

第6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26年11月13日（木）10:00～12:00

2. 場所

中央労働委員会事務局 第612会議室

3. 議題

- (1) 中間報告を踏まえて25年度以降に介護労働安定センターが実施することとされた事項の取組状況
- (2) 交付金依存体質の改善について
- (3) 介護労働懇談会の開催状況概要

4. 配付資料

- 資料1 中間報告を踏まえて25年度以降に介護労働安定センターが実施することとされた事項の取組状況
- 資料2 交付金依存体質の改善について
- 資料3 介護労働懇談会の開催状況概要
- 資料4 介護労働安定センターが行ってきた主な見直し等（参考1）
- 資料5 前回の検討会（平成25年3月4日）でご議論いただいた、中間報告を踏まえて25年度以降に介護労働安定センターが実施すること（参考2）

中間報告を踏まえて25年度以降に
介護労働安定センターが実施すること
とされた事項の取組状況

これからの介護労働安定センターの役割

【平成25年度の取組】

(1) センター職員の雇用管理相談機能における専門性の向上

- 民間や他の法人では対応困難な雇用管理の諸課題や、介護サービスの高度化・多様化に対応できる人材ニーズに応ずるため、センターと事業所との信頼関係に基づいて把握した情報をもとに、最新情報も加えた「雇用管理改善マニュアル」を作成して、相談援助のノウハウ向上に努めている。
- 全国単位、ブロック単位の担当者等の会議・研修を開催し、当該マニュアルを活用した具体的事例やノウハウの支部間での共有、活用にも努めている。
- 重点的取組

① 「内部研修の充実によりインストラクターの質的向上を図るとともに、相談時に用いる資料等を随時更新し多様な相談内容に対応する。」

- ➡ 雇用管理改善マニュアルを随時更新するとともに、ブロックでインストラクター研修を開催して、好事例の発表、テーマ別のグループ討議等意見交換を行い、専門家を活用した相談等を通じて蓄積された相談援助手法の習得・共有を図るなど職員の専門性の向上を図った。

(2) センター職員の能力開発機能における専門性の向上

- 事業主に対して在職者のキャリア開発に係る相談援助・情報提供等を行う「研修コーディネーター事業」について、担当職員（アドバイザー）と専門家（コンサルタント等）との連携強化、情報の共有化を図るとともに、支部において相談援助記録を蓄積し、好事例の集約・分類・整理を行い、情報を共有するなど専門性の向上に努めている。
- 新任アドバイザーに対する基礎的な集合研修のほか、全国単位、ブロック単位の担当者等の会議・研修を開催し、具体的事例やノウハウの支部間での情報の共有、活用にも努めている。
- 重点的取組

① 「能力開発事業については、地域のニーズや支部の体制に応じて優先度の高いものから実施する。」

- ➡ a 地域のニーズを事業所訪問相談時や在職者向け講習修了時のアンケートにより把握し、各支部において、ニーズに応じた講習を開発している。
- b 把握したニーズや相談内容について、アドバイザー会議等で情報共有して各支部において活用するなど専門性の向上に努めた。

(3) センターのデータベースの活用による専門性の向上

- 事業所訪問履歴、相談援助内容はデータベースとして蓄積（事業所台帳延25万事業所）し、これに新たな雇用改善情報も併せて提供することにより効果的な相談援助を行うなど、相談機能の専門性の向上に役立てている。
- 事業所へは、相談援助や各種研修等の機会を通じて、好事例、助成金、県等の訓練、介護保険等事業所が必要とする情報を提供している。
- 実績：25年度インストラクター相談援助件数 29,377件、25年度情報提供件数 30,112件
- 重点的取組

① 「雇用管理相談援助の好事例集を随時更新し、より効果的な相談援助手法の習得のほか、雇用管理相談への活用やホームページへの掲載を行う。」

- ➡ ホームページ（HP）に掲載している「職場改善好事例集」を毎年更新しており、このうち効果的な相談手法と思われる事例を編集してインストラクター研修のテキストとして活用する他、好事例集を相談・援助に積極的に利用するなど、より効果的な相談手法の習得に努めている。

(4) センターの情報提供における専門性の向上

- 事業所が必要とする情報を適宜提供するほか、より専門的な内容については、コンサルタント等の専門家、学識経験者等を講師とした事業主向けセミナーを開催し、センターの提供する情報の専門性を向上させている。
- 実績：25年度コンサルタントやヘルスカウンセラーによる相談件数 2,724件、25年度学識経験者等による事業主セミナー回数 252回
- 重点的取組

① 「介護労働実態調査、相談援助好事例集、介護事業所における事故事例集（傷害事故、賠償事故）等を活用した情報提供に努める。」

- ➡ a 介護労働実態調査の調査結果については、報道機関へ公表、HPへの掲載、広報誌へ掲載し事業所へ配布等により周知。
- b 地域別データは、支部HPで周知、事業所や関係団体、県議会等への情報提供、介護労働懇談会等各種会議で積極的な利用を行った。（再掲）
- c HPに掲載している「職場改善好事例集」を毎年更新しており、このうちより効果的な相談手法と思われる事例を編集してインストラクター研修のテキストとして活用する他、好事例集を相談・援助に積極的に利用するなど、より効果的な相談手法の習得に努めている。（再掲）
- d 介護事業所における事故防止について、保険会社との共催により事業所向けリスクマネジメントセミナーを実施した。

(5)介護労働者の研修における専門性の向上

- 介護労働者の専門性の向上のため、地域の事業主が求める高度かつ多様な研修については、支部が把握した地域ニーズに沿った在職者向け研修として、次の研修を実施している。
 - ・ 介護労働者のスキルアップ研修（短期専門講習、各種準備講習等）
 - ・ 事業所のニーズに応じたオーダーメイドの研修を事業所に出かけて行う出前講習（ケアサポート講習）
 - ・ 専門的な研修（喀痰吸引等研修、同行援護従事者養成研修、認知症介護実践者研修、医療的ケア50時間、医療的ケア教員講習会等）
 - 介護労働者の専門性向上のための研修実績：平成25年度研修実施回数 879回、受講者数27,823人

○ 重点的取組

- ① 「介護サービスの高度化・多様化への対応として、個別事業主の状況に応じたコースを設定する。」
- ② 「自主事業拡充のため、事業所の最近のニーズを踏まえた研修等の開発・提供により、多様な介護ニーズに対応する。」
 - a 喀痰吸引等研修や同行援護従事者養成研修、認知症介護実践者研修等、専門的かつ多様な研修の実施。
 - b 介護職員基礎研修等過去の制度に基づく研修修了者を対象に介護福祉士受験資格を満たすための実務者研修（医療的ケア50時間）を実施し、介護福祉士に求められる技能習得を支援する。
 - c 医療的ケア教員講習会開催による講師の確保にも努める。



