

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。

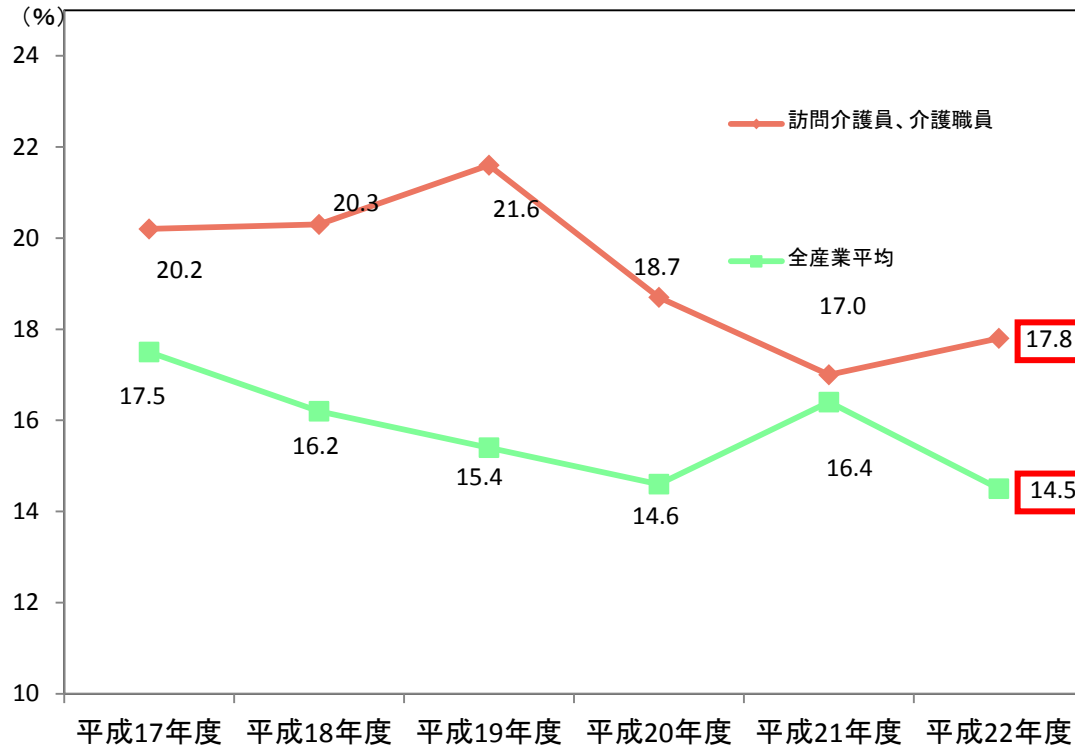
	平成12年度 (2000年度)		平成24年度 (2012年度)		平成27年度 (2015年度) <u>(推計値)</u>		平成37年度 (2025年度) <u>(推計値)</u>
介護職員	55万人		149万人		167～176万人 (164～172万人)		237～249万人 (218～229万人)

【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。

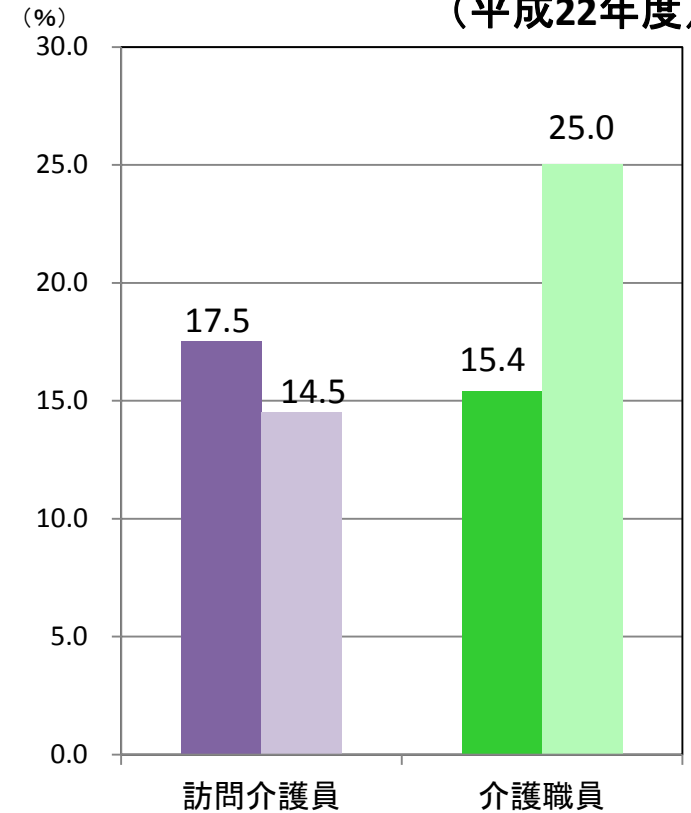
(平成22年10月1日現在)				介護保険施設			居宅サービス等		
	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤
介護職員	133.4万人	80.1万人 60.0%	53.3万人 40.0%	33.9万人	28.1万人 83.2%	5.7万人 16.8%	99.5万人	51.9万人 52.1%	47.6万人 47.9%

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

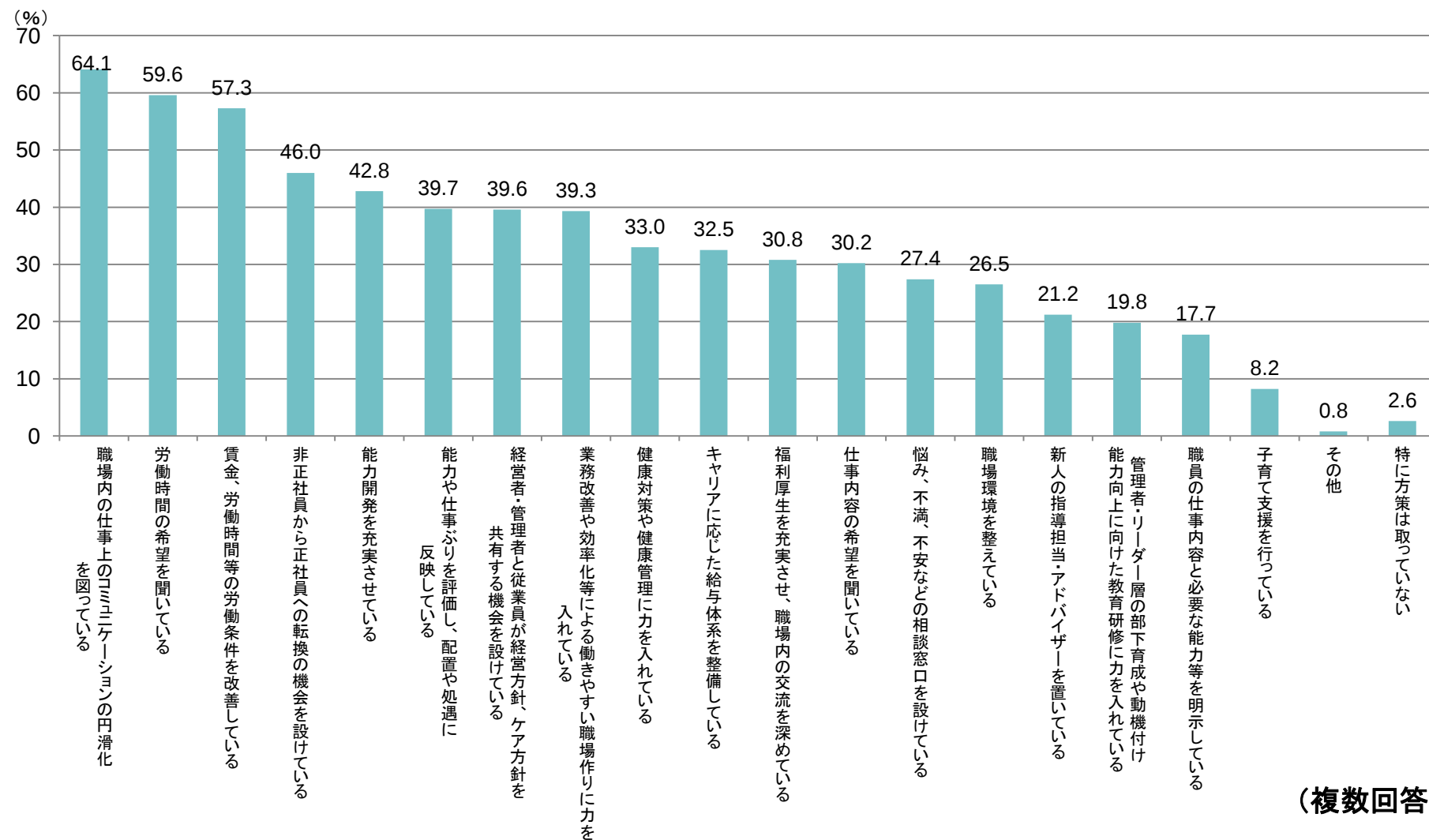
【出典】産業計の離職率: 厚生労働省「雇用動向調査」、介護職員の離職率: (財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」

