

第7回介護労働安定センターの組織及び運営に関する検討会

議事次第

1. 日時

平成27年8月31日(月) 13:30 ~15:30

2. 場所

中央労働委員会事務局 507会議室(労働委員会会館5階)

3. 議題

- (1) 交付金依存体質の改善について
- (2) 中間報告を踏まえて平成26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について
- (3) 新介護雇用管理改善等計画の概要について

4. 配付資料

資料1 交付金依存体質の改善について

資料2 中間報告を踏まえて平成26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について

資料3 新介護雇用管理改善等計画の概要について

交付金依存体質の改善について

第7回介護センター検討会資料1

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	平成27年度
自主事業収入	6.5億円	6.6億円	7.2億円	8.0億円	8.9億円	8.8億円	10.7億円
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	16.9億円
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	27.6億円
交付金依存率A/B	82.24%	78.15%	71.31%	69.14%	66.63%	66.57%	61.15%

○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。
 ○平成27年度予算において、交付金予算の更なる削減等により、交付金依存率は大幅に低下している。

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	平成26年度
自主事業収入	8.4億円	7.0億円	8.1億円	8.6億円	7.6億円	7.5億円
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	16.0億円
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	23.5億円
交付金依存率A/B	76.64%	75.19%	65.97%	65.99%	68.15%	68.13%

○決算ベースでは、交付金依存率が平成22年度までの75%を上回る水準から改善が進み、平成23年度以降は常に65%～68%台まで低下し、一定の体質改善が認められる。

○特に、平成23年度、平成24年度は、「年間収入の3分の2を下回る状態」となったものの、平成25年度は自主事業収入が減少したことに伴い、交付金依存率が3分の2をわずかに上回る状態となった。
 平成26年度については、交付金の節約を図るとともに自主事業の拡大に努力したが、結果として依存率は平成25年度と同水準となった。

○平成27年度については、近年の介護人材不足に対応するため、介護人材確保のための諸事業の受託に成果が見られることから、依存率は改善する見込みである。加えて、平成28年度予算要求においても、事業内容の一層の効率化を図り、予算の縮減を図ることとしている。

今後は、平成27年度の決算状況を踏まえ、検討会において最終的なとりまとめを行うこととする。

《平成26年度の自主事業収入について》

平成25年度実績7.6億円 ➡ 平成26年度計画8.8億円 ➡ 平成26年度実績 7.5億円
(対前年度▲0.1億円 対計画▲1.3億円)

- ① 都道府県等地方公共団体や関係団体が行う公募事業の積極的な受託
平成25年度実績 1.2億円→平成26年度計画 1.7億円→平成26年度実績 1.4億円
(対前年度0.2億円 対計画▲0.3億円)

(雇用管理改善事業等に係る受託)

・「地域人づくり事業」等の地方公共団体からの受託

26' 計画 6支部 0.3億円→26' 実績 11支部 0.2億円

－ 都道府県等から事業を受託したが、一部の県で委託費の支給が翌年度となった。

(能力開発事業に係る受託)

・都道府県等地方公共団体や関係団体からの研修の受託

25' 実績 43回 1,487人 1.2億円→26' 計画 61回 2,038人 1.4億円→26' 実績70回2,223人1.2億円

－ 受託件数の増により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、受託収入額が微増にとどまる。

- ② 賛助会員加入促進

25' 実績 2,685口 0.49億円→26' 計画 2,914口 0.52億円→26' 実績 2,726口 0.48億円
(対前年度▲0.01億円 対計画▲0.04億円)

－ 事業所訪問等の際に、会員特典等のチラシ配布や機関誌を贈呈するなど勧誘に努め、加入口数は伸びている。

③ 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
平成25年度実績2.4億円→平成26年度計画 3.3億円→平成26年度実績 2.3億円
(対前年度▲0.1億円 対計画▲1.0億円)

- ・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
25' 実績144回3,605人0.8億円→26' 計画 151回5,747人1.8億円→26' 実績150回3,654人0.7億円
 - － 平成27年度より介護福祉士受験に実務者研修修了が必須要件となることから受講者の増を見込んだが、当該必須要件化が1年先送りされたため受講控えとなったと思われる。
- ・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)
25' 実績647回21,733人1.3億円→26' 計画 510回17,736人1.1億円→26' 実績722回28,832人1.1億円
 - － 回数・受講者数ともに増加したが、講習日数の短期化の傾向により収入が減少。
- ・障害者総合支援法関係等専門的な研修
25' 実績78回1,598人0.3億円 → 26' 計画68回1,880人0.4億円 → 26' 実績122回2,408人0.5億円
 - － 障害者総合支援法関係研修については、「同行援護従業者養成研修」を各支部において企画し、受講者を積極的に確保した。
 - － 「喀痰吸引等研修」については、実地研修協力者の確保が進み、県の認可を受けて実施できる支部が増加した。

④ 図書刊行

25' 実績 1.8億円 → 26' 計画 2.0億円 → 26' 実績 1.6億円
(対前年度▲0.2億円 対計画▲0.4億円)

- － 「訪問介護員養成研修(2級課程)」「介護職員基礎研修」から「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影響や、雇用情勢の回復に伴い、公的訓練の受講者数や介護職になろうとする者が減少傾向にあることが要因と考えられる。

○ 平成27年度の自主事業の拡大の取組

① 介護人材確保のため都道府県等地方公共団体や関係団体が行う公募事業の積極的な受託

平成26年度実績 1.4億円 ➡ 平成27年度計画 5.1億円

介護人材の育成・確保・定着を目的とした都道府県、労働局等が行う、在職者に対する処遇改善や「魅力ある職場づくり」のための介護事業者等支援事業及び介護労働者等を対象に必要な知識・技能を習得させるための各種講習に対して、地域における介護労働分野の中核機関として積極的に参画し、競争入札等を通じた受託に努める。

(雇用管理改善事業等に係る受託)

・人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業(啓発実践コース)に係る

都道府県労働局からの受託 (平成27年度新規) 平成27年度計画 43支部 3.0億円

・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「地域人づくり事業」等の受託

平成26年度実績 11支部 0.2億円 → 平成27年度計画 9支部 0.5億円

(能力開発事業に係る受託)

・都道府県等地方公共団体や関係団体からの研修の受託

平成26年度実績 70回 2,223人 1.2億円 → 平成27年度計画 51回 1,688人 1.6億円

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

平成26年度実績 2.3億円 ➡ 平成27年度計画 2.4億円

資格取得支援や在職者の能力向上のための専門的講習等の実施に努める。

・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26年度実績 150回 3,654人 0.7億円 → 平成27年度計画 147回 4,443人 1.0億円

・在職者の技能向上のための専門的講習(障害者総合支援法関連講習、喀痰吸引等研修等)

平成26年度実績 122回 2,408人 0.5億円 → 平成27年度計画 97回 2,457人 0.6億円

これからの介護労働安定センターの役
割について平成26年度以降に取り
組むこととされた事項の取組状況

「平成26年度以降に取り組むこと」への平成26年度以降の取組み

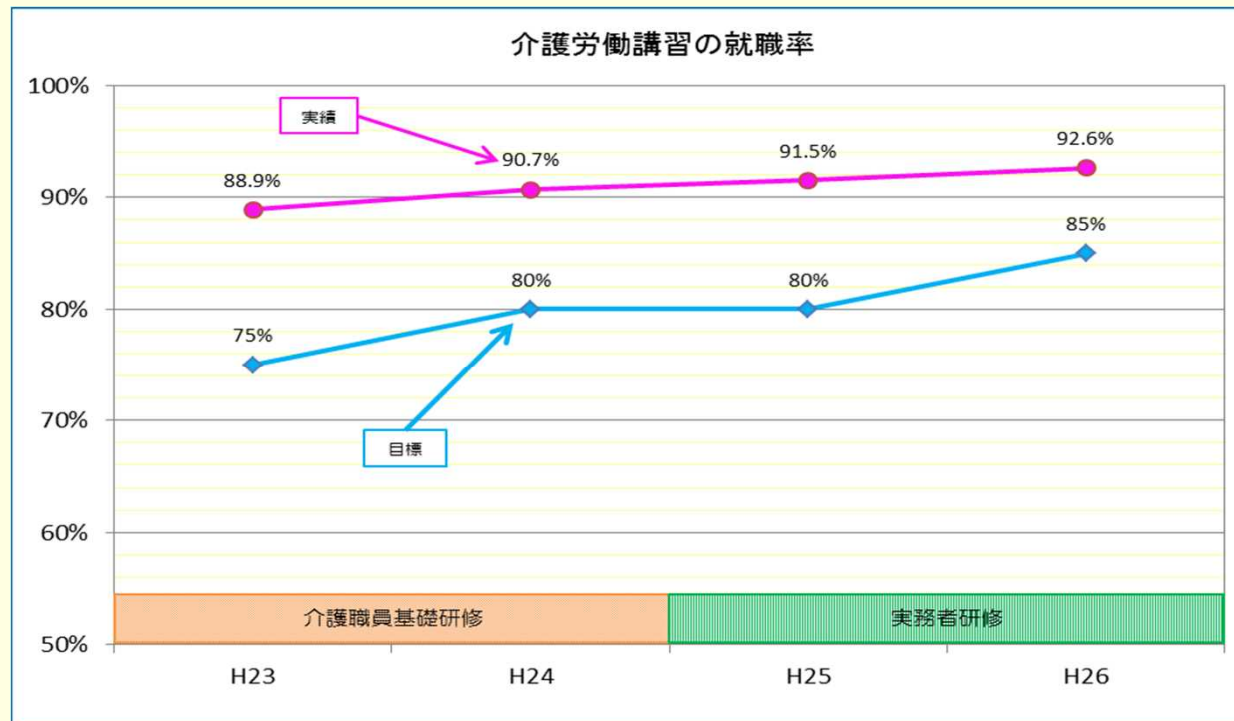
1 国の代替機能

○ 雇用管理相談の実施

- ・新たに、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個別計画を立てた雇用管理相談を実施。
 - ▶ 全支部において、求人募集が繰り返されるなど離職率の高いと思われる事業所等を中心に、個別に計画してハローワークと同行訪問するなど連携した相談援助を実施した。（平成26年度同行訪問：692件）
- ※ハローワークとの連携については 別紙1 を参照。

○ 介護労働講習の実施

- ・引き続き介護労働講習（実務者研修を含む）を実施するとともに民間教育訓練機関における開講状況の把握に努め、実施ノウハウを蓄積する。
 - ▶ 介護労働講習（実務者研修を含む）については、平成25年度に引き続き実施し受講後の就職率は92.6%に向上するなど訓練内容の充実に努め、ノウハウの蓄積を図っているところである。今後、蓄積したノウハウの普及・啓発の方法について検討していく。



演習



喀痰吸引



介護技術

就職支援(キャリア・コンサルティング)



「平成26年度以降に取り組むこと」への平成26年度以降の取組み

○ ワンストップ機能を持つ

- ・既に介護労働懇談会（プラットフォーム）の参加団体の一部とはHPをリンクしているが、さらに、当該団体を含めた参加団体の保有情報をワンストップにて提供可能なサービスについて検討を行い、本部・支部の体制の可能な範囲で実施。
- ➡ 平成27年度以降はさらに支部レベルでのリンクを進め、本部ホームページに都道府県毎の懇談会のサイトを作成して各支部の懇談会ページを提供するなどワンストップ化を進める。

※本部の懇談会サイトは別紙2を、平成27年度以降における支部の懇談会サイトのイメージは別紙3を参照。

2 専門性の向上

○ 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。

- ➡ 両事業の連携については、能力開発セミナーで現場労働者の能力開発の重要性・具体的手法等について研修するとともに、その成果として資格を取得した場合の給与面への反映等雇用改善に係る研修も行うなど、受講者のニーズに応じて、雇用・能開の区別なく対応している。

※事業の連携強化により実施したセミナーの事例は別紙4を参照。

○ 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。
- ➡ 雇用管理相談援助で蓄積した質問を整理し、雇用管理改善の「FAQ」を作成して本部ホームページに掲載。また、「自己チェックリスト」等の各種ツールを活用して効果的な相談援助を実施した。今後、メールマガジンも含め効果的な情報発信の方法について検討を進める。

※ホームページ掲載の「FAQ」は別紙5を、相談援助のときに活用する「自己チェックリスト」は別紙6を参照。

3 地域における関係機関との連携

○ 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。

- ➡ 各支部において年間108回開催した。

「平成26年度以降に取り組むこと」への平成26年度以降の取組み

○ 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）
- ▶ 介護の魅力発信のための各種の取組み（イベント）を利用して介護分野の魅力や実態を説明している。
（取組み実例：介護技術コンテスト、表彰式、地域住民向け講習、中学・高校生を対象とした実技体験講習、高等学校就職支援担当教諭に対する研修、高等学校卒業予定者就職面接会、事業所見学会・インターンシップ、等。）

介護労働懇談会



イベント参加による事例発表



EPA受け入れの事例発表



ロボット介護機器の事例発表



名刺交換会

就職面接会



事業所見学会 (HWバスツアー面接会)



「平成26年度以降に取り組むこと」への平成26年度以降の取組み

- ・雇用管理改善に役立つ助成金の活用促進

➡ 事業主が活用できる助成金について紹介する他、評価・処遇制度の整備に係る提案等を行った。
(26年度21支部→27年度全支部)

※雇用管理改善に役立つ助成金の提案事例は、別紙7-1及び7-2を参照。

- ・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

➡ 上記1の平成27年度からの懇談会サイトの作成に加え、懇談会参加団体の情報をまとめたリーフレットを全支部で作成することを目指す。

※平成26年度に静岡支部が作成したリーフレットは別紙8を参照。

4 人材の発掘・定着

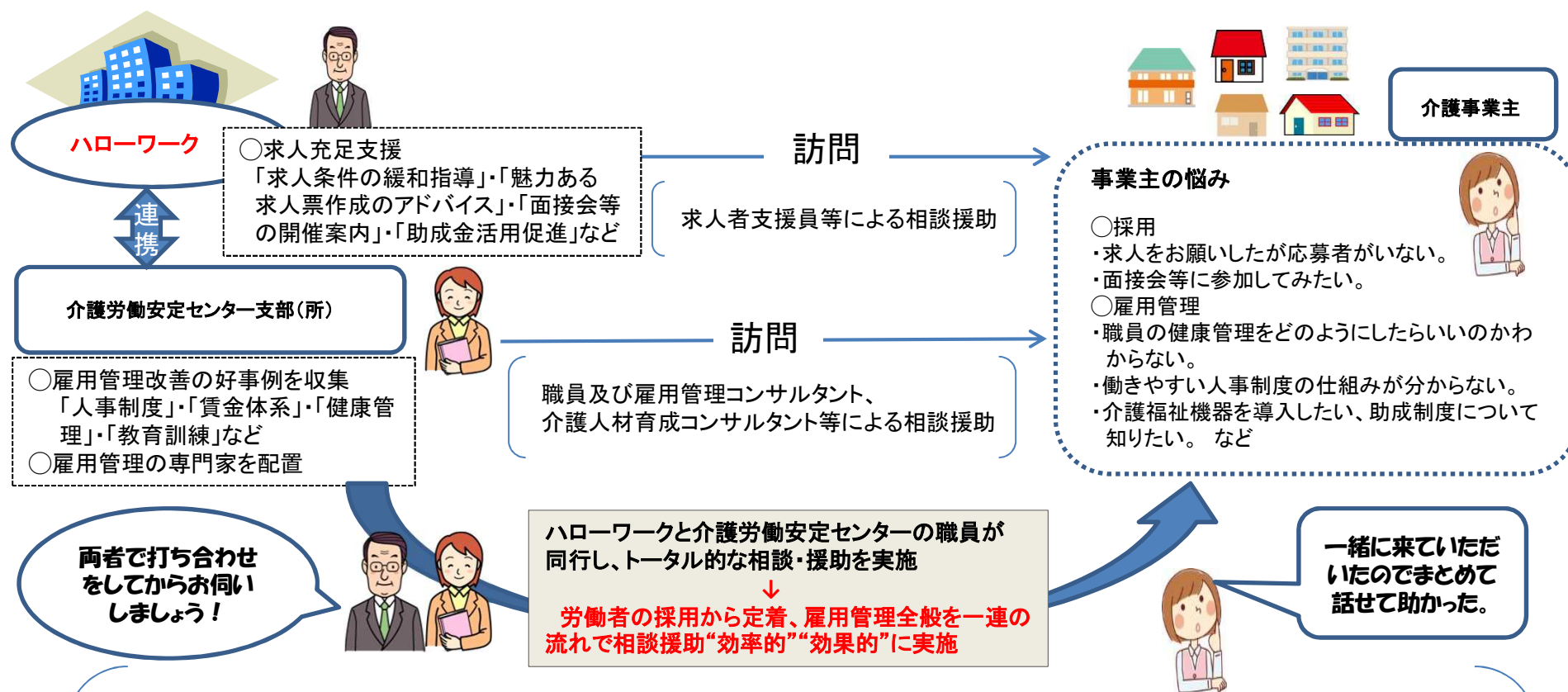
- 高校とのパイプ役

- ・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。
➡ (上記3と同)

- 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。
➡ (上記3と同)

ハローワークと介護労働安定センターとの連携による事業所訪問（同行訪問）



事例1：ハローワークが新規創業のグループホーム事業主から求人内容について相談を受けた。

ハローワークが事業主へ、求人内容の助言をする際に同行した。ハローワークからは、求人条件の緩和指導等、介護労働安定センターからは、職場環境の整備（腰痛対策、メンタルヘルス、諸規定整備等）について指導した。また、事業主自身が人手不足のため現場で働き、持病の腰痛が発生していたため、腰痛予防、メンタルヘルス等の講習を提案した。

事例2：ハローワークが実施する就職面接会の事前打ち合わせ。

障害者施設、保育所、高齢者施設等への就職面接会の事前打ち合わせに同行した。ハローワークからは求人条件の緩和指導、介護労働安定センターは、専門家による労務管理全般の相談援助を実施した。

変形労働時間における時間管理、就業規則の見直しなど施設の実態に合わせた内容にすることを助言。また、助成金を活用した人材育成について提案した。

公益財団法人 介護労働安定センター

ホームへ お問い合わせ サイトマップ

介護労働安定センターとは 支部/支所情報 出版物のご案内 調査報告 講習会/イベント 広報誌「ケアワーク」 賛助会員入会

事業内容
職業能力開発の支援
雇用管理改善の支援
介護事業者向け評価制度
ケアワーク力の支援

実務者研修 内容・日程はこちら

職場改善 好事例集

介護の雇用管理実践 CHECK & DO25 作成しました!!