喀痰吸引等研修や同行援護従事者養成研修等の各種指定養成研修、過去の研修修了者を対象に実務者研修（医療的ケア50時間）を実施するなど、個別事業主のニーズに応じて研修等を実施した。
近年の認知症・医療・医薬をテーマとした講習ニーズの高まりを踏まえ、認知症・薬の知識に関する書籍を刊行し、当該書籍を活用した講習を次年度以降に実施することとしている。

平成25年度に重点的に取り組んだ専門的かつ多様な研修

研修内容	実績	
	平成24年度	平成25年度
喀痰吸引等研修		
a 同行援護従事者養成研修	53回 1,390人	59回 1,390人
認知症介護実践者研修		
b 実務者研修（医療的ケア50時間）	1回 30人	34回 609人
c 医療的ケア教員講習会	4回 78人	8回 72人
合 計	62回 1,732人	119回 2,755人

【平成26年度以降に取り組むこと】

- センターの事業相互の関係性を高める
 - ・ 新たな介護の人材育成として、雇用管理事業と能力開発事業のこれまで以上の連携を検討する。
 - ・ センターが行う各種事業（サービス）を関連させ、一元的に提供できるよう検討する。
 - ・ 事業相互が関係性を持つ事業計画を策定する。
- 情報提供における専門性の向上
 - ・ 蓄積された相談援助事例、入手情報の分類・整理によりFAQの作成・配布を検討する。また、介護関連の新規情報も提供し、より効果的な相談援助を実施する。

地域における関係機関との連携

【平成25年度の取組】

- (1) 地域における関係機関との連携（プラットフォームの設置「介護労働懇談会」）
 - 地域に存在する限り多くの介護関係機関等が連携して、各地域における介護労働の現状と課題、展望等について情報交換、議論を行い、相互支援のできる「ネットワーク」の構築等を図る。
 - 重点的取組
 - ① 「地域の実情にに合わせて実施し、概ね7月末までに開催する。」
 開催初年度であり、各支部は、労働局、県をはじめとして各団体・機関を訪問して趣旨説明を行い参加依頼するなどして、関係機関の連携・協力のもと概ね7月末までに実施した。
 実績：平成25年度開催実績 66回開催 平成26年度計画 94回開催（各支部年2回開催）
 - ② 「関係機関が連携して、合同面接会や「介護の日」に協力して活動等を行う。」
 11月11日の「介護の日」の前後に全国のハローワークが実施した「介護就職デイ」での取組において、相談窓口を開設し、介護事業所や求職者への情報提供・相談援助を実施するなど連携・協力を図った。
 - ③ 参加機関に対して実務者研修の普及に係る情報を含め、センターの事業全般について情報提供した。
 - 開催後の実績例
 - ・ 県が中心となって、懇談会参加団体の意見を反映した「介護職員サポートプログラム」が策定された。
 - ・ 参加団体相互の情報交換・共有のため「介護労働懇談会メンバーズサイト」を設置した。
 - ・ 参加団体の取組やスケジュール等の情報や活動概要をまとめた介護労働懇談会のリーフレットを発行した。

【平成26年度以降に取り組むこと】

- 以下の事項について、懇談会の主なテーマとする。
 - ・ 人材確保のための介護労働のイメージアップ(啓蒙活動)
 - ・ 人材発掘・定着・育成のための取組み(高校とのパイプ役、事業所見学会・インターンシップ等)
 - ・ 自治体と地域の事業主団体とのパイプ役を担う体制の確保
 - ・ 雇用管理改善に役立つ助成金の活用促進
 - ・ ホームページを活用した介護事業所に向けたワンストップサービスの提供
- 平成25年度の開催結果を踏まえ各支部において2回以上開催する。

【平成25年度の取組】

(1) 研修

- 介護人材を発掘・育成し、定着を促すため、地域、事業所のニーズに応じて幅広く研修を実施。
- [初任者研修等の新たな人材確保を目指す基礎的な研修から、介護福祉士資格取得に必須の実務者研修、介護労働者のスキルアップ]
- 重点的取組
 - ① 「介護事業主が求める多様かつ高度な研修を実施する。」
 - ② 「初任者研修、実務者研修による介護福祉士資格者の増加及び教員確保に必要な専門的研修を実施する。」
- ◆ 以下のとおり介護労働講習（交付金事業）に加え、自主事業として幅広く研修を実施した。

	研修内容	実績
交付金事業	介護労働講習（実務者研修を含む）	47回 1,603人
	基礎的な研修（自治体等から受託した初任者研修等の求職者等を対象とした研修）	33回 600人（初任者研修22回 468人、実務者研修11回 132人）
	介護労働者のスキルアップ研修（短期専門講習、各種準備講習等）	395回 15,932人
自主事業	事業所のニーズに応じたオーダーメードの研修を事業所に出かけて行う出前講習（ケアサポート講習）	365回 9,136人
	専門的な研修（喀痰吸引等研修、同行援護従事者養成研修、認知症介護実践者研修、医療的ケア50時間、医療的ケア教員講習会等）	119回 2,755人（研修111回 2,661人、講習会8回 94人）
	自主事業の合計	912回 28,423人

【平成26年度以降に取り組むこと】

- 高校とのパイプ役
 - ・ ハローワークと連携・協力の上、介護事業主による高校生に対する職業講話・事業所見学会を実施する。
 - ・ 地域のニーズに応じ、年間を通じて支部の体制の可能な範囲で実施。
- 事業所見学会・インターンシップ
 - ・ 介護労働懇談会（プラットフォーラム）において見学先事業所・インターンシップ先事業所の確保、実施に関する検討を行う。
 - ・ 地域のニーズに応じて、年間を通じて支部の体制の可能な範囲で実施。