(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%

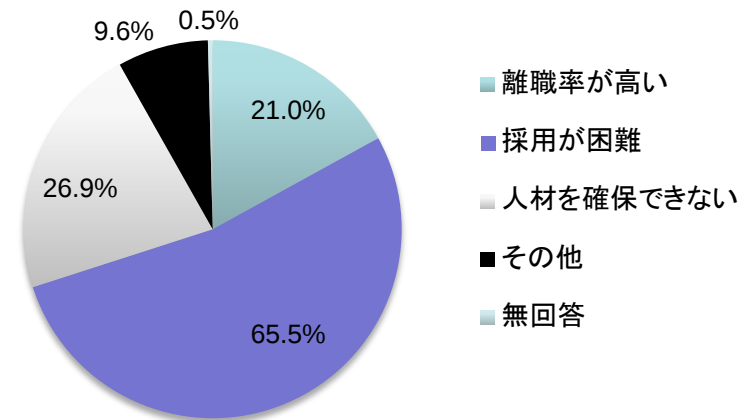
【出典】(財)介護労働安定センター「平成22年度介護労働実態調査」

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」

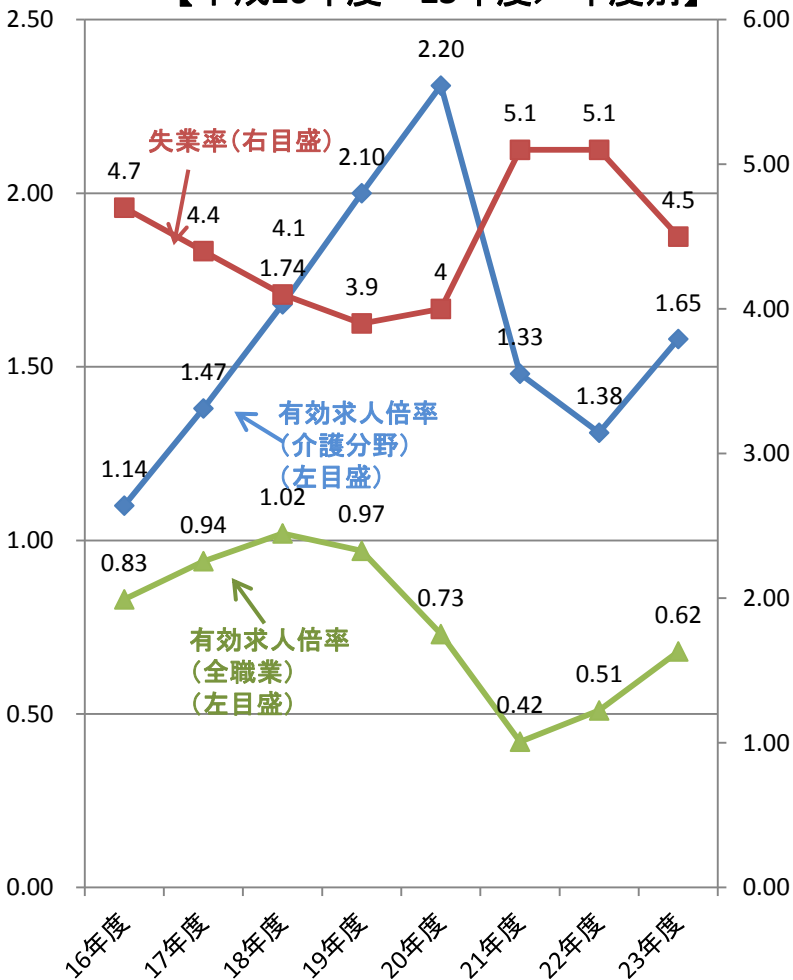
「不足」している理由



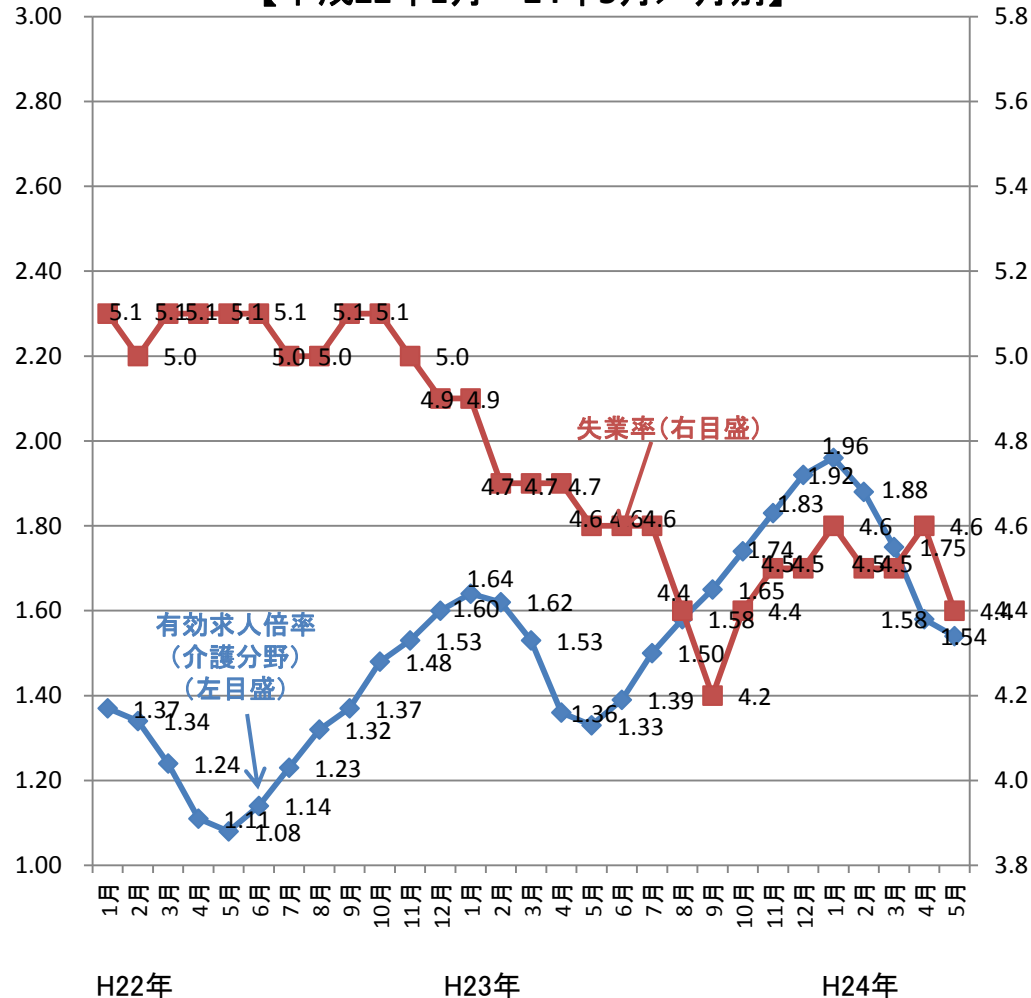
【出典】(財)介護労働安定センター「平成22年度介護労働実態調査」

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】

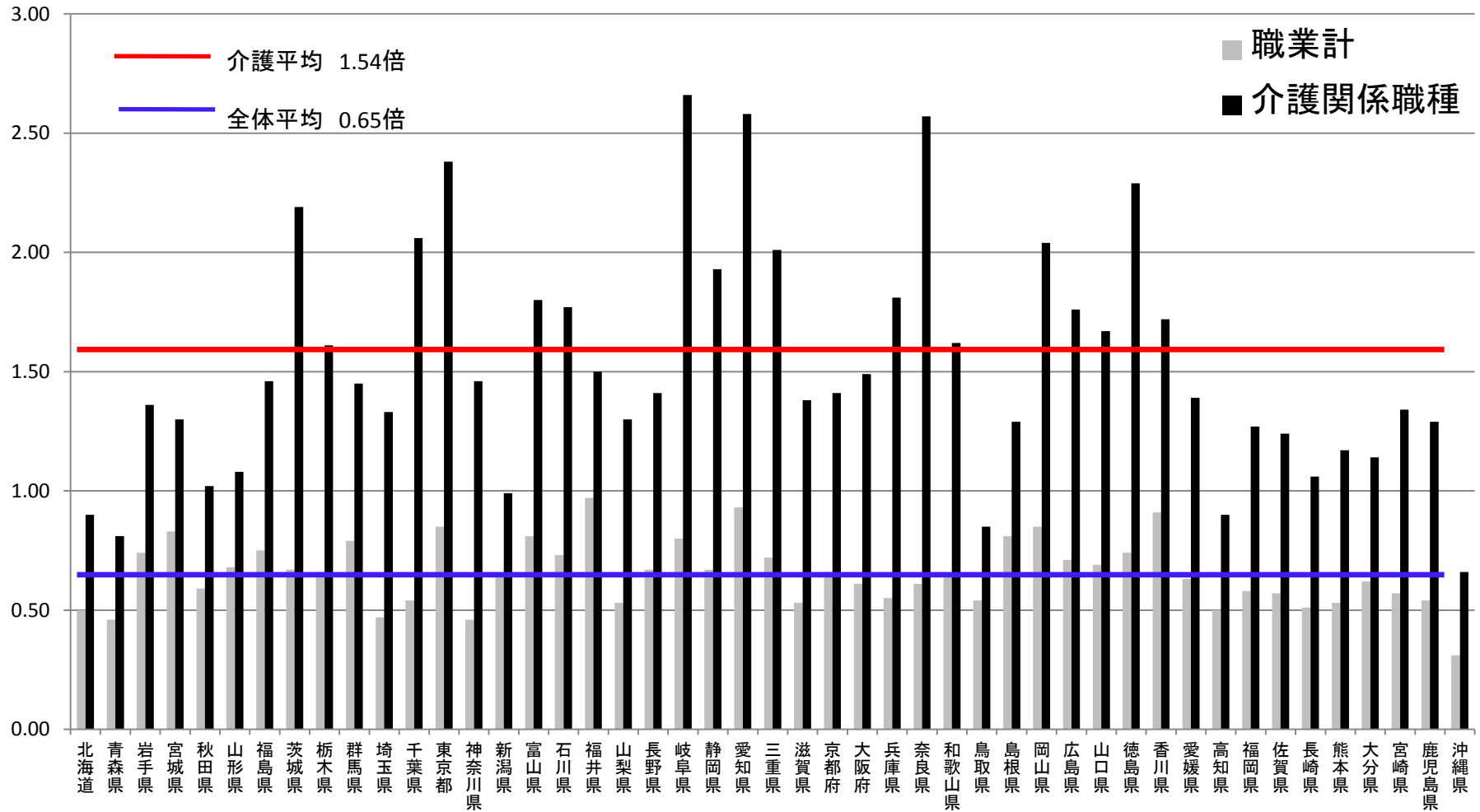