介護労働懇談会

介護事業所ホームページをつくらう! Core-400.biz 詳しくはこちら

きっと見つかる 介護事業所 検索

介護の求人

トピックス

- 2015年7月24日 入札公告「平成27年度介護労働実態調査の実施に係る調査用品の印刷・発送業務」
- 2015年7月22日 入札公告「介護職のためのマナー接遇」(仮称)の編纂業務
- 2015年7月7日 高齢者雇用安定助成金のご案内
詳しくは、当該助成金を取り扱っている「こちら(独立行政法人)までお問い合わせください」
- 2015年7月1日 書籍「キャリアアップ介護福祉士試験対策2016年試験版」
- 2015年7月1日 書籍「三訂版 ケアマネ攻略本」を発売しました
- 2015年6月12日 人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善

■平成27年度 人材不足分野における人材雇用管理改善促進事業(啓発実践コース)
雇用管理改善を通じた「魅力ある職場づくり」をします。
＝詳しくはこちら＝

■介護労働懇談会
安心して働くことができる介護事業所の職場環境の確保及び定着を図るため、地域において、介護事業者間のネットワークを構築しています。相互の施策、事業に対する理解の促進、情報交換に資する役割を担うことを主たる活動内容とします。
＝詳しくはこちら＝



CLICK !



新規懇談会ページ

公益財団法人 介護労働安定センター

ホームへ お問い合わせ サイトマップ

介護労働安定センターとは 支部/支所情報 出版物のご案内 調査報告 講習会/イベント 広報誌「ケアワーク」 賛助会員入会

ホーム > 事業内容 > 介護労働懇談会

介護労働懇談会

◆介護労働懇談会設置要綱

安心して働くことができる介護事業所の職場作り、介護分野の人材確保及び定着を図るため、地域において、介護労働関係機関等から構成されるネットワークを構築しています。相互の施策、事業に対する理解の促進、情報交換・共有等、地域の興隆に資する役割を担うことを主たる活動内容としています。

介護労働懇談会数値実績

◆平成27年度 開催実績及び計画

◆平成27年度 開催状況(準備中)

＜開催の様子 平成27年6月17日 静岡支部＞

平成26年度

◆平成26年度 開催日程

◆平成26年度 議題及び参加団体一覧

◆平成26年度に開催された介護労働懇談会の概要

＜シルバー新報 平成26年9月12日掲載＞

＜EPA 平成26年9月4日 東京支部＞

＜ロケット実演 平成27年1月23日 茨城支部＞

平成25年度

◆平成25年度 開催日程

◆平成25年度 議題及び参加団体一覧

◆平成25年度に開催された介護労働懇談会の概要

平成27年度以降における介護労働懇談会リンク先イメージ図

センターHP
TOP

TOPページのバナーより
各都道府県地図へ

懇談会の説明文及び都道府県を参照するように誘導。

- 平成25年度
- 平成26年度
- 平成27年度

各支部(所)の懇談会ページへ

それぞれ、団体の概要やお知らせ等、URLが記載されています。

「介護の日特別企画」 介護ウインド 2014in 東京

無料

能力開発啓発セミナー

職員が変わる
職場が変わる

介護事業者として標準化された質の高いサービスを提供するためには、従事者等の人材育成と適切な処遇改善等は不可欠です。従事者等のモチベーションの向上と定着につなげるために、またそのサービスを支える従事者等の健康で安全な日常生活の維持のためのセミナーです。地域から求められる事業者になるための一歩を！

第1部

雇用管理責任者講習

専門コース
介護事業所のための人事管理

職員のモチベーションをアップするための公正公平な評価基準と賃金の連動など「人」を管理するポイントを学ぶ。(雇用管理事業)

時間 9時15分～12時15分
講師 社会保険労務士
吉田 秀子 氏

第2部

管理者・リーダー等の能力向上講習

「人材育成は“待ったなし”」

人材育成の重要性、効果的な人材育成方法と研修体系の作成ポイントを学ぶ。(能力開発事業)

時間 12時30分～15時00分
講師 人材開発アドバイザー
菅野 雅子 氏

第3部

介護事業者が活用できる助成金制度の概要

評価処遇制度の導入や人材育成に関する助成金の活用の仕方を学ぶ。
(労働局とのタイアップ)

- ・中小企業労働環境向上助成金について
- ・キャリアアップ助成金について
- ・キャリア形成促進助成金について

時間 15時15分～16時45分
講師 東京労働局助成金事務センター

平成26年11月13日(木)

場所 中野サンプラザ

「JR、地下鉄(東西線)中野駅北口から徒歩3分」

定員 各70名(申込順)

下記の申し込み

★お申し込み

・お問い合わせ先

(公財)介護労働安定センター
東京支部

〒116-0002
東京都荒川区荒川7-50-9
センターまちや5階
TEL: 03-5901-3061
FAX: 03-5901-3062
URL: <http://kaigo-center.or.jp>

☆ねらい☆

雇用管理事業として「人事管理」のポイント、能力開発事業として「人材育成・研修体系」のポイントを、両事業を通じて学ぶとともに、労働局の助成金の活用の仕方についても学び、トータルで事業者への質の高いサービスの提供を図る。

法人名
事業

所

TEL

参加者
(1事業所2名まで)

名

両方または一方に
○を付けて下さい
申込コース

第1部・第2部・第3部

第1部・第2部・第3部


公益財団法人 介護労働安定センター

[ホームへ](#)
[お問い合わせ](#)
[サイトマップ](#)



[介護労働安定センターとは](#)
[支部/支所情報](#)
[出版物のご案内](#)
[調査報告](#)
[講習会/イベント](#)
[広報誌「ケアワーク」](#)
[賛助会員入会](#)

事業内容

職業能力開発の支援

- キャリア形成の相談援助
- 介護労働講習
- その他介護労働講習
- 能力開発コース
- ケア・サポート講習

雇用管理改善の支援

- 雇用管理相談
- 雇用管理責任者講習
- 事業者支援セミナー

介護事業者向け補償制度

- 介護事業者賠償責任補償
- 傷害補償(介護事業者用)
- 感染症見舞金制度
- Q&A集

ケアワーカーの支援

- 健康診断受診促進事業
- ケア・ワーカー等福祉共済制度


介護事業者ホームページサービス


職場改善好事例集

[ホーム > 事業内容 > 雇用管理についての相談援助・情報提供 > よくあるご質問とご回答\(FAQ\)](#)

よくあるご質問とご回答(FAQ)

- [1. 有期契約労働者の無期転換申込権は平成30年4月1日以後開始する契約から](#)
- [2. 雇用契約を締結する際、パートタイマーへ通知すべきもの](#)
- [3. 雇用保険・社会保険は\(適用要件に該当していれば\)採用日が資格取得日](#)
- [4. 就業規則は、労働者も使用者も遵守する](#)
- [5. 年次有給休暇取得日に出勤しよう命じた場合、その年休の取り扱い](#)
- [6. 1か月単位の変形労働時間制を採用している事業所における年次有給休暇の取得方法](#)
- [7. 様々な年次有給休暇取得推進策](#)
- [8. 夜間勤務時の休憩時間の考え方](#)
- [9. 過半数代表者の選任](#)
- [10. 労使協定とは](#)
- [11. 税金保険料以外の給料からの天引きは労使協定必須](#)
- [12. 急なキャンセルに伴う休業手当](#)
- [13. 2事業所勤務者の通算労働時間管理+通勤労災](#)
- [14. 定年後の継続雇用制度は原則希望者全員65歳までの継続雇用制度へ](#)
- [15. 労働時間は契約をもとに実態で判断する](#)
- [16. 1か月単位の変形労働時間制を導入する](#)
- [17. 60時間超で50%割増\(一定の規模以下は暫定的に適用外\)](#)
- [18. 残業許可制度の導入](#)
- [19. 健康診断結果の通知義務](#)
- [20. セクハラ防止措置の導入義務\(固定的な性別役割分担意識に基づく\)](#)

FAQに掲載以外のご相談及びご質問等がございましたら、介護労働安定センター[都道府県支部](#)へお問い合わせください。

▲ [ページの先頭に戻る](#)

1. 有期契約労働者の無期転換申込権は平成 30 年 4 月 1 日以後開始する契約から

(Q1) 雇用期間を 1 年ごとに更新しているヘルパーがいます。これからも 1 年ごとの契約更新を続けていこうと考えていますが、平成 30 年 4 月 1 日以後開始する雇用契約の期間中に、ヘルパーから「1 年ごとの更新を辞めて、ずっと働かせてほしい」と言われたら、その通りにしなければならないのでしょうか？

(A1) 次に示す一定の条件に該当するヘルパー（有期契約労働者※）であれば、その通りにしなければなりません。

1. 雇用契約を少なくとも 1 度は更新していること
2. 平成 25 年 4 月 1 日以後に開始した有期契約労働者との雇用契約の通算期間が、5 年を超えていること
3. 有期契約労働者の申込（有期雇用契約を、無期雇用契約にしてほしい）があったこと

（解説）

平成 25 年 4 月 1 日に施行された改正労働契約法により、上記の 3 つの条件に該当する場合、「使用者は当該申込を承諾したものとみなす」こととなりました。（労働契約法第 18 条第 1 項）つまり、使用者である会社・法人はこの申込みを拒否することはできないということです。この制度が導入された背景には、「有期労働契約で働く人は全国で約 1,200 万人と推計されます。有期労働契約で働く人の約 3 割が、通算 5 年を超えて有期労働契約を繰り返し更新している実態にあり、その下で生じる雇止めの不安の解消が課題となっています。（厚生労働省「労働契約法改正のあらまし」より抜粋）」という考え方があります。

（対応方法）

- ・毎年、一定の条件に該当する有期契約労働者が何名生じるのかを把握し、無期転換申込権の発生状況を確認しておきましょう。
- ・有期契約労働者から申込があった場合の対応をどのように行うか決めておき、実際に申込があった際、適切に対応できるようにルールを決め、周知しましょう。

→合わせてご覧ください

「雇用管理改善のための業務推進マニュアル 31. 改正労働契約法の対応ポイント」

※有期契約労働者・・・雇用契約において一定の期間だけ働くことを約束した労働者のこと。雇用契約の期間は、3 か月、6 カ月、1 年と様々。ヘルパー、非常勤、パートタイマー、嘱託など名称は問わない。

2. 雇用契約を締結する際、パートタイマーへ通知すべきもの

(Q2) パートタイマーとの労働条件通知書の様式を改めようと思います。どのような点に注意すべきでしょうか？

(A2) 注意すべき点は多数ありますが、その中でも特に以下の3点に注意して下さい。

1. 雇用契約の期間に定めを設ける（有期労働契約）場合はその旨を、更新時の条件が存在する場合はその条件を明示すること
2. 労働基準法で周知が義務付けられている項目に加えて、「昇給」「賞与」「退職手当の有無」「相談窓口（平成27年4月1日以後）」についても明示すること
3. 契約の更新をする場合は、必ず、雇用契約期間が終了する前に新たな労働条件通知書を交付すること

（解説）

パートタイマーの労働契約の締結に際しては、下記の労働条件の明示をしなければなりません。

<書面の交付による明示事項>

1. 労働契約の期間に関する事項
2. 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
3. 就業の場所、従事すべき業務に関する事項
4. 始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項に関する事項
5. 賃金（退職手当、臨時に支払われる賃金を除く）の決定・計算・支払の方法、賃金の締切り・支払の時期に関する事項
6. 退職に関する事項（解雇の事由を含む）
7. 昇給の有無・退職手当の有無・賞与の有無に関する事項
8. 相談窓口（平成27年4月1日以後の雇用契約において）に関する事項

<口頭でも良い明示事項>

1. 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払の方法、支払の時期に関する事項
2. 臨時に支払われる賃金、賞与などに関する事項
3. 労働者に負担される食費、作業用品その他に関する事項
4. 安全・衛生に関する事項
5. 職業訓練に関する事項
6. 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
7. 表彰、制裁に関する事項
8. 休職に関する事項

新たにパートタイマーとの労働条件通知書の様式を作成する場合は、上記書面の交付による明示事項を盛り込んで下さい。

(対応方法)

- ・労働条件通知書は、一般的に「使用者から労働者へ労働条件を通知するための文書」を指しますが、その文書の名称がいかなるものであれ、労働契約の締結にあたっては使用者と労働者の双方が労働契約の内容について署名や記名押印により合意したことを証明する書類（一般的に「雇用契約書」または「労働条件通知書兼雇用契約書」と言われています）をそろえることが望ましいでしょう。
- ・契約更新の時期が到来する前に、契約更新の可否をきちんと判断し、契約更新するかどうかの意志を伝え、更新する場合は次回の雇用契約開始日より前に更新の手続きを済ませておきましょう。

→合わせてご覧ください

「雇用管理改善のための業務推進マニュアル 2. 労働条件を明示してトラブル防止」

働きやすい 働きがいのある 職場づくり



(公財)介護労働安定センターでは、厚生労働省平成26年度雇用管理改善支援委託事業により、『介護の雇用管理改善 CHECK & DO 25』を作成しました。

「職員が働きやすい・働きがいのある職場づくり」に重要な取り組みを、チェックリストで自己点検するところから始まり、その解説と改善の取り組みの考え方や方法を整理したものです。