交付金依存体質改善

自主事業の拡大

【平成25年度の取組】

(1) ニーズに沿った多様かつ専門的な研修コースの設定

○ 重点的取組

① 「介護事業所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する。」

➡ a 介護労働者のスキルアップ研修（短期専門講習、各種準備講習等。事業所のニーズを分類して傾向を把握・分析し、各支部で着実に開催。）

実績：平成24年度 429回 17,556人 103,174千円 → 平成25年度 392回 15,593人 87,002千円

b オーダーメイド型の出前講習（ケアサポート講習。事業所の要望に沿った講習で、助成金の活用を提案して積極的に実施。）

実績：平成24年度 341回 8,757人 58,878千円 → 平成25年度 365回 9,136人 82,789千円

c 専門的な研修（喀痰吸引等研修、医療的ケア等。介護技術の高度化・多様化に対応するとともに資格取得を支援する研修を積極的に実施。）

実績：平成24年度 58回 1,498人 19,500千円 → 平成25年度 112回 2,207人 71,608千円

(2) 都道府県等が行う介護分野に係る公募事業の積極的受託

○ 重点的取組

① 「都道府県の実施する研修（公募型）については、介護労働者のキャリア形成及び介護ニーズへの対応の観点から積極的に受注に努める。」

➡ a 都道府県等における介護人材育成方針や公募情報を入手し、積極的に競争入札に参加した。

実績：平成24年度 29回 1,159人 174,987千円（回数内訳：基礎研修17回、ヘルパー2級6回、都道府県指定講習等6回） →

平成25年度 43回 1,487人 118,906千円（回数内訳：初任者研修22回、実務者研修11回、都道府県指定講習等10回）

b 平成25年度補正予算で1,020億円積み増しとなった都道府県の基金を財源とする「地域人づくり事業」について、都道府県等から情報収集等を行い、平成26年度の事業受託のための検討、調整等を開始した。（平成26年度実績：事業受託 4支部、応札予定 2支部）

(3) 賛助会員加入促進

○ センターの事業概要・会員特典等をまとめたチラシを作成・配布することにより、広報に努めている。

○ 重点的取組

① 「会員となるメリットの周知の強化。」

➡ センターが指定する講習の割引制度を会員特典として新たに設け、これらの特典をホームページやリーフレットで周知した。

センター機関誌「月刊ケアワーク」（介護現場で必要とされる知識や介護にまつわる最新情報がコンパクトにまとめられた情報誌（有料）。

賛助会員には無料配布。）にメリット等の情報を掲載し、相談等で事業所訪問した際、機関誌を贈呈し加入促進を図った。

会員口数実績：平成24年度末 2,614口 → 平成25年度末 2,685口

【平成26年度以降に取り組むこと】

○ 都道府県等が行う介護分野に係る公募事業の積極的受託…都道府県や市区町村が、雇用の拡大や処遇改善に関する取り組みを、地域の企業・団体などに委託して実施する「地域人づくり事業」について、介護分野の人手不足対策等の事業があった場合は積極的に応じる。また、「地域人づくり事業」以外にも、県の予算等による能力開発、職場改善に係る事業について入札に積極的に参加する。

○ 一般企業の主に高齢の労働者を対象とした講習への取組…介護離職の防止のみならず、退職後の介護分野への人材還流を促す観点から基礎的な介護技術や知識に関する講習を積極的に実施する。

○ 事業主ニーズに応じた情報提供の実施…介護分野の事業所における賃金、福利厚生、研修制度の有無など、事業主が求める情報を的確に提供する。

○ 賛助会員加入促進…引き続き機関誌「月刊ケアワーク」を非会員事業所訪問等の際に贈呈して、会員のメリット及びセンターの事業等を案内し、加入促進を図る。また、会員間の交流（意見交換等）を行う場として賛助会員交流会を開催。

○ 専門的かつ高度な内容の相談を自主事業化…相談内容の専門度合、対応者（職員、委嘱専門家）別に相談事例を整理・分類し、専門家が行う相談の有料化については継続して検討する。

交付金用途の特化・重点化

【平成25年度の取組】

(1) 雇用管理相談の特化・重点化（国の代替機能の再掲）

- 介護労働者の確保・定着に資するため、平成25年度も引き続き、インストラクター等々のセンター職員及び事業所の状況に合わせて社会保険労務士等の専門家も加わった相談の実績：平成24年度 2,545件 35,301人 → 平成25年度 2,724件 42,338人

○ 重点的取組

- ① 「離職率が高い傾向にある小規模（20人以下）、開設間もない3年未満の事業所への相談割合を全相談援助件数5割とする。」
 ➡ 平成25年度実績：51.8%（8,871/17,110件）
- ② 「課題等に直面している事業所への相談（フォローアップ訪問）割合を全相談援助件数の2割とする。」
 ➡ 平成25年度実績：32.5%（5,554/17,110件）

(2) 能力開発事業の特化・重点化

- 介護サービスに係る需要の増加及び高度化、多様化に対応するため、研修コーディネーター事業及び介護労働講習を引き続き実施。

○ 重点的取組

- ① 「個別事業主の状況に応じた能力開発計画・キャリアプランの作成支援、キャリアコンサルタントの活用による相談に重点的に取り組む。」
 ➡ 事業主に対して在職者のキャリア開発に係る相談援助・情報提供を行う「研修コーディネーター事業」について、担当職員（アドバイザー）と専門家（コンサルタント等）との連携強化、情報の共有化を図り、個別事業主の状況に応じて専門家を活用した相談・援助に重点的に取り組んだ。
 実績：専門家を活用した能力開発計画に係る相談実績：平成24年度 1,058件 → 平成25年度 1,124件
- ② 「介護労働講習については、基礎的な知識及び技能の付与から、専門的な職業人に必要な実践力の修得ができるものにシフトさせる必要がある。」
 ➡ a 24年度のモデル事業を踏まえ、これまでの基礎的な研修から、実務者研修を含む、実践的能力の修得を目指した研修に特化した。
 b 介護分野において顕在化している人手不足・人材不足に対応するため、対象者を主に他産業から離職者へ特化した。

(3) ニーズに応える調査研究の実施（国の代替機能の再掲）

- 平成25年度も引き続き、介護労働の実態を的確に把握し、雇用管理改善の基礎資料に資するための調査を実施。

○ 重点的取組

- ① 「経年変化の把握に重点を置いた「定例調査」の継続の実施」 ➡ 事業所及び労働者を対象として、離職・定着状況、賃金等について調査を行った。「重要課題など時宜にかなったテーマに焦点を当てた「特別調査」の実施」 ➡ 平成25年度は「介護事業所における採用・定着管理に関する実態調査」をテーマとして実施した。
- ② 「報告書は、加工・集計にとどまらず分析を加える他、地域別データとして活用することとする。」
 ➡ a 平成25年度は、「人材確保と離職率に係る要因」について分析した。
 b 地域別データの活用は、支部HPで周知、事業所や関係団体、県議会等への情報提供、介護労働懇談会での利用等、積極的な活用を行った。