(出典) 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

※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

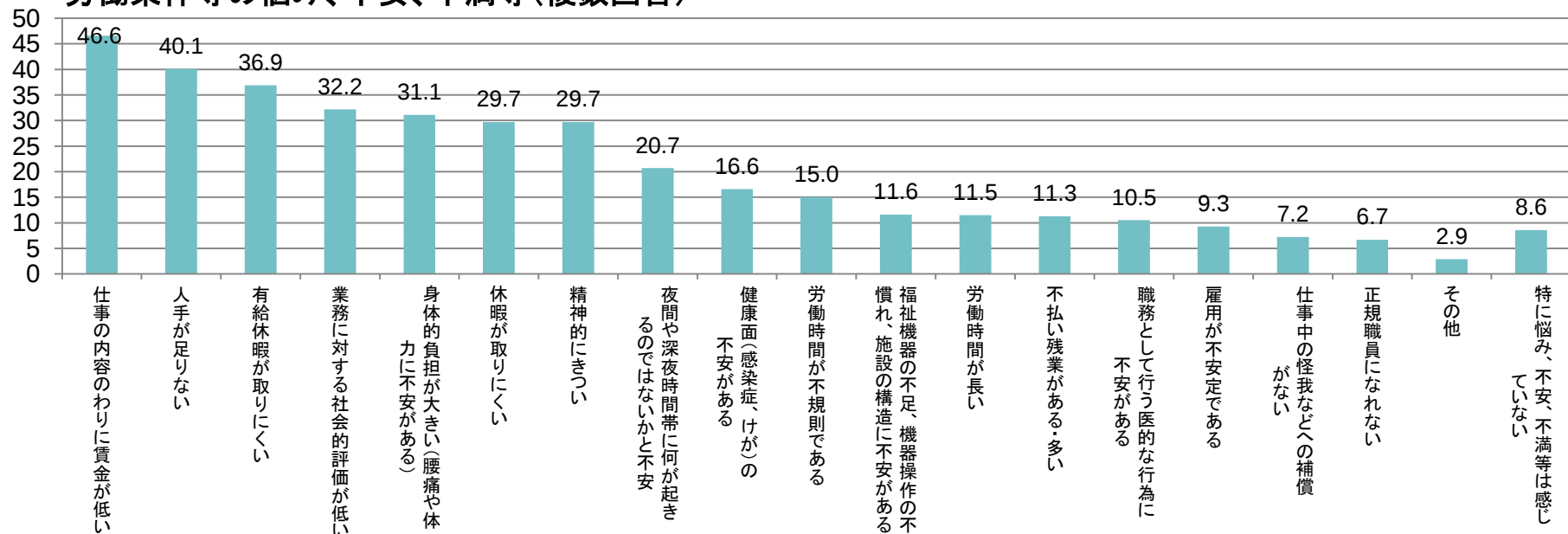
【出典】厚生労働省「平成23年賃金構造基本統計調査」

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。

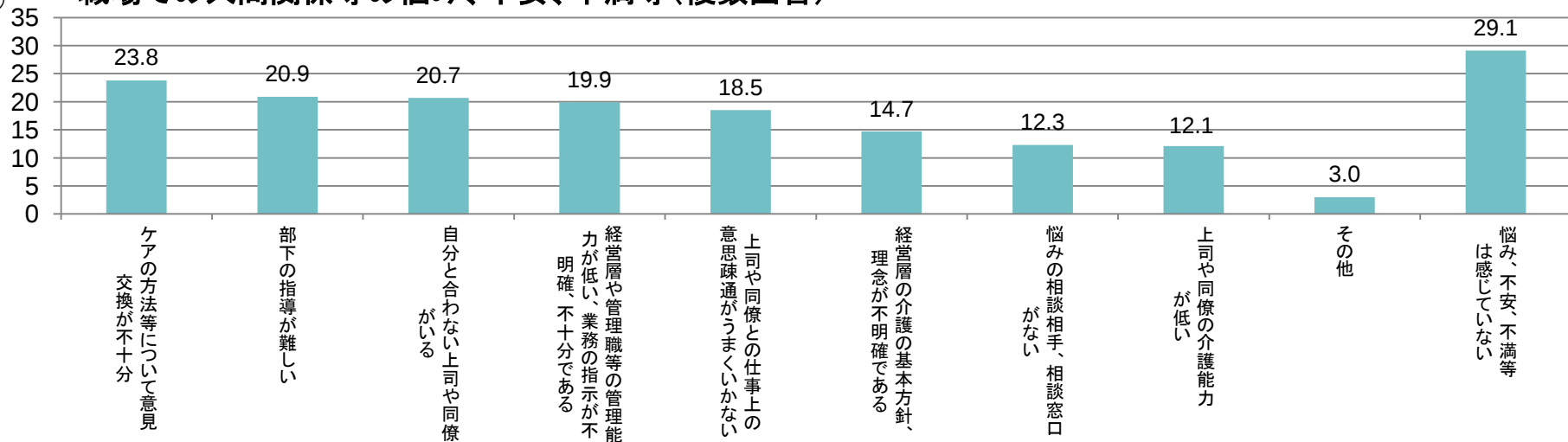
介護労働者の悩み・不安・不満等

(%) 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」

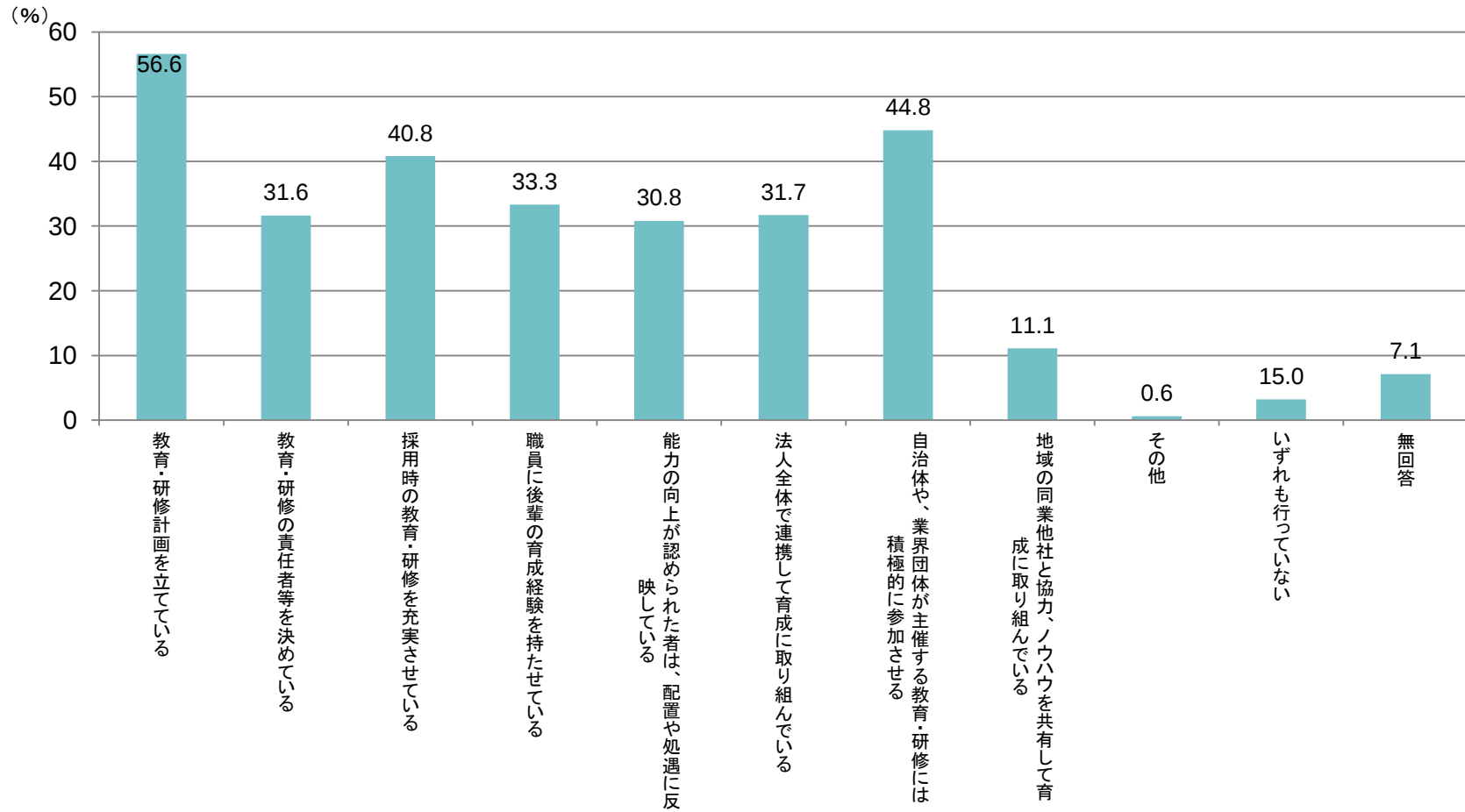
(%) 職場での人間関係等の悩み、不安、不満等(複数回答)



