

第4回介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会

議事次第

1. 日時

平成24年7月12日（木） 13:00～15:00

2. 場所

中央労働委員会事務局507会議室

3. 議題

介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会の
中間報告（案）について

4. 配付資料

資料1 介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会
中間報告案

資料2 プラットフォームのイメージ図

資料3 第3回検討会で出た主な意見

資料4 第3回介護労働安定センターの組織と運営に係る検討会議事要旨

介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会中間報告（案）

はじめに

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

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

また、「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下、「介護労働者法」という。）第6条に基づいて「介護雇用管理改善等計画」を策定し、介護労働者が誇りを持って生き生きとその能力を発揮して働けるようにするための指針としているところである。

財団法人介護労働安定センターは、我が国の高齢社会の進展に伴う介護労働力の需要増大に対処し、介護労働者の雇用管理の改善、能力の開発・向上、その他の福祉の向上を図るための総合的支援機関として平成4年に設立され、介護労働者法の指定法人として現在に至っている。介護労働安定センターの事業は、雇用の安定、職業能力の開発に資することから、国は、介護労働安定センターに対して、事業主が拠出した雇用保険料のみを財源とする雇用保険二事業として交付金を支出してきた。しかし、平成22年に雇用保険二事業を対象として行われた行政刷新会議事業仕分けの対象として、この交付金事業が取り上げられたところである。また、介護労働安定センターは、平成22年に実施された厚生労働省省内事業仕分け、厚生労働省独立行政法人・公益法人整理合理化委員会の対象にもなったことから、併せてその指摘内容等を本中間報告にまとめておく。

後述（１（３））の通り、独立行政法人・公益法人整理合理化委員会の指摘を受けて開催された「職業安定分科会雇用対策基本問題部会」において、介護労働安定センターの組織と運営について別途検討会を設置することが決定された。そこで、介護労働に係る労使の代表や有識者からなる検討会（介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会）を設置し、平成25年度までに交付金依存体質を改めること等組織や運営の在り方について検討を進めてきたが、本中間報告はこれまでの検討結果を中間的にとりまとめたものである。

1 仕分け等の経緯

(1) 厚生労働省省内事業仕分け（平成 22 年 5 月 17 日）

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

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

これら仕分け人の指摘を受け改革案を作成し、ヒト（組織のスリム化）、モノ（余剰資産などの売却）、カネ（国からの財政支出削減）及び事務・事業の改革として、雇用安定事業では、①業務の集中化による相談援助業務の効果的・効率的実施（介護雇用管理制度等導入奨励金の廃止等）、②成果を踏まえた業務運営、③情報提供・相談援助機能を強化するためのホームページの充実等を図るとともに、能力開発事業では、介護職員基礎研修からの撤退、組織・運営体制では、組織体制の抜本的見直し、行政 O B 縮小の具体的な目標設定（平成 23 年度における行政 O B 職員数の半減）、自主財源の一層の確保などを行うこととした。

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

[資料 3「省内事業仕分け」参照]

(2) 行政刷新会議ワーキング・グループ（平成 22 年 10 月 27 日）

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

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

[資料4「行政刷新会議WG事業仕分け」参照]

(3) 厚生労働省独立行政法人・公益法人整理合理化委員会

(平成22年12月7日)

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

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

その検討は、関係する審議会等で行われることとされたため、平成23年度において、介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律の所管部局（職業安定局）の「職業安定分科会雇用対策基本問題部会」において検討が行われた。その結果、「財団法人介護労働安定センターに関する指定法人制度の在り方、指定基準の在り方、財団法人介護労働安定センターを指定法人とする妥当性については、同センターが平成25年度を目途に交付金依存体質を改めることに向け、同センターの組織や運営の在り方について、別途設置する検討会の結論を踏まえた上で、改めて検討を行うべきである。」とされた。

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

資料5「独立行政法人・公益法人整理合理化委員会」
資料6「雇用対策基本問題部会報告」 参照

2 介護労働の現状

(1) 介護職員の推移と見通し

介護保険制度の施行時（平成12年度）55万人であった介護職員数は増加し、平成22年10月1日時点では、133.4万人となり、平成24年度には

149 万人と推計されている。また、急速な高齢化や医療の効率化に伴ってニーズが増大することから、平成 37 年には介護職員が 237 万人～249 万人（＊）が必要になると推計されている。

（＊）内閣府「医療・介護に係る長期推計」社会保障・税一体改革におけるサービス提供体制改革を前提とした改革シナリオによる

[資料 7 介護職員の推移と見通し 参照]

（２）離職率、人手不足感、賃金等

① 離職率

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

平成 22 年度介護労働実態調査による離職率をみると、介護職員の離職率は 17.8%と、全産業平均の離職率 14.5%を 3.3 ポイント上回った。

離職者の勤務年数を見ると、「1 年未満の者」が 43.0%、「1 年以上 3 年未満の者」が 34.6%であった。

最近数年の動きを見ると、離職率は、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ものの、平成 22 年度は 17.8%と平成 21 年度（17.0%）と比較して 0.8 ポイント上昇した。

この離職率上昇に関連する項目として、「新設後まもない事業所の離職率の悪化」「仕事の満足度の問題」が考えられる。

離職率を、事業所の介護事業開始後経過年数別に見ると、3 年未満の事業所での数値が悪化している（＊＊）。

（＊＊）1 年未満の事業所の離職率 27.0%（21 年度）→30.8%（22 年度）

1 年以上 2 年未満の事業所 25.7%（21 年度）→35.4%（22 年度）

2 年以上 3 年未満の事業所 22.3%（21 年度）→27.4%（22 年度）

仕事の満足度の問題については、「現在の仕事の満足度」は離職するかどうかにも影響すると考えられるが、「人事評価・処遇の在り方」「福利厚生」については、不満足度が満足度を上回っていることから、これらが離職率上昇に影響したと考えられる。（＊＊＊）

（＊＊＊）「人事評価・処遇の在り方」満足 18.4%、不満足 28.5%

「福利厚生」満足 23.3%、不満足 25.6%

また、離職率を職種・就業形態別に見ると、訪問介護員の離職率は正社員が 17.5%、非正社員が 14.5%と正社員の方が高かったのに対し、介護職員の離職率は正社員が 15.4%、非正社員が 25.0%と非正社員の方が高かった。

[資料 8 離職率の状況 参照]

② 早期離職防止や定着促進のための方策

前述の通り、介護事業所の離職率は全産業の離職率より高いが、平成 22 年度介護労働実態調査によると、事業所は、早期離職の防止や定着促進の

ための方策として、「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている」64.1%、「労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞いている」59.6%、「賃金・労働時間等の労働条件を改善している」57.3% 等を実施している。

[資料9 早期離転職防止や定着促進のための方策 参照]

③ 介護労働者の過不足状況

介護サービスに従事する労働者の過不足状況について、平成22年度介護労働実態調査によると、「適当」とした事業所が48.8%であり、不足感がある（「大いに不足」＋「不足」＋「やや不足」）と回答した事業所は50.3%と約半数であった。職種別には訪問介護員の不足が65.9%であるのに対し、介護職員40.4%であること、また地域別には、政令指定都市、東京23区では不足感がある事業所が訪問介護員について76.2%に上るなど、職種や地域別に不足感が強い傾向が見られた。事業所規模別には、訪問介護員では「20人以上49人以下」の規模で不足感が70.7%と高かった。介護職員では、「50人以上99人以下」「100人以上」の規模でそれぞれ46.9%、47.9%と、規模が大きくなるほど不足感が高かった。

また、不足している理由をみると、全体では「採用が困難である」が65.5%で最も高く、次いで「事業を拡大したいが人材が確保できない」が26.9%、「離職率が高い（定着率が低い）」が21.0%であった。

[資料10 介護労働者の過不足状況 参照]

④ 有効求人倍率の動き

介護関係職種の年度ごとの有効求人倍率を時系列で見ると、統計データのある平成16年度（1.14倍）から、平成17年度1.47倍、平成18年度1.74倍、平成19年度2.10倍と年々高まり、平成20年度に2.20倍に達したが21年度には1.33倍まで急落した。その後は、22年度1.38倍、23年度1.65倍と1倍台で推移しているが、最近2年（平成22年5月～平成24年5月）の動きを見ると、最も低かった平成22年5月（1.08倍）から変動はあったものの平成24年5月は1.54倍となり、全体としては上昇傾向にある。

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

資料11 介護関係職種の有効求人倍率の動き

資料12 都道府県別介護関係職種の有効求人倍率 参照

⑤ 賃金

平成22年度介護労働実態調査によると、月給者の所定内賃金は216,494円、日給者の所定内賃金は8,269円、時間給者の所定内賃金は1,116円であった。いずれも前年度調査と比較して所定内賃金は上昇しているが、これは、平成21年度の介護報酬改定や平成21年10月より始

まった介護処遇改善交付金の受給に伴い、「基本給の引き上げ」又は「諸手当の導入・引き上げ」を行った事業所があり、その効果等が考えられる。

賃金の支払い形態でみると、月給が 50.8%、時間給が 45.2%、日給が 3.6%であった。

全産業における賃金との比較は、集計上の規模、勤続年数などに違いがあるので比較は難しいが、平成 23 年度賃金構造基本統計調査によれば、産業計の所定内給与額が 323.8 千円であるのに対し、「社会保健・社会福祉・介護事業」では 239.5 千円であった。

[資料 13 介護労働者の賃金 参照]

⑥ 介護労働者の悩み・不安・不満等

平成 22 年度介護労働実態調査によると、介護労働者が抱える労働条件等への悩み、不安、不満は、「仕事内容の割に賃金が低い」が最も多く 46.6%、次いで「人手が足りない」40.1%、「有給休暇がとりにくい」が 36.9%、「業務に対する社会的評価が低い」が 32.2%、「身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安がある）」が 31.1%であった。

また、職場での人間関係等の悩み、不安、不満等を見ると、「特に悩み、不安、不満等は感じていない」が 29.1%で最も多く、次いで「ケアの方法等について意見交換が不十分である」が 23.8%、「部下の指導が難しい」が 20.9%、「自分と合わない上司や同僚がいる」が 20.7%、「経営層や管理職等の管理能力が低い、業務の指示が不明確、不十分である」が 19.9%であった。

[資料 14 介護労働者の悩み・不安・不満等 参照]

(3) 介護人材の養成、有資格者の状況、教育訓練

① 公共職業訓練等の状況

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

② 介護福祉士養成施設の状況

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

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

（養成施設の定員、入学者数は、厚生労働省調べ）

③ 介護業務に従事する介護福祉士、1 級又は 2 級訪問介護員の状況

現在、介護業務に従事する労働者の数は約 149 万人（平成 24 年）と

推計され、平成１２年の約５５万人（「平成１２年介護サービス施設・事業所調査」）と比較して、倍以上に増加している。

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

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

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

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

④ 介護事業所における教育訓練に関する取組み状況

平成２２年度介護労働実態調査によると、ほぼすべての介護事業所において、何らかの人材育成の取組みが行われており、教育・研修計画を立てている事業所は５６．６％に上る。

次いで、「自治体や業界団体が主催する教育・研修への積極的な参加」４４．８％、「採用時の教育・研修の充実」４０．８％、「職員に後輩の育成経験を持たせる」３３．３％、そのほか、法人全体での連携、地域同業他社との協力等があり、なかには、能力の向上が認められれば配置や処遇に反映させている例もあった。

[資料 15 介護事業所における教育訓練に関する取組状況 参照]

３ 介護事業主が介護労働安定センターに期待すること

検討会においては、介護事業所が、介護労働安定センター（以下、この項において「センター」という。）に期待するサービスの内容を明らかにするためにヒアリング調査・アンケート調査を行い、平成２５年度以降の事業実施に資する情報を収集したところ、以下のような役割を期待されていることがわかった。

【ヒアリング調査、アンケート調査結果】

（１）国の代替機能への期待

ヒアリングの結果、以下のような要望があった。

- ① キャリアパス、助成金、就業規則、介護事故対応等に関する相談
- ② 採用や雇用管理で困った時や行政に相談しにくい内容の相談
- ③ 介護労働の現状（離職率、賃金等）に関するセンター保有情報の活用
- ④ サービスへのアクセスしやすさ
- ⑤ 就業あっせん

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

（２）専門性の向上

ヒアリングの結果、以下のような要望があった。

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

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

（３）地域における関係機関との連携

ヒアリングの結果、以下のような要望があった。

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

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

(4) その他（サービスの有料化などについて）

ヒアリングの結果、以下のような要望があった。

- ① 無料であるに越したことは無いが、社労士等の一般的市場価格の半額程度なら利用してもよい
 - ② 民間を利用しないのは料金の事もあるが、センターの方が信頼できる
 - ③ 社労士に相談したくても、センターの紹介などきっかけが無いと難しい
- また、アンケート調査の結果、「今後も介護労働安定センターを利用したいと回答した事業所の93%）」のうち、74%の事業者が「無料であること」を期待しているが、一方で「有料になっても使いたいか」との設問に対しては、49%が「有料になっても利用する」と回答している。

【ヒアリング調査・アンケート調査の全体概要】

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

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

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

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

資料 16「ヒアリング調査概要」

資料 17「アンケート調査概要」参照

4 これからの介護労働安定センターの役割

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

また、アンケート調査やヒアリング調査で明らかになったとおり、介護労働安定センターは、事業所から一定の評価を受けるとともに今後も多くの期待を寄せられており、これまで20年にわたり雇用管理の改善や能力開発を行ってきた介護労働安定センターの役割はさらに重要になってくると考えられる。

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

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

(1) 国の代替機能

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

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

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

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

(2) 専門性の向上

介護労働安定センターは、介護事業主のニーズに応えるために、今後とも民間企業や他法人では提供できない雇用管理相談機能、能力開発機能を強化し、介護労働についての専門性をさらに向上させる必要がある。専門性の向上は、地域における介護労働安定センターの存在感が増すことにもつながる。

ヒアリング調査、アンケート調査で明らかになったとおり、介護事業主は、多様かつ高度な専門性のある情報、研修を求めている。そのため、個々の事業所から求められる情報提供を実施する、また、ニーズに沿った多様かつ専門的な研修コースを設定するなど、きめ細かく対応し、他の機関では提供できないサービスの提供を行っていく必要がある。

(3) 地域における関係機関との連携

地域には、多くの介護労働の関係機関が存在するが、地域の介護労働の人材を確保し、定着させるためには、こうした地域の介護関係者が協力して地

域の介護労働の在り方について情報交換をし、相互に支援する必要がある。

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

このため、労働局、都道府県、介護関係団体等との連携・協力の下、介護労働安定センターをはじめとする地域における介護に関する多くの機関、たとえばハローワーク、労働局、地方公共団体、介護事業所、職能団体、民間の教育訓練機関、労働組合さらに、社会保険労務士、税理士、医師、看護師、臨床心理士等の専門家、また介護事業主を集めて、地域における介護人材確保のプラットフォーム（介護労働に関する情報交換の場）を都道府県ごとに設け、相互の支援や情報交換を通じて、地域の介護事業主等の状況に応じた総合的な支援を行うこととする。将来的には、地域の介護労働に関するビジョンの策定、地域の介護労働市場に係る調査、メールマガジンの発行など各地域の実情に応じた必要な事業を実施するが、当面は、例えば関係機関の連携のサポートを行うとともに、合同面接会の共同実施や、「介護の日」における協力などの活動を行う。介護労働安定センター支部（支所）は他の関係機関等と連携協力しプラットフォームの事務局を務める。

（４）人材の発掘・定着

新たに介護の職場に入る人材を発掘し、職場に定着させることは、介護労働者を確保するために重要な課題である。ヒアリング調査では、高校生に介護の世界について紹介したいから、介護労働安定センターに、高等学校とのパイプ役を果たして欲しいという声が聞かれた。こうした支援も今後必要であると考えられる。

介護労働安定センターは、これまでも研修を通じて多くの優秀な人材を介護市場に送り込んできた。今後も介護人材を発掘、育成するために初任者研修等基礎的なものや、実務経験を以て介護福祉士資格を取得しようとする者に必須となる実務者研修等介護労働者のスキルアップ研修、個別事業所のニーズに応じたオーダーメイドの研修から、医療的ケア教員講習等より専門的な研修まで幅広く実施するとともに、学校と介護事業所とのコーディネート、事業所見学会の開催、インターンシップの促進等を進めていく。