【平成26年度以降に取り組むこと】

- 雇用管理相談の特化・重点化……ハローワークの協力の下、離職率の高いと思われる事業所に対しては個別計画を立てて雇用管理相談を実施する（国の代替機能の再掲）。

交付金依存体質の改善について

第6回介護セン
ター検討会資料2

予 算	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
交付金収入A	30.5億円	23.8億円	18.0億円	17.8億円	17.6億円	17.6億円
年間収入 B	37.0億円	30.4億円	25.2億円	25.8億円	26.5億円	26.4億円
交付金依存率A/B	82.24%	78.15%	71.31%	69.14%	66.63%	66.57%

○ 平成25年度予算において、交付金依存率は「中間報告」で目安とされている「年間収入の3分の2を下回る状態」となっている。

決 算	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
交付金収入A	27.4億円	21.2億円	15.6億円	16.6億円	16.2億円
年間収入 B	35.8億円	28.2億円	23.7億円	25.2億円	23.8億円※1
交付金依存率A/B	76.64%	75.19%	65.97%	65.99%	68.15% ※2

※1 賛助会員会費の計上方法については、24年度までは会費の入金があった年度で収入に計上し、25年度からは会費の対象年度で収入に計上しているが、本資料の「平成25年度年間収入」は24年度までの方法により作成した。

※2 参考：投資活動収入も自主事業収入として年間収入を算出すると約23.9億円となり、交付金依存率は67.76%となる。

○ 決算ベースでは、交付金依存率が平成22年度まで75%を上回っていたものの大幅に改善が進み、平成23年度、平成24年度と「年間収入の3分の2を下回る状態」となった。

○ 平成25年度は、以下の事情から自主事業収入が減少したことに伴い、交付金依存率が68.15%と3分の2をわずかに上回る状態となったものの、過去に比べれば大幅に改善が図られている。

○ なお、平成26年度に成果が見込まれる自主事業拡大等の取組もあることから、平成26年度の状況を踏まえた判断が必要。

《自主事業収入の減》

平成24年度 8. 6億円 ➡ 平成25年度 7. 6億円 (▲1. 0億円)

【主な減少要因】

① 図書販売収入の減

- 平成24年度 2. 5億円 ➡ 平成25年度 1. 8億円 (▲0. 7億円)
- ・ 「訪問介護員養成研修(2級課程)」 「介護職員基礎研修」が、「介護職員初任者研修」「実務者研修」へと、制度が切り替わった初年度ということもあり、十分に世の中に浸透していなかったこと。
 - ・ 「訪問介護員養成研修(2級課程)」から「介護職員初任者研修」への制度切り替わりに伴い、修了評価試験が必要となるなどの変更が生じたため、「訪問介護員養成研修(2級課程)」に対する駆け込み受講が生じ、その反動が平成25年度に生じたことなどが考えられること。
 - ・ 雇用情勢の回復に伴い、公的訓練の受講者数が減少傾向にあること。

介護分野	平成24年度	平成25年度	増減
(参考)			
公共職業訓練受講者数	29,863人	25,894人	▲3,969人(▲13%)
求職者支援訓練受講者数	10,231人	4,935人	▲5,296人(▲52%)

② 都道府県等からの受託収入の減

- 平成24年度 1. 7億円 ➡ 平成25年度 1. 2億円 (▲0. 6億円)
- (平成24年度 2級 6件 121人、基礎 17件 554人、都道府県指定講習等 6件 484人 → 平成25年度 初任者 22件 468人、実務者 11件 132人、都道府県指定講習等 10件 887人)
- ・ 受託件数や受講者数は増えたものの、訓練期間の短い研修(初任者研修、学校法人から受託した実務者研修等)が多く、受託収入額が減となったもの。

○ 26年度の自主事業の拡大の取組

① 都道府県等が行う公募事業の積極的な受託

都道府県、関係団体等の公募情報入手し、積極的に競争入札に参加し受託に努める。

平成25年度受託実績 1.2億円 ➡ 平成26年度計画 1.7億円

・雇用管理改善事業等に係る都道府県等地方自治体からの受託

「地域人づくり事業」等の地方自治体からの受託

平成26年度計画 受託4支部(他に受託見込2支部) 0.3億円

・能力開発事業に係る都道府県等地方自治体及び関係団体等からの受託

都道府県・NHK学園からの実務者研修の受託、都道府県等の初任者研修の受託

平成25年度実績 43回 1,487人 1.2億円 ➡ 平成26年度計画 61回 2,038人 1.4億円

② 地域ニーズを踏まえた資格取得や介護サービスの質の向上を目指した講習の実施 資格取得支援や在職者の能力向上のための講習の実施に努める。

平成25年度有料講習実績 2.4億円 ➡ 平成26年度計画 3.3億円

・介護福祉士養成のための実務者研修・介護福祉士試験準備講習等

平成25年度実績 144回 3,605人 0.8億円 ➡ 平成26年度計画 151回 5,747人 1.8億円

・在職者の技能向上のための講習(短期専門講習、ケアサポート講習)

平成25年度実績 647回 21,733人 1.3億円 ➡ 平成26年度計画 510回 17,736人 1.1億円

③ 賛助会員加入促進

広報活動を通じて、センターの事業・会員特典の周知、情報の提供を行い、賛助会員の新規及び継続加入促進に努める。

平成25年度実績 2,685口 49百万円 ➡ 平成26年度計画 2,914口 52百万円

・事業概要・特典等をまとめたチラシや機関誌「ケアワーク」を事業所訪問等の際に配布・贈呈。

・会員間の交流(意見交換等)を行う場として賛助会員交流会を開催。(平成26年度計画 15支部)

介護労働懇談会の開催状況概要

○平成25年度の実施

【開催実績】

実施方式	実施支部数	実施回数（延べ）
単独開催	30支部	延べ36回開催
共同開催	15支部	延べ26回開催
単独及び共同開催	2支部	延べ 4回開催
合 計	47支部	延べ66回開催 参加団体総計1,055団体 約16団体／回

【運営方法】

- （1）懇談会のより効率・効果的な運営を図るために、懇談会の運営方法、参集メンバーの範囲等について、行政機関と調整を行い、地域によっては、既存の同種会議との同時開催とすることが、より効果・効率的な運営が可能であると判断される場合は同時開催（共同開催）で実施した。
- （2）参加団体からの活発な意見や議論の集約のために「全体会議とテーマ毎に参加団体を分ける分科会を設ける。」など工夫した。（3支部）