【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

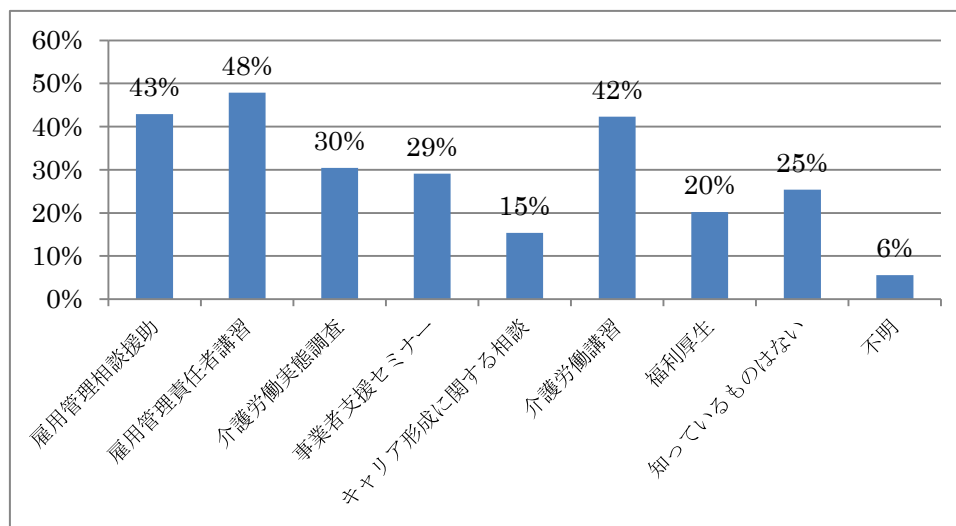
	実施日	所在地	形態	介護労働安定センターの支援内容	介護労働安定センターに求めること
事業所 A	11月28日	東京都	訪問系	○22年度各種講習会・相談などの事業案内 ○介護労働シンポジウムへの参加依頼 ○研修コーディネート事業説明・指導 ○ケアワーカー傷害補償手続の案内 など	○介護事故への対応支援 ○各都道府県にある拠点の維持
事業所 B	11月28日	千葉県	訪問系	○雇用管理・研修計画についての相談援助などを行い 就業規則を作成した	○対人技法の研修を実施してほしい ○介護労働者のメンタルヘルス対応
事業所 C	11月29日	神奈川県	施設系	○雇用管理責任者講習	○介護センターに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