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

資料 18 介護センターの「人材の確保」に向けた今後の役割

資料 19 地域において求められる介護労働安定センターの役割

資料 20 自主事業の拡充について

資料 21 地域に於ける介護人材確保のプラットフォーム 参照

5 交付金依存体質改善のための方策

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

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

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

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

(1) 自主事業の拡大

① 高度な内容の相談の自主事業化等

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

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

② ニーズに応じた情報提供の実施

特定の地域の賃金情報など、事業主の要望に応じた労働市場情報を収集、加工して有料で提供する。

③ 都道府県で行う能力開発事業の積極的受託

介護労働安定センターの基礎研修の就職率は平均して80%を上回るなど就職支援機能を取り入れた能力開発には高い評価を得ている。

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

こうした高い評価を十分に活用し、地域における介護関係研修の充実等の要請がある都道府県が実施する研修について、介護労働者のキャリア形成支援及び地域の介護ニーズへの対応の観点から積極的に受託することとし、発注自治体のニーズを踏まえ、より多くの事業を受託するものとする。

なお、都道府県の指定講習についても、各地域の実情に応じ受託することとする。

④ 賛助会員加入促進

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

また、事業主が賛助会員となるインセンティブを高めるため、役に立つ情報を盛り込んだメールマガジンの定期的な配信など、サービスに努める。

(2) 交付金の特化・重点化

① 雇用管理相談の特化・重点化

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

よって、これからの交付金による雇用管理相談は、小規模な事業所、設置からの年数が短い事業所に多い基本的な内容に絞り込んで実施し、交付金の用途を特化・重点化する。

③ 能力開発事業の重点化

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

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

なお、当該研修は基本的には在職者に対する職業訓練であることから、

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

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

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

④ ニーズに応える調査研究の実施

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

資料 22 (財) 介護労働安定センターの主な業務実績と交付金額の推移

資料 23 介護労働安定センターの予算・決算の推移

参照

資料編

中間報告資料編リスト

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

「介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会」開催要綱

1 趣旨

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

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

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

2 検討事項

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

3 構成

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

4 運営

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

5 その他

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

介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会

(五十音順、敬称略)

平成23年11月24日現在

伊藤 彰久 日本労働組合総連合会総合政策局生活福祉局長

井上 悟 (社) 全国老人福祉施設協議会副会長

因 利恵 (社) 日本介護福祉士会常任理事

扇田 守 (社) 全国介護事業者協議会専務理事

是枝 祥子 大妻女子大学人間関係学部教授

堀田 聰子 (独) 労働政策研究・研修機構雇用戦略部門研究員

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

1－① 事務・事業（雇用安定事業（交付金））

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

<具体的な意見>

【③事業の効率性を高めた上で、交付金を廃止し、自治体へ事業を移管し実施】

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

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

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

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

1-② 事務・事業（能力開発事業（交付金））

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

<具体的な意見>

【④事業の効率性を高めた上で、他の民間法人へ交付金を交付し実施】

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

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

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

しい。(赤沼仕分け人)

2 組織・運営体制

改革案では不十分 6人	—
改革案が妥当 0人	—

<具体的な意見>

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

行政刷新会議「事業仕分け」(抄)

(財)介護労働安定センター(交付金)

交付金の廃止

事業廃止 6名

実施主体を民間・地方等に変更 1名

内容の見直しを行う 4名

予算要求の圧縮 4名(うち～20% 1名、～30% 1名、～50% 2名)

(注:重複あり)

とりまとめ内容

(財)介護労働安定センター(交付金)

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

雇用戦略・基本方針 2011（抄）

Ⅱ. 2011年度における主要政策

（３） 雇用を「守る」

③ 労働保険特別会計による事業

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

厚生労働省独立行政法人・公益法人整理合理化委員会報告書(抄)

Ⅱ. 公益法人

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

①

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

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

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

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

②

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

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

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

雇用対策基本問題部会報告

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

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

介護職員の推移と見通し

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

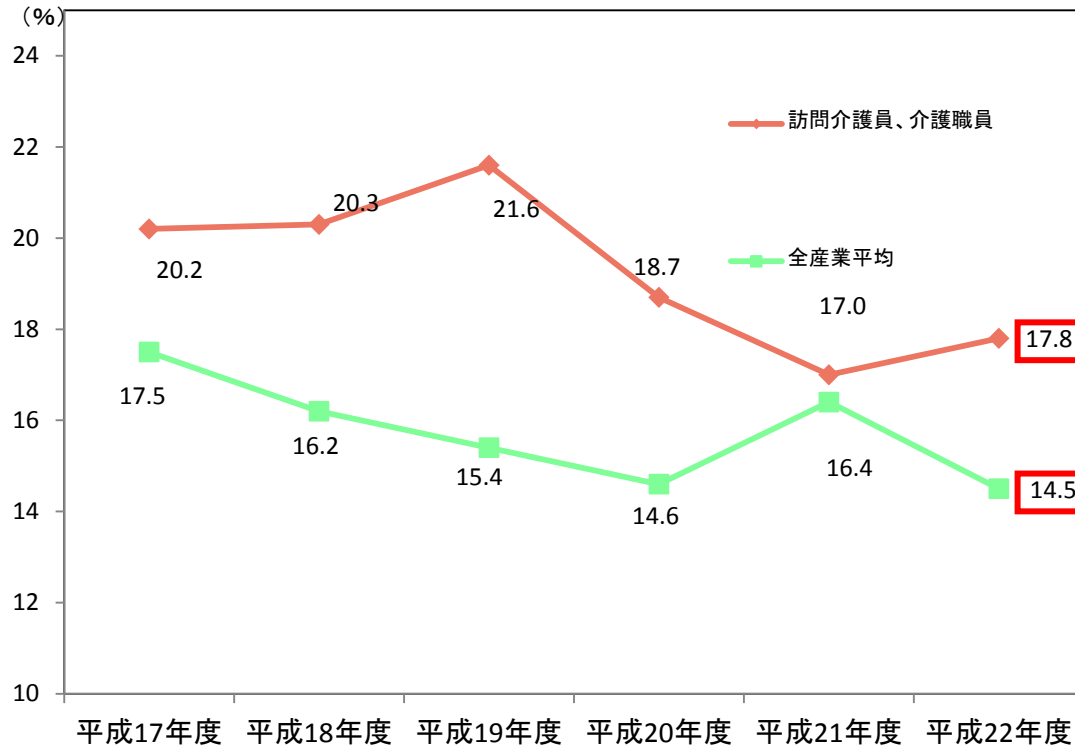
	平成12年度 (2000年度)		平成24年度 (2012年度)		平成27年度 (2015年度) <u>(推計値)</u>		平成37年度 (2025年度) <u>(推計値)</u>
介護職員	55万人		149万人		167～176万人 (164～172万人)		237～249万人 (218～229万人)

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

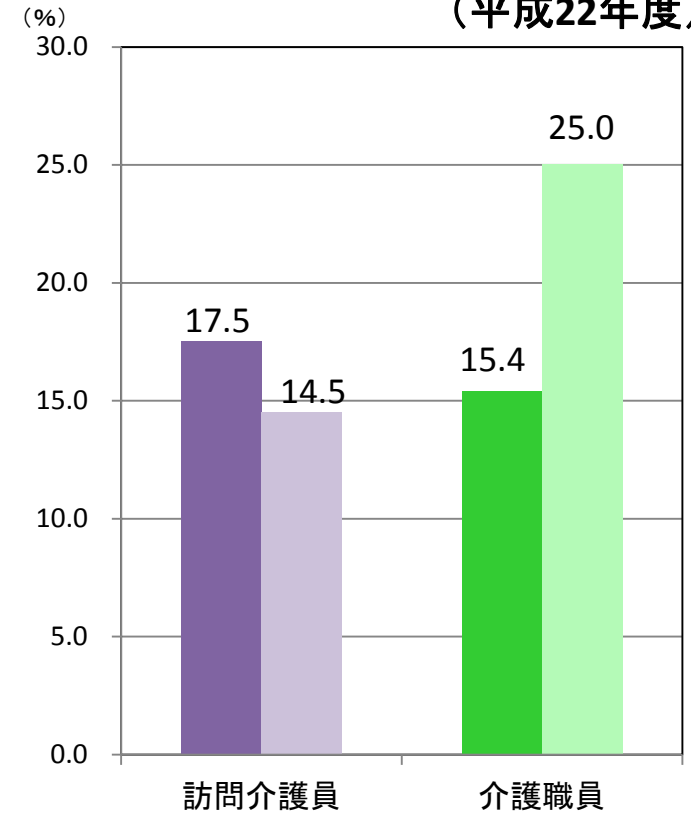
(平成22年10月1日現在)				介護保険施設			居宅サービス等		
	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤
介護職員	133.4万人	80.1万人 60.0%	53.3万人 40.0%	33.9万人	28.1万人 83.2%	5.7万人 16.8%	99.5万人	51.9万人 52.1%	47.6万人 47.9%

離職率の状況

介護労働者の離職率と全産業平均の離職率



職種・就業形態別の離職率 (平成22年度)



左側(濃い色): 正社員 右側(薄い色): 非正社員

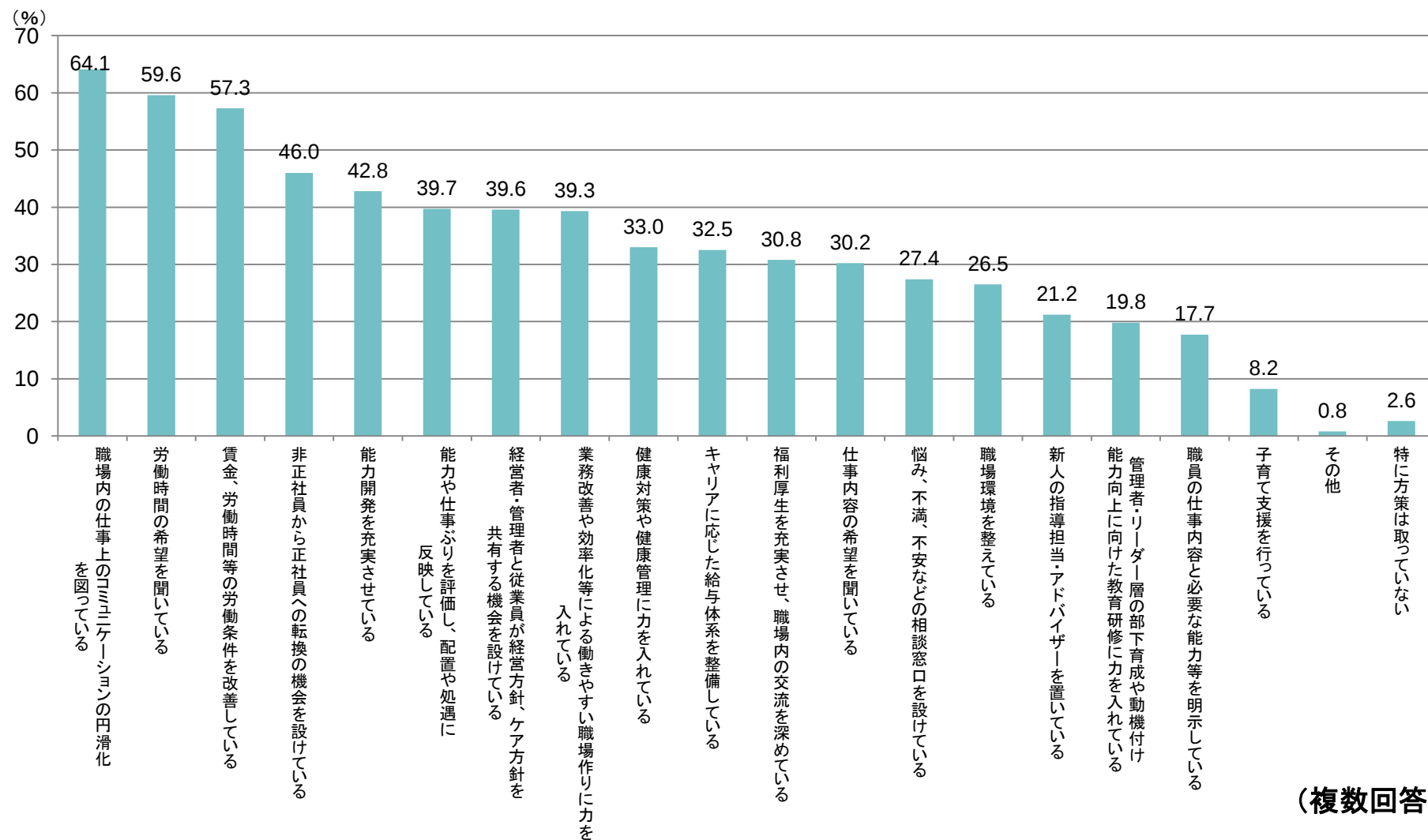
【出典】産業計の離職率: 厚生労働省「雇用動向調査」、介護職員の離職率: (財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」

(注1) 離職率=1年間の離職者数÷労働者数

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

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

早期離職防止や定着促進のための方策



【出典】(財)介護労働安定センター「平成22年度介護労働実態調査」

介護労働者の過不足状況

「適当・不足」とする事業所の推移

	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
適当(全体)	46.4%	39.5%	36.5%	52.3%	48.8%
不足(全体)	52.5%	59.7%	63.0%	46.8%	50.3%
訪問介護員	63.1%	75.2%	75.2%	64.3%	65.9%
介護職員	45.2%	55.7%	55.5%	38.4%	40.4%

【出典】(財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」

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

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

市区町村別

		政令指定都市、東京23区(1)	(1)以外の市・区	町・村、その他
適当	訪問介護員	23.4%	34.5%	44.7%
	介護職員	52.5%	58.0%	57.3%
不足	訪問介護員	76.2%	64.3%	53.8%
	介護職員	45.9%	38.8%	39.5%

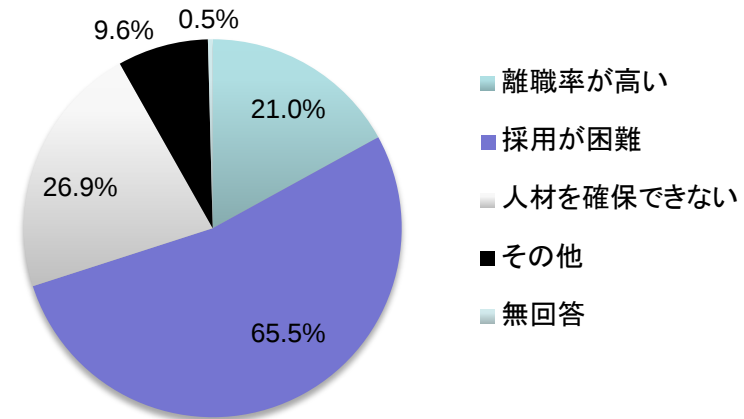
【出典】(財)介護労働安定センター「平成22年度介護労働実態調査」

事業所規模別

		10人以下	10~19人	20~49人	50~99人	100人以上
適当	訪問介護員	42.9%	33.3%	28.3%	37.6%	43.1%
	介護職員	65.3%	58.2%	55.2%	50.1%	50.2%
不足	訪問介護員	62.8%	65.6%	70.7%	61.5%	56.2%
	介護職員	32.0%	38.6%	42.0%	46.9%	47.9%