【介護労働の現状の問題点及び課題や各地域での取組事項等】

初年度であり、参加団体の事業の紹介等に時間を要した面が見られた。参加者からは人材不足・人材の掘り起しなどの人材確保等や労働環境・雇用管理等に関する意見が多かった。

	【人材確保等】	【労働環境・雇用管理等】
現状の問題点及び課題	・景気好転・失業率低下により、優秀な人材が他業界に流れ、介護業界での採用が難しくなっている。 ・介護福祉士養成学校の中には、定員割れのところもあり、今後の人材確保に大きな危機を感じている。人材確保のためには、若い世代に向け、「介護の魅力」を広げていくことが必要で、介護の魅力を伝えるための介護職紹介映像づくり等を考えていく必要がある。 ・若い母親に働いてもらうためには、ライフスタイルに合わせた雇用条件を考える必要がある。 ・介護福祉士養成体系が変わることによって、介護職を希望する者が減るのではないかと心配している。	・事業主と運営方針の違いなどで辞めるケースが多い。離職防止には、労務管理体制の整備等、労働法に基づいた職場改善の取り組みも必要ではないか。 ・事業所規模の格差が拡大し、それに伴い、技量や従業員の待遇の格差も拡大傾向にある。 ・スキルアップのため研修を受講する際、職員が有休を使い、受講料も自己負担にせざるを得ない事業所がある。労働者のスキルアップや事業主の負担軽減のためにも、助成金制度をより使いやすいものにしてほしい。 ・定着・育成には現場の長の力量が重要だが、その職位の人間が育っていない。何らかの研修等が必要ではないか。 ・中間管理職の離職が目立ってきているため、対策が必要ではないか。 ・訪問介護の現場は単独行動が多く、孤立感を感じている職員も多いため、悩みを打ち明けられるような“場づくり”が必要だと思う。 ・3年前からキャリアパスの導入に取り組み、事業所単位ではばらつきがあるが、職員の定着率の向上やモチベーションの向上などの成果に結びついている。 ・センター委嘱の雇用管理コンサルタントによる労働条件改善のためのセミナーを労働基準部と合同で開催した。 ・ハローワーク担当者による助成金制度の活用促進とコンサルタントによる労務講習を行った。
各地域での取組事項・対策等	・早い段階から介護に興味を持ってもらうように、中高生を対象に、学校への出張講習・出前講座など介護職場のPRを行っている。 ・潜在有資格者支援に対する福祉人材コーナーでの職業相談や職場見学会、再就業支援研修の実施などの就職支援の取り組みを行っている。 ・「介護の日」を利用して介護事業者向けの就労につながるようなセミナーや職員向けのスキルアップ講習のほか、求職者向けの相談コーナーの開設や合同求人（就職）説明会等のイベントに取り組んでいる。	

【懇談会を終えた実績等】

- (1) 「介護職員サポートプログラム」の策定（平成26年3月）（山形県）
関係機関・団体の取組みを含め、介護職員の育成・確保等に関して、達成目標を定め、介護職員を総合的にサポートする施策等を取りまとめたもので、介護労働懇談会参加団体の意見等が反映された。
これを受け、介護職としてのキャリアアップ及び雇用環境の改善に向けた各種支援策を実施するため、当センターにおいても、以下の事業を実施する。
 - ・ 実務者研修や介護技術・知識向上研修を引き続き実施する。
 - ・ 職員の処遇改善を含め、職員の定着を促進する対策等について、経営者を対象とした研修を実施する。
 - ・ 経営者の意識改革及び事業経営の見直しを行い、健全な経営により就労環境の改善を図るため、中小事業者へ中小企業診断士（社会保険労務士）等の派遣を行う。
- (2) 「介護労働懇談会メンバーズサイト」の設置（東京、埼玉）
参加団体の相互の施策、情報交換・共有の観点から、参加団体の活動概要及びURLの紹介を行っている。
- (3) 介護労働懇談会のリーフレットの発行（静岡）
参加団体が実施する就職支援の取組やイベント、セミナーの内容・スケジュール等の情報及び参加団体の活動概要を取りまとめた。

○平成26年度の運営等（主なテーマ）

主に以下のテーマについて取り組む。

- (1) 人材確保のための介護労働のイメージアップ（啓蒙活動）
（体験ビデオ、ポスター、チラシの配布、TV広報、出前講座等）
- (2) 人材発掘・定着・育成のための取組
（特に、若い世代向けとして、高校とのパイプ役、事業所見学会、インターンシップ）
- (3) 自治体と地域の事業主団体とのパイプ役を担う体制の確保
- (4) 雇用管理改善に役立つ助成金の活用促進
- (5) ホームページを活用した介護事業所に向けたワンストップサービスの提供
- (6) 「介護事業所における中間管理者層のキャリア形成に関する研究会」の成果（平成27年3月）についての情報提供

介護労働安定センターが行ってきた主な見直し等（参考1）

1 組織のスリム化

①職員数（常勤、非常勤、本部、支部）

【平成21年度（10月1日）→平成26年度（10月1日）】 417人→289人

②理事長・監事を公募し、平成22年7月より役員全員民間化

③国家公務員OB数【平成21年度（10月1日）→平成26年度（10月1日）】 86人→ 12人

2 賃借料の削減

本部・支部の移転を実施【平成21年度2月～平成22年度6月】

賃借料 移転前4.0億円→移転後1.5億円

3 財政支出の削減

交付金予算の削減【平成21年度→平成26年度】 30.5億円→17.6億円

4 その他

①介護雇用管理制度等導入奨励金の廃止【平成23年度】

②介護雇用管理助成金の廃止【平成24年度】

前回の検討会(平成25年度3月4日)でご議論いただいた、
中間報告を踏まえて25年度以降に介護労働安定センターが実施すること(参考2)