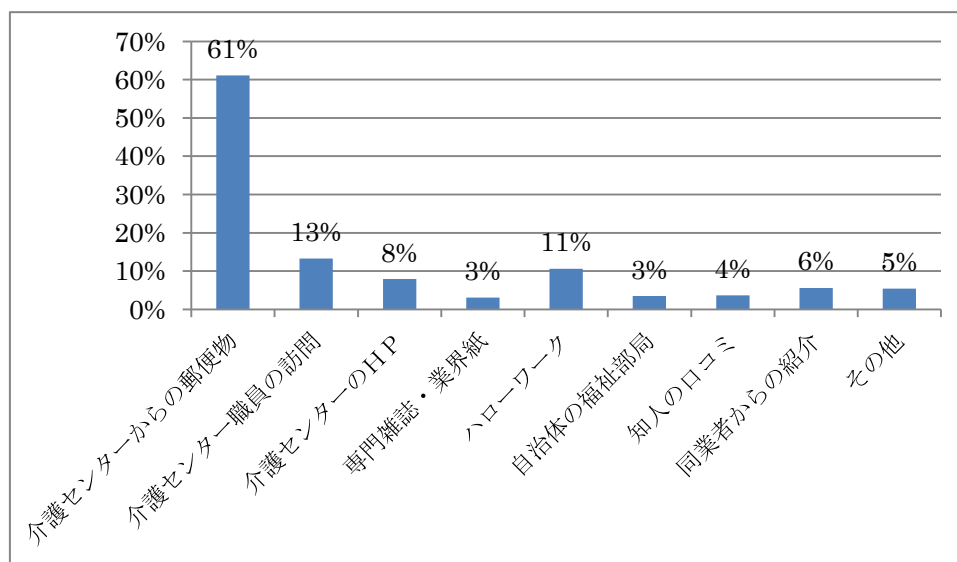
〈介護労働安定センターの認知度〉

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



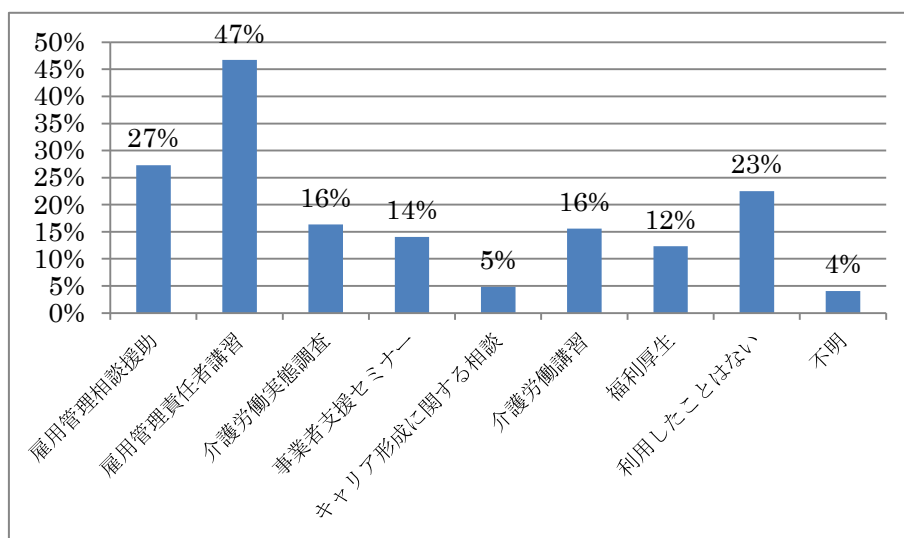
〈介護センターを知ることとなったきっかけ〉 知っているものがある事業所が回答



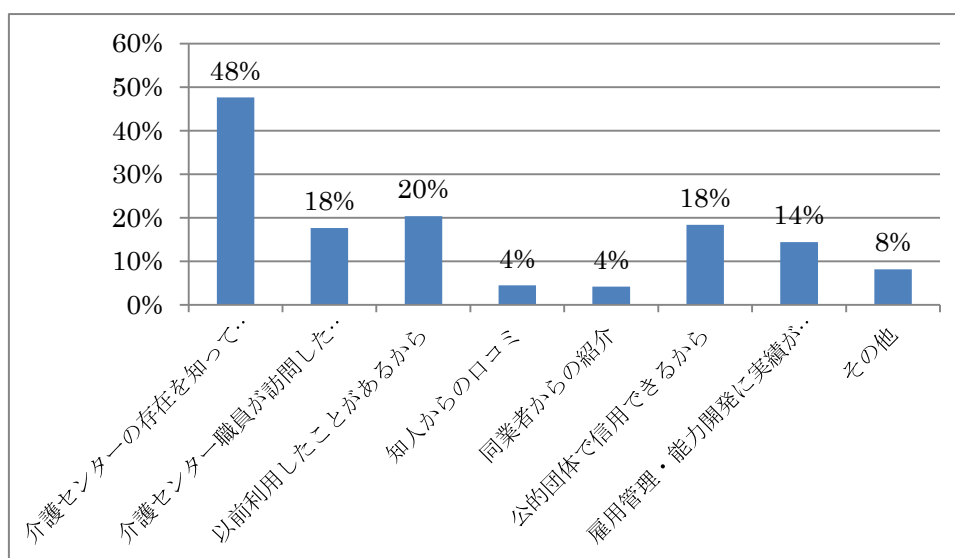
その他の記述

・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

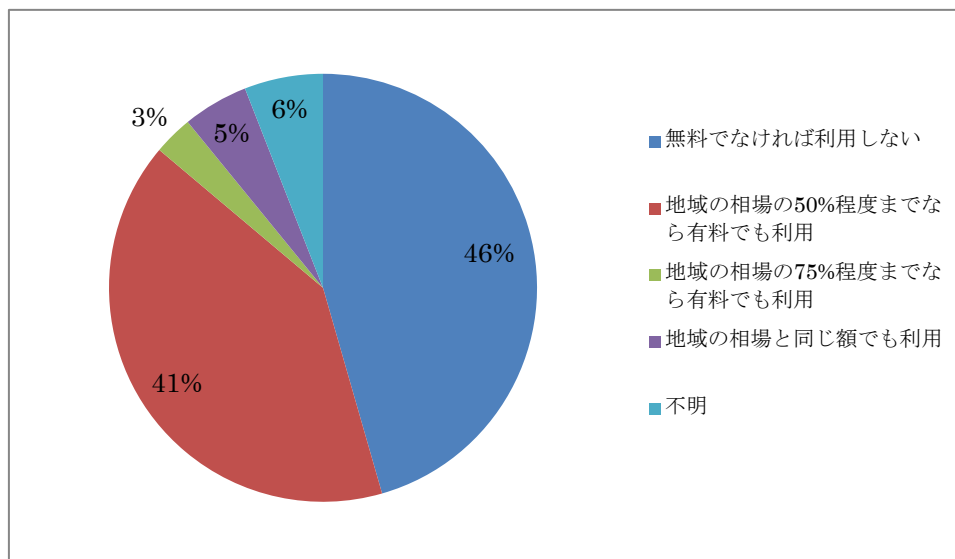
- ・受講したい講習だったから
- ・ハローワークから紹介されたから
- ・安価だったから
- ・無料だったから

〈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%

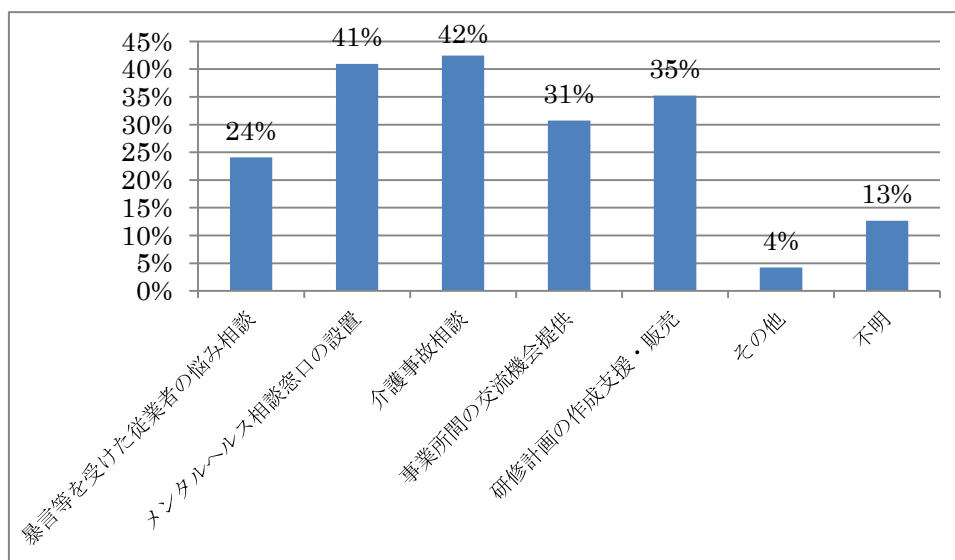
〈今後も介護労働安定センターを利用したいか〉「利用し満足した」事業所が回答
 今後も利用したい・・・93% 今後は利用したくない・・・4%
 不明・・・4%