【出典】(財)介護労働安定センター「平成22年度介護労働実態調査」

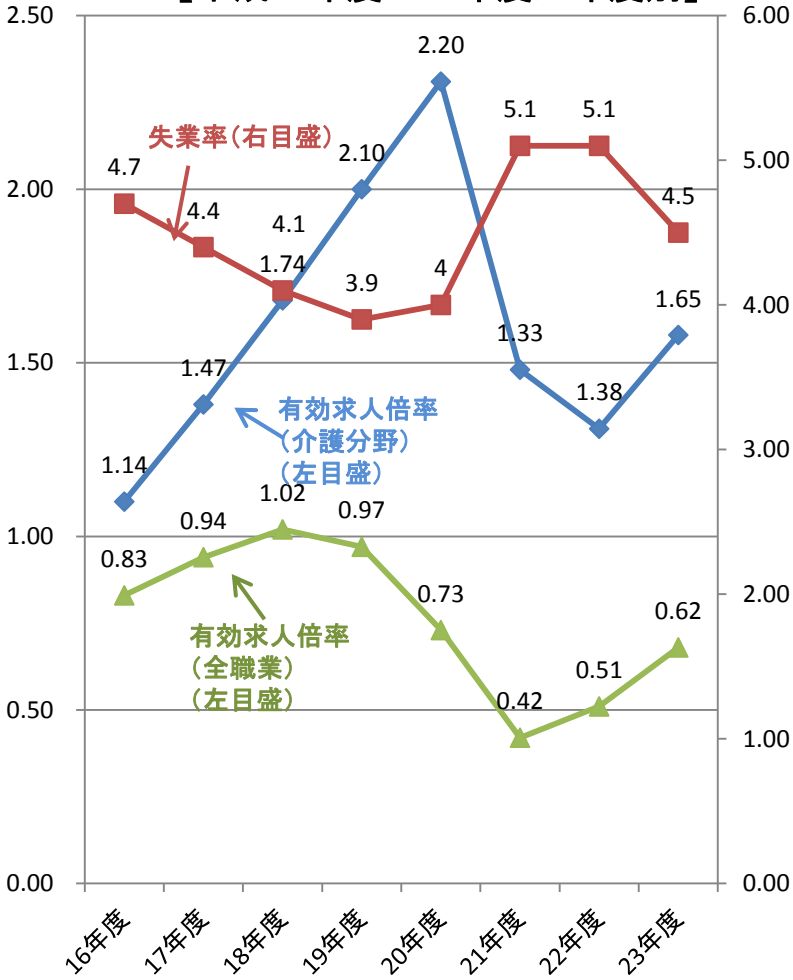
「不足」している理由



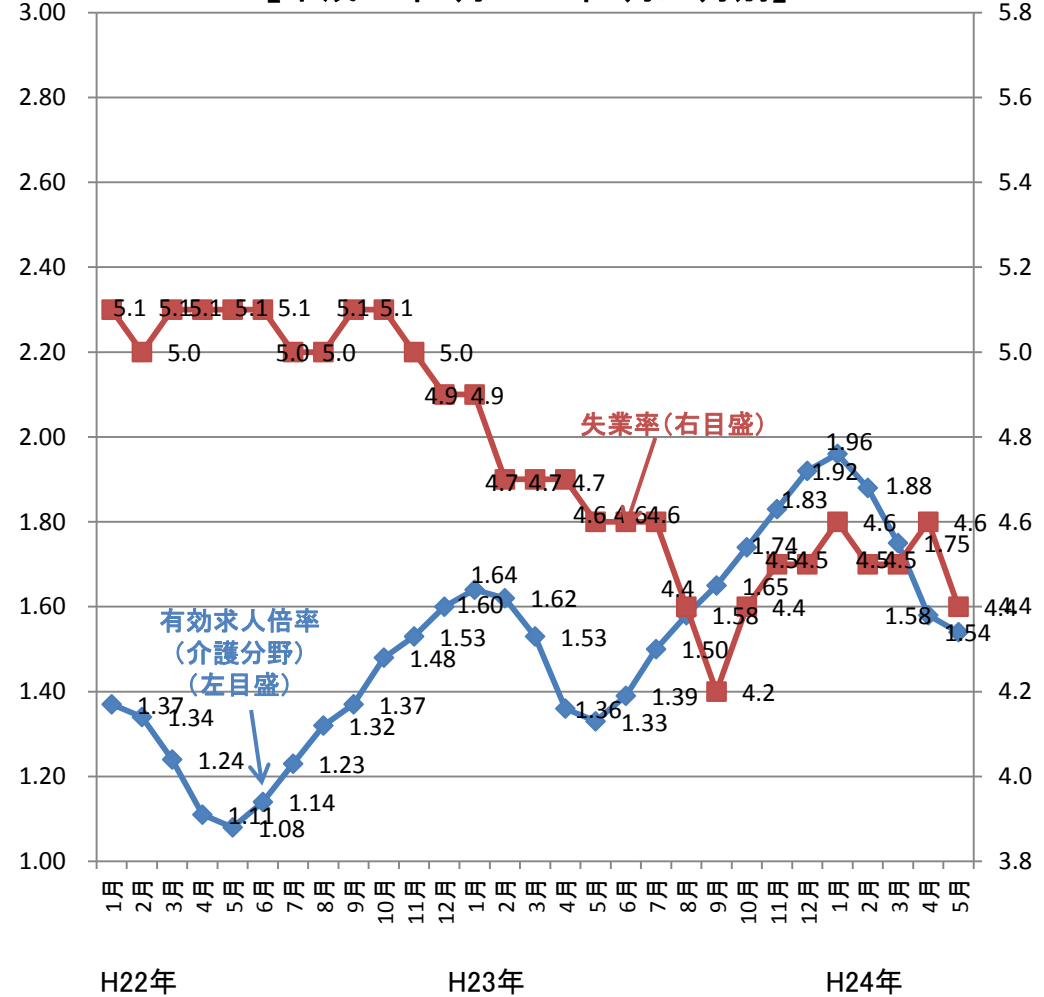
【出典】(財)介護労働安定センター「平成22年度介護労働実態調査」

介護関係職種の有効求人倍率の動き

有効求人倍率(介護分野)と失業率
【平成16年度～23年度／年度別】



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

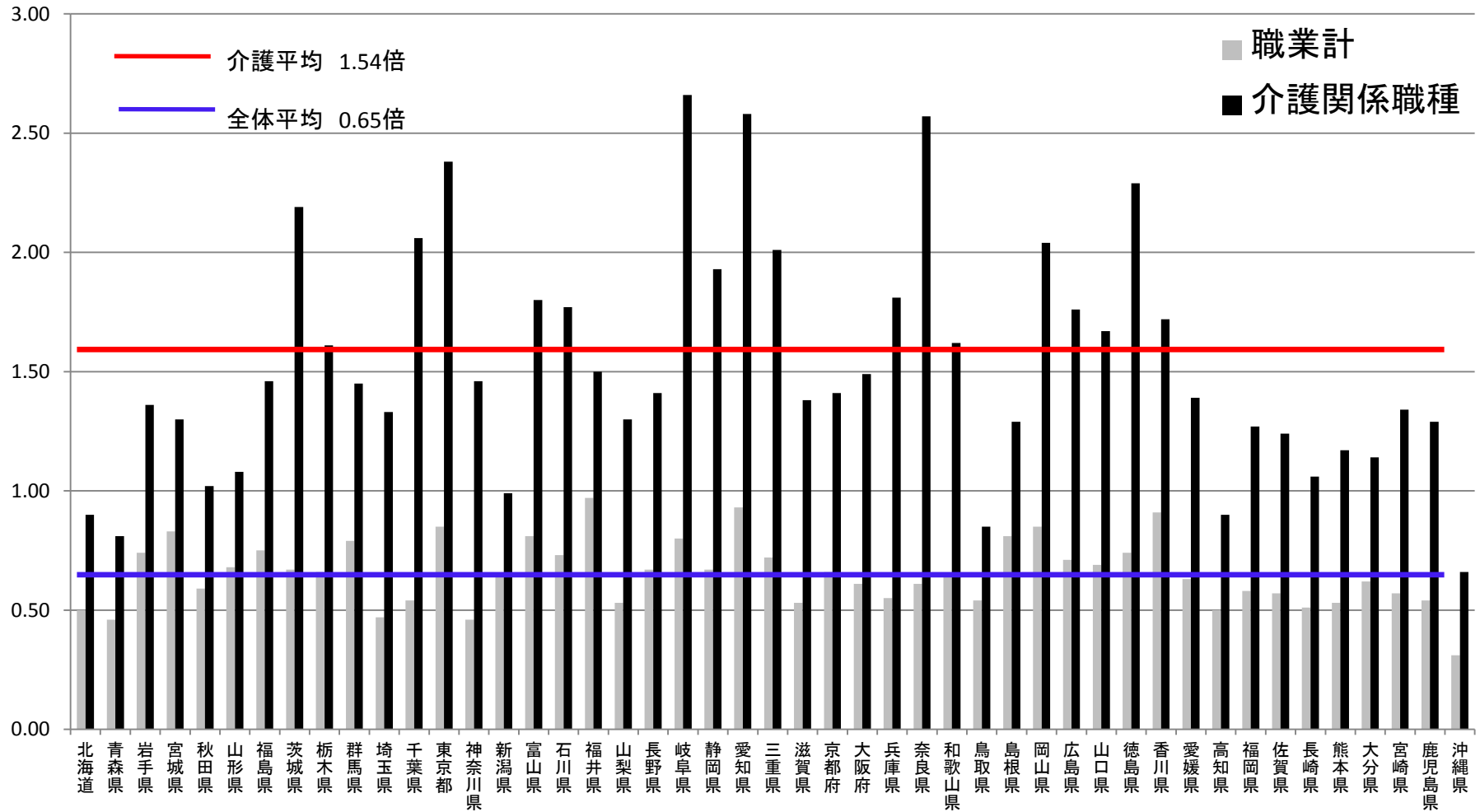


(出典) 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

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

都道府県別介護関係職種の有効求人倍率

都道府県別有効求人倍率(平成24年5月)



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

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

介護労働者の賃金

介護労働者の職種別所定内賃金

(単位 円)

	月給の者		日給の者		時間給の者	
	平成22年度	平成21年度	平成22年度	平成21年度	平成22年度	平成21年度
全体	216,494	212,432	8,269	8,208	1,116	1,098
訪問介護員	189,718	187,804	7,882	8,979	1,249	1,228
サービス提供責任者	224,791	217,310	7,796	7,788	1,202	1,184
介護職員	196,142	192,920	7,550	7,245	896	888
看護職員	262,717	253,012	9,902	9,290	1,384	1,310
介護支援専門員	254,098	255,305	9,444	10,452	1,275	1,302
生活相談員または支援相談員	236,526	234,734	8,213	7,575	966	966

【出典】(財)介護労働安定センター「平成22年度 介護労働実態調査」

産業別の賃金(常勤労働者)

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

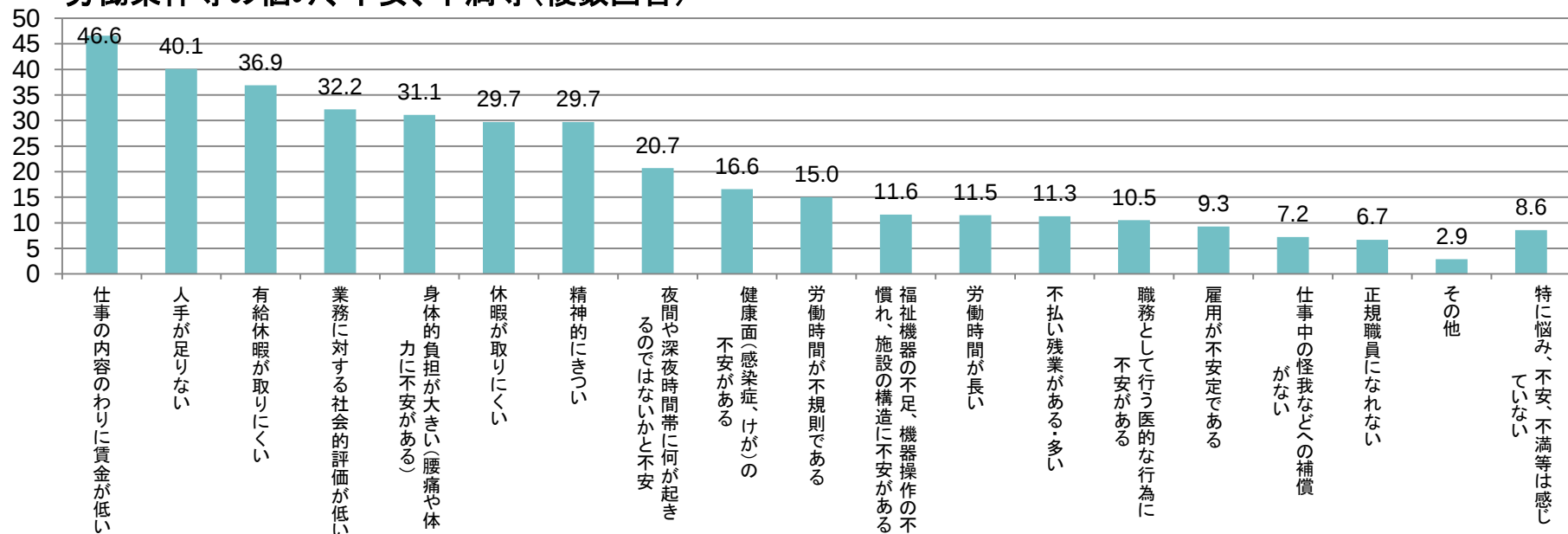
【出典】厚生労働省「平成23年賃金構造基本統計調査」

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

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

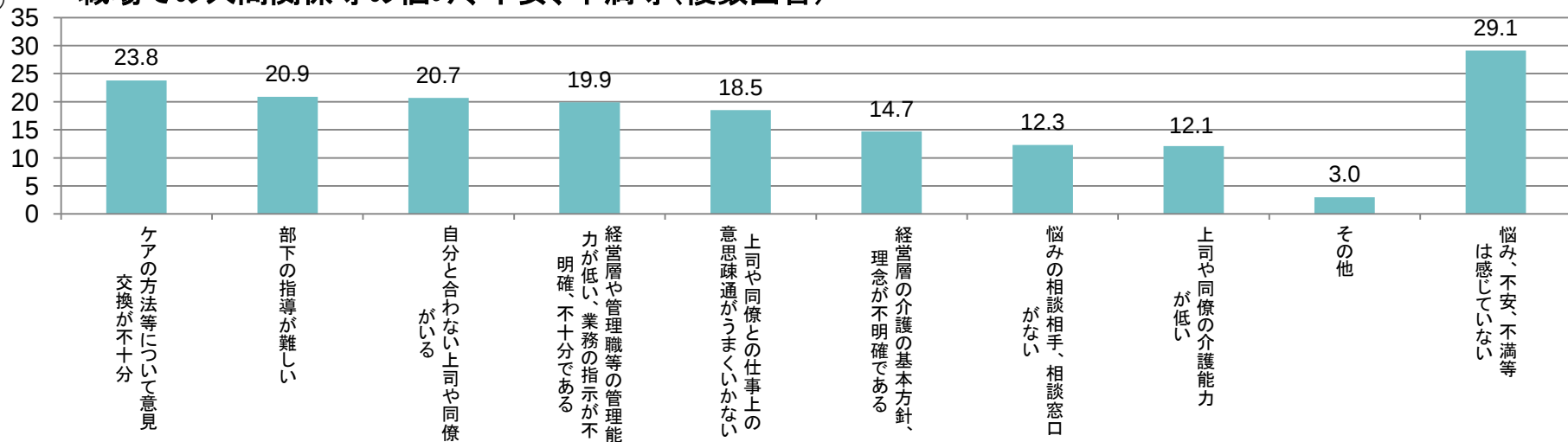
介護労働者の悩み・不安・不満等

(%) 労働条件等の悩み、不安、不満等(複数回答)