凡例 ●25年度も24年度同様に取り続き実施すること
◎25年度に特に重点的に取り組むこと
○26年度以降に取り組みむこと

中間報告の項目	番号	記載されている事項 (事業名)	25年度以降にやること(Pは中間報告の中で記述されている部分)		補足の事項
			具体的記載内容	取組方針	
4. これからの介護労働安定センターの役割	(1) 国の代替機能	雇用管理相談の実施	- 今後とも引き続き実施(P11)。 - 介護労働者の定着を図るためには魅力ある職場作りが重要であるので、事業主を支援するきめ細かい相談の実施(P13)。 - 小規模な事業所、開設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(P15)。	●介護労働者の確保・定着に資するための雇用管理相談を引き続き実施。 ◎小規模(20人以下)、開設3年未満の事業所への相談援助割合を全相談援助件数の5割とする。 ◎相談援助実施による改善度合いを把握し、より高い効果を得るため、フォローアップ訪問を実施することとし、その割合を全相談援助件数の2割とする。 ○ハローワークの協力の下、離職率の高いと思われる事業所に対しては個別計画を立てて雇用管理相談を実施。	・左記以外の事業所へのサービスも組織体制に応じて展開する。
		介護労働講習の実施	・実務者研修を今後も引き続き実施(P11)。	●介護需要の増加及び介護サービスの高度化、多様化に対応するため、他産業の離職者に介護現場で即戦力となるような実践的介護人材の育成のための介護労働講習の実施。 ◎介護労働講習については、24年度のモデル事業を踏まえ全国展開する。 ◎介護労働講習は、介護における基礎的技術・知識の維持・向上から更に実践的能力の習得、円滑な就職に資するため、実務者研修(450時間)、実践的講習、就職支援、現場実習など、講習時間610時間で構成し、きめ細かな理解度確認と評価及び指導で実施する。また、介護福祉士資格の取得にも資する。 ○民間教育訓練機関における開講状況の把握に努めるとともに、実施ノウハウを蓄積する。	・他分野離職者の確保のため、ハローワークとの連携。 ・再就職に資するために、基礎的技術・知識及び就職に資するカリキュラムの追加並びに理解度のきめ細かな確認に基づき評価及び指導を行う。
		介護労働実態調査の実施	・引き続き実施(P11)。 ・経年比較を行うとともに、新しい質問を盛り込むなど、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ようにする(P15)。	●介護労働の実態を的確に把握し、雇用管理改善の施策に資するために24年度調査と同等の規模、時期に実施。 ◎経年変化の把握に重点を置いた定期調査(事業所調査、労働者調査)の継続的な実施と、重要課題など時宜に合ったテーマに焦点を当てた特別調査の実施。また、報告書においては加工・集計にとどまらず、分析を加える他、地域別データの各種会議での積極的な利用を図り、地域における介護労働の実態の周知に努める。	・引き続き回収率の維持・向上を図る工夫をする。
		ワンストップ機能を持つ	・ワンストップ機能を持つ必要があり、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(P11)。 ・介護センターでは対応不能な分野については、専門家に繋ぐことで対応を行う(P11)。	○ワンストップにて提供可能なサービス内容として、事業所の状況に応じた雇用管理または人材育成に係るサービスの検討。 ○上記検討及び地域のニーズを踏まえ、年間を通じて支部所々の体制の中で可能な範囲で実施予定。	・内部研修機会を通じて、関係団体・専門家の業務等について支部職員が学ぶ。