〈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

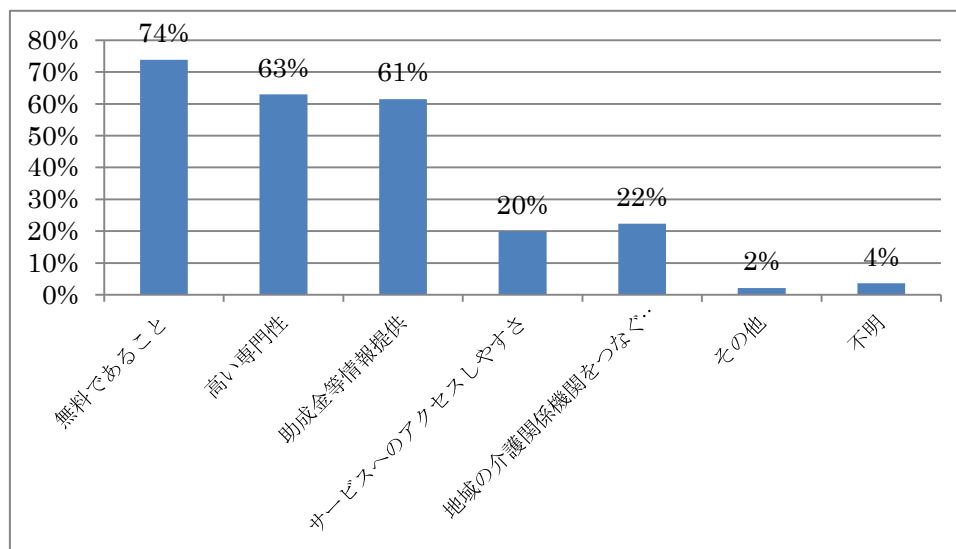
「今後も利用したい」事業主が回答



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

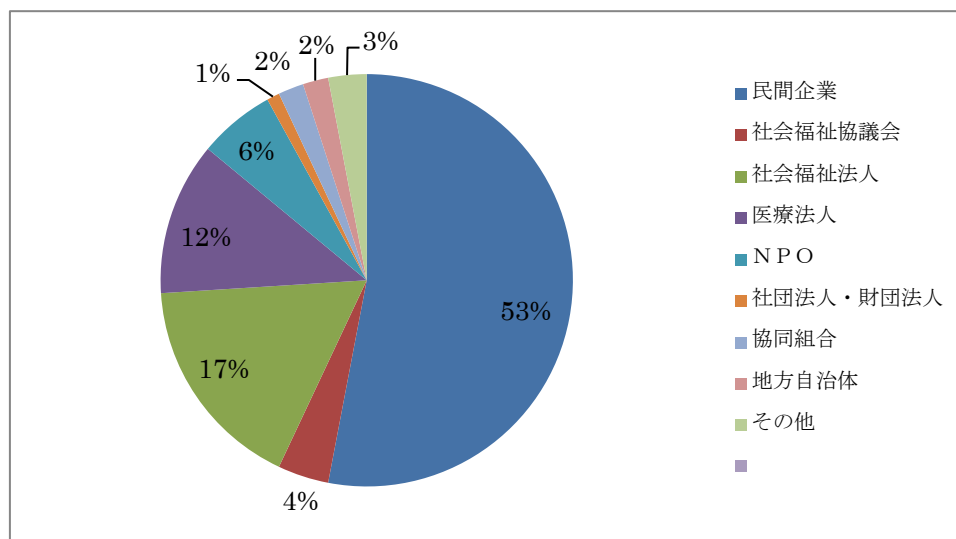
- ・小さな事業所は無料にしてほしい ・就業あっせん
- ・わからないことを明確に教えてほしい ・身近な機関であってほしい