【出典】(財)介護労働安定センター「平成22年度介護労働実態調査」

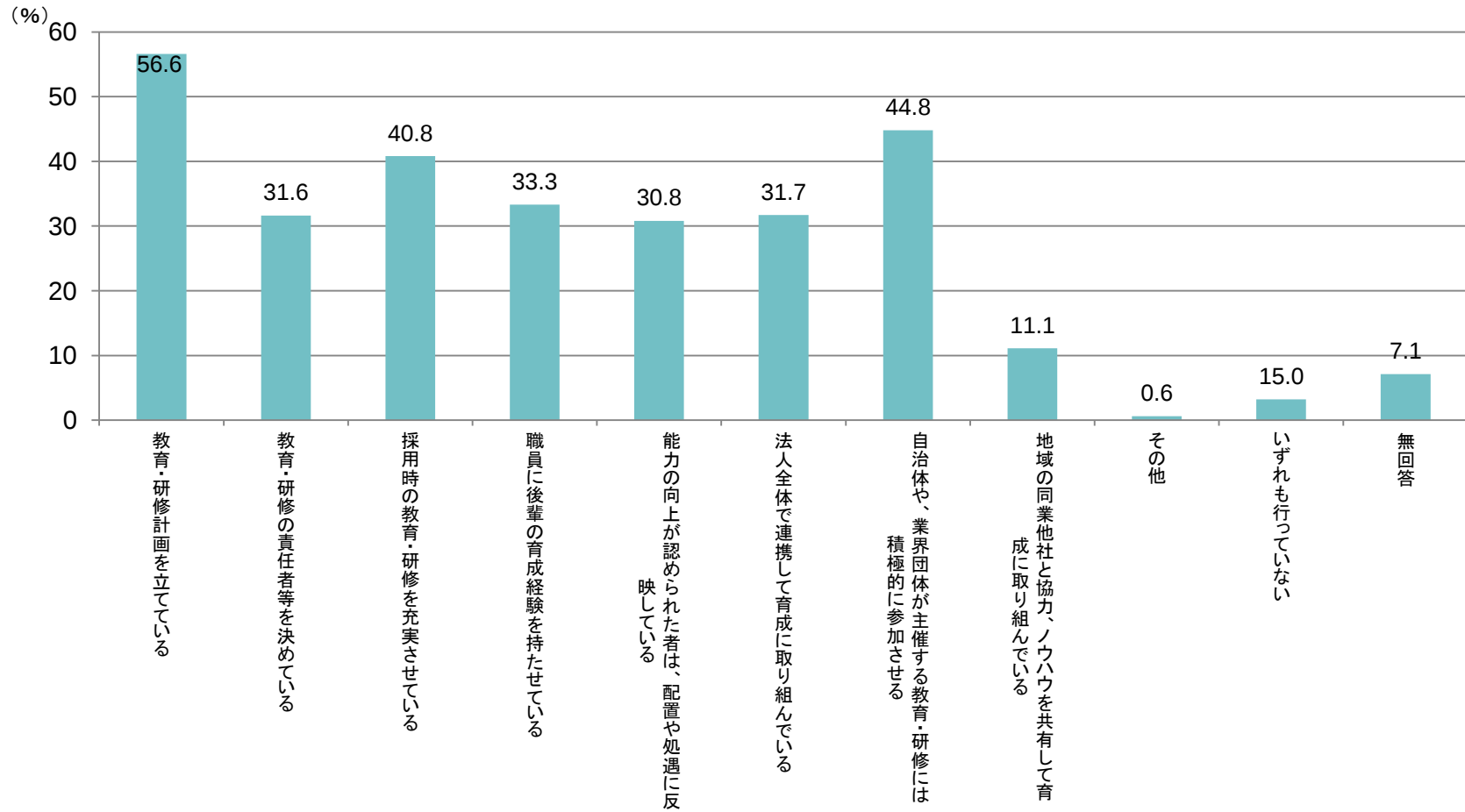
(%) 職場での人間関係等の悩み、不安、不満等(複数回答)



【出典】(財)介護労働安定センター「平成22年度介護労働実態調査」

介護事業所における教育訓練に関する取組み状況

人材育成の取組みのための方策(複数回答)



介護労働安定センターに係るヒアリング調査概要

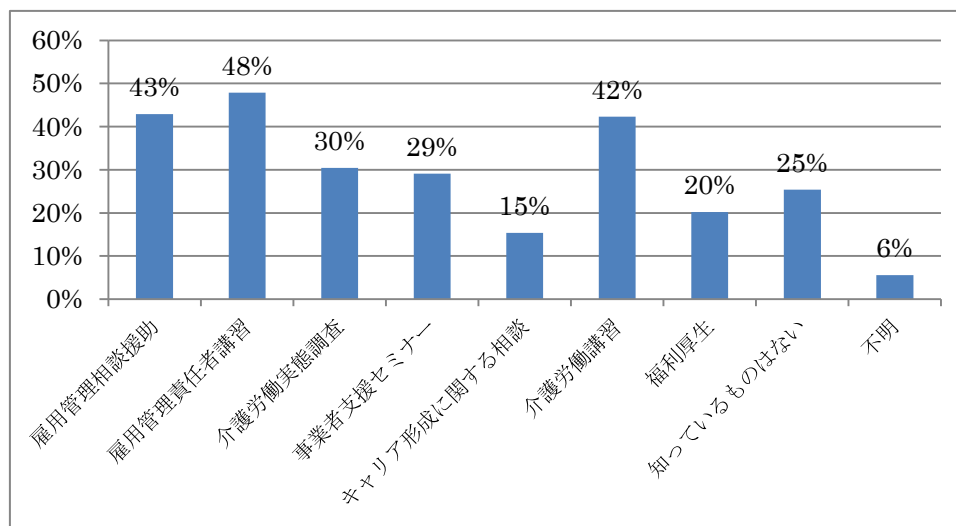
	実施日	所在地	形態	介護労働安定センターの支援内容	介護労働安定センターに求めること
事業所 A	11月28日	東京都	訪問系	○22年度各種講習会・相談などの事業案内 ○介護労働シンポジウムへの参加依頼 ○研修コーディネート事業説明・指導 ○ケアワーカー傷害補償手続の案内 など	○介護事故への対応支援 ○各都道府県にある拠点の維持
事業所 B	11月28日	千葉県	訪問系	○雇用管理・研修計画についての相談援助などを行い 就業規則を作成した	○対人技法の研修を実施してほしい ○介護労働者のメンタルヘルス対応
事業所 C	11月29日	神奈川県	施設系	○雇用管理責任者講習	○介護センターに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

介護労働安定センターに係るニーズの把握に関する主な調査結果

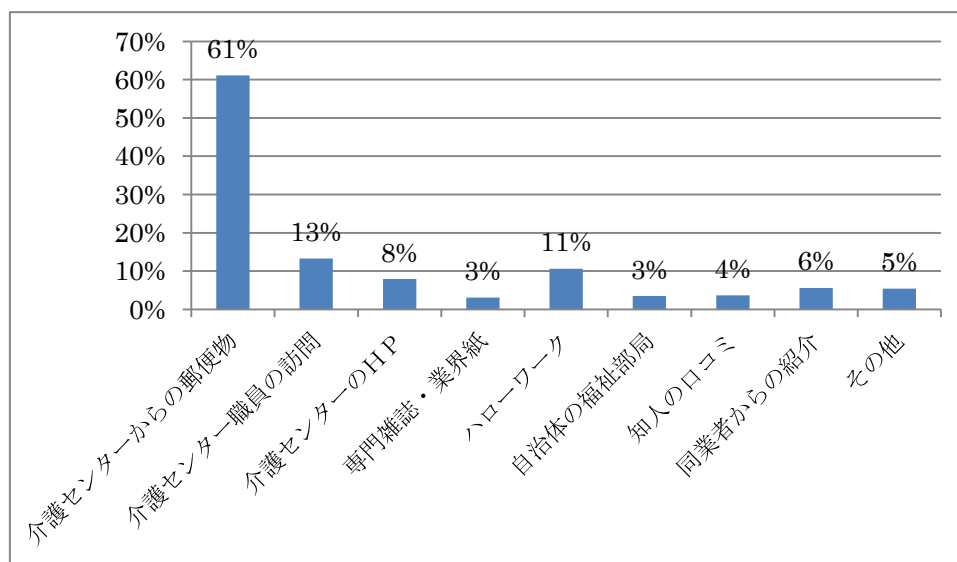
〈介護労働安定センターの認知度〉

知っている・・・66% 知らない・・・33% 不明・・・1%

〈認知されているサービス〉複数回答 全事業所が回答



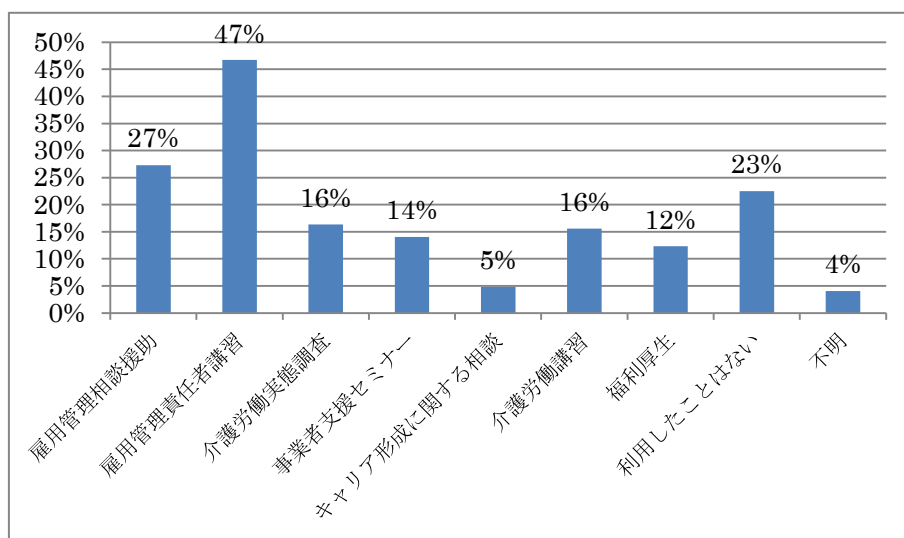
〈介護センターを知ることとなったきっかけ〉 知っているものがある事業所が回答



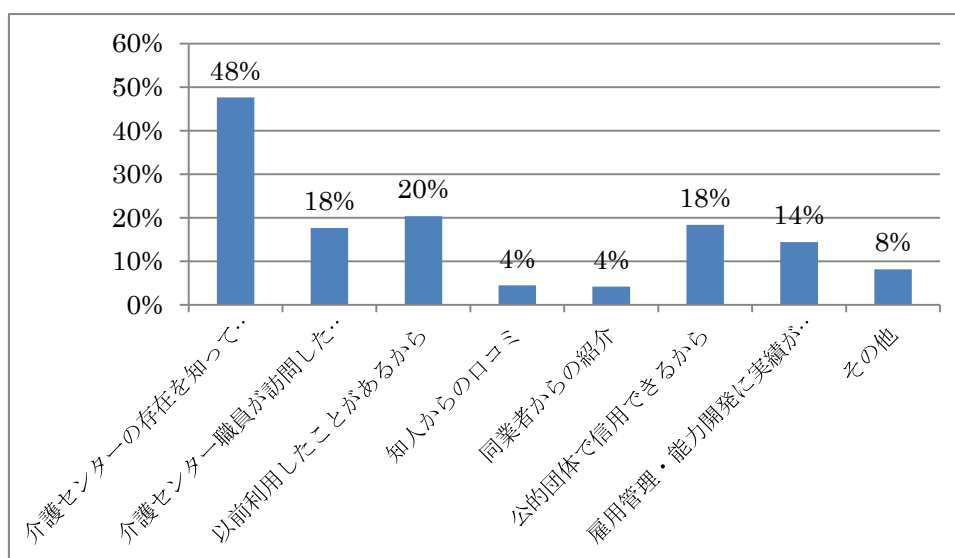
その他の記述

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

〈利用したことがあるサービス〉複数回答 知っているものがある事業所が回答



〈利用した理由〉複数回答 利用したものがある事業所が回答



その他の記述

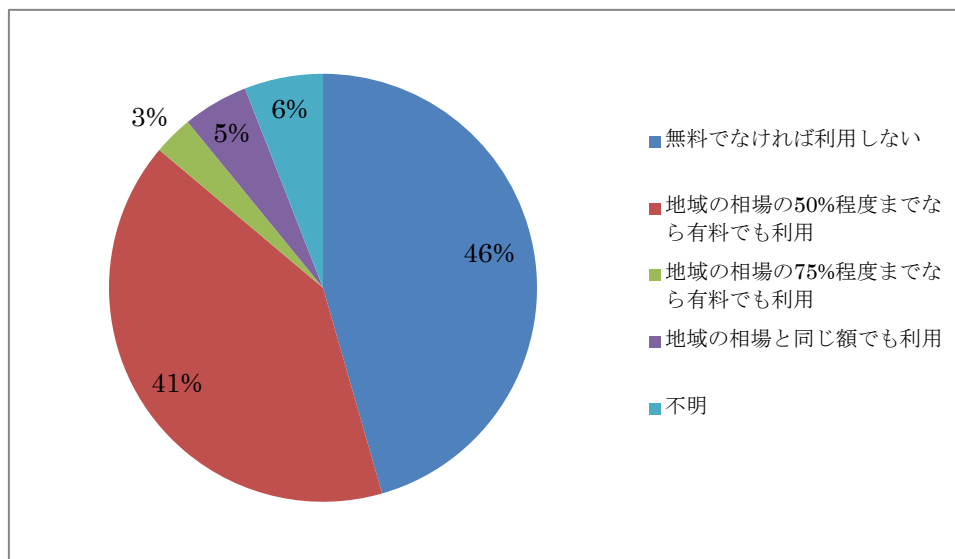
- ・受講したい講習だったから
- ・ハローワークから紹介されたから
- ・安価だったから
- ・無料だったから

〈利用した際の満足度〉「利用したことがある」事業所が回答

満足した・・・78% 不満足だった・・・8%、不明・・・14%

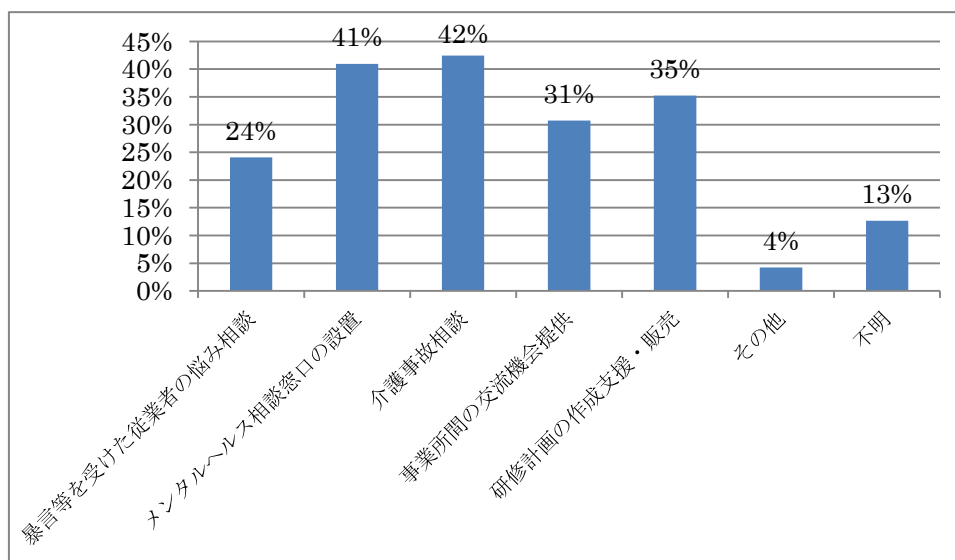
〈今後も介護労働安定センターを利用したいか〉「利用し満足した」事業所が回答
 今後も利用したい・・・93% 今後は利用したくない・・・4%
 不明・・・4%

〈有料になっても使いたい〉「今後も利用したい」事業主が回答



〈介護労働安定センターにあったらいいサービス〉複数回答

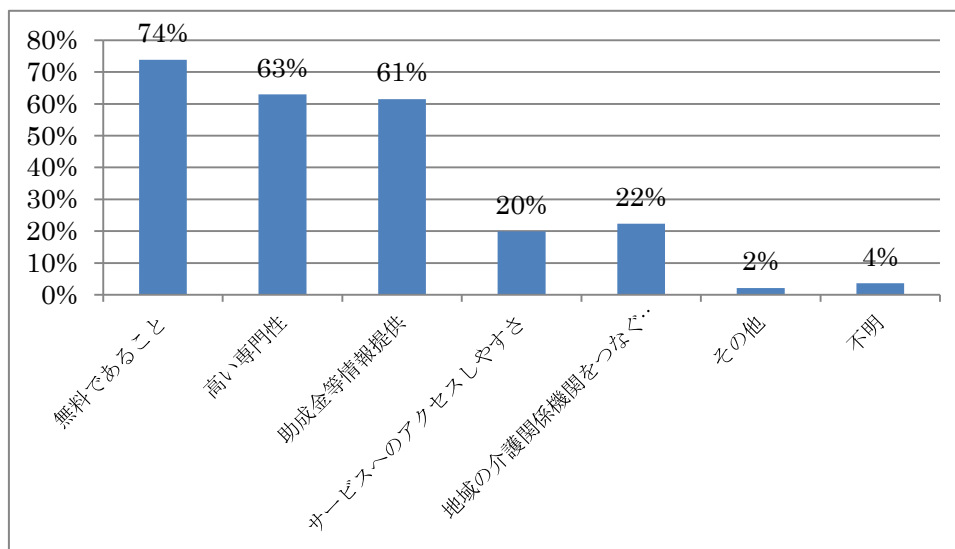
「今後も利用したい」事業主が回答



その他の記述

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

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



その他の記述

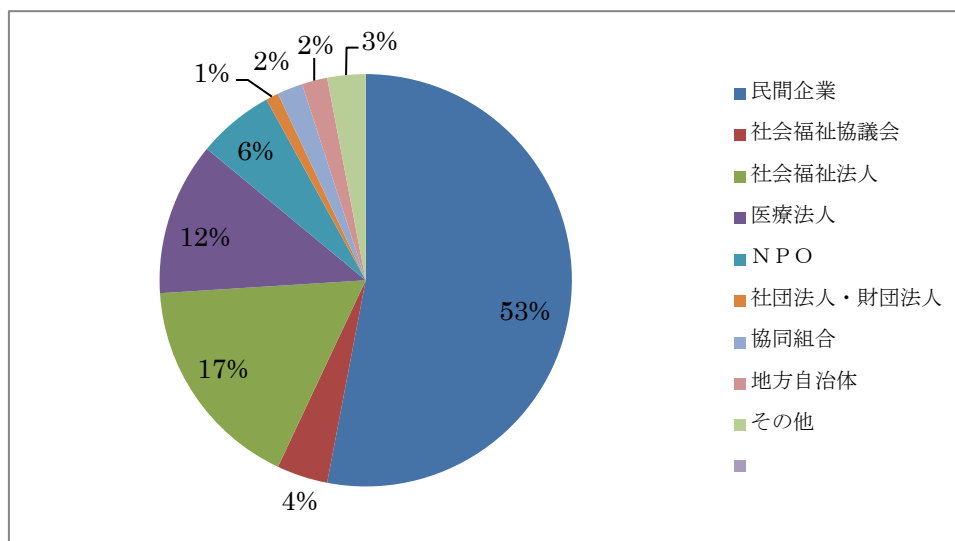
- ・小さな事業所は無料にしてほしい
- ・就業あっせん
- ・わからないことを明確に教えてほしい
- ・身近な機関であってほしい