『介護の雇用管理改善 CHECK&DO25』



平成 26 年度 雇用管理改善促進事業（厚生労働省委託事業）

雇用管理改善チェックリストを次ページに掲載してあります。
まずは自己点検でチェックしてみましょう！

自己点検後、雇用管理改善に関する相談がある場合は
雇用管理コンサルタント相談(無料)をご利用ください！！



◎雇用管理コンサルタント相談◎

・社会保険労務士、中小企業診断士等が対応します。

相談例：人事制度導入、賃金体系、就業規則の見直し、教育訓練、福利厚生、助成金制度 など

チェックスタート⇒次ページ

介護労働安定センター各支部(所)では、 雇用管理改善のための各種支援を行っています。

□ 支部(所)一覧

都道府県名	郵便番号	所在地	電話番号	FAX番号
北海道	〒060-0061	札幌市中央区南一条西6-4-19 旭川信金ビル5階	011-219-3157	011-219-3158
青森	〒030-0861	青森市長島1-3-17 阿保齒科ビル4階	017-777-4331	017-777-4335
岩手	〒020-0871	盛岡市中ノ橋通1-4-22 中ノ橋106ビル4階	019-652-9036	019-652-9037
宮城	〒984-0051	仙台市若林区新寺1丁目2番26号 小田急仙台東口ビル7階	022-291-9301	022-291-9302
秋田	〒010-0061	秋田市卸町4-6-47 第一レインボウビル3階	018-853-5177	018-853-5178
山形	〒990-0041	山形市緑町1-9-30 緑町会館1階	023-634-9301	023-634-9300
福島	〒960-8031	福島市栄町10-21 福島栄町ビル6階	024-523-1871	024-523-1876
茨城	〒310-0021	水戸市南町3-4-10 住友生命水戸ビル6階	029-227-1215	029-227-1216
栃木	〒320-0026	宇都宮市馬場通り4-3-7 馬場通り四丁目ビル5階	028-643-6445	028-643-6448
群馬	〒371-0022	前橋市千代田町1-14-1 橋詰広瀬川ビル2階	027-235-3013	027-235-3014
埼玉	〒330-0055	さいたま市浦和区東高砂町2番5号 NBF浦和ビル4階	048-813-2551	048-813-2552
千葉	〒260-0013	千葉市中央区中央3-3-1 フジモト第一生命ビル6階	043-202-1717	043-202-1833
東京	〒116-0002	東京都荒川区荒川7-50-9 センターまちや5階	03-5901-3061	03-5901-3062
神奈川	〒231-0007	横浜市中区弁天通6-79 港和ビル8階	045-212-0015	045-212-0016
新潟	〒950-0916	新潟市中央区米山2-4-1 木山第3ビル6階	025-247-1963	025-247-1964
富山	〒930-0857	富山市奥田新町8番1号 ポルファートとやま8階	076-444-0481	076-444-0425
石川	〒920-0907	金沢市青草町88番地 近江町いちば館5階	076-260-1561	076-260-1562
福井	〒910-0006	福井市中央1丁目3番1号 加藤ビル6階	0776-25-1365	0776-25-4706
山梨	〒400-0025	甲府市朝日1-3-12 倉金ビル甲府北口2階	055-255-6355	055-255-6356
長野	〒380-0836	長野市南県町1082 KOYO南県町ビル5階	026-232-0898	026-232-0906
岐阜	〒500-8113	岐阜市金園町1-3-3 クリスタルビル2階	058-264-6846	058-264-6848
静岡	〒420-0837	静岡市葵区日出町2-1 田中産商第一生命共同ビル2階	054-252-0222	054-252-0122
愛知	〒450-0003	名古屋市中区名駅南2-14-19 住友生命名古屋ビル14階	052-565-9271	052-565-9272
三重	〒514-0009	津市羽所町513 サンヒルズ2階	059-225-5623	059-225-5633
滋賀	〒520-0043	大津市中央3-1-8 大津第一生命ビル10階	077-527-2029	077-527-2039
京都	〒600-8389	下京区大宮通四条下ル四条大宮町2番地 日本生命四条大宮ビル4階	075-802-3237	075-822-3238
大阪	〒540-0008	大阪市中央区大手前1-2-15 大手前センタービル3階	06-4791-4165	06-4791-4166
兵庫	〒651-0084	神戸市中央区磯辺通2-2-10 one knot trades BLD8階	078-242-5321	078-242-5322
奈良	〒630-8115	奈良市大宮町4-266-1 三和大宮ビル2階	0742-35-2701	0742-35-2707
和歌山	〒640-8317	和歌山市北出島1-5-46 和歌山県労働センター3階	073-436-9160	073-436-9170
鳥取	〒680-0846	鳥取市扇町116 田中ビル2号館2階	0857-21-6571	0857-21-6572
島根	〒690-0003	松江市朝日町498 松江センタービル9階	0852-25-8302	0852-25-8303
岡山	〒700-0904	岡山市北区柳町1-1-1 住友生命岡山ビル15階	086-221-4565	086-221-4572
広島	〒730-0013	広島市中区八丁堀7-2 広島八丁堀72ビル6階	082-222-3063	082-222-3703
山口	〒753-0824	山口市穂積町1-2 リバーサイドマンション山陽Ⅱ2階	083-920-0926	083-920-0930
徳島	〒770-0835	徳島市藍場町1-5 徳島第一ビル5階	088-655-0471	088-655-0463
香川	〒760-0019	高松市サンポート2-1 高松シンボルタワー9階	087-826-3907	087-826-3908
愛媛	〒790-0001	松山市一番町1-14-10 井手ビル4階	089-921-1461	089-921-1477
高知	〒780-0870	高知市本町4-2-52 住友生命高知ビル9階	088-871-6234	088-871-6248
福岡	〒812-0013	福岡市博多区博多駅東2-5-19サンライフ第3ビル4階	092-414-8221	092-414-8222
佐賀	〒840-0816	佐賀市駅南本町6-4 佐賀中央第一生命ビル8階	0952-28-0326	0952-28-0328
長崎	〒850-0057	長崎市大黒町9-22 大久保大黒町ビル 新館6階	095-828-6549	095-828-6589
熊本	〒860-0806	熊本市中央区花畑町1-1 三井生命熊本ビル2階	096-351-3726	096-351-3756
大分	〒870-0035	大分市中央町2-9-24 三井生命大分ビル9階	097-538-1481	097-538-1486
宮崎	〒880-0802	宮崎市別府町3-1 宮崎日赤会館3階	0985-31-0261	0985-31-0335
鹿児島	〒890-0064	鹿児島市鴨池新町6-6 鴨池南国ビル10階	099-255-6360	099-255-6361
沖縄	〒900-0016	那覇市前島3-25-5 とまりん(アネックスビル)1階	098-869-5617	098-869-5618



公益財団法人 介護労働安定センター

〒116-0002 東京都荒川区荒川 7-50-9 センターまちや 5 階

TEL 03-5901-3041(代) FAX 03-5901-3042

URL <http://www.kaigo-center.or.jp/>

雇用管理改善チェックリスト

CHECK&DO25（事業主自己チェック用）

あなたの法人・事業所の雇用管理の状況はどうなっているでしょうか。

下記のチェックリストで現在の雇用管理状況を確認してみましょう。

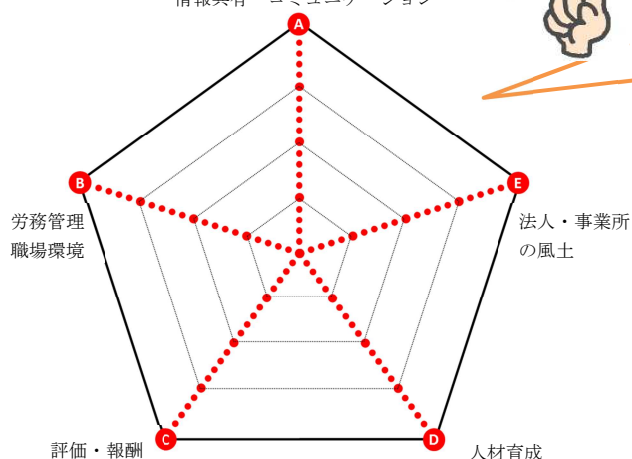
			あてはまる	どちらかという あてはまる	どちらかという あてはまらない	あてはまらない	合 計
A 情報共有・コミュニケーション	1	理念やビジョン、方針を職員に対し周知・徹底している	4	3	2	1	
	2	年度事業計画と目標を職員に対し明確に示している	4	3	2	1	
	3	記録・報告、ミーティング等で、職員間での情報共有を徹底している	4	3	2	1	
	4	自法人・事業所を取り巻く環境や今後の課題について話し合う機会を設けている	4	3	2	1	
	5	現場からのアイデアや意見・提案を吸い上げる機会を設けている	4	3	2	1	
B 労務管理・職場環境	6	仕事と育児などの生活との調和等、個人の事情に配慮した支援を行っている	4	3	2	1	
	7	業務内容や量に対応できる適切な人員を確保している	4	3	2	1	
	8	勤務時間や仕事の内容で過重な負担を強いないようにしている	4	3	2	1	
	9	有給休暇の取得推進や福利厚生面の整備など、労働環境の整備・改善を行っている	4	3	2	1	
	10	職員一人ひとりの心身の健康に配慮している	4	3	2	1	
C 評価・報酬	11	仕事の役割や責任の範囲、必要な能力等を明確に示している	4	3	2	1	
	12	一人ひとりの果たすべき役割や目標について話し合いを行っている	4	3	2	1	
	13	仕事ぶりや能力について評価し、面談によるフィードバックを行っている	4	3	2	1	
	14	仕事ぶりや能力について評価し、何らかの処遇改善（賞与、一時金、報奨金、賃金改定等）につなげている。	4	3	2	1	
	15	賃金の決め方・上げ方をルール化し、明確に示している	4	3	2	1	

			あてはまる	どちらかというとはまる	どちらかというとはまらない	あてはまらない	合計
D 人材育成	16	職員のスキルアップのための研修方針があり研修を行っている	4	3	2	1	
	17	外部の講習会や資格取得等のために支援を行い、職員のスキルアップを行っている	4	3	2	1	
	18	新人に対する教育（O J Tや新人研修等）を体系的に行っている	4	3	2	1	
	19	管理職層やリーダー層育成のための教育に力を入れている	4	3	2	1	
	20	将来のキャリアについて、支援（相談、研修等）やアドバイスを行っている	4	3	2	1	
E 法人・事業所の風土	21	挨拶・声かけ、認める・ほめるといった組織風土がある	4	3	2	1	
	22	職員が、自由にアイデアや意見を言える組織風土がある	4	3	2	1	
	23	新しいアイデアを取り入れたり、難しい課題に取り組んだりする組織風土がある	4	3	2	1	
	24	質の高いケアへの意識や向上心を持つ職員を育てる組織風土がある	4	3	2	1	
	25	自主性を尊重し、現場に任せ、それを支援する組織風土がある	4	3	2	1	

情報共有・コミュニケーション



A~E 各領域の合計点を左のレーダーチャートに記入すると、現在の雇用管理状況が見えてきます。



事業所名		
所在地		
サービス種別		
ご担当者 連絡先	(フリガナ) 氏名	
	電話番号	

～介護事業所「研修計画」等を立てませんか～

助成金※を活用して

人が集まり人が辞めない

組織作りの実現に向けて

介護経営は「人財」が全てです。採用・育成・定着・処遇に包括的に**助成金**を活用して組織力をアップしましょう！

助成金の活用の仕方と、事業所理念や目標に合わせた「**人財**」育成計画の策定方法について**無料**で**個別相談**が受けられます。（セミナーなど定期的を開催しています）

採用

- 未経験者の採用と新人教育
- 「魅力ある」事業所にする

育成

- 「強い」リーダーの育成
- 介護の専門性の強化

処遇

- 非正規職員の処遇改善
- 短時間正社員制度の活用

定着

- 介護福祉士等資格取得支援
- キャリアアップの支援

研修体系制度

事業所内研修

正社員転換

人事評価制度

etc.

介護労働安定センターの支援内容

- 助成金利用のノウハウがあり、面倒な書類の書き方から申請にいたるまで丁寧にアドバイスします
- 東京労働局と連携関係にあるため、確認しながら進められます

※助成金とは…キャリア形成促進助成金、キャリアアップ助成金、職場定着助成金

◆ お問い合わせ・ご相談

（公財）介護労働安定センター東京支部

〒116-0002

東京都荒川区荒川7-50-9

センターまちや5階（地下鉄千代田線町屋駅徒歩1分）

TEL：03-5901-3061 FAX：03-5901-3062

お気軽に
ご相談ください！

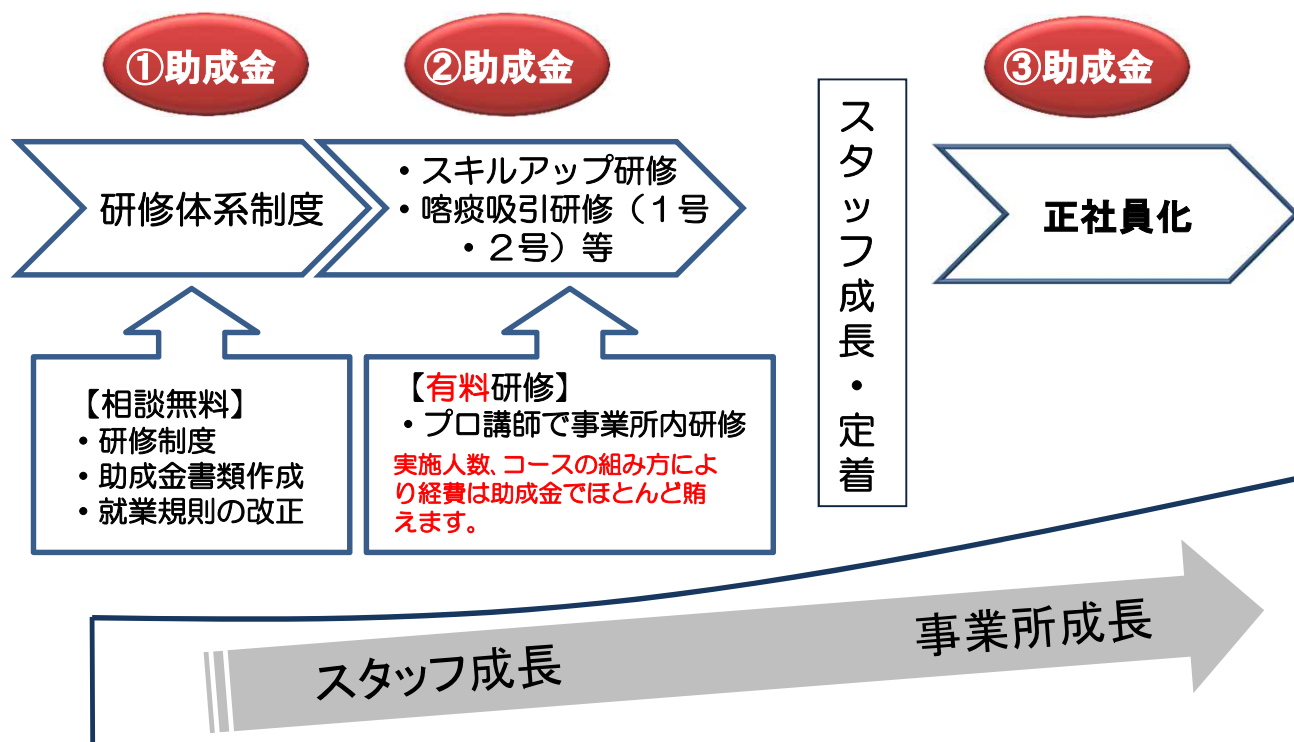


●助成金活用事例

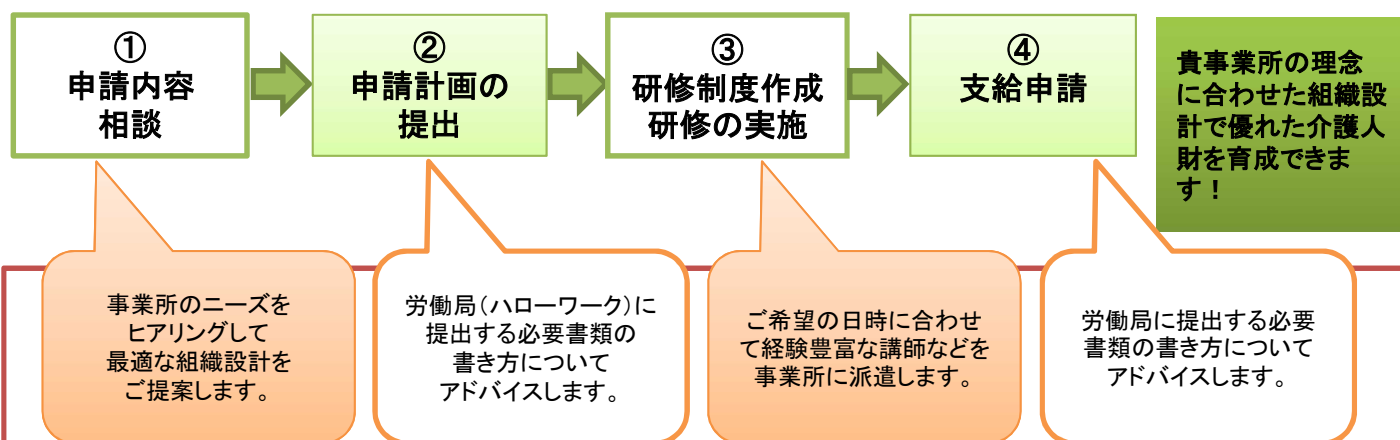
①**研修体系**を整備し、事業所内研修に外部から講師を呼んで②**スキルアップ研修等**を実施したところスタッフのモチベーションが高まりプロ意識が芽生え自らすすんで意欲的に業務を行うようになった。

喀痰吸引等の研修も受けられたことで、医療依存度の高い利用者の受け入れが可能になった。事業主はスタッフがスキルアップしたことにより③**有期契約の職員を正社員**にした。

効果として職員定着率が上がったことはもちろん利用者満足度も向上し、地域での評価も高まったことで医療依存度の高い利用者の受け入れが増えた。



◆助成金活用の手続きの進め方



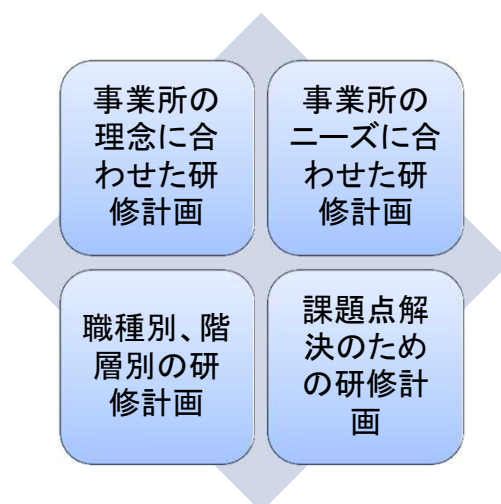
介護労働安定センター東京支部の介護人材育成コンサルタント及び雇用管理コンサルタントが個別にご相談に応じます。ご相談には費用がかかりませんので、お気軽にお申込み下さい。講師派遣による事業所内研修を実施される場合は、勤務シフトに合わせて多くの方の受講が可能になりますので、ぜひご活用下さい。

研修実施だけでも助成金の申請は可能です。事業所内研修を充実して、職員の定着や離職を防ぐだけでなく職員の成長とともに組織の成長発展につなげましょう！！

助成金を活用した研修例①

<出張型>スキルアップ研修コース(基礎編)

研修科目	時間	
接遇マナー	2	助成金対象 (20時間) ★内容 全10回 (20時間) ★対象者 介護職員
コミュニケーション	2	
チームケアの理解	2	
認知症のケア	2	
介護職が知っておきたい医学知識	2	
介護記録の書き方	2	
緊急時の介護	2	
介護のリスクマネジメント	2	
移乗介助技術Ⅰ	2	
移乗介助技術Ⅱ	2	



助成金を活用した研修例②

<出張型>喀痰吸引等研修コース(第2号研修)