調査対象事業所の概要

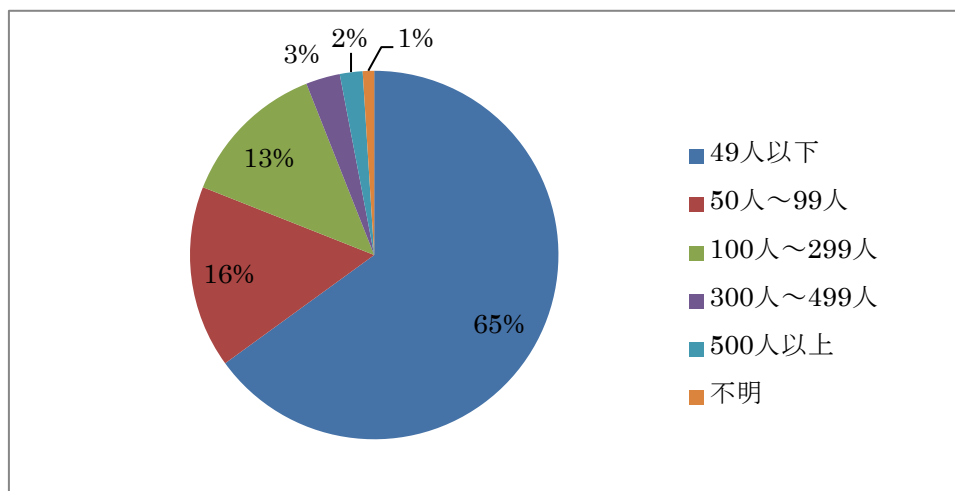
2,000 事業所に調査票を送付したところ、700 事業所から回答があった。

(有効回答数 697 事業所) 回答率 35.0%

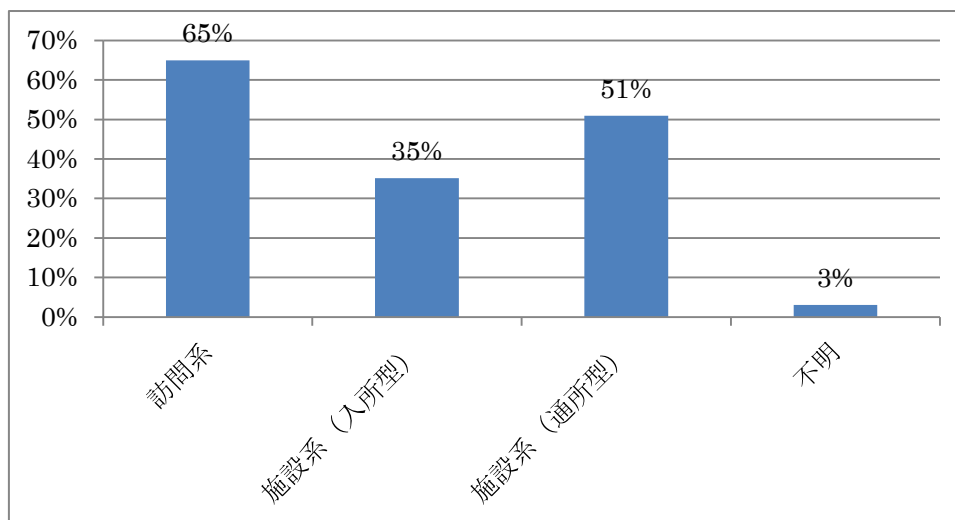
〈法人格（経営主体）〉



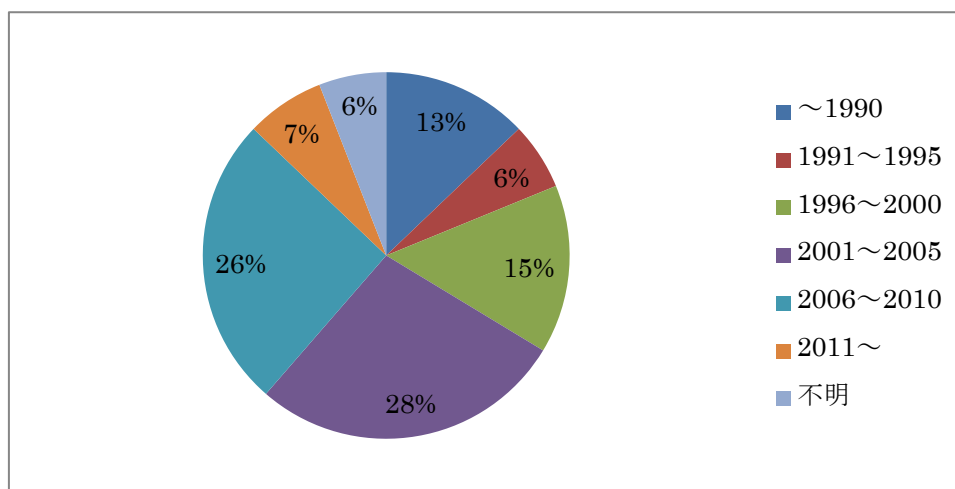
〈従業員規模〉



〈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

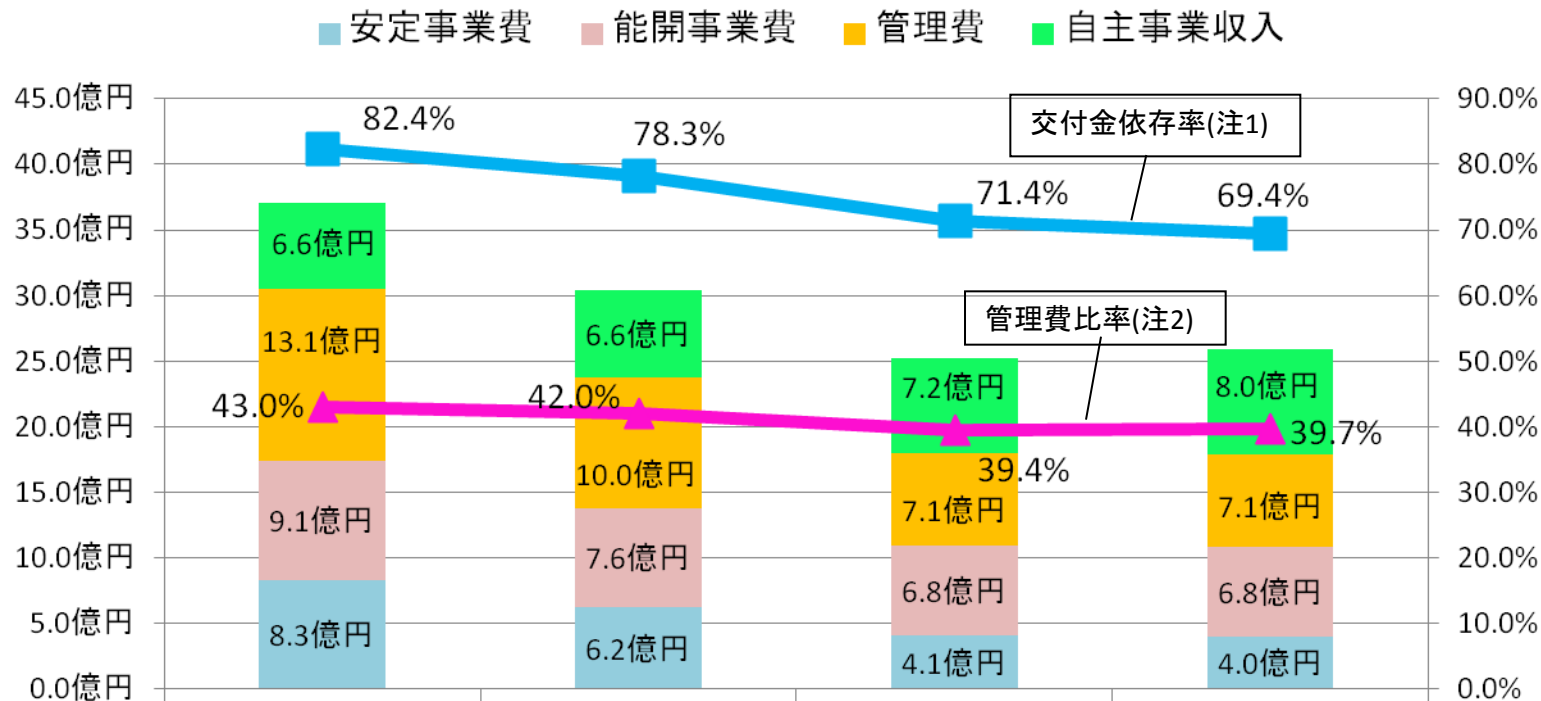
2・介護労働者能力開発事業

		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



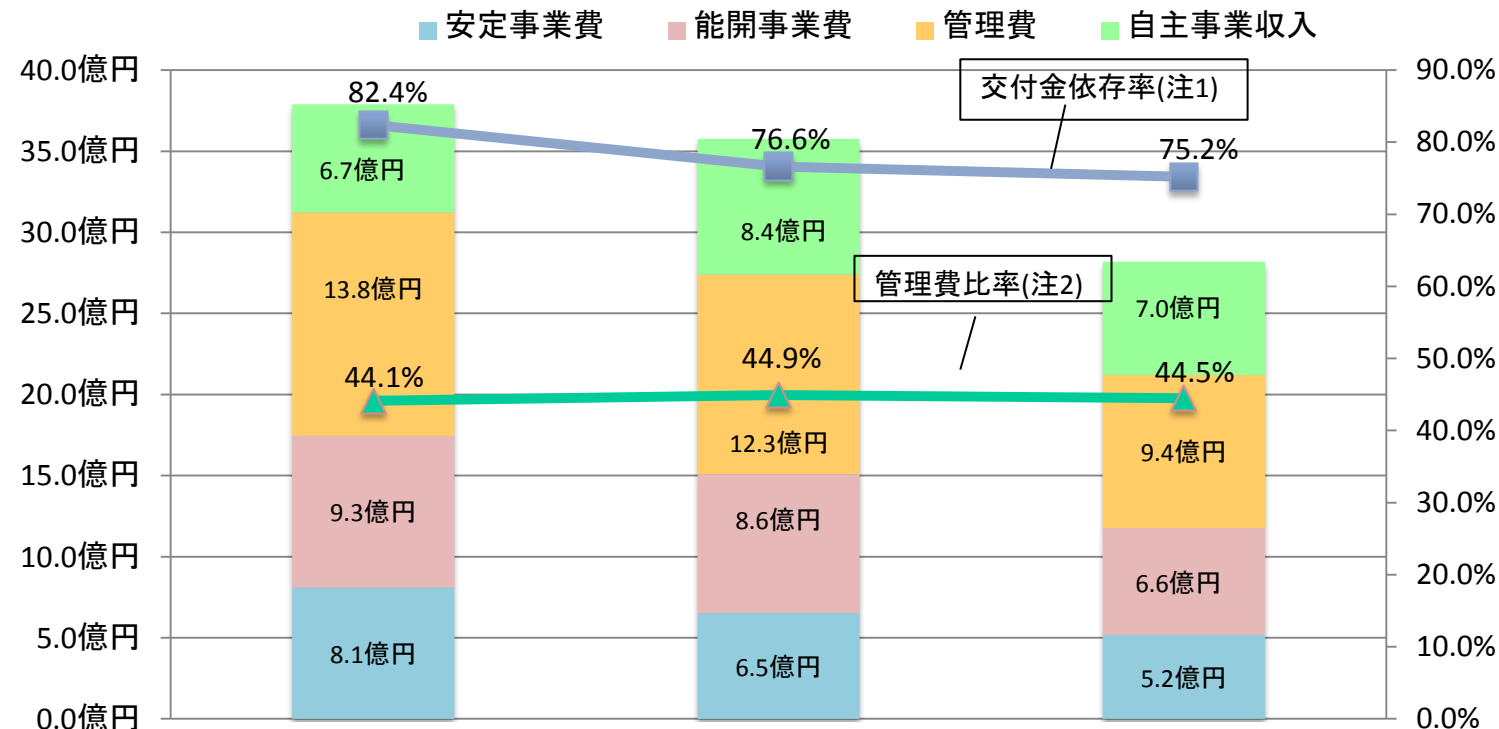
	21年度	22年度	23年度	24年度
自主事業収入	6.6億円	6.6億円	7.2億円	8.0億円
管理費	13.1億円	10.0億円	7.1億円	7.1億円
能開事業費	9.1億円	7.6億円	6.8億円	6.8億円
安定事業費	8.3億円	6.2億円	4.1億円	4.0億円
交付金計	30.5億円	23.8億円	18.0億円	17.9億円
年間収入計(注3)	37.0億円	30.4億円	25.2億円	25.8億円

