入れることへの不安や抵抗感<外国人介護職員を受け入れたことがない施設>



(出典)三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「外国人介護人材の受入れに関するアンケート調査」(平成30年10月1日時点調査)
(平成30年度厚生労働省老人保健健康増進等事業)

教員の質の向上支援

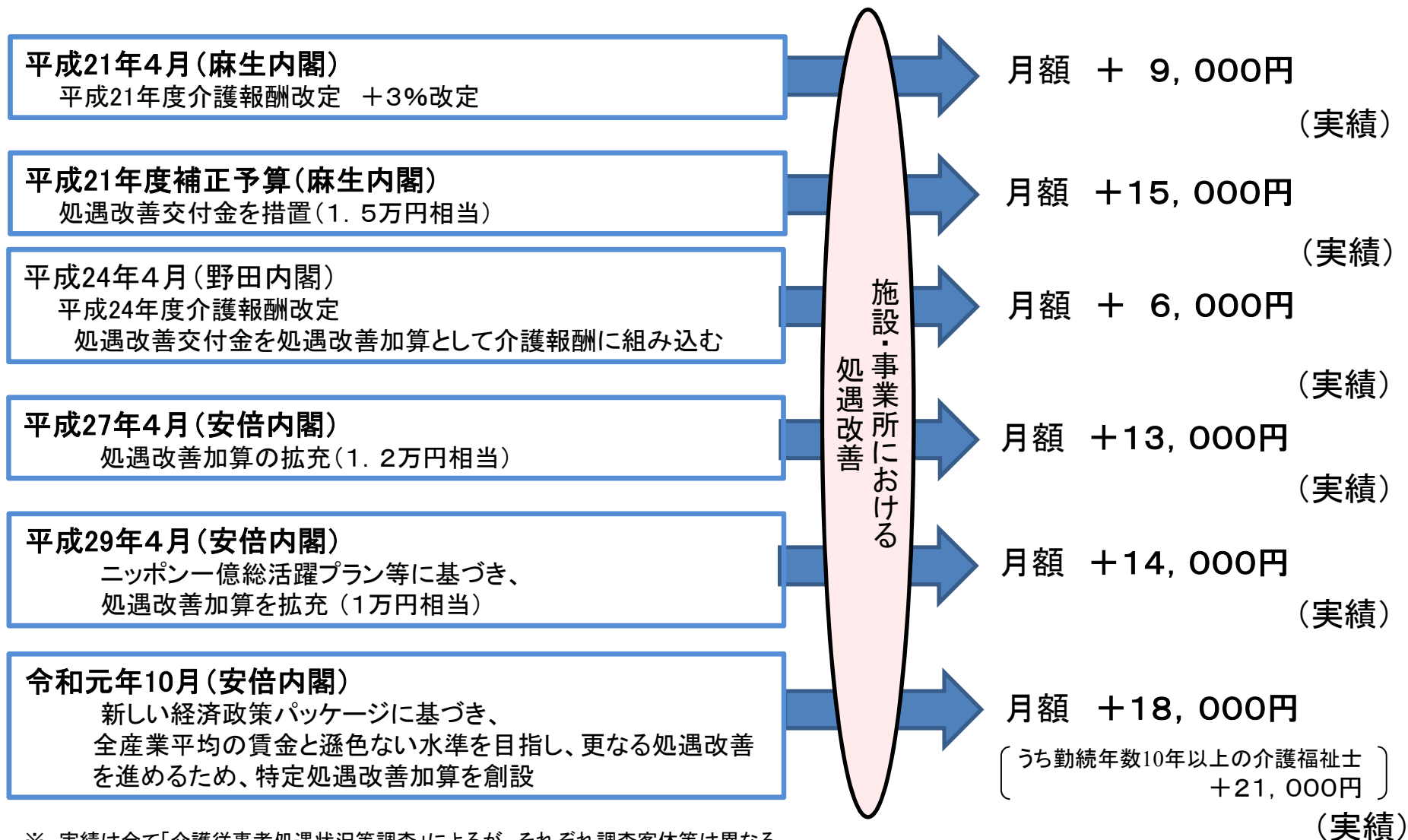
介護福祉士養成施設における留学生への教育・指導の質の向上に資する取組

- 留学生に適切な教育・指導を行うための教員の質の向上に資する研修等にかかる経費 など



介護職員の処遇改善についての取組

これまでの実績を合計すると、**月額75,000円**となる。



※ 実績は全て「介護従事者処遇状況等調査」によるが、それぞれ調査客体等は異なる。

令和元年度介護労働実態調査の概要

1 調査実施期間・調査対象期日

調査対象期日： 令和元年 10 月 1 日現在

調査実施期間： 令和元年 10 月 1 日～31 日

2 調査の方法

全国の介護保険指定介護サービス事業を行う事業所（同一法人の同一敷地内で運営されるものを名寄せ処理）のうちから 18,000 事業所を無作為に抽出し、対象事業所へアンケート調査票（事業所調査票 1 通、労働者調査票 3 通を同封）を郵送により配布し、郵送により回収した。

また、本年度は調査票の紛失や書き損じ、パソコンでの入力希望者に対応するため、事業所調査票のみ当センターホームページにて Excel、PDF の調査票を一定期間掲示した。