研修科目	時間		
総論	32	50時間の講義 により実践に必要な内容を学びます。 シミュレーターを用いて、吸引・経管栄養の 演習 を行います。	助成金対象(60時間) ★受講者数 15人～20人 15人以下の場合はご相談に応じます。
喀痰吸引概論・実施手順解説	10		
経管栄養概論・実施手順解説	8		
演習	10		
合計	60		

実地研修	一	事業所・施設等において、ご利用者に対し規定の回数を実施します。 原則として現在勤務する事業所(施設)において、対象者(ご利用者)に対しておこなうもので、幾つかの要件があります。 (詳細はご相談ください) ※保険料 2,000円	※助成金対象外
------	---	--	----------------

FAXにてお申込み願います。

FAX 03-5901-3062

無料「魅力ある」事業所をつくるための

助成金活用セミナー

第4回目 平成27年8月 5日(水)

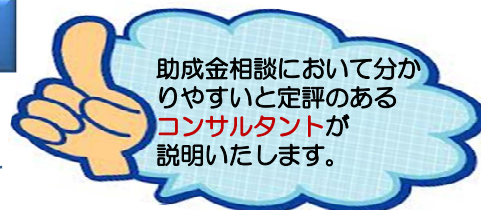
第5回目 平成27年8月27日(木)

第6回目 平成27年9月16日(水)

【第4回目会場】	すみだ産業会館 定員 50名程度	住所：東京都墨田区江東橋3-9-10 (JR総武線錦糸町駅南口 徒歩3分)
【第5回目会場】	三多摩労働会館 定員 50名程度	住所：東京都立川市曙町2-15-20 (JR中央線立川駅北口 徒歩3分)
【第6回目会場】	介護労働安定センター 東京支部 定員 20名程度	住所：東京都荒川区7-50-9 (地下鉄千代田線、京成線町屋駅、徒歩1分)

時間は各回共 13時30分～15時30分

※内容は各回同じです



内容

魅力ある事業所をつくるための方法
「採用」「育成」「定着」「処遇」の助成金活用の仕方
人財育成計画の策定方法
申請書類の記入方法

D2706

お 申 込 み (FAX: 03-5901-3062)					
法人名 事業所名	フリガナ				
所在地	〒				
TEL・FAX	TEL	()	FAX	()	
ご参加者 (介護事業所の方 のみ参加できます)	氏		職		お申込みの回数を 申込欄に記入してください
	名		名		
					第1回目・第2回目・第3回目
					第1回目・第2回目・第3回目

(公財)介護労働安定センター 東京支部

〒116-0002
東京都荒川区荒川7-50-9
センターまちや5階

TEL: 03-5901-3061
FAX: 03-5901-3062
URL: <http://kaigo-center.or.jp>

キャリア形成促進助成金の活用事例

【政策課題対応型訓練：成長分野等人材育成コース】

「後輩を指導できる中堅人材を育成できました」

初めに貴社の事業内容などについて、教えてください。

介護付き有料老人ホームを平成15年に開所し、平成26年度で11年目を迎えました。従業員数は、23人の中小企業です。

「おもいやり・まごころ・信頼」を運営基本理念とし、入居者様、ご家族様、地域の皆様から信頼される施設を目指しています。

どのようなきっかけでキャリア形成促進助成金を活用されたのですか。

私どもの施設は、開所から11年目を迎え、開所当時から勤務していただいている職員もおりますが、最近入職した経験の浅い職員も増えてきました。

運営基本理念に基づいたサービスを利用者の方に提供し続けるためには、チームリーダーとして職員をまとめ、後輩を指導できる中堅職員を育てる必要性を感じていました。

人材育成はしたいのですが、費用もかかるので頭を悩ませていたところ、公益財団法人介護労働安定センターが開催した「能力開発啓発セミナー」に、労働局の職員の方が来られて、能力開発に活用できる助成金の案内を受けました。

キャリア形成促進助成金は、研修経費の2分の1が助成されるほか、研修受講時の賃金も助成されることが分かり、なんとか活用できないかと思っていたところ、後日、同センターから、私たちが課題としていた「後輩指導研修」というぴったりの研修の案内をいただきました。このコースは助成金が活用できるようにカリキュラムを組み立てられているということで、これなら助成金で費用も抑えられ、施設の課題解決につながるのではないかと思います、助成金を活用してみることにしました。

※講習の概要：「後輩指導研修」コース（20時間、受講料20,000円／人）

	科目	細目
1 日目	(開講式) 業務におけるリーダーシップ・会議の持ち方	1 言葉かけのコツ 2 指導はタイムリーに、具体的に 3 リーダーの「ほうれんそう」がチームコミュニケーションの要 4 ニコニコリーダーのスタッフはニコニコ 5 会議や研修の導入法
2 日目	リハビリテーションとレクリエーション リーダーに必要な段取り力	1 リハビリテーションの考え方 2 高齢者のリハビリテーション 3 リハビリテーションの考え方に基づいたレクリエーション 1 自分の段取り力を分析 2 業務のリストアップと優先順位 3 組織の段取り力と3つの共有点、3つの条件 4 段取り力を実行に移すポイント

3 日 目	高齢者にみられる症状の観察	1 からだのしくみを知る 2 看護用語の理解 3 一次救命救急 等
4 日 目	“F I S H”で職場を活性化	※「フィッシュ哲学」を実践を踏まえて学ぶ 1 楽しく遊び心をもつ 2 注意を向ける 3 態度を選ぶ 4 アロマテラピー体験

キャリア形成促進助成金を活用されていかがでしたか。

今回は、勤続11年、勤続6年の2人の従業員に研修を受けさせることにしましたが、キャリア形成促進助成金を活用して、受講料等の経費の助成と研修受講時の賃金の助成を受けることができ、事業所としては経費負担が軽減できました。

研修を受講した勤続11年の職員は、受講前よりも後輩への教え方の幅が広がり、後輩それぞれの状況に応じて具体的なアドバイスができるようになりました。

勤続6年の職員についても、後輩に対して、わかりやすい介護技術の指導に努めています。さらに、受講した研修が自己研さんのモチベーションにつながり、受講後もスキルの向上を図る姿勢がみられ、介護福祉士国家試験にも合格しました。



助成金の申請手続き等についてはいかがでしたか。

助成金の申請関係でわからないことがあった場合は、細かなことでも労働局の担当者に相談することができ、適切なアドバイスを受けられました。おかげで無事助成を受けることができました。

キャリア形成助成金の申請に当たって、職業能力開発計画（研修の体系や計画）を作成しますが、その計画の作成の過程で、労使間の期待と信頼がお互いに増していったと感じています。

また、キャリアアップに関する計画が職場内にて示され、キャリアアップが実行できる環境があることは、従業員自身が目標を持って将来を描きやすくなる効果もあると思います。

静岡県介護労働懇談会とは

『安心して働くことができる介護事業所の職場づくりを支援することにより、
介護の人材確保および定着を図るため、静岡県の行政機関、介護団体等がネットワークを作り、
相互の施策、事業に対する理解の推進、情報交換・共有を行い、連携して活動を進めます。』



平成26年度各機関が実施するサービススケジュール

※変更されることがありますので最新情報を主催団体にご確認ください。

	名 称	内 容	日にち・場所	主催・問い合わせ先
就職支援	福祉のしごと就職フェアinしずおか	福祉の仕事に就きたい一般および学生への就職説明会。相談・質問も受付。	5月24日 キラメッセ沼津 5月17日 サーラシティ浜松 6月1日 グランシップ (秋)9-11月 (冬)1-2月	◆ 静岡県社会福祉人材センター
	介護就職デイ	就職相談会やセミナーなど。	11月11日の前後2週間	◆ 静岡労働局 職業対策課
	福祉のミニ就職相談会	個別ブースで福祉事業所の施設や求人内容の説明。見学・応募・面接の申込可。	月1回 静岡県総合社会福祉会館 沼津商連会館ビル(東部バレット)	◆ 静岡県社会福祉人材センター ◆ ハローワーク静岡・沼津
	福祉職場説明会	個別ブースで福祉事業所の施設や求人内容の説明。見学・応募・面接の申込可。	月3回 浜松市福祉人材バンク	◆ 浜松市福祉人材バンク
	福祉のミニ面接会	福祉事業所の施設や求人内容の説明。見学・応募・面接の申込可。	随時(静岡) 月1回程度(浜松)	◆ ハローワーク静岡・浜松
	介護職DVD視聴会	各介護施設の仕事内容や現場の声が聞けます。	ハローワーク浜松(不定期開催)	◆ ハローワーク浜松
	離転職者対象の公共職業訓練(受講料無料)	介護職員初任者研修等の職業訓練(ハローワークの受講指示・推薦を受けた方を対象)。	沼津・清水・浜松テクノカレッジのHP参照	◆ 静岡県職業能力開発課
イベント	訪問看護師就業セミナー(潜在看護師)無料	在宅療養を支える訪問看護の実際を紹介。	9・10月 東中西9会場	◆ 静岡県訪問看護ステーション協議会
	第10回 東海・北陸ブロック老健大会	2025年問題を見据え、「その人らしく美しく」をテーマに、地域に根ざした医療と介護、老健の役割を再認識する。	6月12日・13日 アクトシティ浜松	◆ 東海・北陸ブロック老人保健施設連絡会 静岡県老人保健施設協会
	第6回 高齢者福祉研究大会	高齢者の介護福祉に関する日頃の実践や研究の発表、交流を通して、介護福祉サービスの向上と人材の育成・資質向上を図る。	8月8日 プラサ ヴェルデ(沼津)	◆ 静岡県老人福祉施設協議会
	ふじのくにケアフェスタ2014	介護技術コンテストを含む介護職の魅力を発信するイベント。	9月13日・14日 ツインメッセ静岡北館	◆ 静岡県介護保険課
	「福祉用具の日」イベント	福祉用具の展示・体験、アンケート回答者に抽選で健康グッズをプレゼント。	10月1日 静岡駅北口地下広場	◆ 日本福祉用具供給協会 静岡県ブロック
	介護の日記念事業	「地域で支える支援」～住み慣れた生活をみんなで支えよう～をテーマに、劇団「あしたば」の演劇と事例発表。	11月8日 静岡県総合社会福祉会館	◆ 静岡県介護福祉士会
	「介護の日」街頭啓発活動	介護についての理解と認識を深めるためリーフレット等を街頭で配布。	11月11日 JR三島・静岡・浜松駅	◆ 静岡県老人福祉施設協議会 ◆ 静岡県介護福祉士会
魅力発見	「介護ウインド」の開設	介護事業所の雇用管理・健康管理・人材育成、介護職を続けていくための相談、介護職に就きたい方の相談等の無料相談(事前申込)。	11月11日の前後2週間 静岡支部	◆ 介護労働安定センター 静岡支部
	福祉のしごと学び体験ツアー	中高生(親や教員含む)等対象の福祉現場体験ツアー。	7-8月(予定)	◆ 静岡県社会福祉人材センター
	福祉の職場体験	社会福祉や福祉の仕事に関心のある県民や学生(高校生以上)の福祉職場体験。	4-2月まで	◆ 静岡県社会福祉人材センター
無料セミナー	福祉のお仕事魅力発見セミナー	中高生対象の「福祉の仕事」の魅力を伝える出前講座。	通年	◆ 静岡県社会福祉人材センター
	雇用管理責任者講習(テキストも無料)	介護事業所の雇用管理責任者等対象の雇用管理改善セミナー。	6-2月 全10回 静岡・浜松・三島	◆ 介護労働安定センター 静岡支部
	元気な介護職場の組織運営セミナー	キャリアパス制度導入を支援する組織マネジメントセミナー。	9-12月 (予定)	◆ 静岡県介護保険課
	訪問看護ステーション新任訪問看護師研修	訪問看護を自信を持って行えるよう必要な知識や技術を学ぶ。仲間づくりも。	11-1月 4日コース 静岡	◆ 静岡県訪問看護ステーション協議会
	訪問看護ステーション管理者研修	スタッフとどう関わりを持ち支援するか。	11-1月 1日コース 静岡	◆ 静岡県訪問看護ステーション協議会

※各機関では介護の事業運営や介護に役立つ「有料」のセミナーを数多く開催しています。詳しくは、各機関のホームページをご覧ください。



無料支援サービスのご案内

専門家またはスタッフが事業所を訪問または来所により介護事業所を支援します。

求人募集を行っているが、希望する人材の採用が難しい

求人充足プラン(年間)

ハローワークスタッフが求人の充足に向けてアドバイスや各種情報提供を実施。
■ハローワーク静岡・浜松・沼津

職員の教育訓練に時間や人員を割くことが難しい

介護技術出前講座(年間)

事業所に講師が訪問し、食事介助や入浴介助などの介護技術講座を行います。
■静岡県介護保険課

キャリアパス制度の導入を考えたい

キャリアパス制度導入支援のための訪問相談(年間)

社会保険労務士、経営コンサルタントなどが事業所を訪問し、キャリアパス制度の導入のためのアドバイスをを行います。
■静岡県介護保険課

施設の経営と利用者サービスについて相談したい

経営指導員による社会福祉施設対象の相談(年間)

社会福祉施設の適正かつ安定的な経営と入所者処遇の向上等を図るための相談事業。会計・財務相談(公認会計士月3回)労務相談(社会保険労務士東中西各月2回)福祉サービス施設経営相談(社会福祉士月1回)法律相談(弁護士月1回)
■静岡県社会福祉法人経営者協議会

労働相談・組合づくりのご相談は

経験豊富なスタッフによる労働相談(年間)

賃金や有給休暇などの労働条件に関することから、人事制度、給与体系など企業の仕組みに關することまで様々な疑問、問題に幅広く対応しています。
連合静岡労働相談ダイヤル/フリーダイヤル ☎0120-154-052
■日本労働組合総連合会静岡県連合会(連合静岡)

雇用管理の改善・職員の健康対策について相談したい

雇用管理コンサルタント・健康カウンセラーによる無料の訪問相談(年間)

社会保険労務士等が訪問し、採用から退職までの人事・就業規則・教育訓練・賃金評価制度等について相談・アドバイス。腰痛・感染症・メンタルヘルス対策の個別・集団相談(職員研修)
■介護労働安定センター静岡支部

人材育成の方策について相談したい

職員のキャリア開発について、無料の訪問相談(年間)

キャリア開発コンサルタント、能力開発アドバイザーが訪問し、効果的な職員の育成プログラム作りなどのお手伝いをします。
■介護労働安定センター静岡支部



静岡県介護労働懇談会のなかまたち

◆ 静岡労働局 職業対策課

雇用の安定、再就職の促進のほか、新規・成長分野を中心に雇用機会の創出、雇用のミスマッチの解消などを重点とした雇用対策の推進により、雇用不安を払拭し安心した職業生活を送れるよう支援をしています。

静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階
TEL: 054-271-9970
HPアドレス▶<http://shizuoka-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

◆ 静岡県介護支援専門員協会

介護支援専門員(ケアマネ)の団体。ケアマネの資格取得や更新、現任ケアマネの資質向上の研修を主体に、広報誌発行、ケアマネ相談を行い、ケアマネの確保・育成に取り組んでいます。

静岡市葵区駿府町1-70 静岡県総合社会福祉会館4階
TEL: 054-252-9882
HPアドレス▶<http://kaigoshien.sub.jp/>

◆ 静岡県介護保険課

県民の誰もが、住み慣れた地域で心豊かに安心して暮らすことができる健康長寿社会の実現のため、必要な時に必要な介護サービスが提供されるよう、介護サービスを支える人材の確保、育成に取り組んでいます。

静岡市葵区追手町9番6号 県庁西館5階
TEL: 054-221-2084
HPアドレス▶<http://www.pref.shizuoka.jp/kousei/ko-220/kaigo/index.html>

◆ 静岡県地域包括・在宅介護支援センター協議会

県内の地域包括支援センター及び在宅介護支援センターを会員とする団体で、会員センターの現任職員等の資質向上を図る研修等を行い、職員の定着・育成に取り組んでいます。

静岡市葵区駿府町1-70 静岡県総合社会福祉会館4階
TEL: 054-252-4355
HPアドレス▶<http://www.houkatsukyo-shizuoka.jp/>

◆ 静岡県慢性期医療協会

日本慢性期医療協会の下部組織として、超高齢社会への突入という社会構造の変化に対応するべく医療・介護サービスの充実に努め、急性期医療、在宅医療と連携しながら、慢性期医療の質向上を目指し邁進しています。

静岡県浜松市西区伊左地町8151番地 湖東病院内
TEL: 053-486-2222 FAX: 053-486-2618
HPアドレス▶<http://jamcf.jp/>

◆ 日本介護福祉士養成施設協会(介養協)

介護福祉士養成施設の全国組織。介護福祉士の教育の充実と研究及び知識の普及に努め、国民福祉に貢献しています。養成施設が加入し、全国を7ブロックに分け、情報交換と意見集約をしています。

静岡県代表校(平成26年度)/静岡市小島2-2-1 静岡県立大学短期大学部
TEL: 054-202-2676(窓口 石野)
HPアドレス▶http://www.kaiyokyo.net/contents/2_shizuoka.html

◆ 日本福祉用具供給協会 静岡県ブロック

日常生活に支障のある高齢者や、身体の不自由な方の自立支援及び介護負担軽減に福祉用具は必要不可欠です。当協会は福祉用具供給事業者の健全な経営とサービスの向上に努め、地域福祉の発展に寄与しています。