調査対象事業所の概要

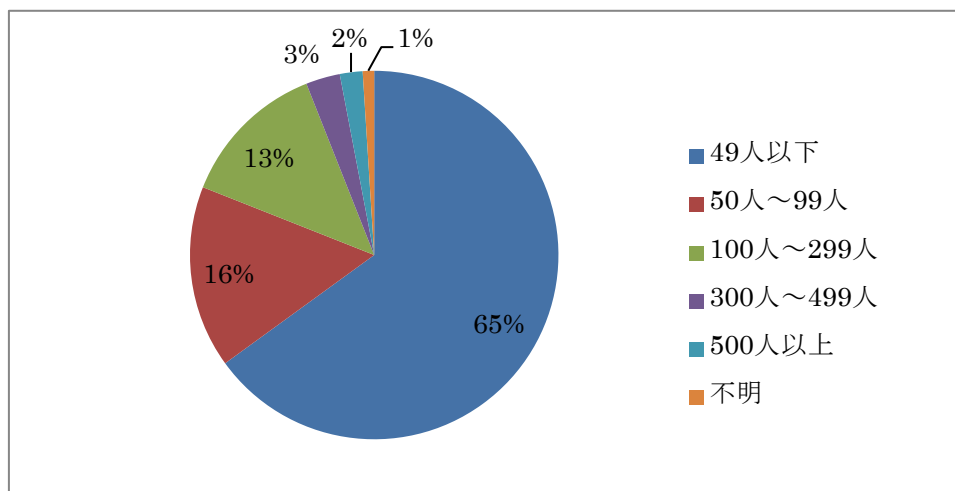
2,000 事業所に調査票を送付したところ、700 事業所から回答があった。

(有効回答数 697 事業所) 回答率 35.0%

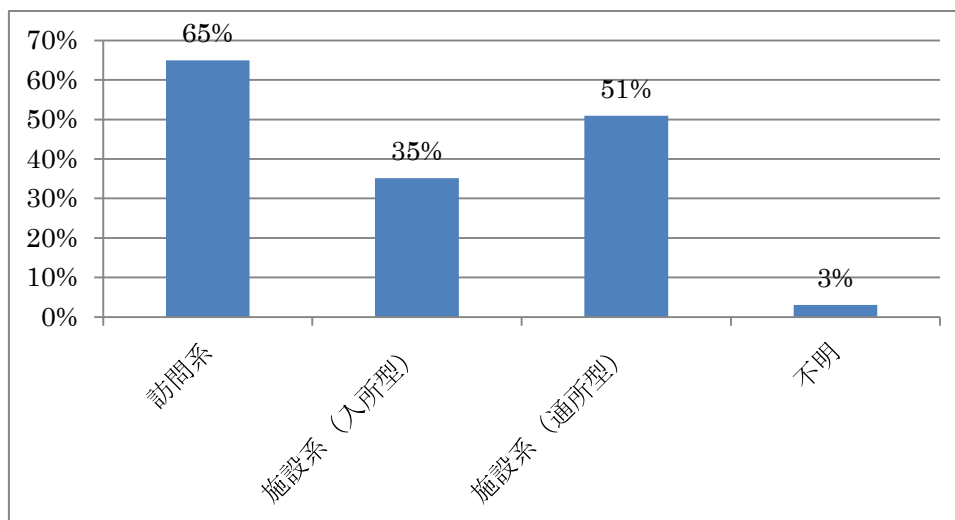
〈法人格（経営主体）〉



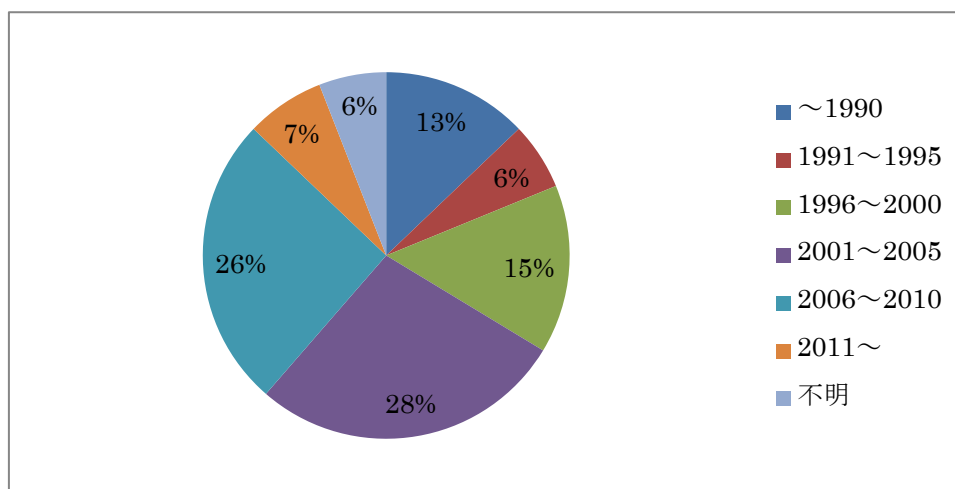
〈従業員規模〉



〈サービス形態〉 複数回答



開業時期



(財)介護労働安定センターの主な業務実績と交付金額の推移

1・雇用管理改善等援助事業

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

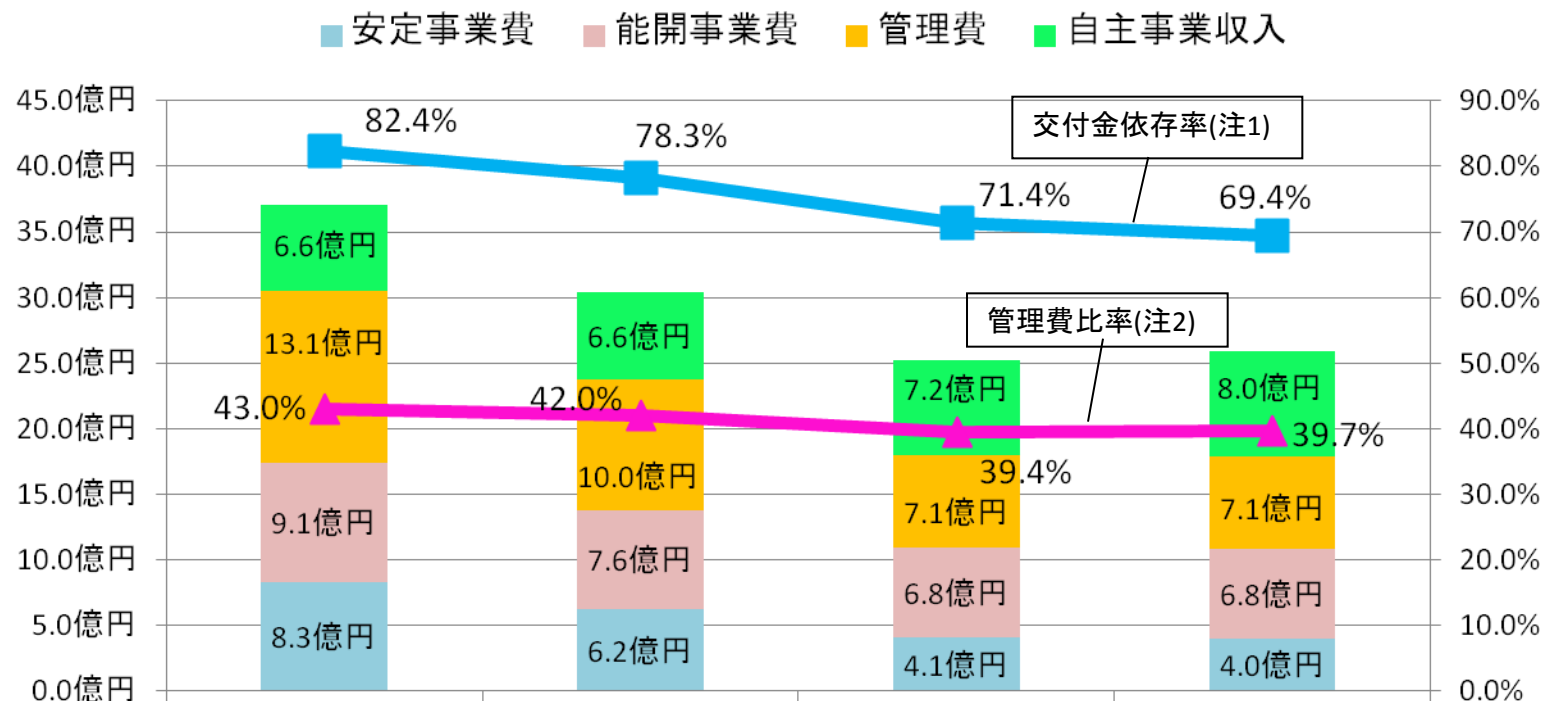
2・介護労働者能力開発事業

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

注 交付金額は決算ベース。

介護労働安定センターの予算・決算の推移

1. 予算ベース



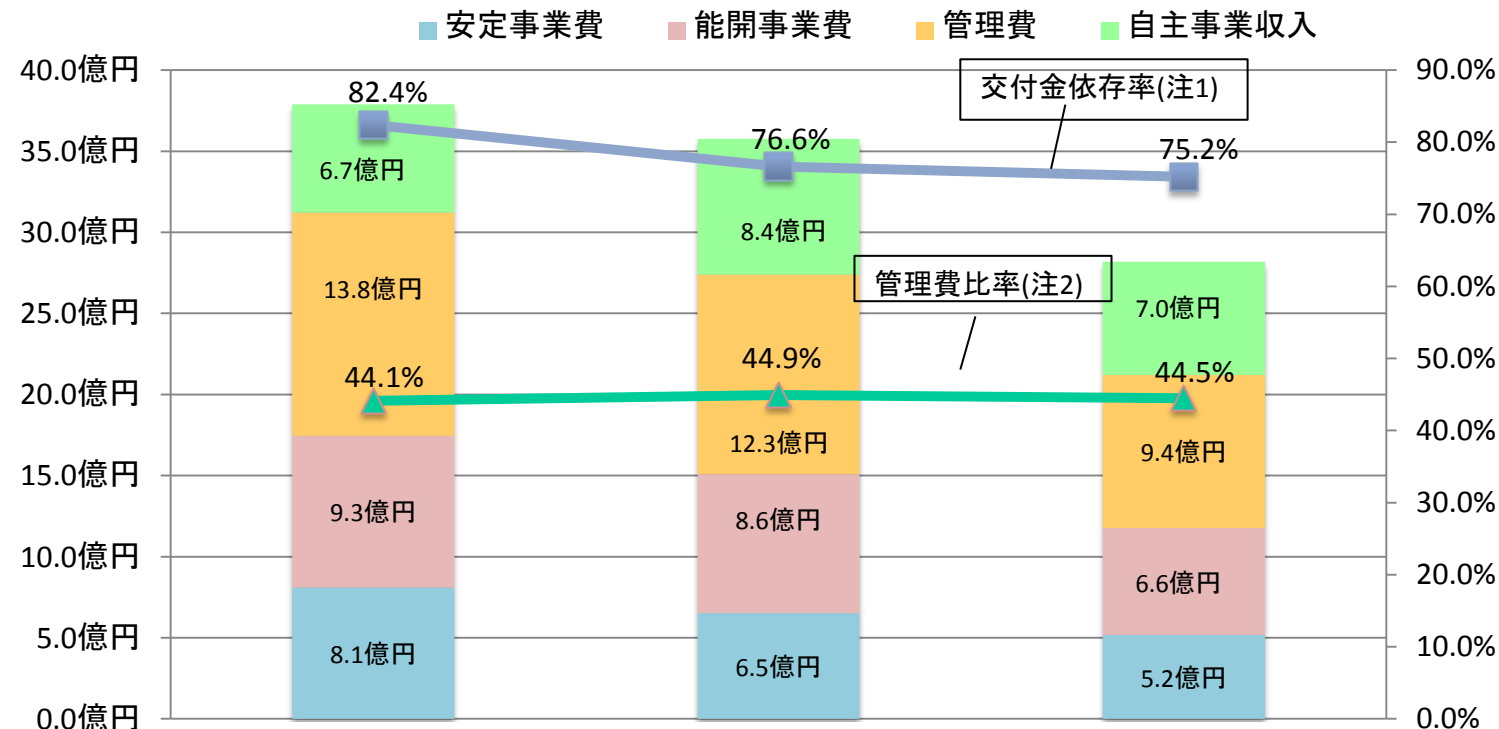
	21年度	22年度	23年度	24年度
自主事業収入	6.6億円	6.6億円	7.2億円	8.0億円
管理費	13.1億円	10.0億円	7.1億円	7.1億円
能開事業費	9.1億円	7.6億円	6.8億円	6.8億円
安定事業費	8.3億円	6.2億円	4.1億円	4.0億円
交付金計	30.5億円	23.8億円	18.0億円	17.9億円
年間収入計(注3)	37.0億円	30.4億円	25.2億円	25.8億円