	●公益性を有する団体として、民間や他の法人では提供できない雇用管理の諸課題や、介護サービスの高度化・多様化に対応できる介護人材育成ニーズに対して、より高い専門性を持つ対応。 ○インストラクター会議等の内部研修の充実によりインストラクターの質的向上を図り、また、相談時に用いる資料及び好事例集を随時更新し、多様な相談内容に対応する。 ○上記及び地域のニーズを踏まえ、年間を通じて支部所の体制の中で可能な範囲で実施。	●公益性を有する団体として、民間や他の法人では提供できない雇用管理の諸課題や、介護サービスの高度化・多様化に対応できる介護人材育成ニーズに対して、より高い専門性を持つ対応。 ○インストラクター会議等の内部研修の充実によりインストラクターの質的向上を図り、また、相談時に用いる資料及び好事例集を随時更新し、多様な相談内容に対応する。 ○上記及び地域のニーズを踏まえ、年間を通じて支部所の体制の中で可能な範囲で実施。	●内部研修や、本部から支部(所)への日頃の情報提供などで支部職員の専門性向上を図る。
専門性の向上 (雇用管理相談機能)	●ノウハウ・事例の蓄積・分類・整理及び的確な活用並びに研修コーディネーター事業を通じた専門性の向上。 ●公益性を有する団体として、民間や他の法人では提供できない雇用管理の諸課題や、介護サービスの高度化・多様化に対応できる介護人材育成ニーズに対して、より高い専門性を持つ対応(再掲)。 ○研修コーディネーター事業の展開に際して、能力開発アドバイザー、キャリアコンサルタントの連携により以下の事業を強化する。 i 能力開発実施計画、キャリアプランの作成支援 ii 研修実施のノウハウの提供(カリキュラム、研修情報、助成制度など) iii キャリア・コンサルティング ・自己啓発、実践的な能力形成を希望する介護労働者への個別相談の実施 ・介護労働者のキャリア形成を支援する事業主を対象にした能力開発啓発セミナー、介護技術等に関する講習会などの実施 ○地域のニーズ、支部所の体制に応じて優先度の高いものから実施。 ○新たな介護の人材育成として、例えば雇用管理事業と能力開発事業との連携の検討。	●民間企業や他法人では提供できない、能力開発機能に係る専門性をさらに向上させ、サービス提供機能を強化(P11)。	●内部研修や、本部から支部(所)への日頃の情報提供などで支部職員の専門性向上を図る。
専門性の向上 (能力開発機能)	●ノウハウ・事例の蓄積・分類・整理及び的確な活用並びに研修コーディネーター事業を通じた専門性の向上。 ●公益性を有する団体として、民間や他の法人では提供できない雇用管理の諸課題や、介護サービスの高度化・多様化に対応できる介護人材育成ニーズに対して、より高い専門性を持つ対応(再掲)。 ○研修コーディネーター事業の展開に際して、能力開発アドバイザー、キャリアコンサルタントの連携により以下の事業を強化する。 i 能力開発実施計画、キャリアプランの作成支援 ii 研修実施のノウハウの提供(カリキュラム、研修情報、助成制度など) iii キャリア・コンサルティング ・自己啓発、実践的な能力形成を希望する介護労働者への個別相談の実施 ・介護労働者のキャリア形成を支援する事業主を対象にした能力開発啓発セミナー、介護技術等に関する講習会などの実施 ○地域のニーズ、支部所の体制に応じて優先度の高いものから実施。 ○新たな介護の人材育成として、例えば雇用管理事業と能力開発事業との連携の検討。	●民間企業や他法人では提供できない、能力開発機能に係る専門性をさらに向上させ、サービス提供機能を強化(P11)。	●内部研修や、本部から支部(所)への日頃の情報提供などで支部職員の専門性向上を図る。
専門性の向上 (関係性を高める)	●ノウハウ・事例の蓄積・分類・整理及び的確な活用並びに研修コーディネーター事業を通じた専門性の向上。 ●公益性を有する団体として、民間や他の法人では提供できない雇用管理の諸課題や、介護サービスの高度化・多様化に対応できる介護人材育成ニーズに対して、より高い専門性を持つ対応(再掲)。 ○研修コーディネーター事業の展開に際して、能力開発アドバイザー、キャリアコンサルタントの連携により以下の事業を強化する。 i 能力開発実施計画、キャリアプランの作成支援 ii 研修実施のノウハウの提供(カリキュラム、研修情報、助成制度など) iii キャリア・コンサルティング ・自己啓発、実践的な能力形成を希望する介護労働者への個別相談の実施 ・介護労働者のキャリア形成を支援する事業主を対象にした能力開発啓発セミナー、介護技術等に関する講習会などの実施 ○地域のニーズ、支部所の体制に応じて優先度の高いものから実施。 ○新たな介護の人材育成として、例えば雇用管理事業と能力開発事業との連携の検討。	●民間企業や他法人では提供できない、能力開発機能に係る専門性をさらに向上させ、サービス提供機能を強化(P11)。	●内部研修や、本部から支部(所)への日頃の情報提供などで支部職員の専門性向上を図る。
専門性の向上 (データベースの活用)	●ノウハウ・事例の蓄積・分類・整理及び的確な活用並びに研修コーディネーター事業を通じた専門性の向上。 ●公益性を有する団体として、民間や他の法人では提供できない雇用管理の諸課題や、介護サービスの高度化・多様化に対応できる介護人材育成ニーズに対して、より高い専門性を持つ対応(再掲)。 ○研修コーディネーター事業の展開に際して、能力開発アドバイザー、キャリアコンサルタントの連携により以下の事業を強化する。 i 能力開発実施計画、キャリアプランの作成支援 ii 研修実施のノウハウの提供(カリキュラム、研修情報、助成制度など) iii キャリア・コンサルティング ・自己啓発、実践的な能力形成を希望する介護労働者への個別相談の実施 ・介護労働者のキャリア形成を支援する事業主を対象にした能力開発啓発セミナー、介護技術等に関する講習会などの実施 ○地域のニーズ、支部所の体制に応じて優先度の高いものから実施。 ○新たな介護の人材育成として、例えば雇用管理事業と能力開発事業との連携の検討。	●民間企業や他法人では提供できない、能力開発機能に係る専門性をさらに向上させ、サービス提供機能を強化(P11)。	●内部研修や、本部から支部(所)への日頃の情報提供などで支部職員の専門性向上を図る。
専門性の向上 (情報)	●ノウハウ・事例の蓄積・分類・整理及び的確な活用並びに研修コーディネーター事業を通じた専門性の向上。 ●公益性を有する団体として、民間や他の法人では提供できない雇用管理の諸課題や、介護サービスの高度化・多様化に対応できる介護人材育成ニーズに対して、より高い専門性を持つ対応(再掲)。 ○研修コーディネーター事業の展開に際して、能力開発アドバイザー、キャリアコンサルタントの連携により以下の事業を強化する。 i 能力開発実施計画、キャリアプランの作成支援 ii 研修実施のノウハウの提供(カリキュラム、研修情報、助成制度など) iii キャリア・コンサルティング ・自己啓発、実践的な能力形成を希望する介護労働者への個別相談の実施 ・介護労働者のキャリア形成を支援する事業主を対象にした能力開発啓発セミナー、介護技術等に関する講習会などの実施 ○地域のニーズ、支部所の体制に応じて優先度の高いものから実施。 ○新たな介護の人材育成として、例えば雇用管理事業と能力開発事業との連携の検討。	●民間企業や他法人では提供できない、能力開発機能に係る専門性をさらに向上させ、サービス提供機能を強化(P11)。	●内部研修や、本部から支部(所)への日頃の情報提供などで支部職員の専門性向上を図る。
4. これからの介護労働安定センターの役割	●ノウハウ・事例の蓄積・分類・整理及び的確な活用並びに研修コーディネーター事業を通じた専門性の向上。 ●公益性を有する団体として、民間や他の法人では提供できない雇用管理の諸課題や、介護サービスの高度化・多様化に対応できる介護人材育成ニーズに対して、より高い専門性を持つ対応(再掲)。 ○研修コーディネーター事業の展開に際して、能力開発アドバイザー、キャリアコンサルタントの連携により以下の事業を強化する。 i 能力開発実施計画、キャリアプランの作成支援 ii 研修実施のノウハウの提供(カリキュラム、研修情報、助成制度など) iii キャリア・コンサルティング ・自己啓発、実践的な能力形成を希望する介護労働者への個別相談の実施 ・介護労働者のキャリア形成を支援する事業主を対象にした能力開発啓発セミナー、介護技術等に関する講習会などの実施 ○地域のニーズ、支部所の体制に応じて優先度の高いものから実施。 ○新たな介護の人材育成として、例えば雇用管理事業と能力開発事業との連携の検討。	●民間企業や他法人では提供できない、能力開発機能に係る専門性をさらに向上させ、サービス提供機能を強化(P11)。	●内部研修や、本部から支部(所)への日頃の情報提供などで支部職員の専門性向上を図る。