静岡市駿河区南町18-1 サウスポート静岡 1F
株式会社ヤマトコーポレーション内
TEL: 054-202-3348
HPアドレス▶<http://www.fukushiyogu.or.jp/>

◆ ハローワーク静岡、浜松、沼津/福祉人材コーナー

就職相談や仕事の紹介、雇用保険の支給、職業訓練など就職に関して総合的なサービスを提供する厚生労働省の出先機関で、県内17ヶ所のハローワークにて業務を行っています。

ハローワーク静岡福祉人材コーナー/静岡市駿河区西島235-1 TEL: 054-238-8601
ハローワーク浜松福祉人材コーナー/浜松市中区浅田町50-2 TEL: 053-457-5156
ハローワーク沼津福祉人材コーナー/沼津市市場町9-1 沼津合同庁舎1階 TEL: 055-918-3711

◆ 静岡県介護福祉士会

静岡県の介護福祉士の団体です。介護の専門性、質の向上を目指す生涯研修制度に基づく研修や介護福祉士資格取得対策、初任者研修の他、介護の日の周知活動、外部評価事業等県民に向けての事業も行っています。

静岡市葵区駿府町1-70 静岡県総合社会福祉会館4階
TEL: 054-253-0818
HPアドレス▶<http://shizukai.jp>

◆ 静岡県社会福祉人材センター

福祉の仕事をしていの方と福祉職場をつなぐ「架け橋」です。就労あせし、福祉の仕事への理解を促す広報啓発活動や従事者の資質向上の研修など、福祉の担い手の確保、定着のため、幅広い活動に取り組んでいます。

静岡市葵区駿府町1-70 静岡県総合社会福祉会館3階 TEL: 054-271-2210
東部支所/沼津市大手町1-1-3 沼津商連会館ビル2F TEL: 055-952-2942
HPアドレス▶<http://www.shizuoka-wel.jp/job>
浜松市福祉人材バンク/浜松市中区成子町140-8 浜松市福祉交流センター3階 TEL: 053-458-9205

◆ 静岡県訪問看護ステーション協議会

在宅医療を支えるために訪問看護師の資質の向上を図る研修や、雇用確保のためのセミナーを開催すると共に、離職を防止するための研修等に取り組んでいます。

静岡市葵区川辺町二丁目4番地の13 常葉サテライトビル3階
TEL: 054-275-3339
HPアドレス▶<http://www.shizuoka-vnc.jp>

◆ 静岡県老人福祉施設協議会

高齢者福祉の増進と地域福祉の発展、老人福祉施設の経営と管理の充実を図るため、関係機関・団体と連携しながら、施設利用者のサービス向上、職員の資質向上、そのための調査研究に取り組んでいます。

静岡市葵区駿府町1-70
TEL: 054-653-2311
HPアドレス▶<http://www.shizu-roshikyo.jp/>

◆ 日本在宅介護協会 静岡県支部

日本在宅介護協会は、厚生労働省の諮問機関に委員を輩出し、現場の声を制度に反映できる様、提言しています。また、企業と就労者に、魅力ある就労環境づくりの助言や指導を行い、離職防止に努めています。

浜松市中区高丘北四丁目1番46号 株式会社アイケア内
TEL: 053-482-7575
HPアドレス▶<http://www.zaitaku-kyo.gr.jp/>

◆ 日本労働組合総連合会静岡県連合会(連合静岡)

連合の地方組織として県内約20万人の組合員が結集。すべての人々が安心して暮らせる豊かで公正な社会作りを旨とするとともに、働く者の雇用や権利を守るために大きな役割と責任を果たし、活動を推進しています。

静岡市駿河区南町11-22
TEL: 054-283-0105
HPアドレス▶<http://www.rengo-shizuoka.jp/>

◆ 静岡県医師会

静岡県地域医療再生計画の一環として、「静岡県在宅医療推進センター」を設置し、県内の在宅医療体制の整備・充実に取り組みるとともに、医療と介護の連携を目的に、介護従事者の研修会等にも取り組んでいます。

静岡市葵区鷹匠3丁目6-3
TEL: 054-246-6151
HPアドレス▶<http://www.shizuoka.med.or.jp/index.html>

◆ 静岡県職業能力開発課

離職・転職等により求職中の方を対象に、県立技術専門校(テクノカレッジ)が介護分野を含む多種多様な公共職業訓練を設定し、再就職の支援を行っています。

静岡市葵区追手町9番6号 TEL: 054-221-2821
HPアドレス▶沼津テクノカレッジ <http://www.numazu-vtc.ac.jp/>
清水テクノカレッジ <http://www.shimizu-tc.ac.jp/>
浜松テクノカレッジ <http://www.hamamatsu-tech.ac.jp/>

◆ 静岡県社会福祉法人経営者協議会

社会福祉法人の経営基盤及び機能強化とその健全な施設運営を目的とし、そのための研修、調査研究の実施に取り組んでいます。

静岡市葵区駿府町1-70 静岡県総合社会福祉会館3階
TEL: 054-254-5231

◆ 静岡県ホームヘルパー連絡協議会

ホームヘルパーの倫理の確立と専門技術の研鑽を図り、ホームヘルパーの資質と社会的地位の向上に努めることを目的に活動しています。

静岡市葵区駿府町1-70 静岡県総合社会福祉会館3階
TEL: 054-254-5231

◆ 静岡県老人保健施設協会

高齢者等が自立して生活できるよう、地域社会の健全な発展を図ると共に、保健医療サービス及び福祉サービスの質の向上確保に係る事業を行い、高齢者等の保健医療の向上及び福祉の増進に寄与します。

富士市大淵3901-1 介護老人保健施設ヒューマンライフ富士内
TEL: 0545-36-0511
HPアドレス▶<http://www.rouken-shizuoka.jp>

◆ 日本認知症グループホーム協会 静岡県支部

認知症の方々が本当に安心して暮らせる社会を目指し、グループホームの普及、グループホームケアの質の確保と介護技術向上の調査研究や研修、地域住民の認知症ケアの相談や普及啓発などに取り組んでいます。

静岡市葵区伝馬町18番地の8 アミイ伝馬町ビル2階
TEL: 054-272-0376
HPアドレス▶<http://ghkyo.or.jp>

◆ 介護労働安定センター 静岡支部

働きやすい職場環境づくりに向けた介護事業所の雇用管理の改善や介護職のキャリア形成の相談援助、介護労働講習など、介護全般に関する支援事業を通じ、介護人材の確保・定着・育成に取り組んでいます。

静岡市葵区日出町2番地の1 田中産商第一生命共同ビル2階
TEL: 054-252-0222
HPアドレス▶<http://www.kaigo-center.or.jp/>

就職面接会

ハローワーク、人材センターでは窓口の無料の職業紹介・相談がいつでも受けられる他「就職面接会」を数多く開催し、介護職への就職のチャンスメイクを積極的に実施しています。
是非ご利用ください。



介護体験コーナー

「介護就職デイ」の就職相談会も開催します。

11月11日は介護の日

「いい日、いい日、毎日、あったか介護ありがとう」

11月11日の前後2週間「福祉人材確保重点実施期間」に静岡にて介護就職デイを開催します。(静岡労働局、ハローワークと静岡県介護労働懇談会主催)
就職面接会のほか、セミナー、相談コーナー、介護体験コーナー等を設置して介護について理解を深めてもらいます。

介護事業対象の助成金をご活用ください

◆中小企業労働環境向上助成金【個別中小企業助成コース】

雇用管理制度(評価・処遇制度、研修体系制度、健康づくり制度)の導入等を行う健康・環境・農林漁業分野等の事業を営む中小企業事業主に対して助成するものであり、雇用管理改善を推進し、人材の定着・確保を図ることを目的としています。
このうち介護関連事業主の場合は、介護福祉機器の導入も助成対象となり導入した制度等に応じて、以下の額が支給されます。

- 評価・処遇制度(40万円) ●研修体系制度(30万円)
- 健康づくり制度(30万円)
- 介護福祉機器等(介護事業所)
(支給対象費用の1/2(上限300万円))

●問い合わせ／静岡労働局職業対策課
または最寄りのハローワークまで

詳しい内容は 厚生労働省 中小企業労働環境向上助成金 [検索](#)

助成金の情報

◆実践介護技術向上支援事業費補助金

5つ以上の小規模な介護事業所等が協同して行う介護職員の資質向上研修に助成(上限60万円)

●問い合わせ／静岡県介護保険課

介護の情報サイト

ハローワーク静岡、浜松、沼津
福祉人材コーナー掲示板

情報サイトの紹介

福祉分野の就職情報を発信中!

ハローワーク静岡・浜松・沼津では、庁舎入口付近等に掲示板を設置し、福祉分野の就職相談会・面接会、セミナー等のイベントや福祉施設の概要案内等の就職関連情報を随時発信しています。
是非ご利用ください。



掲示板を設置

HPはこちら

やりがい発見!

「しずおか介護のしごと図鑑」

介護の仕事ってどんなものだろう? という疑問にお答えします!
介護の仕事をしている先輩たちのメッセージも紹介します!
職場体験のご紹介も!



しずおか介護のしごと図鑑

[検索](#)

介護の応援ツール

BOOK



雇用管理改善ガイドブック

介護事業所向け。雇用管理改善のためのヒントを満載。介護労働安定センターが無料で配布。



シアワセのレンサ

ありがとうに出会える仕事

マンガで分かる福祉系の「就活」。
静岡県福祉人材センターが最新刊を提供。

DVD



FOR SMILE

～介護の現場でみつけた喜び～

高校・中学校向けの25分のDVD。
介護のしごとの喜びを知る。
静岡県介護保険課が提供。



介護のお仕事に興味のある方、介護職の皆様へ

介護労働懇談会は 介護事業をサポートします

静岡県介護労働懇談会

介護雇用管理改善等計画の概要

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

※下線は介護労働安定センター関係部分

第1 計画の基本的考え方

計画策定の目的：

介護労働者の雇用管理改善等を総合的に進めることにより、介護労働者が生き生きとやりがいをもって働くことのできる魅力ある職場づくりを力強く支援し、介護を要する高齢者等が必要とする介護サービスを十分に享受できるようにする

計画期間：平成27年度～平成32年度（実施状況を審議会に報告）

第2 介護労働者の雇用の動向

※各データは別添1参照

雇用の動向

①介護職員数、②過不足状況、③公共職業安定所における職業紹介状況、④就業形態等、⑤賃金、⑥採用・離職等の状況、⑦仕事の満足度、⑧仕事の悩み・不安・不満

第3 計画の目標

1. 一層の職場定着を図る

○ 介護職員の離職率 全産業との乖離をできる限り縮小

	全産業	介護職員
H25	15.6%	16.6%

2. 相談業務の成果を出す

○ 介護労働安定センターが相談訪問を行った事業所の離職率 14.0%以下

○ 介護労働安定センターが行う相談訪問のうち小規模事業所・開設間もない事業所への相談訪問割合 全相談訪問件数の50%以上

3. 能力開発業務の成果を出す

○ 介護労働安定センターが行う介護労働講習修了後3か月時点の就職率 継続的に85%以上

4. 雇用管理責任者の選任を促す

○ 雇用管理責任者を選任した事業所の割合 全事業所の50%以上

○ 雇用管理責任者講習の受講を契機として雇用管理責任者を選任した事業所の割合 受講者の所属事業所の80%以上

5. 教育・研修計画の立案を促す

○ 教育・研修計画を立てている事業所の割合 60%以上

6. 仕事と生活の調和

○ 政府全体で有給休暇取得率の目標 70%以上

第4 施策の基本となるべき事項

1. 雇用管理の改善

- (1) 雇用管理の改善のための相談、援助の実施
介護労働安定センターによる事業主からの多種多様な相談にきめ細かく対応
- (2) 雇用管理の改善を支援する助成金等の活用促進
- (3) 雇用管理責任者講習の実施
- (4) 好事例の活用
介護労働安定センターは、雇用管理改善の好事例を収集し、好事例集を作成・公開するとともに、相談対応においても当該好事例集を活用する
- (5) 自己チェック機会の提供
地方公共団体は「自己チェックリスト」を事業主へ提供・回収し、介護労働安定センターへ繋ぐ仕組みを構築するほか、介護労働安定センターは、事業主がインターネットを通じて自社の雇用管理改善の取組について簡易にチェックすることができる「簡易診断システム」を運営する
- (6) 公共職業安定所と介護労働安定センターとの連携強化
- (7) 助成金、制度等についての情報発信
- (8) 法定労働条件の確保
- (9) 腰痛予防対策
- (10) 介護サービス情報の公表
- (11) 介護ロボットの開発支援
- (12) 地域医療介護総合確保基金の活用による労働環境の改善
- (13) 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止
- (14) 仕事と家庭の両立支援

2. 職業能力の開発及び向上

- (1) センター等による介護労働者の能力開発
介護労働安定センターによる介護労働講習の実施や、国による離転職者等に対する公的職業訓練の実施
- (2) 能力開発に関する相談援助
介護労働安定センターによる、キャリア形成に関する相談援助や研修計画の作成支援等の相談援助
- (3) 能力開発・キャリアアップを支援する助成金等の活用促進
- (4) 教育訓練講座の指定
- (5) ジョブ・カード制度を活用した能力開発

第5 その他介護労働の人材確保や福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

1. 人材確保
2. 介護分野への学卒就職者等若年者の理解促進
3. 処遇の改善
4. 経済連携協定等に基づく外国人介護福祉士候補者等の適正な雇用管理
5. 介護労働懇談会の活用
介護労働安定センターは、各都道府県において「介護労働懇談会」を定期的に開催し、関係者相互の施策等に対する理解促進、情報交換等を行う
6. 労働実態把握
介護労働安定センターは、介護労働実態調査を毎年継続的に実施する
7. シルバー人材センターの活用
8. 健康の保持・増進

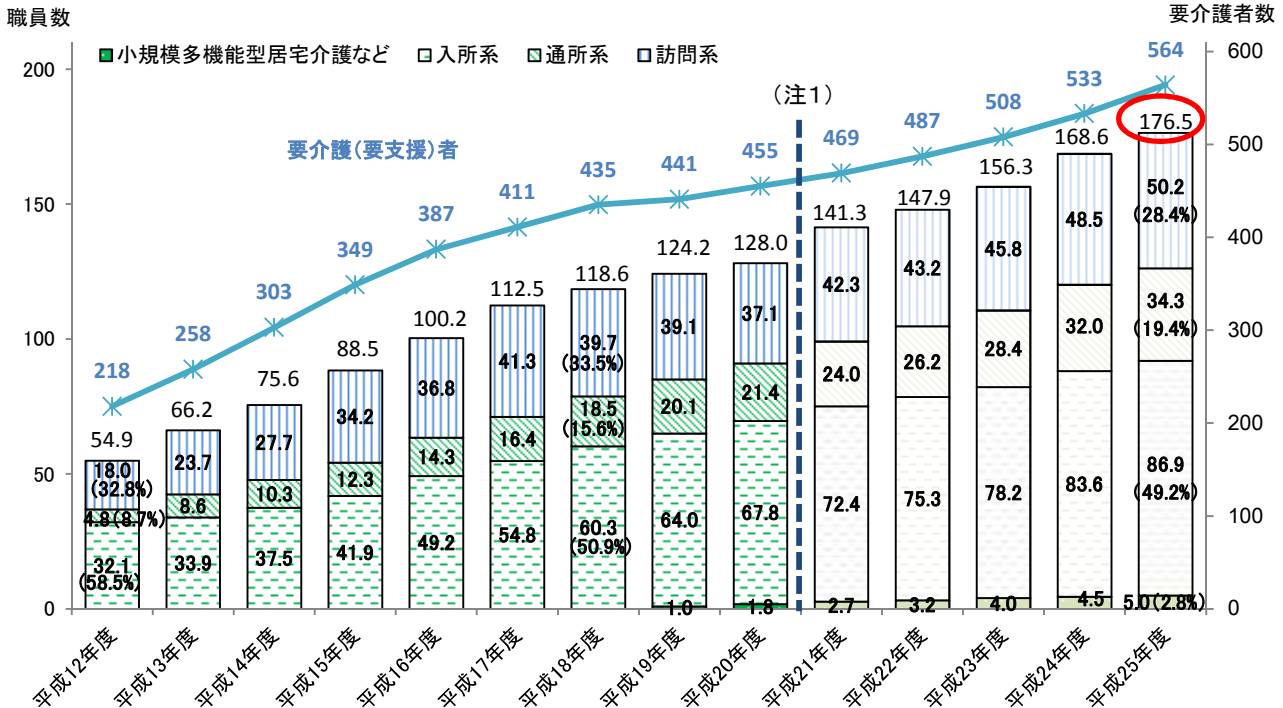
介護労働者の雇用の動向

【別添1】
(参考資料)

①介護職員数

介護保険制度施行以降の介護職員数の推移（補正後）

(単位:万人)



注1) 平成21～25年度は、調査方法の変更等による回収率変動の影響を受けていることから、厚生労働省(社会・援護局)にて補正したもの。

(平成20年まではほぼ100%の回収率→(例)平成25年の回収率:訪問介護80.5%、通所介護86.7%、介護老人福祉施設91.9%)