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

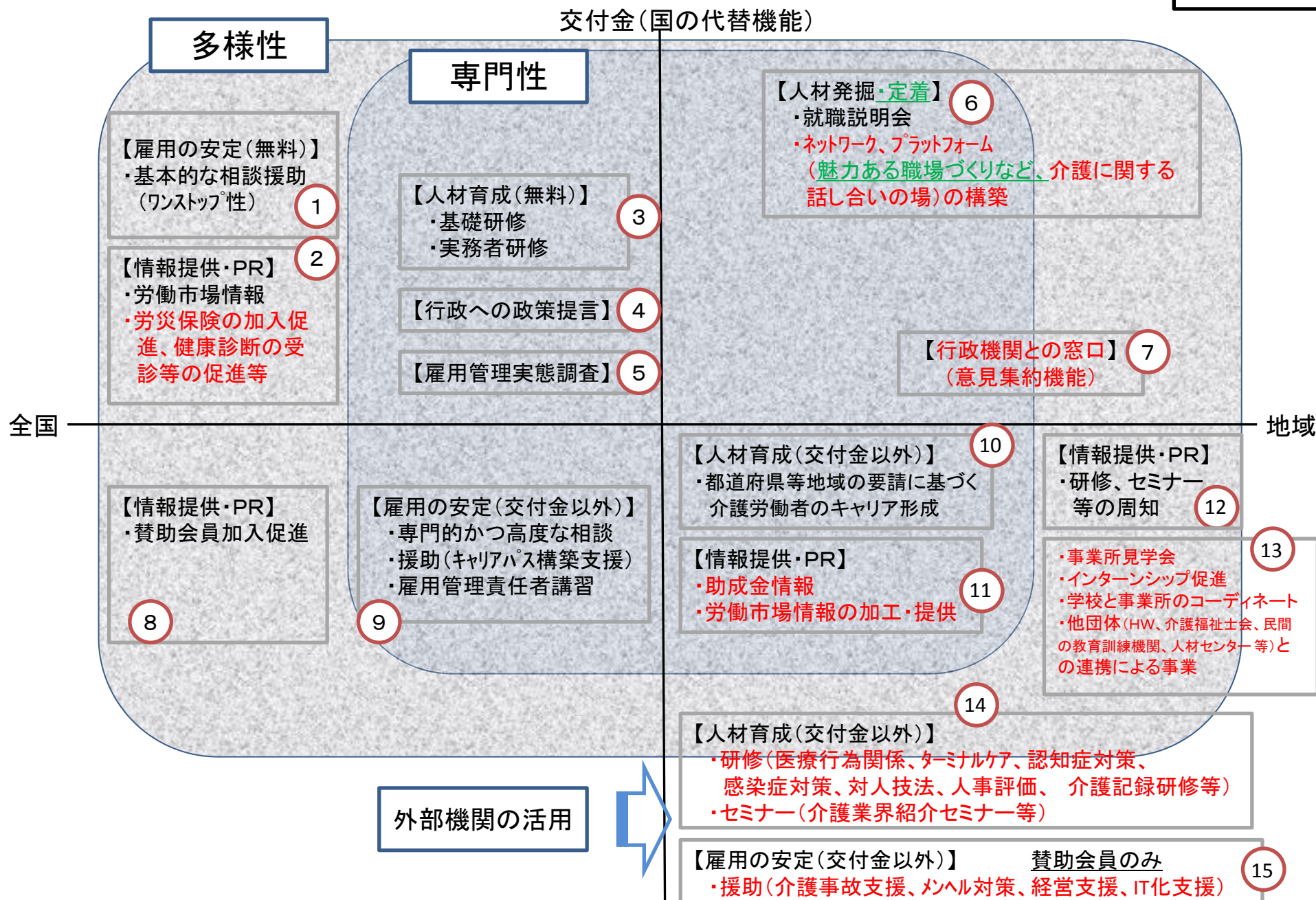


	20年度	21年度	22年度
自主事業収入	6.7億円	8.4億円	7.0億円
管理費	13.8億円	12.3億円	9.4億円
能開事業費	9.3億円	8.6億円	6.6億円
安定事業費	8.1億円	6.5億円	5.2億円
交付金計	31.2億円	27.4億円	21.2億円
年間収入計(注3)	37.9億円	35.8億円	28.2億円

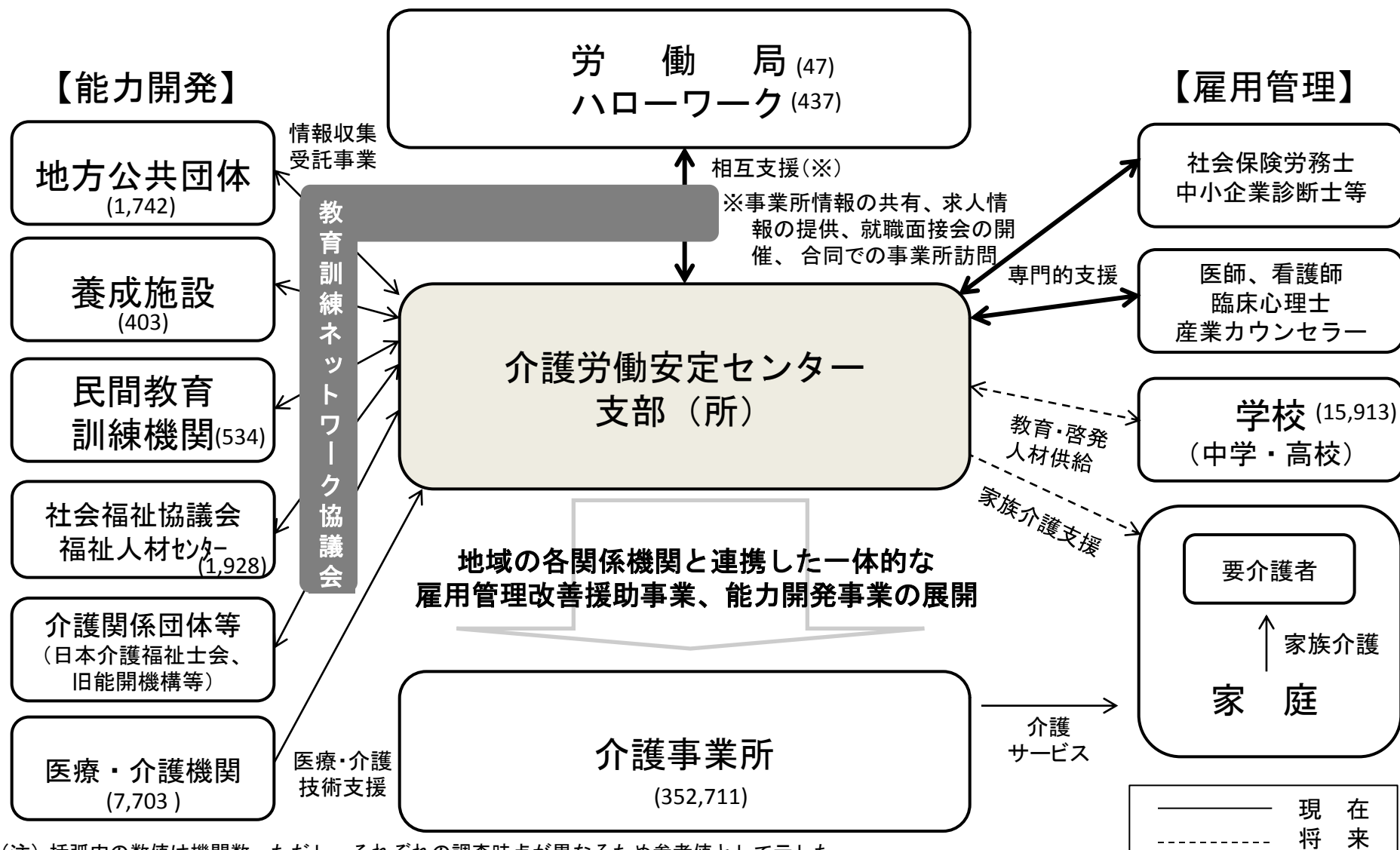
注1 年間収入に占める交付金額の割合

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。



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