調査票は Excel ファイルをパソコンにてダウンロード、入力したものを印刷（PDF の場合は、印刷後に記入）し、返送する対応を求めた。

また、調査実施期間の 2 週間後、回答のない事業所に対し、提出確認のはがきを 2 回送付した。

3 調査票の配布及び回答数（ ）内は昨年度結果

有効配布事業所数：17,261 事業所（17,630 事業所）

（1）事業所調査 回答事業所数：9,126 事業所（9,102 事業所） 回収率：52.9%（51.6%）

（2）労働者調査 回答労働者数：21,585 人（22,183 人） 回収率：41.7%（41.9%）

4 本調査における用語の定義等

（1）就業形態について

・「正規職員」とは、本調査では、労働時間数にかかわらず雇用期間の定めのない者をいう。

（本調査では、有期契約より無期労働契約に転換した者も含む。）

・「非正規職員」とは、本調査では、正規職員以外の労働者をいう。

（2）介護労働者について

介護労働者とは、訪問介護員、サービス提供責任者、介護職員、看護職員、生活相談員、介護支援専門員、PT・OT・ST 等、管理栄養士・栄養士のことをいう。

訪問介護員とは、介護保険法の指定を受けた訪問介護事業所で働き、高齢者等の家庭を訪問して家事などの生活援助、入浴などの身体介護を行う者をいう。

介護職員とは、訪問介護以外の介護保険の指定介護事業所で働き、直接介護を行う者をいう。

（3）所定内賃金について

「所定内賃金」とは、1 カ月のうち、決まって支給される税込み賃金額。交通費や役職手当等毎月決まって支給される金額を含む。

また、月によって変動がある残業代、夜勤手当等は除く。

(4) 採用率・離職率については以下の計算方式で算定した。

$$\text{1年間の採用率} = \frac{\text{2019年度採用者数(注1)}}{\text{2018年9月30日の在籍者数(注2)}} \times 100$$

$$\text{1年間の離職率} = \frac{\text{2019年度離職者数(注1)}}{\text{2018年9月30日の在籍者数(注2)}} \times 100$$

(注1) 2019年度とは、2018年10月1日から2019年9月30日までをいう。

(注2) 在籍者数：採用者数・離職者数について回答のあった事業所の在籍者数

(5) 介護保険サービス系型区分

本調査では、主な介護サービスの種類を原則、下記の介護保険サービス系型に区分した。

① 訪問系 ② 施設系（入所型） ③ 施設系（通所型） ④ その他

(6) その他の用語の定義については、各報告書の「主な用語の定義」を参照されたい。

■調査・研究の実施体制

本調査・研究では、学識経験者等による調査検討委員会を設置し、調査項目の設定や調査結果の分析、報告書の構成・内容等について検討を行った。

また、諮問委員会を設置し、成果物の内容や調査項目等についてより実務的な立場からの助言を受けた。

【介護労働実態調査等検討委員会】

| | | |
|----|-------|--------------------------|
| 座長 | 佐藤 博樹 | 中央大学大学院 戦略経営研究科 教授 |
| | 大木 栄一 | 玉川大学 経営学部 国際経営学科 教授 |
| | 坂爪 洋美 | 法政大学 キャリアデザイン学部 教授 |
| | 松下 洋三 | 一般社団法人全国介護事業者協議会 理事 |
| | 菅野 雅子 | フォスターリンク株式会社 人材開発コンサルタント |
| | 小野 晃 | 公益財団法人介護労働安定センター 理事長 |

【介護労働実態調査諮問委員会】

| | | |
|----|--------|------------------------------------|
| 座長 | 佐藤 博樹 | 中央大学大学院 戦略経営研究科 教授 |
| | 野田 和彦 | 一般社団法人全国介護事業者協議会 理事 |
| | 太田 二郎 | 公益社団法人全国老人福祉施設協議会 介護人材対策委員会 委員長 |
| | 三根 浩一郎 | 公益社団法人全国老人保健施設協会 副会長 |
| | 遠藤 健 | 一般社団法人全国介護付きホーム協会 代表理事 |
| | 小林 由憲 | 一般社団法人日本在宅介護協会 理事 |
| | 田中 雅子 | 公益社団法人日本介護福祉士会 元名誉会長 |

《(公財)介護労働安定センターの概要》

公益財団法人介護労働安定センターは、介護労働の総合的支援機関として平成4年4月に設立され、同年7月に労働大臣(現厚生労働大臣)から「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」にもとづく指定法人として指定された公益法人です。

当センターでは、介護労働者の福祉の増進と魅力ある職場づくりをめざして、雇用管理の改善、能力の開発・向上などを通じて、介護労働に対するさまざまな支援事業を実施しています。

産業保健活動総合支援事業

事業場における産業保健活動の活性化を図るため、ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援等の取組に対して、①事業者、産業医等産業保健スタッフ等に対する研修等の実施、情報提供等、②小規模事業場に対する産業保健サービスの提供、助成金等の各種支援を行う。

産業保健総合支援センター

47都道府県に設置

○産業保健関係者の育成

- ・産業医等産業保健スタッフ向け専門的研修
- ・事業者、労働者等向け啓発セミナー
- ・管理監督者、若年労働者に対するメンタルヘルス教育

○情報提供・広報

- ・ホームページ運営等

○連絡会議等開催

- ・都道府県及び地域単位の運営協議会の開催等

○小規模事業場等の産業保健活動への支援

- ・メンタルヘルス対策の専門家による企業への訪問指導
- ・両立支援の専門家による企業への訪問指導、個別ケースの調整支援

地域窓口

産保センターの下、監督署単位
(全国350箇所)に設置

※労働者50人未満の産業医の選任義務のない小規模事業場への支援

- ・産業医、保健師等による訪問指導（長時間労働者の面接指導、健康診断結果の意見聴取等）



(独)労働者健康安全機構(本部)

○産保センター(地域窓口)に対する支援・指導

○情報提供・広報

- ・ホームページ運営、情報誌発行、教材開発、両立支援の事例収集・公表 等

○小規模事業場等の産業保健活動への支援

- ・小規模事業場等の産業保健活動に対する助成金
(①小規模事業場における医師の選任、②ストレスチェックの実施及び職場環境改善、③心の健康づくり計画の策定)