・補正の考え方:入所系(短期入所生活介護を除く)・通所介護は①施設数に着目した割り戻し、それ以外は②利用者数に着目した割り戻しにより行った。

(①「介護サービス施設・事業所調査」における施設数を用いて補正、②「介護サービス施設・事業所調査」における利用者数を用いて補正)

注2) 介護職員数は各年度の10月1日現在の数値である。

注3) 各年の「介護サービス施設・事業所調査」の数値の合計から算出しているため、年ごとに、調査対象サービスの範囲に相違があり、以下のサービスの介護職員については、含まれていない。(訪問リハビリテーション:平成12～24年、通所リハビリテーション:平成12年、特定施設入居者生活介護:平成12～15年、地域密着型介護老人福祉施設:平成18年)

注4) 「小規模多機能型居宅介護など」には、「小規模多機能型居宅介護」の他、「複合型サービス」も含まれる。

注5) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数である。(各年度の10月1日現在)

【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(介護職員数)、「介護保険事業状況調査」(要介護(要支援)認定者数)

介護職員の推移と見通し

	平成12年度 (2000年度)	平成24年度 (2012年度) (推計値)	平成27年度 (2015年度) (推計値)	平成37年度 (2025年度) (推計値)
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)

注) 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。

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。

【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(平成24年3月)」

②過不足状況

(%)

	事業 所数	回答 数	当該職種 の 事業所数	① 大に 不足	② 不足	③ やや不足	④ 適当	⑤ 過剰	① + ② + ③ 不足感	当該職種は いない	無 回答
全体でみた場合	7,808	6,108	78.2	(5.7)	(19.8)	(31.0)	(43.0)	(0.5)	(56.5)	1.9	19.9
訪問介護員	7,808	2,671	34.2	(14.9)	(27.1)	(31.6)	(25.7)	(0.6)	(73.6)	64.8	1.0
サービス提供責任者	7,808	2,237	28.7	(3.8)	(9.5)	(13.5)	(71.8)	(1.5)	(26.8)	66.9	4.4
介護職員	7,808	4,648	59.5	(5.6)	(17.1)	(28.7)	(46.6)	(2.0)	(51.4)	36.8	3.7
看護職員	7,808	3,991	51.1	(7.4)	(13.5)	(22.2)	(55.7)	(1.3)	(43.1)	43.8	5.1
生活相談員	7,808	3,258	41.7	(1.0)	(3.8)	(12.0)	(82.2)	(1.0)	(16.8)	53.3	5.0
PT・OT・ST等	7,808	1,444	18.5	(2.6)	(8.7)	(19.9)	(67.8)	(1.0)	(31.2)	79.0	2.5
介護支援専門員	7,808	3,635	46.6	(2.0)	(5.5)	(15.5)	(75.6)	(1.3)	(23.0)	45.6	7.8

(注) ()内の数値は「当該職種のいる事業所」を100とした割合。

【出典】(公財)介護労働安定センター「平成25年度介護労働実態調査」

③公共職業安定所における職業紹介状況

平成25年度介護関係職種の職業紹介状況（パートタイムを含む常用）

	新規求人数	新規 求職者数	新規 求人倍率	有効求人数	有効求職者 数	有効求人 倍率	就職件数	就職率	充足数	充足率
全国計	841,630	315,552	2.67	2,332,797	1,219,437	1.91	171,907	54.5	171,907	20.4
北海道	37,911	19,968	1.90	100,691	75,902	1.33	9,682	48.5	9,630	25.4
青森県	10,325	5,762	1.79	26,143	20,905	1.25	3,582	62.2	3,652	35.4
岩手県	7,964	4,377	1.82	20,653	15,272	1.35	2,664	60.9	2,585	32.5
宮城県	18,196	6,317	2.88	50,947	24,560	2.07	3,536	56.0	3,616	19.9
秋田県	6,525	4,821	1.35	16,150	17,312	0.93	2,985	61.9	2,965	45.4
山形県	7,055	3,657	1.93	18,843	12,494	1.51	2,253	61.6	2,197	31.1
福島県	13,861	5,181	2.68	38,612	17,944	2.15	2,745	53.0	2,755	19.9
茨城県	15,859	6,289	2.52	45,194	23,173	1.95	3,337	53.1	3,287	20.7
栃木県	11,067	4,841	2.29	30,307	18,325	1.65	2,602	53.7	2,603	23.5
群馬県	14,166	5,143	2.75	40,194	19,679	2.04	2,802	54.5	2,687	19.0
埼玉県	27,542	10,971	2.51	80,175	47,068	1.70	4,330	39.5	3,856	14.0
千葉県	29,176	8,700	3.35	82,190	37,101	2.22	4,546	52.3	4,204	14.4
東京都	94,252	18,854	5.00	264,470	80,326	3.29	8,619	45.7	10,125	10.7
神奈川県	40,347	13,109	3.08	115,592	56,616	2.04	5,134	39.2	4,851	12.0
新潟県	14,582	7,435	1.96	38,430	26,195	1.47	4,325	58.2	4,283	29.4
富山県	8,555	2,644	3.24	23,645	9,570	2.47	1,749	66.1	1,739	20.3
石川県	8,450	2,771	3.05	23,412	10,163	2.30	1,800	65.0	1,810	21.4
福井県	4,827	1,957	2.47	13,491	7,260	1.86	1,428	73.0	1,423	29.5
山梨県	5,025	2,434	2.06	14,017	9,261	1.51	1,191	48.9	1,177	23.4
長野県	12,871	5,765	2.23	35,312	23,074	1.53	3,293	57.1	3,344	26.0
岐阜県	15,909	4,691	3.39	44,605	16,453	2.71	2,877	61.3	2,756	17.3
静岡県	21,841	7,950	2.75	61,877	29,519	2.10	4,242	53.4	4,207	19.3
愛知県	53,912	11,021	4.89	154,606	44,033	3.51	5,322	48.3	5,568	10.3
三重県	11,205	3,743	2.99	31,387	14,276	2.20	2,284	61.0	2,283	20.4
滋賀県	8,201	3,705	2.21	22,479	13,933	1.61	2,027	54.7	2,005	24.4
京都府	17,696	6,522	2.71	49,362	26,274	1.88	2,898	44.4	2,725	15.4
大阪府	72,146	23,448	3.08	202,306	97,386	2.08	12,788	54.5	12,887	17.9
兵庫県	35,351	11,962	2.96	99,367	46,344	2.14	6,820	57.0	6,888	19.5
奈良県	10,918	3,306	3.30	31,203	12,280	2.54	1,928	58.3	1,909	17.5
和歌山県	7,833	3,419	2.29	21,104	11,995	1.76	2,032	59.4	1,977	25.2
鳥取県	3,933	2,309	1.70	10,087	9,177	1.10	1,365	59.1	1,395	35.5
島根県	5,457	2,541	2.15	14,196	10,683	1.33	1,543	60.7	1,491	27.3
岡山県	18,464	6,261	2.95	50,833	23,229	2.19	3,817	61.0	3,770	20.4
広島県	20,387	7,216	2.83	56,072	30,660	1.83	4,153	57.6	4,215	20.7
山口県	9,884	4,259	2.32	26,829	15,444	1.74	2,482	58.3	2,496	25.3
徳島県	6,857	2,330	2.94	18,755	8,867	2.12	1,632	70.0	1,617	23.6
香川県	9,572	3,134	3.05	26,037	10,912	2.39	1,931	61.6	1,993	20.8
愛媛県	11,957	5,096	2.35	31,709	17,432	1.82	3,128	61.4	3,111	26.0
高知県	5,363	3,536	1.52	14,205	13,656	1.04	1,645	46.5	1,666	31.1
福岡県	35,759	17,266	2.07	100,548	65,002	1.55	9,597	55.6	9,681	27.1
佐賀県	6,403	3,509	1.82	17,420	12,775	1.36	2,046	58.3	2,104	32.9
長崎県	11,468	6,685	1.72	30,010	25,345	1.18	3,858	57.7	3,840	33.5
熊本県	14,254	6,469	2.20	38,821	25,678	1.51	4,195	64.8	4,246	29.8
大分県	7,811	5,196	1.50	20,304	19,046	1.07	3,191	61.4	3,099	39.7
宮崎県	10,080	5,676	1.78	26,547	19,930	1.33	3,780	66.6	3,769	37.4
鹿児島県	13,139	7,645	1.72	34,985	26,469	1.32	4,994	65.3	5,008	38.1
沖縄県	7,274	5,661	1.28	18,675	20,439	0.91	2,729	48.2	2,726	37.5

(注) 1. 上記の数値は、平成23年改定「厚生労働省編職業分類」に基づく区分である。

2. 介護関係職種：「162 福祉施設指導専門員」「169 その他の社会福祉の専門的職業」「351-01 家政婦(夫)、家事手伝い」「361 施設介護員」「362 訪問介護職」

3. 就職率＝就職件数／新規求職申込件数

4. 充足率＝充足数／新規求人数

5. 全国計の充足数は、全国計の就職件数を用いている。

【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」

④就業形態等

1 就業形態（7 職種別）

	正規職員	非正規職員	うち常勤労働者	うち短時間労働者
介護職員	56.7%	41.0%	31.6%	47.9%
訪問介護員	17.5%	79.0%	6.6%	70.7%

注1) 正規職員：雇用している労働者で雇用期間の定めのない者。非正規職員：正規職員以外の労働者（契約職員、嘱託職員、パートタイム労働者等）。

常勤労働者：1週の所定労働時間が主たる正規職員と同じ労働者。短時間職員：1週の所定労働時間が主たる正規職員に比べ短い者。

注2) 調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。

注3) 7職種：訪問介護員、サービス提供責任者、介護職員、看護職員、生活相談員、PT・OT・ST等、介護支援専門員

【出典】（公財）介護労働安定センター「平成25年度介護労働実態調査」（事業所における介護労働実態調査）

2 年齢構成（9 職種別）

		20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
性別	男性	0.9%	24.5%	34.8%	18.7%	10.7%	8.6%
	女性	0.6%	9.7%	17.9%	25.0%	25.6%	19.0%
職種別	介護職員	1.2%	19.0%	24.0%	22.4%	19.7%	12.0%
	訪問介護員	0.2%	4.4%	11.5%	22.9%	27.5%	31.6%

注1) 性別は9職種合計（サービス提供責任者、看護職員、介護支援専門員（ケアマネージャー）、生活相談員または支援相談員、PT・OT・ST等、

管理栄養士・栄養士、福祉用具専門相談員及び上記表の2職種）

注2) 調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。

【出典】（公財）介護労働安定センター「平成25年度介護労働実態調査」（事業所における介護労働実態調査）

3 男女別就業形態（7 職種別）

		正規職員	非正規職員
介護職員	男性	32.6%	14.0%
	女性	67.4%	86.0%
訪問介護員	男性	23.7%	4.1%
	女性	76.3%	95.9%

注) 正規職員：雇用している労働者で雇用期間の定めのない者。非正規職員：正規職員以外の労働者（契約職員、嘱託職員、パートタイム労働者等）。

【出典】（公財）介護労働安定センター「平成25年度介護労働実態調査」（事業所における介護労働実態調査）

⑤賃金

1 一般労働者の男女比、平均年齢、勤続年数及び平均賃金

		男女計				男性				女性			
		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)	構成比 (%)	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)	構成比 (%)	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)	構成比 (%)
産業別	産業計	42.0	11.9	324.0	67.6%	42.8	13.3	359.8	32.4%	40.4	9.1	249.4	67.6%
	医療・福祉	40.2	8.0	294.4	26.9%	39.9	8.3	375.5	73.1%	40.3	7.8	264.5	26.9%
	社会保険・社会福祉・介護事業	40.7	7.1	238.4	27.3%	39.3	7.2	270.6	72.7%	41.2	7.1	226.3	27.3%
	サービス業	44.0	8.8	273.6	70.2%	45.0	9.6	297.7	29.8%	41.6	6.9	216.8	70.2%
職種別	医師	41.0	5.5	833.2	70.6%	42.4	5.8	896.8	29.4%	37.6	4.7	680.4	70.6%
	看護師	38.0	7.4	328.4	8.4%	35.2	6.1	326.9	91.6%	38.3	7.5	328.6	8.4%
	准看護師	46.7	10.2	278.7	10.1%	40.4	8.3	283.3	89.9%	47.4	10.4	278.2	10.1%
	理学療法士・作業療法士	30.7	4.8	277.3	49.3%	31.5	4.8	286.8	50.7%	30.0	4.9	268.1	49.3%
	保育士	34.7	7.6	213.2	4.1%	30.2	4.8	225.4	95.9%	34.9	7.7	212.6	4.1%
	ケアマネジャー	47.5	8.3	258.9	21.8%	43.0	8.1	281.1	78.2%	48.7	8.4	252.7	21.8%
	ホームヘルパー	44.7	5.6	218.2	23.3%	40.0	3.7	235.0	76.7%	46.2	6.2	213.0	23.3%
	福祉施設介護員	38.7	5.5	218.9	33.5%	35.1	5.4	235.4	66.5%	40.5	5.5	210.6	33.5%

注1) 一般労働者とは、常用労働者のうち、短時間労働者以外の労働者をいう。

短時間労働者とは、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は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労働者をいう。

注2) サービス業とは、廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、その他の事業サービス業、政治・経済・文化団体、宗教、職業紹介・労働者派遣業が含まれる。

注3) 福祉施設介護員は、児童福祉施設、身体障害者福祉施設、老人福祉施設その他の福祉施設において、介護の仕事に従事する者をいう。

注4) 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。

【出典】厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」

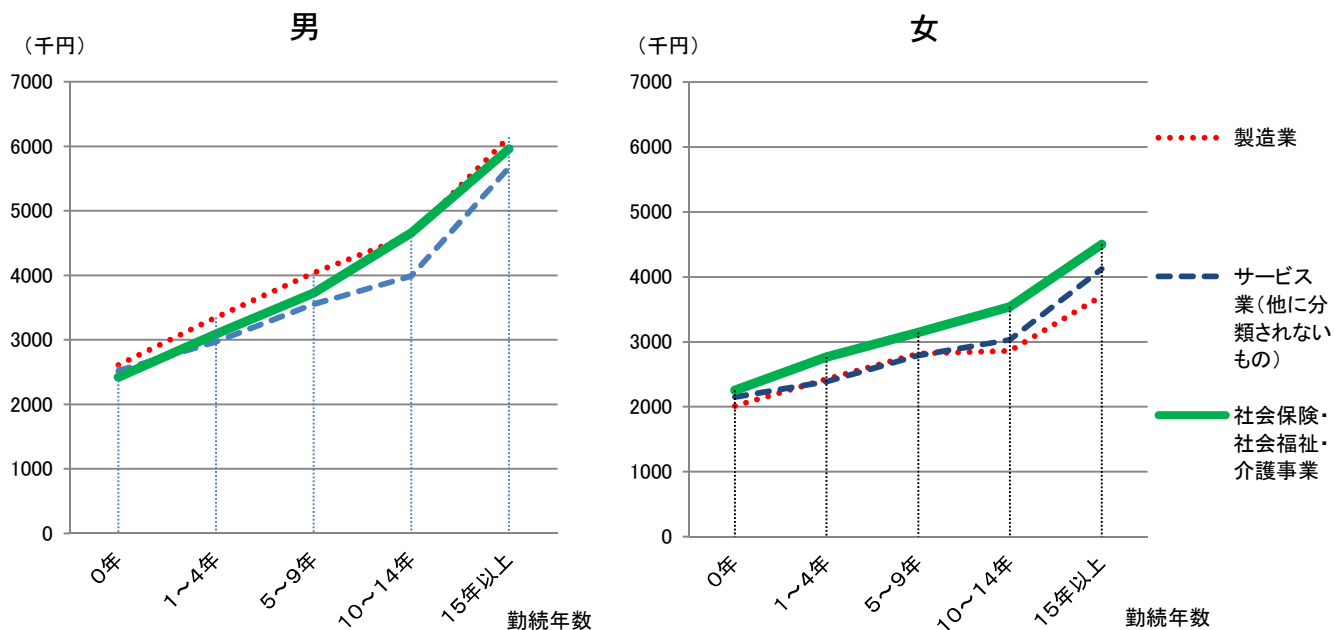
2 介護職員の賃金（初任給） 一勤続年数1年未満の者の所定内給与額一

	～19歳	20～24歳
産業計	161.5千円	192.2千円
福祉施設介護員(男性)	156.2千円	179.5千円
福祉施設介護員(女性)	153.6千円	176.4千円

注) 所定内給与額：労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法により6月分として支給された現金給与額(きまって支給する現金給与額)のうち、超過労働給与額((1)時間外勤務手当、(2)深夜勤務手当、(3)休日出勤手当、(4)宿日直手当、(5)交替手当として支給される給与をいう。)を差し引いた額で、所得税等を控除する前の額をいう。