注1 年間収入に占める交付金額の割合

注2 交付金に占める管理費の割合

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

2. 決算ベース

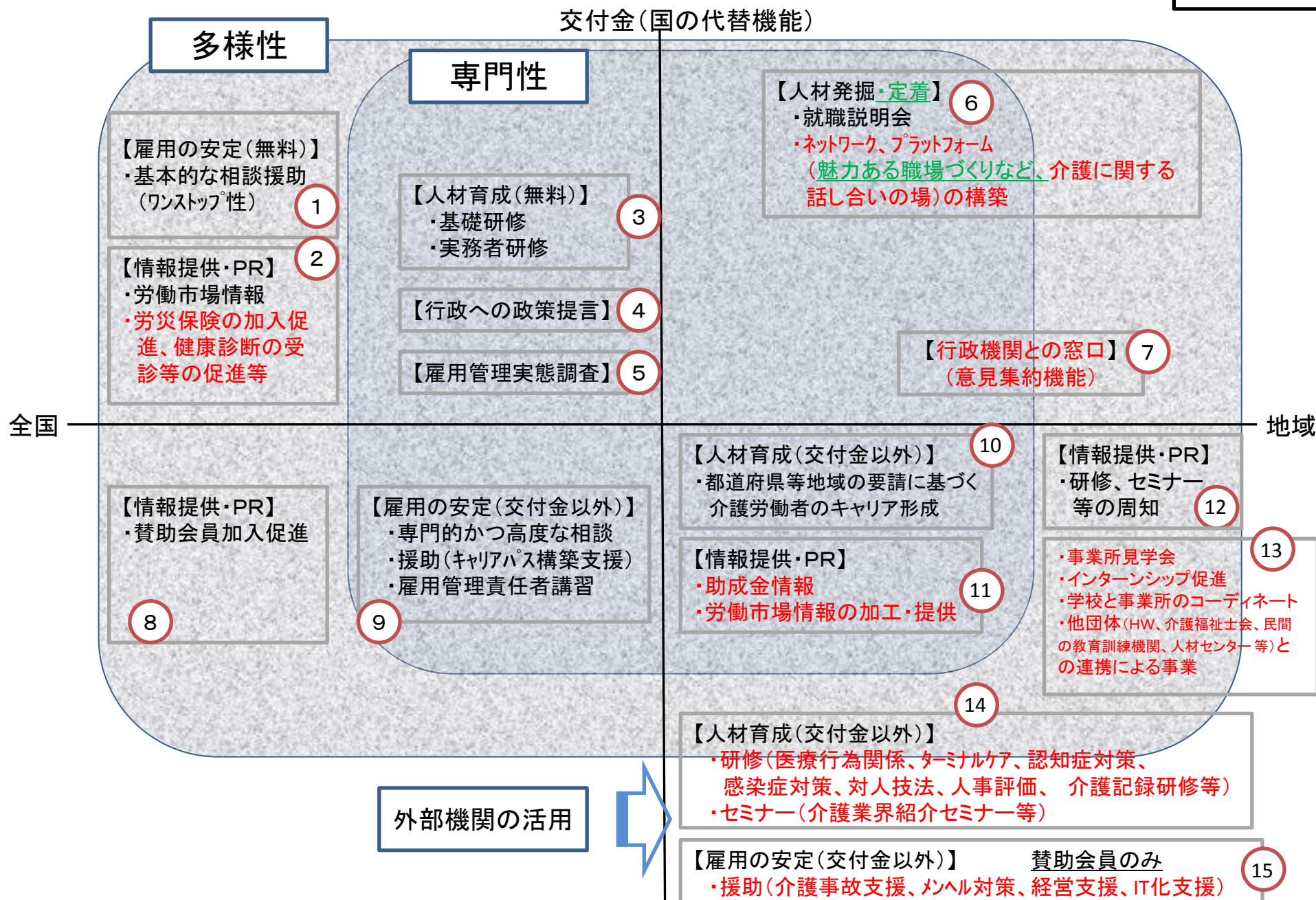


	20年度	21年度	22年度
自主事業収入	6.7億円	8.4億円	7.0億円
管理費	13.8億円	12.3億円	9.4億円
能開事業費	9.3億円	8.6億円	6.6億円
安定事業費	8.1億円	6.5億円	5.2億円
交付金計	31.2億円	27.4億円	21.2億円
年間収入計(注3)	37.9億円	35.8億円	28.2億円

注1 年間収入に占める交付金額の割合

注2 交付金に占める管理費の割合

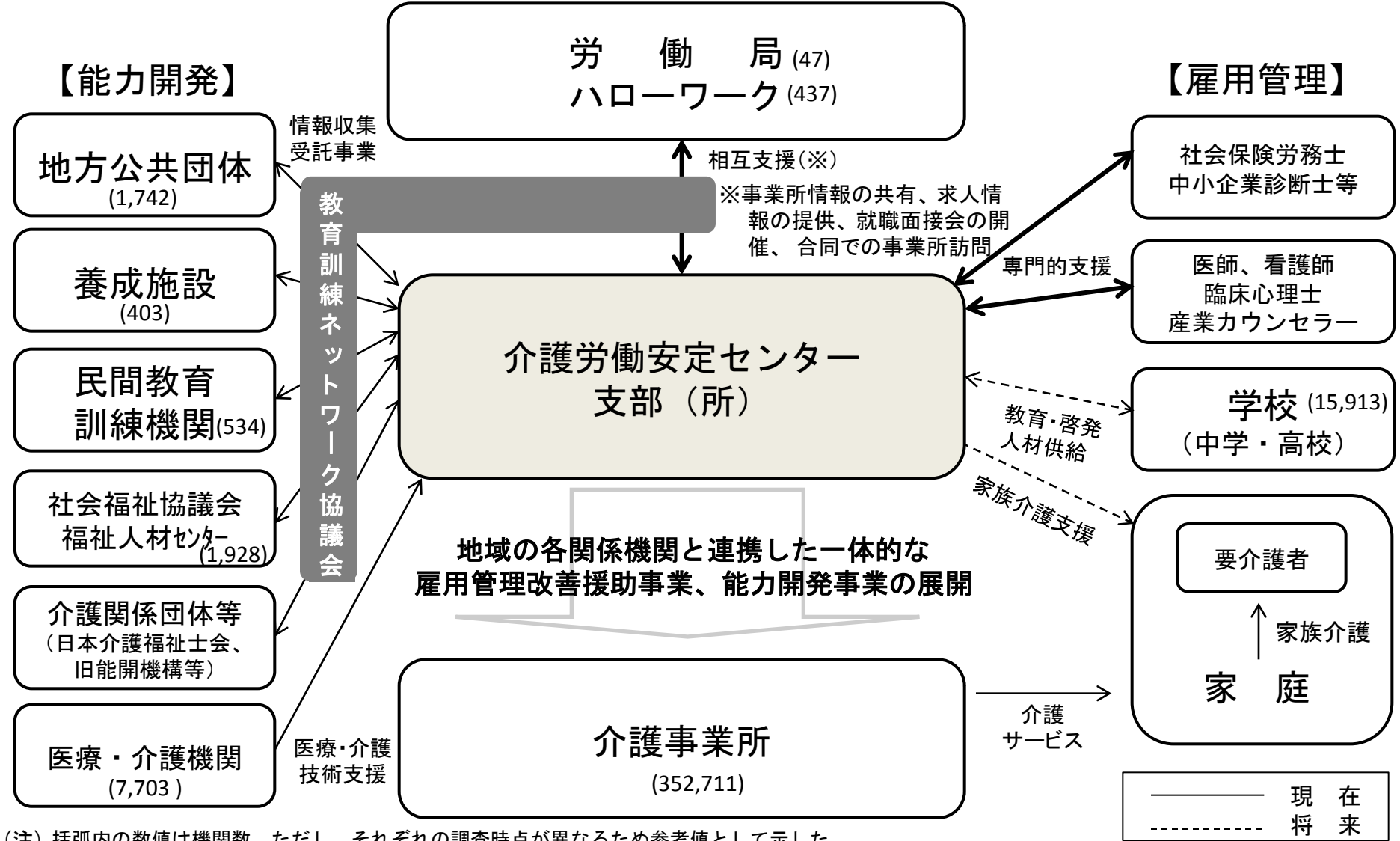
注3 決算書における収支計算書の事業活動収入の交付金収入額から交付金の返還支出額を除いたもの。



※ 黒字は現在行っている事業(24年度以降実施分を含む。)

自主事業

地域において求められる介護労働安定センターの役割



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

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

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

ヒアリング調査で聞き取った意見・要望の対応

(ヒアリングでの意見・要望)

(対応区分)

- ・介護事故への対応
- ・経営分析のサービス

経 営 支 援

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

講 習 ・ 訓 練

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

直 接 ・ 代替サービス

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

情 報 発 信 ・ 調 査

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

地域における介護人材確保のプラットフォーム(当面の姿)(案)

資料23-1

人材確保・定着
魅力ある職場づくり

地域の介護事業所

総合的支援

【相談】

プラットフォームメンバーが
個々の相談にも応じる

【回答】

地域における介護人材確保のプラットフォーム (地域における介護労働に関する情報交換の場 仮称 介護労働懇談会)

プラットフォームの構成員

労働局、ハローワーク、自治体、養成施設、社会福祉協議会福祉人材センター、専門職団体、労働組合、事業主団体、介護事業所、社会保険労務士、中小企業診断士、医師、看護師、臨床心理士、介護労働安定センター等

* 介護労働安定センターが事務局を務める

プラットフォームでは、個々の事業主が現に必要とするニーズ(将来的なものも含め)に関し、関係機関の連携をリード・サポートする(例)

新しい介護技術について研修して欲しい

新しい介護技術の研修が出来る医師等の専門家

介護業界に詳しい社会保険労務士を探している事業主団体

情報提供可能な社会保険労務士

他に合同面接会の実施、「介護の日」における協力など

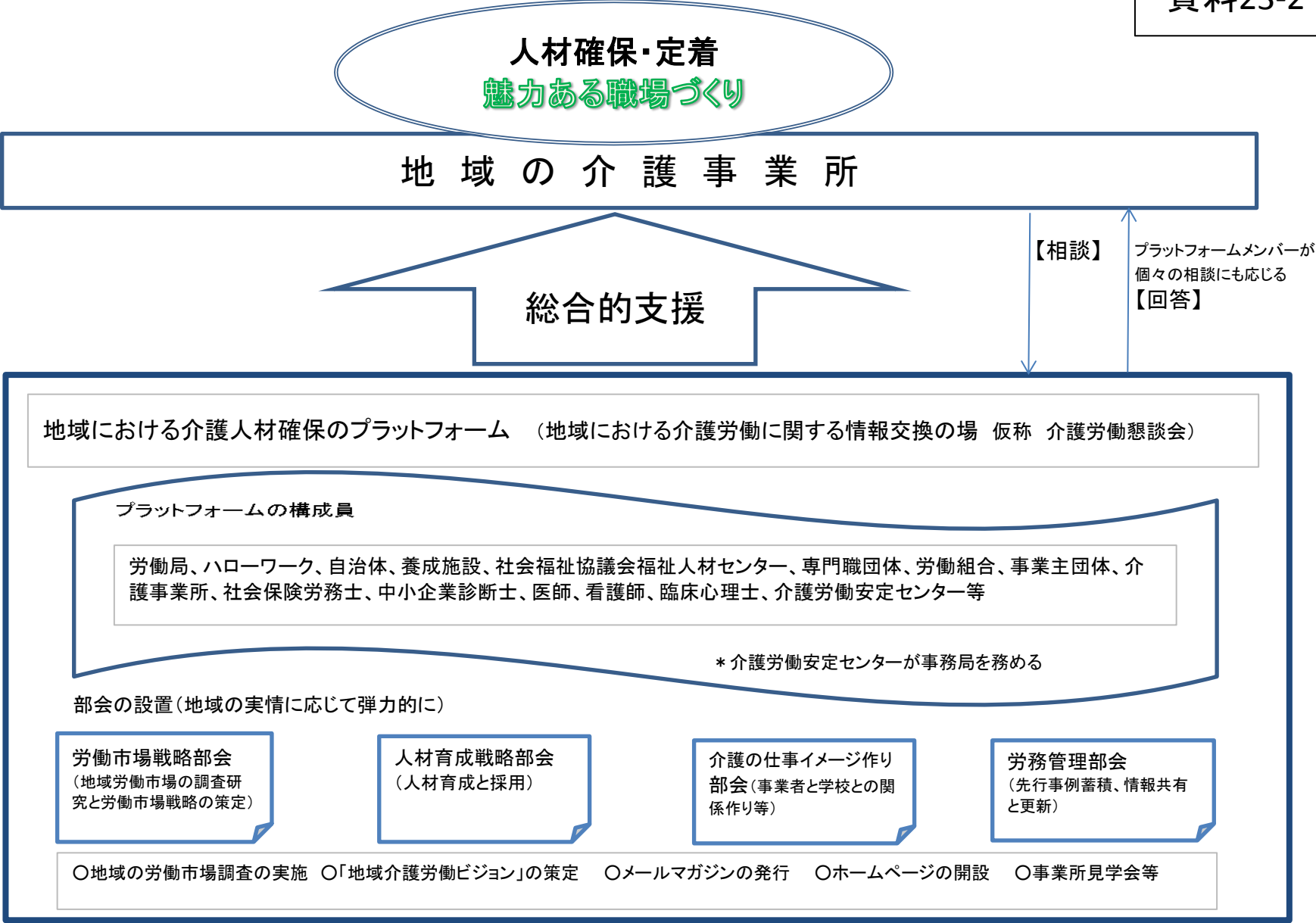
地域の介護関係者による
情報交換と情報共有

介護事業者の雇用管理改善
による処遇等の向上

安心して働ける職場環境の構築の促進により職場定着等が期待される

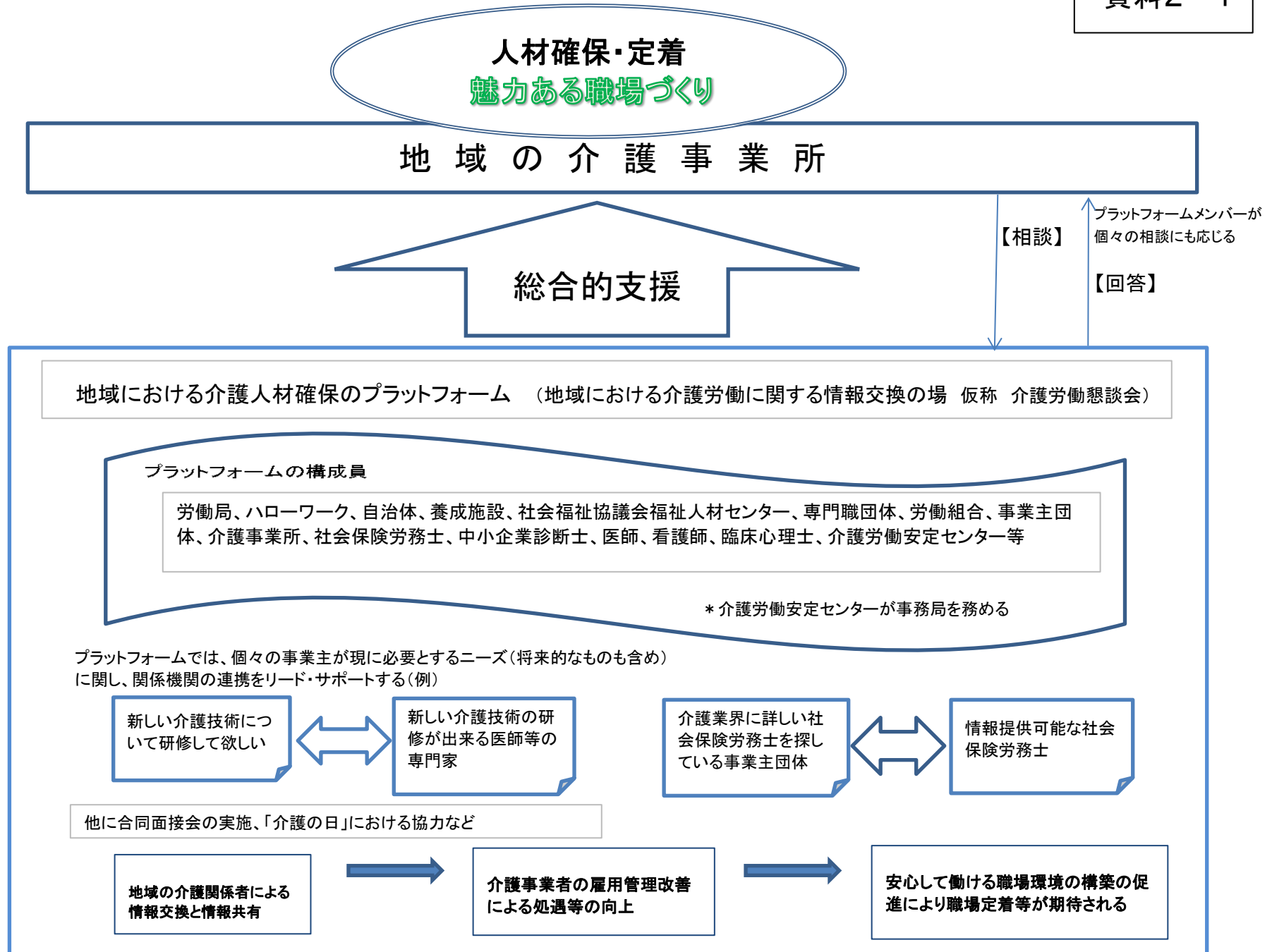
地域における介護人材確保のプラットフォーム将来像(案)