4. これからの介護労働安定センターの役割	(2) 専門性の向上	専門性の向上 (研修)	・ニーズに沿った多様な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う(P12)。	●各支部所ごとの、地域の事業主が求める高度かつ多様な研修の実施。 ○介護サービスへの要求の高度化・多様化への対応として、個別事業主の状況に応じたコース(初任者研修、各種指定養成研修等)の設定。 ○自主事業拡充のため、以下により事業所ニーズを踏まえたオーダーメイド型研修の開発・提供により多様な介護ニーズに対応する。 ・新たに設けられた福祉吸収等研修や同行履歴従事者養成研修、近年ニーズが高まっている認知症介護実践者研修など、専門的かつ多様な研修を実施する。 ・介護職員基礎研修、ホームヘルパー1級、同2級修了者を対象に実務者研修(医療的ケア)を実施し、介護福祉士受験資格を満たすための支援を行い、介護職員の質的向上に助力する。また、医療的ケアを担当する教員の確保が困難な地域においては、医療的ケア教員講習会を開催し、講師の確保にも努める。	・事業所ごとの介護労働者のスキルレベルの把握に関する、介護センター職員を対象とした内部研修の実施。 ・介護労働者のスキルレベルに応じた介護技術等に関する研修の検討。
	(3) 地域における関係機関との連携	地域における関係機関との連携 (プラットフォームの設置)	・地域における介護に関する多くの機関を集め、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置する(P12)。 ・プラットフォームでは、各構成員相互の支援、情報交換、議論を行う(P12)。 ・介護センターが雇用管理相談や研修、調査等によって得た情報を整理・提供することにより、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(P12)。 ・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(P12)。	◎地域の実情に併せて実施する。 ◎概ね7月末までに会合を開催する。 ◎地域に存在する限り多くの介護関係機関等が連携して、各地域における介護労働の現状と課題、展望等について情報交換、議論を行い相互支援などに結びつける。 ◎合同面接会の参加や「介護の日」の活動は、プラットフォーム関係機関相互の連携・協力を通じて行う。 ◎実務者研修の普及促進のための情報収集及びノウハウの提供をすることについて周知する。	・将来的には、プラットフォームによる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関する調査や人材確保・育成に係る連携、雇用管理関連の先行事例の蓄積、介護の仕事のイメージアップなど各地域の実情に応じて必要な事業を実施する(P12)。
	(4) 人材の発掘・定着	人材の発掘・定着 (高校とのパイプ役)	・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して欲しい」という声に応える(P12)。 ・学校と介護事業所とのコーディネート(P13)。	○ハローワークと連携、協力のの上、介護事業主による高校生に対する職業講話・事業所見学会等の実施。 ○地域のニーズに応じ、年間を通じて支部所の体制の中で可能な範囲で実施。	・労働局・ハローワークとの連携強化。 ・地域の福祉人材確保対策との連携。
	(4) 人材の発掘・定着	人材の発掘・定着 (研修)	・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(P13)。	●上記4(1)「介護労働講習の実施」、4(2)「ニーズに沿った多様な専門的な研修コースの設定」や5(1)「自主事業(能力開発事業)の拡大」等の実施により対応。 ○介護需要の増加、要求の高度化・多様化に対応する介護職員の養成、介護福祉士の増加に資する研修等、介護事業主が求める多様な高度な研修の実施。 ◎初任者研修、実務者研修による介護福祉士資格者の増加及び教員確保に必要な各種研修の実施。	・事業所ごとの介護労働者のスキルレベルの把握に関する、介護センター職員を対象とした内部研修の実施。(再掲) ・介護労働者のスキルレベルに応じた介護技術に関する研修の検討。(再掲)
	(4) 人材の発掘・定着	人材の発掘・定着 (事業所見学会)	・事業所見学会を開催する(P13)。	○プラットフォームにおいて見学会先事業所の確保、実施に関する検討。 ○地域のニーズに応じて、年間を通じて支部(所)の体制の中で可能な範囲で実施。	・支部(所)のHPに見学会の情報を載せて参加を募ることを検討。
	(4) 人材の発掘・定着	人材の発掘・定着 (インターンシップ)	・インターンシップの促進を進める(P13)。	○プラットフォームにおいてインターンシップ先事業所の確保、実施に関する検討。 ○地域のニーズに応じて、年間を通じて支部(所)の体制の中で可能な範囲で実施。	

5. 交付金依存体 質改善のための 方策	(1) 自主事業の 拡大	専門的かつ高度な内容 の相談を自主事業化	・専門的かつ高度な内容の相談は、基本的な相談 との差別化を図った上で自主事業化する(P14)。	●上記4(2)「ニーズに沿った多様かつ専門的な研修コースの設定」により対応。 ○相談内容、対応者別に相談事例を整理・分類し、専門家により対応する有料化相談に ついては検討。	
		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 (P14)。	○介護分野の事業所における賃金、福利厚生、研修制度の有無など、事業主が求める 情報提供の実施に向けた検討。	
		都道府県で行う能力開 発事業の積極的受託	・地域における介護関係研修の充実等の要望があ 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注する(P14)。	◎都道府県で行う能力開発事業(公募型)の積極的な受託に努める。	
		賛助会員加入促進	・賛助会員の増加に努め、自主事業の財源の確保 に努める。 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(P14)。	●会員となるメリットの周知・会員増加に努める。 ○賛助会員に対する情報提供に会報等を検討する。	・支部(所)版の会報作成を検討。
		雇用管理相談の特化・ 重点化	・小規模な事業所、開設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(P15)。(再 掲)	●介護労働者の確保・定着に資するための雇用管理相談を引き続き実施。(再掲) ◎小規模(20人以下)、開設3年未満の事業所への相談援助割合を全相談援助件数の5 割とする。(再掲) ○相談援助実施による改善度合いを把握し、より高い効果を得るため、フォローアップ訪 問を実施することとし、その割合を全相談援助件数の2割とする。(再掲) ○ハローワークの協力の下、離職率の高いと思われる事業所に対しては個別計画を立て て雇用管理相談を実施。(再掲)	・左記以外の事業所へのサービスも組 織体制に応じて展開する。(再掲)
	(2) 交付金用途 の特化・重点化	能力開発事業の重点化	・職場定着やスキルアップにシフトさせる必要 (P15)。 ・初めて介護業務に従事する者に対する配慮 (P15)。	●個別事業主の状況に応じた能力開発計画・キャリアプラン作成支援、キャリアコンサルティングの活用 による相談。 ●ハローワーク等との連携による受講者確保。 ●上記4(1)「介護労働講習の実施」J、4(2)「民間や他法人では提供できない能力開発 機能における専門性向上」の実施により対応。	・支部所での研修実施状況の把握。 ・就職率目標設定による事業評価の実 施。
		ニーズに応える調査研 究の実施	・介護労働実態調査を引き続き実施(P11)。(再掲) ・介護労働実態調査は、経年比較を行うとともに、 新しい質問を盛り込むなど、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 に反映できるようにする(P16)。(再掲)	●介護労働の実態を的確に把握し、雇用管理改善の施策に資するために24年度調査と 同等の規模、時期に実施。(再掲) ○経年変化の把握に重点を置いた定例調査(事業所調査・労働者調査)の継続的な実 施と、重要課題など時宜にかなったテーマに焦点を当てた特別調査の実施。また、報告 書においては加工・集計にとどまらず、分析を加える他、地域別データの各種会議での積 極的な利用を図り、地域における介護労働の実態の周知に努める。(再掲)	・引き続き回収率の維持・向上を図る 工夫をする。(再掲)