【出典】厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」

3 勤続年数別賃金の推移状況（一般労働者）

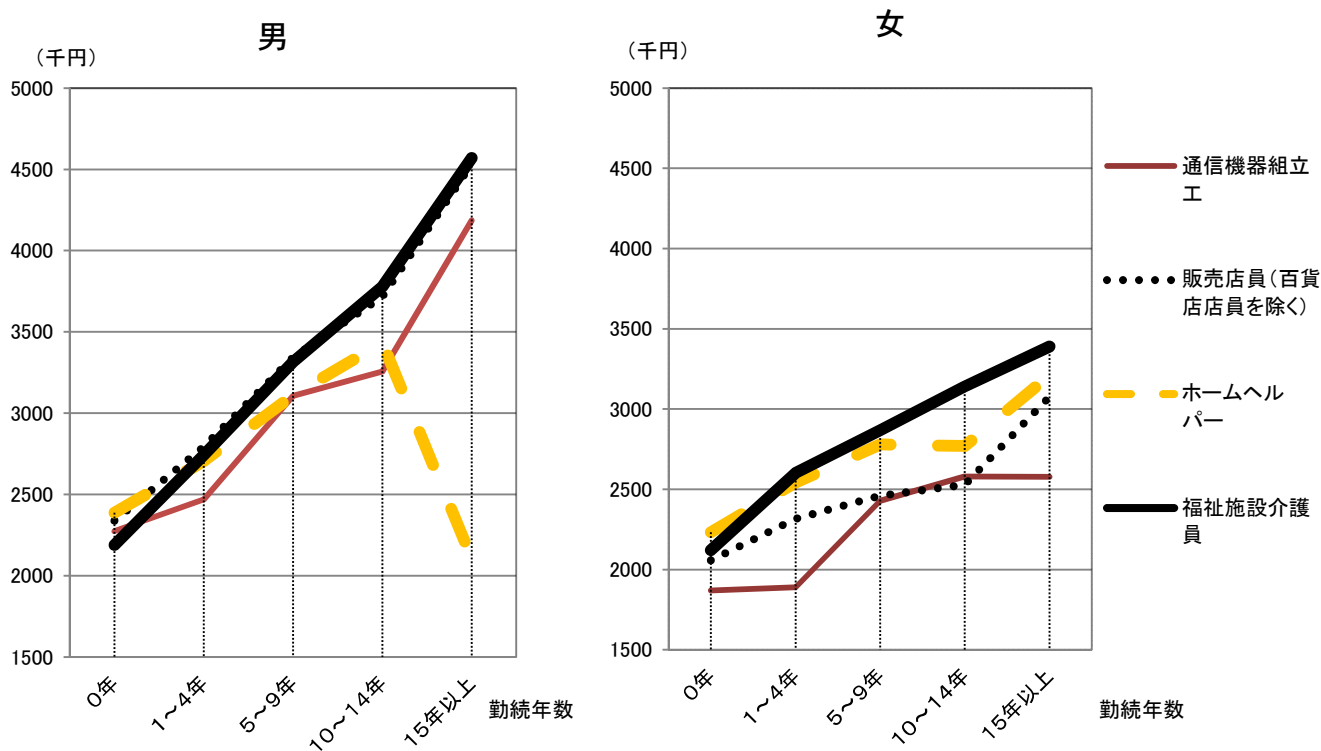


注1) 社会保険・社会福祉・介護事業には、社会保険事業団体、福祉事務所、保育所、児童相談所、特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、訪問介護事業所、障害者支援施設、社会福祉協議会などが含まれる。

注2) 一般労働者について年収を推計したもの(「所定内給与額」×12ヶ月+「年間賞与その他特別給与額」)

【出典】厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」

4 介護職の経験年数別賃金の推移状況（一般労働者）



注1) 経験年数は、他企業での同じ職種の経験年数も含めたものである。

注2) 一般労働者について年収を推計したもの(「所定内給与額」×12ヶ月+「年間賞与その他特別給与額」)

注3) ホームヘルパー(男・勤続年数15年以上)については、対象労働者数が他の区分と比較し大幅に少なくなっている。

【出典】厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」

⑥採用・離職等の状況

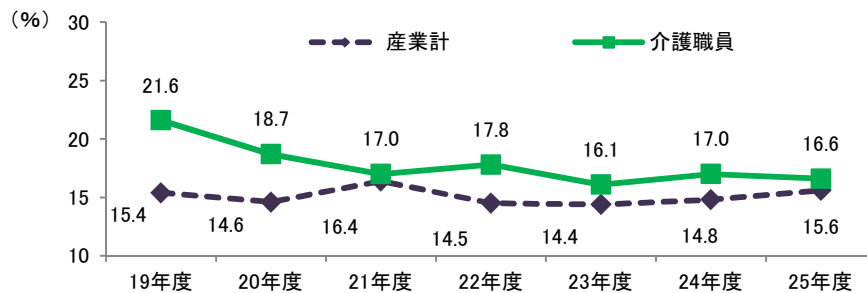
1 採用の状況

新規学卒	中途採用
6.8%	84.7%

注) 調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。

【出典】(公財)介護労働安定センター「平成25年度介護労働実態調査」(事業所における介護労働実態調査)

2 産業計と介護職員(2職種合計)の離職率の比較



注1) 離職率=1年間の離職者数÷労働者数

注2) 介護職員とは「介護職員(施設等)」及び「訪問介護員」の2職種全体をいう。

【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: (公財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」

3 勤続年数(一般労働者)

産業計	ホームヘルパー	福祉施設介護員
11.9年	5.6年	5.5年

注1) 一般労働者とは、常用労働者のうち、短時間労働者以外の労働者をいう。

短時間労働者とは、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は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労働者をいう。

注2) 福祉施設介護員は、児童福祉施設、身体障害者福祉施設、老人福祉施設その他の福祉施設において、介護の仕事に従事する者をいう。

【出典】厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」

⑦仕事の満足度

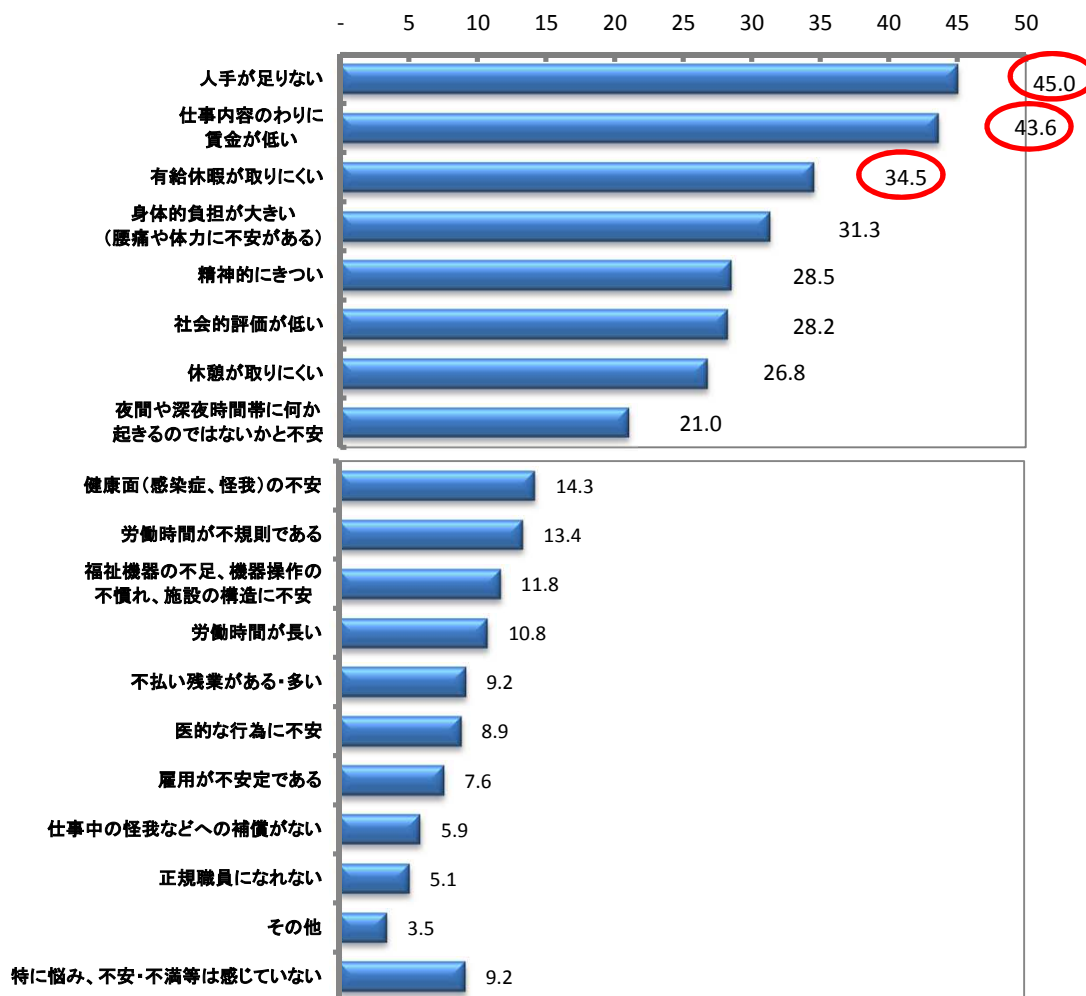
	労働者数	満足	やや満足	普通	やや不満足	不満足	無回答	やや満足 ⁺ (再掲)	満足度D.I. (注)
①仕事の内容・やりがい	18,881	17.9	35.7	36.6	6.0	2.3	1.5	53.6	45.3
②キャリア・アップの機会	18,881	7.0	17.6	53.2	12.6	6.5	3.0	24.6	5.5
③賃金	18,881	5.6	12.6	37.4	27.0	15.7	1.6	18.2	-24.5
④労働時間・休日等の労働条件	18,881	13.4	17.7	41.6	17.8	8.1	1.5	31.1	5.2
⑤勤務体制	18,881	11.6	16.0	47.2	16.9	6.6	1.6	27.6	4.1
⑥人事評価・処遇のあり方	18,881	6.9	12.9	49.8	18.6	9.2	2.5	19.8	-8.0
⑦職場の環境	18,881	15.5	23.8	40.5	13.2	5.3	1.6	39.3	20.8
⑧職場の人間関係、コミュニケーション	18,881	19.2	27.5	36.4	11.3	4.2	1.5	46.7	31.2
⑨雇用の安定性	18,881	14.5	21.4	48.0	9.9	4.3	2.0	35.9	21.7
⑩福利厚生	18,881	10.1	15.7	48.1	15.6	7.9	2.6	25.8	2.3
⑪教育訓練・能力開発のあり方	18,881	5.7	13.6	51.7	18.0	8.1	2.8	19.3	-6.8
⑫職業生活全体	18,881	6.9	19.1	54.8	12.3	4.3	2.6	26.0	9.4

(注) 満足度D.I.=(「満足」+「やや満足」)-(「不満足」+「やや不満足」)

【出典】(公財)介護労働安定センター「平成25年度介護労働実態調査」

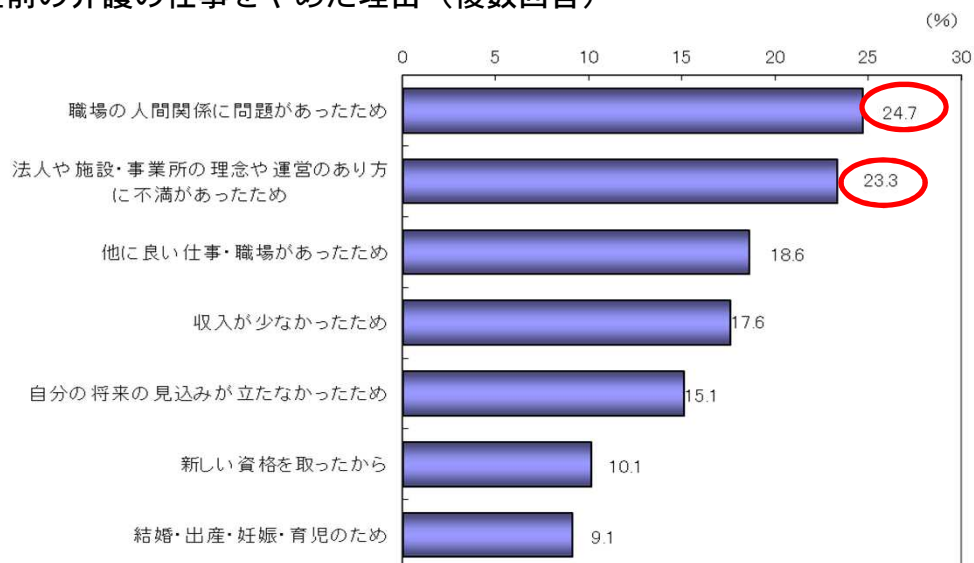
⑧仕事の悩み・不安・不満

1 労働条件等悩み・不安・不満等（複数回答）



【出典】（公財）介護労働安定センター「平成25年度介護労働実態調査」

2 直前の介護の仕事をやめた理由（複数回答）



【出典】（公財）介護労働安定センター「平成25年度介護労働実態調査」

介護雇用管理改善等計画の概要

◆介護雇用管理改善等計画とは

介護労働者の福祉の増進を図るため、介護労働者の雇用管理の改善、能力の開発及び向上等に関し重要な事項を定めて、厚生労働省を始めとした関係機関が取り組むべき施策を掲げた計画です。

現状

- 仕事の内容・やりがいに対する満足度は高い一方、厳しい労働環境にある（賃金、労働時間、身体的・精神的な負担に不安や不満等）
- 法令等の遵守、雇用管理改善等に十分に取り組むことができていない
- 介護ニーズの増大

課題

- 介護労働者の雇用管理の改善
- 介護労働者の能力開発・向上
- 若年層の介護の仕事への理解
- 介護業務に係る労働力供給の確保

計画の策定

計画が目指すもの

介護労働者の雇用管理改善等を総合的に進めることにより、**介護労働者が生き生きとやりがいをもって働くことのできる魅力ある職場づくり**を力強く支援し、介護を要する高齢者等が必要とする介護サービスを十分に享受できるようにする

計画の期間

平成27年度～32年度

* 取組が着実に実施されるよう、定期的に計画の実施状況を確認・評価し、審議会へ報告。

計画の目標

- | | |
|--------------|---|
| ① 職場定着 | ★全産業の平均的な離職率との乖離を縮小 |
| ② 相談業務の成果 | ★介護労働安定センター(※1)が相談した事業所の離職率:14%以下 |
| | ★新規・小規模事業所への相談割合:50%以上 |
| ③ 能力開発業務の成果 | ★介護労働講習の修了後3か月時点就職率:85%以上 |
| ④ 雇用管理責任者の選任 | ★雇用管理責任者を選任した事業所割合:50%以上 |
| | ★雇用管理責任者講習の受講を契機として選任することとした事業所割合:80%以上 |
| ⑤ 教育・研修計画の立案 | ★教育・研修計画を立てている事業所割合:60%以上 |
| ⑥ 仕事と生活の調和 | ★政府全体での年次有給休暇取得率:70%以上 |

(※1)介護労働安定センター

・・・厚生労働省から指定法人としての指定を受け、政府に代わり介護労働者に関する調査研究や介護労働者に対する教育訓練等の業務を実施。

施策の内容

厚生労働省・都道府県労働局・公共職業安定所

【雇用管理の改善】

- 助成金等の活用促進
- 雇用管理責任者(※2)講習の実施
- 労働基準関係法令の説明
- 介護サービス情報の公表 等

【能力開発・向上】

- 公的職業訓練の推進
- 能力開発・キャリアアップを支援する助成金等の活用促進 等

【その他人材確保・福祉の増進】

- 福祉分野の人材確保に特化した専門的な対応を行う「福祉人材コーナー」(主要な公共職業安定所に設置)における人材確保支援
- 若年層への職業教育、インターンシップ等の実施 等

地方公共団体等

【雇用管理の改善】

- 事業主への自己チェック機会の提供(センターへ情報提供)
- 地域における医療及び介護を総合的に整備するための地域医療介護総合確保基金(都道府県に設置)の活用

【その他人材確保・福祉の増進】

- メンタルヘルス対策に関する相談、研修等

介護労働安定センター

【雇用管理の改善】

- 雇用管理改善のための相談、援助
- 好事例の収集・公開 等

【能力開発・向上】

- スキルアップ研修等の研修、介護労働講習の実施
- 能力開発に関する相談援助

【その他人材確保・福祉の増進】

- 介護労働懇談会(※3)の開催
- 介護労働実態調査の実施

事業主自身の意識向上・自主的な取組を支援

介護事業所

【責務】

雇用する介護労働者について、雇用管理の改善を図るために必要な措置を講ずることにより、その福祉の増進に努めること。

(例)雇用管理責任者の選任、教育・研修計画の立案 等

**◎介護労働者にとって安心・安全・働きやすい魅力ある職場づくり
→スキルの高い介護労働者の確保、職場定着、仕事の満足度向上へ**

(※2)雇用管理責任者…介護労働者の雇用管理の改善への取組等に関する事業主や施設長等の責任者。

(※3)介護労働懇談会…各都道府県において行政機関、介護関係団体等地域の介護労働関係者が集い、相互の施策、事業に対する理解の促進、情報交換・共有等を図るもの。

介護雇用管理改善等計画（平成27年厚生労働省告示第267号）

第1 計画の基本的考え方

1 計画策定の目的等

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

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

平成27年度には、介護保険制度については、地域包括ケアシステムの構築と費用負担の公平化等を一体的に行う新たな制度が開始されるとともに、中重度の要介護者や認知症高齢者への対応の更なる強化、介護人材確保対策の推進、サービス評価の適正化と効率的なサービス提供体制の構築を柱とする介護報酬改定が行われ、厚生労働省を挙げて介護保険制度と介護人材確保のための雇用管理の両面から一体的かつ横断的な取組を行っていく。