資料23-2



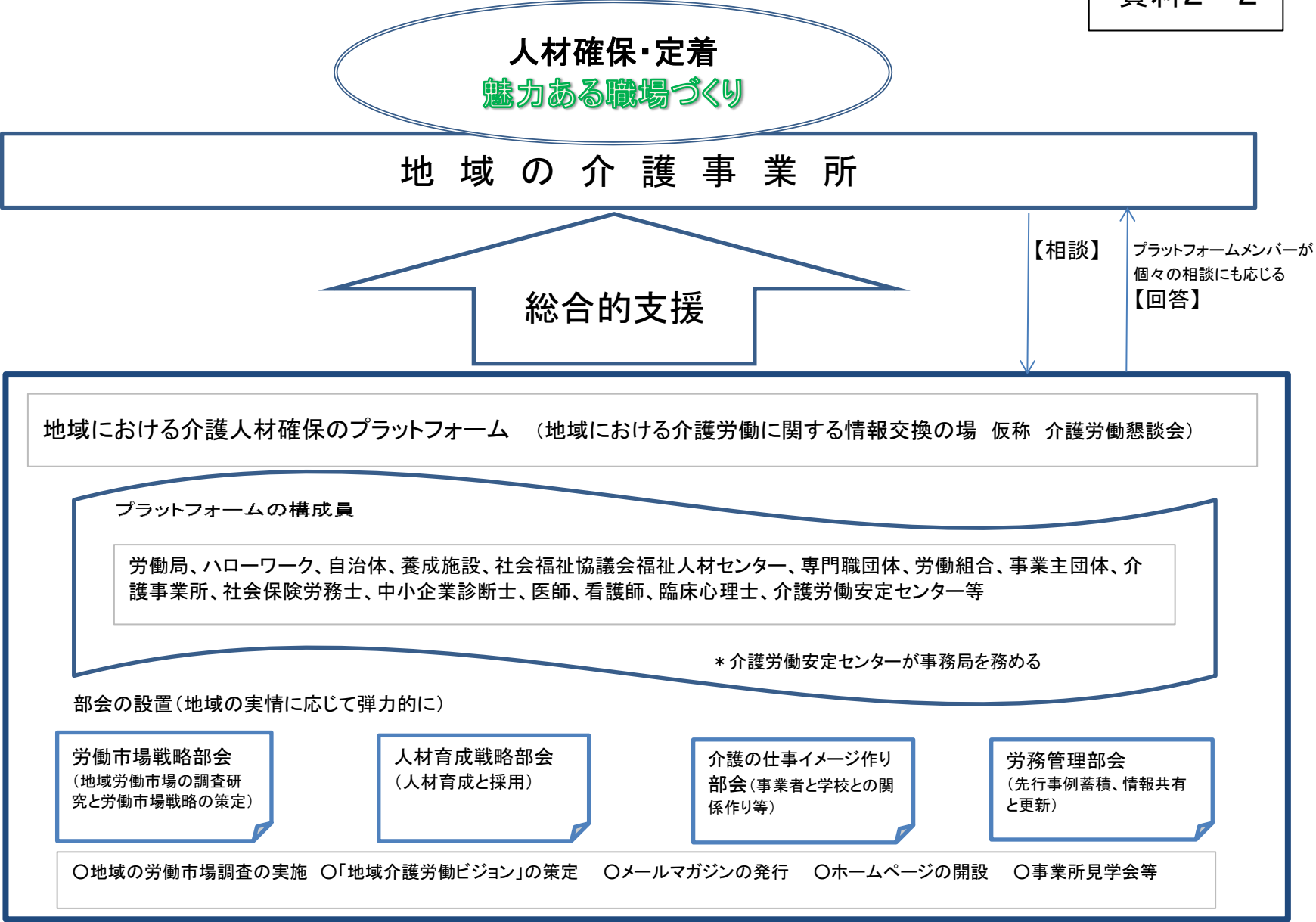
地域における介護人材確保のプラットフォーム(当面の姿)(案)

資料2-1



地域における介護人材確保のプラットフォーム将来像(案)

資料2-2



第3回検討会で出た主な意見

資料3

テーマ	意見
人材の確保について	自主事業を増やすことで交付金割合のウェイトを下げた場合、予算とスタッフが変わらない中で新たな自主事業が出来るか心配
	業務が増えていく中で、ヒト、モノ、カネと経理ソースが減っていくことは問題である。
	資料も今の議論も事業主サイドから人材確保を考えているが、今後は、働いている側の視点をいれないと継続して働ける職場づくりにつながらない。
プラットフォームについて	地域の中での問題、担うべき役割等を話す場（プラットフォーム）を作ることにお金を出し、自主事業が出来るようデザインしていけばよい。
	プラットフォームは、地域に作った際に、介護保険の事業計画や自治体の計画作りにも発言する役割を担って欲しい。
	プラットフォームのオーソライズかが重要である。地域の中の介護をどう考えるのか人材確保をどうするのかの場を持つことを何らかオーソライズする必要がある。
	センターだからこそできるプラットフォームを作り、それをオーソライズすることで、そのプラットフォームでしかできないものを見極めていくというステップを踏むことが大切である。
	プラットフォームは、地域の介護労働市場をどうするかを語る場とする。センターの今後の事業を考える場では、他の団体の参加の意欲がなくなる。
	プラットフォームの役割の中には、安心して働ける環境作りもある。介護労働者もプラットフォームに積極的に関わっていくべき。プラットフォームでは働く人の役割が重要な役割を果たす。
中間報告骨子案について	プラットフォームの創設が骨子に盛り込まれていないので項目だてて欲しい
	調査研究を骨子のどこかに位置づける必要がある。「稼ぐ」話である自主事業を先に持ってくるべき。
	「人材の発掘」には「定着」付け加え、「人材の発掘・定着」とする。
ステークホルダーの図について	介護労働者はこの図の中でどのように関わるのか。介護労働者がセンターと関わりを持っていることを明示的にした方がよい。

第3回介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会

日時 平成24年4月11日（水）

13:30～

場所 厚生労働省19階共用第9会議室

(1)「人材の確保」に向けた今後の役割

○因委員 交付金依存体質を変えろという言葉に違和感がある。また、資料1-3については、⑨が交付金から自主事業になるだけか。

○志村課長 交付金依存という言葉について、内部では機能や本質を考えて、「重点化」や「特化」などの言葉に置き換えてやらないと、議論をお願いする側にもうまく伝わらないのではないかと考えている。

また、大きく项目的に変わっていないとの指摘だが、予算の名目や科目、費目的な要素は○のレベルとしては結構強く、能力開発、人材育成などの③や⑩は、その中でその時々行政事由に応じて、具体的には何研修事業なのかということに置き換わっていく。確かに、基本的にはあまり動いていないところがあるのは事実だが、○のレベルの仕切りも時間の経過や当初見込まれた施策の実施状況によって、変えていかなければいけない事情もあるので、その辺を審議、議論いただきたい。

○堀田委員 自主事業を増やすことで交付金の割合を下げる場合、予算とスタッフがかわらぬ前提なら、新たに自主事業をやっているか不安。

一方で⑥⑬⑭は、地域の中で関係機関のネットワークを作り役割分担をすれば、センターが自主事業としてやらなければならないことでもない。各地域でのウェイトづけは、プラットフォームを作った中で、各センターで決めていくようにすればよい。

○志村課長 全体の事業費が25億円、うち交付金が18億円、自主事業が7.1億円と、自主事業の占める割合があまり大きい訳ではないので一遍に変わるという話にはなりにくい。これをどうしていくかについて、資料1-1や1-2の資料は、まだ定性的な打出しやサゼスションというようなイメージである。

また、それと実務をどのように結び付けていくのかについてであるが、介護センターでは、支部長会議を年2回開催しており、昨日も自主事業のあり方や地域との連携のあり方など、4つのテーマで議論をした。会議では当検討会の過去の資料の情報共有も行っているが、自主事業についての議論は、この場で論じられているものにはあまり依拠せず、支部の運営をしている支部長のまとめた47レポートに沿って議論した。そういったことが、現在内部で行われつつある。したがって、一方で有識者を集めた会議で、細かく実施していくときに注意しなければいけないことを語ってもらえば、昨日行った会議の議論も次に深める場もあるだろうし、納得感を持ってやっていける。いきなり本部から一方的に一律にやれとなると壊れてしまう。県によって実状が違えば、民間との契合の状況も違うので、例えば訓練を組む自主事業にしても、一律に同じ事項を強制することは難しい。したがって、わりと幅広く内容を充実させていき、その中から事業を選び取っていき、最終的には介護労働安定センターの支部で自主判断ということになると考えている。

○扇田委員 この表には、介護労働安定センターの意見は入っていないのか。

- 志村課長 本省事務局の発想が強い。
- 扇田委員 上から球が飛んできたものだけでは、下はやれない。また、業務が増えていく中で、人、物、金が減っていくことも問題。
- 志村課長 人、物、金が減っている中で、これを一律に強制してやらせるということではない。ただ、理想としては、どこの支部でも定着してやれている状況の定常図から、ある程度目標の工程表のようなものを出していかなければいけない。そういう意味ではフィージビリティが見せづらいが、上からの議論と現場サイドの考えは、できる限りすり合っていくような形で進めていければならない。
- この議論を深めるためには、ある程度実質を論じて、骨子は最後のほうでいいのではないかと思うので、アンケート結果を少し説明させていただきたい。

(3) アンケート

- 扇田委員 賛助会員はこの 2,000 社のアンケートの中に、何社ぐらいあったのか。
- 小松補佐 調べていない。アンケートは無作為抽出であり、アンケートでは賛助会員かどうかを聞いていないのでわからない。
- 伊藤委員 資料 1-1 の交付金で整理されていることについて、
- ・⑤【雇用管理実態調査】に介護労働実態調査は⑤に入っているのか。
- 富士室長 入っている。
- ・④【行政への政策提言】が、交付金の欄に入っているが、図の描き方ではそうになってしまうだけか。
- 富士室長 【行政への政策提言】は全体的にやる。
- ・プラットフォームの⑥は、新規で交付金として行うことは可能なのか。
- ○志村課長 交付金でやるからにはリーディング、地域ごとの行政の問題意識、まだ他が手掛けないような事業に関連して、プラットフォームと大きく受けておくところがいい。個別の予算化とか事業化とすると、何を本質とするかによって積み上がり方もまた違う。ただ、額は小さくても政策的にリーディングとして重要なものは、きちんと査定官庁の理解を得べく、しっかり実務施設にしていくべきという位置づけで書いている。どんなにある程度政策的にリーディングであったとしても、あまりにも交付金が積み上がるような事業体であったとすると、額が大きいということだけで採用しにくい。
- 是枝座長 必要なことはわかっているが、交付金を少なくするという方向性であるところ、本当にできるのか。
- 堀田委員 プラットフォームを作ることによって研修、相談援助、事業所見学、人材発掘等のなかで、どこが地域の中でいちばん問題なのか、どこが役割を担っていくのかなどについて話す場を設けることには交付金を出し、そこから各地域に必要な自主事業が起きていくようにデザインしていけばいいのではないか。
- ・⑦【行政機関との窓口】は、資料 1-3 で「ヒアリング結果の反映」と書いてあるが、どのような要望があったのか。
- 小松補佐 ヒアリングの際に介護事業者がいろいろな思いを持ち、その思いを県や市につないでほしいと考えていることがわかった。そこで、間に介護センターが入り、然るべきところにつないでいく。
- 久志理事長 自主事業の拡大について、金額が大きくなってきてはいない。理由として

は、お金を払う人とサービスを受ける人は微妙に違うことがある。例えば、いちばん大きいのは自主事業側に入っているが、国や都道府県から受託して行っている事業で、これは受益者がお金を出して自分がそのサービスを受けているというものではない。

その次に、賛助会費をもらっているが、その分サービスしているわけではないこと。そのほか、自主事業は収益を生む事業として考えると、一定の限界がある。また、ある特殊なところにサービスを付けることになるが、それが団体として正しいかどうかという問題もある。

もう1つは、どこまで利潤追求していいのかという問題がある。アンケートでは「有料でもいい」という回答が49%となっているが、ほとんどは市場価格では駄目だと言っており、それでは利潤が出ない。

当センターは20年指定法人としてやってきたが、介護労働者法の根幹事業たる雇用管理の改善は、本来企業経営や労使関係に直接関わる問題であり、また介護という業務が人の命あるいは尊厳といったものに直接タッチする性質上、専門的な知識を持った者が行う必要がある。そういう法の趣旨からしてセンターの運営では、これまでずっと幅広い情報をワンストップかつ無料で得ることができるように誘導してきた。あるいは無料であるために、簡易な問合せから専門的な相談まで、利用者のニーズに合わせてサービスを提供していく、ワンストップサービスをするためにハローワーク等に情報提供をしながら、そういった関係機関等の連携を深めていく必要がある。また、センターが培ってきた信用がある。自主事業は信用がないとそのサービスを受けてもらえないため、信用を失うようなサービスはやるべきではない。

センターには2,200社の賛助会員と400弱の個人会員がいるが直接的なサービスを受けてもらうことになっていないので、これから先どのように賛助会員の方を増やしていくかは、センターとしても非常に大きな課題。そこで、我々が会員の声だけを行政に伝えるという意味で賛助会員を広げていいのかというと、趣旨からして違う。安易にサービス主体で、あるいは声の代弁主体で賛助会員を増やすということではなく、一定の距離を置きつつ公正・公平感を持っていくべきではないかと思っている。

資料1-2の⑨の「専門的かつ高度な相談」については、現在1件あたり6時間を上限に社会保険労務士等が行っている。これは事業所からすると、社会保険労務士と提携契約されている事業所がほとんどだが、センターが紹介する特定社会保険労務士や介護分野に強い者、人事制度に強い者などがいるため、マッチすると事業所としては利用価値が非常に高い。6時間以内で事業所にわかってもらった場合は、機能論としては大変大きな評価だと感じている。

しかし、資料1-3では、その専門的かつ高度な相談が交付金から自主事業になるとされているが、ここはもう一度アンケートやヒアリングを再度した方がよいのでは。私どもが受けている印象と違うので、そこは難しいと感じる。

⑨の2番目の雇用管理責任者講習については、平成24年度は一般競争で受託できなかったが、雇用管理責任者講習に関わるものはやっていきたい。同じ自主事業に位置づけられているが、誰がお金を出し、誰がサービスを受けるのか、受託型と有料セミナー型では違う。そのようなことが、いま非常に大きな課題となっている。

まずは一定の水準を越えて自主事業を拡大していかなければならないが、交付金は事業としては依存ではない。それはセンターのメインの仕事であり、それをやることは仕事そのものである。そこに依存しているという表現は心苦しいところであり、指

摘していただきありがたい。アドバイスをもらったことについて、自主事業を精査していくが、この委員会では是非とも道筋を付けてほしい。

- 是枝座長 交付金事業は何割と決められているのか。
- 志村課長 平成 14 年 3 月の「公益法人に対する行政関与のあり方改革実施計画」で、大体 3 分の 2 を超えている所は補助金依存型と評価される。
- 伊藤委員 雇用管理責任者講習をほかの者が行う際の実態・代替性はどうか。
- 久志理事長 今回は民間の会社がやるが、おそらく講習だけになるのではないか。我々は事業所への巡回と責任者講習がセットになっている。このことについて厚生労働省からセンターとしてどうフォローすべきかなど、指導がくるのでは。
- 是枝座長 入札から外れた原因は何か。
- 久志理事長 金額的に私どもが積算したものよりも某所が安く入札したということ。
- 是枝座長 金額だけということだけか。
- 志村課長 行政としては調達当局なので、何も言えない立場。
- 因委員 資料 1-1 に人材確保に向けた今後の役割が明記されているが、事業主サイドから雇用能力を考えていくことや人材確保を考えていく内容であり、現在もその観点で意見交換が行われている。また、アンケート調査も事業主調査である。今後は働いている側がなぜ辞めたくなるのか、自分たちはどのように職場が変われば働けるのか、それらも入れていかないと、いきいきと働ける職場づくりや継続して働ける職場づくりにつながらない。

日本介護福祉士会で行っている就労実態調査は、働いている側の実態調査を行っているので、これらも併せれば、一緒になって政策提言ができる。そういうことがないと、資料 1-1 は少し足りない気がする。

- 久志理事長 働いている者と直接関わり合いを持つのは非常に大事。働いている側の関係団体との連携を密にすべき。

介護労働実態調査は、事業者側と労働者側を比較しているが、調査票を配った事業所の労働者を対象としている。因委員が言った調査と違うデータになる可能性もあるので、よく比較したい。

伊藤委員が言われたように、我々がどこまで政策提言するかは、これからもう少し厚生労働省側の指導なり考え方を待ちたい。本来は、調査機関として現実の姿を調査するのが第 1 の仕事で、国の政策等につなげていくのは、もう少し高度な判断なり分析をしてやるべきで、我々がどこまでやるべきかは、お金の面やスタンス、立ち位置の問題もあり、これは厚労省の指導をもう少し考えていく。

