

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、行政〇Ｂ縮小の具体的な目標設定（平成 23 年度における行政〇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