- 伊藤委員 政策提言で言えば、事業として位置づけるより、実態としてプラットフォームを地方に作った際に、介護保険の事業計画や自治体の計画作り等にも発信していく役割を担ってってもらいたい。

この全体像については、非常にボリュームがあるが、よく見ると結構つながっている。特に、アンケート結果で先ほど介護事故とメンタルヘルスについては、相談援助が求められていることがはっきり出ているので、おそらく①にある「基本的な相談援助」の中で出てくる。こういったアンケート結果が出ていながら、その結果を活かさないことがないようにすることが必要。⑤には「経営支援」や「IT 化支援」とあるが、これは経営の安定が専らの目的になるので、絞込みはあり得る。

- 井上委員 人材確保は、東日本大震災のあと落ち着いてきたが、被災県から正式に介護

スタッフの応援がほしいと言ってきている。100人単位で足りないということが、現実問題としてある。現場ニーズに合った事業展開をセンターには望みたい。事業仕分けから交付金依存体質はいかかなものかという話が出てきたが、それはそれで組織のあり方の見直しのきっかけを与えてもらったということで、大変ありがたい。

交付金か自主事業かは、あまりこだわらなくてもいい。必要なものであれば、交付金であろうが自主事業であろうが取り組めばいい。また、自主事業は受託事業か有料になるから、地方の支部で実施していくだけのスタッフがいるかが問題となる。本部では可能だが、支部は大勢の職員体制があるわけがない。したがって、せっかく計画を立てても、それが絵に描いた餅になることは避けてほしい。

また、委員としては、現場実態、現場ニーズに沿った事業展開の提案をするのが本来の姿である。

○久志理事長 「ニーズ」という言葉は重要。有料かどうかではなくて、必要かどうかということが有料かどうかの手前にある。支部の人数は平均 5.2 人であり、留守番もないという状況となってしまうようにしているが、それ以外に、外へ出て回っている人間が事業の実態とニーズを把握することを忘れてはいけない。もう一度職員の能力も含めて精査していきたい。

○堀田委員 伊藤委員と因委員の指摘も重要。プラットフォームは交付金で作っていくとして、いかにオーソライズするか。都道府県レベルで支部があるが、どういうレベルでプラットフォームが必要なのか、事業者団体、組合、職能団体、関係機関などに入ってもらい、地域の中で介護をどう考えるのか、介護労働をどう考えていくのか、人材確保をどう考えるのかなど、そういったことを描く場合は介護労働安定センターが設ける。場を必ず持つことを何らかオーソライズしたほうがよいかもしれない。そのことにより、安定センターの認知度も上がる。また、必要な⑬～⑮なりもっと他のことも上がってくると思う。

プラットフォームの設定は中間団体だからできることとしてイメージしやすい。他方、雇用管理責任者講習はこれまでずっとやってきて、訪問と講習とやってきたセットの意義がある一方、他の所がコンペで取ったことは、代替性があるということかもしれない。自主事業でお金を取ると言っても、半額か無料かでないこととの意見もある。ほかの所でもできてしまうと、特に人材育成や相談のエリアは本当に難しい。ほかにもやれる機関があるので、中間団体だからこそできるというところを強めて、そこをオーソライズすることによって、センターしかできないものを見極めていくというステップを踏んでいくことが大事。

○伊藤委員 雇用管理責任者講習を、だからやめてしまえと言いたいわけではない。ただし、代替性がある場合、そこに依拠していくのは厳しい。先ほどプラットフォームなどはどこもやらないのだから、そういうものについては役割があると意見があった。どこもやらないことが求められ、それが説得力のあるあり方だという答えが、もしかしたらこの会議も求められているのかと思う。

○是枝座長 プラットフォームが機能していくと、別にここでやらなくても、それぞれがやっていけばいいという形に発展していく。

○久志理事長 20 年間、ワンストップの機能がうちのセンターにはあった。切分けして代替できるかどうかは、部分的にはできるかもしれないが、私どもは雇用管理や事業者支援セミナーの形で我々が持ってきたノウハウを有料（一部無料）でもやるので、使

命や役割の大きな部分を放棄するつもりはない。それをやらないと、ワンストップの部分自分から外してしまうことになるので、避けたい。

また、プラットフォームについて、いま各地域で私どものセンターが声をかけて、会議を 47 カ所でやろうとしているが、地域により差がある。関係団体等の協力があった所や行政側の一定の方向性が具体的に出了た所はやりやすいが、何かの収益の源に対し集まってくるわけではないので、1 つの方向性を出してもらうのが、センターとしての中間的な役割だと思う。中間を先に出すのは結構難しい。

○因委員 関連団体が集まる音頭をとるのが介護労働安定センターであるが、メリットがない限りは、呼びかけられても行かないかもしれない。介護労働安定センターがしなければいけないことを明らかにするために呼ばれても、行く側にもメリットがない限り定着しない。

○堀田委員 センターが何をすべきかではなくて、地域の介護労働市場をどうするかを語る場とする。結果的に、センターがやることも他の団体がやることもあるだろうが、それを整理する場・地域の介護労働市場を考える場という位置づけにする。センターの今後の事業を考える場という位置づけでは行きたくない。

○因委員 行く側にとっては、すばらしい理想より現実にメリットがあるのかで考える。

○久志理事長 中間というのは、何をもって中間とかということはあるが、現在そういう会議を持って成功していて、皆に積極的に参加してもらうことがテーマである。テーマは地域に則して、今回法改正などもあるので、新しいものや地域の労働実態などに焦点を当てる。テーマがあると当然集まってもらえる。ただし、まずは事業者が先である。働いている者が来ることについては、政策的な問題の方が多く、場面提供をしたことがない。政策というか、事業に近い問題が多いということだが、事業者側の問題のほうが多かったため、今後はそれをどう膨らましていくかである。

○伊藤委員 介護人材のニーズや需要が爆発的に多くなる中でどうやってそれを確保していくのか。処遇の問題が大きいし、仕事の内容も医療行為などが入ってくる。働く側が安心して働ける場を作っていくことが、たくさんの介護人材の確保にベースとしてつながっていくことだから、介護労働者も忙しくて、こういう場に行くのが大変かもしれないが、積極的に関与していくべき。

○久志理事長 介護関係に関わる労働力は数字上不足する。そのときに新卒的なイメージと、休職中などの介護福祉士の者に、どうやって働いてもらうか。ハローワークとの連携を通して今までやってきたが、今後どのように取り組んでいくべきかを連合や介護福祉士会の考え方を教えてほしい。

○伊藤委員 実態は一度家庭に入った者が次に何の仕事をするかという際に、選択肢になっている場合がある。そのため、ほかの多くある仕事の中で、いろいろな課題がある介護の職場を選択するかどうか、そのあたりの改善は重要。

あとは、仕事の実態などを知る機会を提供する必要がある。まだ、いろいろやる必要があるので、ここには人材発掘というよりは、安心して働けるような環境作りのためのプラットフォームという役割もある。

○因委員 介護保険法が改正され、その中に労働基準法の遵守が入っている。この間、老健局長と話したときに、守らなければ指定取消もあり得ると言っているの、期待している。介護事業所は労働法規違反が多いが、特に訪問介護の 74%が法規違反しているといわれている。人材を養成しても、実際に現場に入ったら、思っていたものと違

い、離職する。もっと定着しやすい職場を作ることと、教育の中で例えば1年、2年我慢すればこの仕事の面白みがわかるような先生方を集め、1年辛抱したら、少し先が見えてくるようなことも必要。

○久志理事長 ヘルパー2級は基本的にセンターはやっていない。いま現在やっている基礎研修は求職者を対象としているので、450時間、500時間の中で仲間意識を作って頑張っていくことで定着率も高いし、技術もあるので、そういうことはできるが、今度実務者研修になると、逆にすでに働いている人になるので、今言ったような対策をどこがやるかという問題がある。

○因委員 私は、初任者研修に移行するから、ヘルパー養成研修をとりあえずやめているのかと思っていた。

○久志理事長 初任者研修もやらない。

○因委員 やらないのは平成25年からか。

○介護労働安定センター ヘルパー2級は、受託ではやっているが非常に数が少ない。また実務者研修は、今年度、試行的に3支部で交付金事業として実施する予定。

○因委員 ハローワークから優秀な人材を現場に送り込むという大きな役割を持っているので、平成24年度はヘルパー養成研修、平成25年度から初任者研修に移行するが、そういうところで定着できる人材を作してほしい。

潜在介護福祉士やヘルパー養成研修の修了生は約300万人いるが、現場に行かないのではなく、現場に行ったが、働く環境にはなっておらず、辞めた人たちが多い。そのため、なぜ辞めたのか、なぜ戻らないのかなどの原因を調べ、戻ってきてもらえる職場作りをしなければいけない。日本介護福祉士会の就労実態調査では、辞めた理由の1位は、賃金ではなく、人間関係である。福祉の業界の閉鎖的で小規模であることや人材の異動がないことなどの問題もある。もう駄目だと思って辞めている者を戻すには調査をかけなければならない。研修や現場に戻れるための再教育などにお金を注ぎ込まれても戻らないと思う。

○久志理事長 賃金だけに頼ってはいけない。労働基準法も、違反したから捕まえるという考え方もあるが、予防という考え方で事業者とよく会話をしながら進めていくべき。特に今回、法律が変わってシフト勤務などをやると、常勤型ではない短時間勤務者等の対応が増えるなどの問題が生じるので、よく現場を見て対処したい。

○是枝座長 辞めている者の調査は、辞めている者のピックアップの仕方が難しい。調査する際、個人情報の問題がある。

○堀田委員 安定センターの調査は、完全に介護の現場から出ていった者の理由はない。数年前に行われた大規模な社会福祉士や介護福祉士の調査、あるいは介護福祉士会の調査しかない。インターネットを使った小規模のものはあるが、完全に介護の仕事から出た人の調査は、職能団体やインターネットでやる以外ではなかなか難しい。

一方で、センターが行う介護の職場にいる人たちが前の事業所を辞めた理由も、賃金だけではなく、人間関係や職場の運営のあり方等が出ているわけで、労働者側の調査の結果と、センターが行う雇用管理の相談援助、職場作りの助言をどう結びつけていくかが課題。

○是枝座長 いろいろ意見が出て、これをまとめるのは難しい。やはり介護センターが役割をきちんと、安心して果たせるような環境作りも大事であるので、そういう方向に向けていきたい。

(2) 中間報告骨子(案)について

○堀田委員 ⑥が骨子の中では抜けている。⑥のような今後の人材発掘に向けた地域の関係機関、関係者が集う場所作りは、(1)の中に項目として入れ、それを行うことで地域のニーズに見合った自主事業の展開に結びつけるという位置づけで、(1)の③などに項目立てしてほしい。

○堀田委員 「交付金依存体質改善のための方策」という言葉については。

○是枝座長 厚労省としてはこの方がわかりやすいと考えているのか。

○富士室長 この検討会に委託するにあたり、上の雇用問題基本部会からこの文言で下りてきているので、事務的にはこういう形になる。

○是枝座長 異議がなければ了解とさせていただく。他に何かないか。

○伊藤委員 2つある。調査研究をどこかに位置づける必要がある。例えば、②の役割の中で国の代替機能になってくるのかもしれないが、代替機能としてやっているとも必ずしも言えないので、ここに入れるかどうか。また、方策はどこに入るのかなど。交付金だろうか。

交付金依存体質を改善することが求められているのであれば、稼ぐ話である自主事業を上を持ってくるのか。①と③は稼ぐものである一方、②はお金にならないもの。必要だが、③だろう。

賛助会員の話は、先ほどの理事長の意見では、やや議論があるところ。

○久志理事長 例えばメルマガ会員などの形で賛助会員を増やしていくという課題意識を持っている。その際、整理の段階で賛助会向けのメリットを強調した会員なり事業をどのように整理して持つかという点を、我々は考える必要がある。

○伊藤委員 メンバーシップで事業をすることを強調していくのか、そうではない方向なのかということ。むしろ、そうではないだろうという話でよいのか。

○久志理事長 区別、差別していくような本体の姿勢を疑われることはしたくないが、メールマガジン程度であればかまわないと考える。あとはつなげる部分をつなげて、直接契約してもらうようにするサービスならやってもいいのかなど。

○伊藤委員 メルマガ程度だと、加入促進と言っても儲けにつながるような話として④に位置づけることでもないかも。

○久志理事長 収支差、収益の目標であると、書くものは少ない。③と言ったが、③も土ゼロというのが基本。そういう状態なので、これなら儲かり、利益率50%とはなかなかいかない。

能力開発事業の重点化のところで、基礎研修は大きな事業であり、我々としては評価されるべきことを長い間やってきた。これが今後実務者研修に変わっていくが、この実務者研修も社会的に評価されるようにしていきたい。

○因委員 2の(4)「人材の発掘」とあるが、これは「定着」も入れていいのではないか。

○久志理事長 少し戻るが、先ほど伊藤委員が言ったことで、私は積極的受託がここに合わないと言っているわけではない。稼ぐという意味ではないが、自主事業の拡大には当然重要な事例の挙げ方である。

○伊藤委員 儲かると言ったので、ただそれに反論したと。

○久志理事長 そう。是非、拡大していきたい。

○因委員 センターが運営できるような、適正利潤が上がればいい。

- 是枝座長 交付金が少しマイナスになることと、今いる人材の中で本当にできるのかを考えると、形だけやったが、質に問題があると困るので、きちんと考えていかないと。
- 久志理事長 ここ数年間で人員も減ったので、新しい手で新しい仕事をやるというよりは、現在いる人たちがどこかで手を空け、新しいことをやるという指導しかできない。
- 是枝座長 すごく努力している。場所も聞くたびに変わり、これ以上どこが縮小できる部分なのか、その辺りもきちんと精査する必要がある。やるとは言ったが、実際は人材がいなくてできないということでは困る。そこもきちんと費用対効果を考えず報告書を出せば、やれていないことの方が多くなるのも困る。
- 扇田委員 中間報告の骨子はどこへ出すのか。我々委員として出すのか。
- 志村課長 まずは取りまとめてもらう。
- 扇田委員 それはどこへ出すのですか。
- 志村課長 基本問題部会で報告をする。
- 是枝座長 こういうことを話し合ってほしいということなので、それに対して検討会で話し合った結果を報告するという役割。
- 扇田委員 そのための我々である。
- 是枝座長 骨子はこういうことでよろしいか。あとは中身が出てくる。

(資料4, 5について)

- 伊藤委員 資料5-2について、働いている人がどのようにかわるのか。介護労働者が介護労働安定センターとかかわりを持っていることを明示的にしたほうがいい。直接というよりは、プラットフォームなどのかかわりになると思うが。働いている人というより、団体というイメージ。
- 志村課長 介護事業所の雇用管理の中に入っている。介護雇用管理改善計画についても事業主の雇用管理の中に、労働基準法の遵守や労働者の負担軽減など、その結果巡り巡って雇用の安定にもつながってくる。正確には介護事業者とどこかでかかわったところで位置づけを出してこない、ここは隠れてしまっているという認識。
- 伊藤委員 確かに事業所の中に入っているものだが、今回議論があったのは、プラットフォームには働く人が極めて重要な役割になるので、何か工夫できるとありがたい。
- 志村課長 ⑥の辺りは、介護労働の雇用管理の原点の話である。労働基準法的なアプローチもあり、職業安定的なアプローチもあり、その辺りの好循環が作り出せていないと、結果として定着にもつながらない。
次回以降工夫するが、資料5-2の絵をそのまま直すのか、もう1枚別のものにしたほうがわかりやすいのか。地域プラットフォームの図のような1つの絵が描けるという気がする。資料5-2は、ステークホルダーの整理の図という意味合いが強く、委員が言った感じからすると、もう少し機能や意味合い、人材確保のところから書いたほうがいい。
- 伊藤委員 ステークホルダーとまで言われると、働いている人がいちばんである。
- 志村課長 資料5-2に必ず労働者の位置づけは書くが、地域のプラットフォームのところは、資料不足なのかなという感じもする。
- 是枝座長 その辺りを追加していただくというところで、よろしいか。
- 久志理事長 センターとしては、評議委員、理事の皆さんと、本部代ではそういうことだが、当然連合や関係の方についても発足以来いろいろな支援、指導もらっているの

で、ステークホルダーとは少し違うが、かかわり合いという意味では非常に大きい。

反省点は、本部代と支部代でストレートにそういったことがつながっているかという点、少しずれがあったりするので、それについてはよろしくお願いします。