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

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

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

2 計画の期間等

計画の期間は、平成27年度から平成32年度までとする。

計画に基づく取組が着実に実施されるよう、定期的に、計画の実施状況の確認、評価を行い、労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会に報告、公表する。また、必要に応じ計画の見直しを検討する。

第2 介護労働者の雇用の動向

1 介護職員数

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

公益財団法人社会福祉振興・試験センター『各年度9月末の登録者数』によれば、介護福祉士の従事者数は平成25年9月末現在で約66万人である一方、厚生労働省『介護サービス施設・事業所調査』によれば、介護福祉士登録者数は、平成25年9月末現在で約119万人である。さらに、『介護サービス施設・事業所調査』によれば、訪問介護員の従事者数は平成23年9月末現在で約42万人である一方、厚生労働省老健局調べによれば、平成24年度までの訪問介護員養成研修修了者数は約383万人に上ることから、介護関係業務に従事していない多くの潜在的な介護福祉士等有資格者が存在していると考えられる。

2 過不足状況

公益財団法人介護労働安定センター（以下「センター」という。）『平

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

3 公共職業安定所における職業紹介状況

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

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

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

同年度の介護関係職種の就職件数は約17.2万件、就職率は54.5%である。

4 就業形態等

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

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

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

5 賃金

厚生労働省『平成25年賃金構造基本統計調査』によれば、介護職と産業計では、平均年齢、勤続年数、性別構成比等に違いがあり、単純な比較はできないが、一般労働者のきまって支給する現金給与額について、ホームヘルパーは約21万8千円、福祉施設介護員は約21万9千円であり、産業計の約32万4千円と比較して低く、また、他産業と比較して年齢別賃金も低い状況にある。勤続年数別賃金（一般労働者）については、社会保険・社会福祉・介護事業と製造業、サービス業の年収を比較すると、特に低いという傾向は出ていない。介護分野では、雇用者の増加が続いており、新たにこの分野で就職する者が多いと考えられることや、調査結果によれば、1年間に介護職員と訪問介護員2職種合計（以下「2職種合計」という。）

の約4割が離職し、離職者の約7割が3年未満で離職するという状況にあることが、介護職の勤続年数が産業計と比較して相対的に短く、平均でみた賃金が相対的に低くなっている要因の一つと考えられる。

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

6 採用・離職等の状況

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

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

平均の勤続年数は、介護職員が5.5年、訪問介護員が5.6年である。

7 仕事の満足度

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

8 仕事の悩み・不安・不満

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

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

第3 計画の目標

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

1 一層の職場定着を図る

平成25年度の2職種合計の離職率は16.6%であり、平成25年の全産業平均の離職率は15.6%である。そこで、全産業の平均的な離職率との乖離を

できる限り縮小する。

2 相談業務の成果を出す

センターが相談を受けるために訪問を行った事業所について、2職種合計の離職率を14.0%以下とする。

また、平成25年度の職員20人以下の小規模事業所の2職種合計の離職率が20.4%、開設3年未満の事業所の2職種合計の離職率が26.1%と高くなっているため、センターはこれらの事業所への訪問に注力し、職員20人以下の小規模事業所又は開設3年未満の事業所への相談訪問割合を、全相談訪問件数の50%以上とする。

3 能力開発業務の成果を出す

センターが行う介護労働講習について、講習修了後3か月時点の就職率を継続的に85%以上とする。

4 雇用管理責任者の選任を促す

介護労働者の雇用管理の改善への取組、介護労働者からの相談への対応その他の介護労働者の雇用管理改善等に関する事業主や施設長等の責任者を雇用管理責任者として選任した事業所の全事業所に占める割合を50%以上とする。

雇用管理責任者講習を受講した者の中から雇用管理責任者として選任することが望ましいことから、雇用管理責任者講習受講者の所属する事業所のうち雇用管理責任者を選任していなかった事業所において、雇用管理責任者講習の受講を契機として雇用管理責任者を選任することとした事業所の割合を80%以上とする。

5 教育・研修計画の立案を促す

人材育成の取組のための方策として「教育・研修計画を立てている」事業所は平成25年度で59.3%であり、平成21年度の50.4%と比較すれば着実に上昇してはいるが、更なる促進を図り、60%以上とする。

6 仕事と生活の調和

政府全体で、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」（平成26年12月27日閣議決定）等の閣議決定及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成22年仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定）の年次有給休暇取得率の平成32年の目標値70%以上に向けて、取得促進に取り組む。

第4 介護労働者の雇用管理の改善、能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

1 雇用管理の改善

雇用する介護労働者について雇用管理の改善を図るために必要な措置を

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

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

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

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

(1) 雇用管理の改善のための相談、援助の実施

センターは、事業主が行う雇用管理の改善のための相談、援助を行う。

具体的には、長年の相談経験を積み介護労働の現場に精通するセンターの職員が、実際に各事業所へ足を運び、現地施設等の実態を確認しながら、事業主からの多種多様な相談にきめ細かく対応するとともに、助成金や雇用管理制度全般に関する情報提供等の援助を行う。

なお、複雑な相談事案に関しては社会保険労務士、中小企業診断士、弁護士等が、また、感染症対策、腰痛対策やメンタルヘルスマネジメント等の健康確保の相談に関しては医師、臨床心理士、保健師、看護師、産業カウンセラー等が無料で相談に対応する。

特に感染症（インフルエンザ、ノロウイルス等）については、職員のみならず利用者に対する予防対策が重要である。主に高齢者に対するり患防止という観点からも、各施設の運用基準を遵守すべきである。

(2) 雇用管理の改善を支援する助成金等の活用促進

厚生労働省は、事業主が行う介護労働者の雇用管理の改善を促進するために、次に掲げる雇用関係助成金等の活用促進を図る。なお、事業主が助成金等をより利用しやすくなるよう、国等は公共職業安定所等の窓口における懇切丁寧な説明に努める。

- ・ 雇用管理制度（評価・処遇制度、キャリアパス、昇進・昇格基準、賃金体系、諸手当制度、研修体系等）の導入、実施に対する助成金
- ・ 介護労働者の負担軽減を図るための移動・昇降用リフト、特殊浴槽、自動排泄処理機、車いす体重計等の介護福祉機器の導入及び導入後の機器の適切な運用を行うための研修、メンテナンス、効果把握等の実施に対する助成金
- ・ 健康づくり制度（腰痛健康診断、メンタルヘルス相談等）の導入、実施に対する助成金
- ・ 子育て中の職員を応援するため、職員のための事業所内保育施設の設置・運営等、職員の就業と育児の両立支援に関する取組に対する助成金

(3) 雇用管理責任者講習の実施

各事業所において雇用管理全般に関する知識やノウハウを持った雇用管理責任者の選任及び事業所内への周知を行うことは雇用管理改善を進める上で有効な取組である。このため、厚生労働省は、雇用管理責任者が募集、採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、雇用形態の変更、退職、定年、解雇、労働契約の更新、労働時間、賃金等の雇用管理全般に関する知識やノウハウを取得するために、雇用管理責任者講習を行う。

そのほか、雇用管理責任者の選任を一層促すための有効な方策について検討を行う。

(4) 好事例の活用

センターは、相談対応の中で活きた雇用管理改善の好事例を積極的に収集し、好事例集を作成してホームページで公開することとする。また、当該好事例集について、随時、追加、更新を行うことで、その内容の一層の充実を図ることとする。相談対応の場面においても当該好事例集を活用するとともに、特に雇用管理の取組が進んでいる好事例をセンターの広報誌に掲載するなど、事業所の雇用管理改善に関する自主的な取組を促していく。また、各地域の介護労働懇談会において、雇用管理改善の取組が特に優れている事業所に対する表彰制度を設けることについて検討を行う。

そのほか、センターは、相談対応の際に、全国の雇用管理改善の好事例の詳細な調査及び分析をして作成した「介護事業所の採用・定着に向けたポイント」や従業員の労働条件、研修制度や採用から退職に至るまでの雇用管理に関わる基本的かつ重要な項目を分かりやすくマニュアルにした「雇用管理改善のための業務推進マニュアル」を活用する。

また、公共職業安定所は、求人受理時又は事業所訪問時において、求人者へ雇用管理改善に関する好事例を積極的に紹介すること等の方法により、人材を確保するための雇用管理改善の重要性について説明し、求人者に対しその理解を求める。

(5) 自己チェック機会の提供

厚生労働省は、事業主が自らの職場における雇用管理上の課題を診断できる「自己チェックリスト」と、同チェックリストで把握した課題に対し、事業主が改善に取り組む際のノウハウとなるような好事例、基本的考え方、対策ポイント等をまとめた「雇用管理改善マニュアル」を平成26年度に、作成、公表、配布したところである。

新たに、地方公共団体は、説明会等の機会を利用して自己点検のための「自己チェックリスト」を事業主へ提供する。また、事業主から記入済みのチェックリストが自発的に提出された場合は、地方公共団体はそれを回収し、センターへ情報提供することで、センターの相談援助へつなぐ仕組みを構築する。

そのほか、センターは、事業主がインターネットを通じて自社の雇用管理改善の取組について簡易にチェックすることができる「簡易診断システム」を運営する。

(6) 公共職業安定所とセンターとの連携強化

公共職業安定所とセンターは、日常的な情報共有や業務上の協力を行うこととする。例えば、公共職業安定所が事業主からの相談により把握したセンターの支援を望む事業所に関する情報や介護分野における最新の求職・求人動向に関する情報等についてセンターに情報提供を行うことや、公共職業安定所が事業所訪問をする際にセンターが同行すること等により、両者の一層の連携強化を図る。

(7) 助成金、制度等についての情報発信

厚生労働省及びセンターは、助成金等の各種制度の内容やセンターの事業等に関する情報について、事業所訪問の機会等も利用しながら、事業主や労働者に対して更に幅広く周知する。

(8) 法定労働条件の確保

厚生労働省は、労働基準関係法令の周知徹底、監督指導、集団指導等により、法定労働条件の確保・改善対策を推進する。具体的には、都道府県労働局等が、地方公共団体主催の説明会を利用して労働基準関係法令に関する説明を行うなど、地方公共団体の介護担当部局と都道府県労働局等との連携を促進する。

新たに事業を始めた事業主等においては、労務管理や安全衛生に係る基本的な知識や理解の不足が懸念されることから、厚生労働省は、長時間労働の抑制や安全衛生管理体制の確立など適正な職場環境が形成されるよう、セミナーの開催や専門家による普及指導を行う。

(9) 腰痛予防対策

介護業務においては、労働者の腰痛の多発が問題となっており、腰に負担の少ない介護介助法などを定着させ、腰痛を減少させる必要がある。厚生労働省は、介護作業での腰痛予防のための作業管理（自動化又は省力化）、作業環境管理（照明等）、健康管理（腰痛健診、腰痛予防体操等）、労働衛生教育等について周知啓発を行う。また、社会福祉施設等を対象とする腰痛予防対策講習会を開催する。

(10) 介護サービス情報の公表

厚生労働省は、介護サービスの利用者が介護サービス又は事業所若しくは施設について比較し、検討した上で適切に選択することができるよう、ホームページにおいて、事業所の入・退職者数、介護労働者の資質向上に向けた取組（研修計画）等の状況を明らかにした「介護サービス情報公表システム」を公開し、その運営を行う。

(11) 介護ロボットの開発支援

厚生労働省は、介護労働者の身体的負担を軽減するため介護ロボットの開発支援を行い、介護ロボットの普及促進を図る。

(12) 地域医療介護総合確保基金の活用による労働環境の改善

都道府県は、消費税増収分を活用した基金（地域医療介護総合確保基金）を活用し、介護労働者等の労働環境の改善に資する事業を行う。

(13) 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

妊娠・出産、育児休業等を理由とする、解雇、退職の強要、降格、減給などの不利益な取扱いは、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）で禁止されており、厚生労働省は、労働者や事業主からの相談を受け付け、適切な雇用管理がなされるよう事業主への指導等を行う。

(14) 仕事と家庭の両立支援

次代を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される社会の形成に資することを目的とする次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）に基づき、事業主は、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。）の策定・届出、公表、労働者への周知を行い（労働者数101名以上の事業主においては義務、100名以下の事業主においては努力義務）、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や多様な労働条件の整備などに取り組むこととされている。

次世代法は平成26年に改正され、同法の有効期限が平成37年3月31日までの10年間延長されるとともに、子育てサポート企業の認定制度（くるみん認定制度）に加え、特に高い水準の両立支援の取組を行う事業主に対する特例認定制度（プラチナくるみん制度）が平成27年4月1日に施行されるなど、更に仕事と子育ての両立支援の取組を推進することとなっている。

介護の職場は女性比率が高いという現状の中、厚生労働省は、改正次世代法に基づき、介護分野においても、労働者が出産や子育てに伴い不本意に離職することにならないよう、労働者の仕事と家庭の両立支援により一層取り組む。

2 職業能力の開発及び向上

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

(1) センター等による介護労働者の能力開発

介護人材の量的確保を進める一方、今後、高度化・複雑化する介護ニーズに対応するには、介護人材の質的確保・向上を併せて進めなければならない。そのため、専門性が高く、中核的な役割を果たすべき介護福祉士について、その資質及び社会的評価の向上の観点から、必要な環境整備等を進める必要がある。

介護に携わる人材の専門性の確立、個々人のキャリア形成及び離転職者等の早期再就職の促進を図るため、効率的かつ効果的に介護労働者の能力開発及びその支援を行う必要がある。

このため、センターは、介護労働者のスキルアップ研修、個別事業所

のニーズに応じたオーダーメイドの研修、医療的ケア等のより専門的な研修等を幅広く実施するとともに、介護労働者になろうとする、主に他産業の離職者を対象に必要な知識及び技能を習得させるため、実務者研修の内容に、再就職又は現場定着に資する現場実習・講習カリキュラム等を組み合わせた介護労働講習を行う。

また、厚生労働省は、民間教育訓練機関等を活用し、離転職者等の安定的な雇用の実現に向けて、介護分野における人材需要に対応した効果的な公的職業訓練を推進する。例えば、座学と企業等における実習を組み合わせた実践的な職業訓練や地方公共団体の福祉施策と連携した職業訓練を実施する。

(2) 能力開発に関する相談援助

センターは、介護事業者又は介護労働者を対象に、キャリア形成に関する相談援助や研修計画の作成支援等、能力開発のための相談援助を行う。また、介護事業所等の教育担当者及び管理者を対象とした能力開発啓発セミナー等を開催する。

(3) 能力開発・キャリアアップを支援する助成金等の活用促進

厚生労働省は、介護労働者の能力開発を支援するため、次に掲げる雇用関係助成金等の活用促進を図る。

- ・ キャリア形成を効果的に促進するための訓練経費等の一部を助成する助成金
- ・ 非正規雇用労働者の事業所内でのキャリアアップを促進するため、正規雇用等への転換又は直接雇用、人材育成、処遇改善等への取組に対する助成金
- ・ 雇用保険を受給できない求職者に対する訓練受講の機会の確保や、一定の場合に訓練期間中に支給する給付金

(4) 教育訓練講座の指定

厚生労働省は、介護労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、介護労働者が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、費用の一部（一般教育訓練の場合は2割、専門実践教育訓練の場合は最大6割）に相当する額を支給する。あわせて、45歳未満の離職者に対し教育訓練支援給付金を支給する。

(5) ジョブ・カード制度を活用した能力開発

フリーター等これまで職業能力形成機会に恵まれなかった者や介護労働者を含む非正規雇用の労働者に対して、実践的な職業訓練を提供することにより、職業能力の向上を図り、正社員化を促進する。

なお、ジョブ・カード制度は、平成27年度中に生涯を通じたキャリアプランニング、職業能力証明等のツールとすること等の見直しを行うこととしており、見直し後も新制度を活用した職業能力の向上を図る。

第5 その他介護労働の人材確保や福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

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

1 人材確保

公共職業安定所は、求職者に対するきめ細かな職業相談、職業紹介等の就職支援、求人者に対する求人充足に向けた助言、指導等を行う。特に、主要な公共職業安定所に設置した「福祉人材コーナー」においては、福祉分野の人材確保に特化した専門的な対応、特に就職面接会、職場見学会等を行い、マッチング機会の提供を行う。また、事業所訪問等による求人条件見直し等、求人充足のための支援を行う。

そのほか、新たに、求職者が介護サービス又は事業所若しくは施設について比較し、検討した上で就職先を適切に選択するための一つの情報として、求人者の協力の下、詳細な情報（事業所の経営理念や入職後の標準的なキャリアパス、当該事業所の労働者の声等）を収集し、近隣の賃金水準等の最新情報とともに求職者に対し提供する。

都道府県福祉人材センターは、地域における広域的な介護人材確保のための中核的な役割を担うため、公共職業安定所との連携を強化しつつ、個々の求職者のニーズに応じた職場開拓やきめ細かな職場紹介、就職後のキャリアに関する相談支援等を適切に行うことができるよう、その機能の更なる充実を図る。

介護職場の魅力を宣伝するため、都道府県福祉人材センター、地方公共団体、センター等による「介護の日」関連の行事の実施や、全国の公共職業安定所による「介護就職デイ」における就職面接会等の取組を行う。

2 介護分野への学卒就職者等若年者の理解促進

介護福祉士等の養成施設においては、若年労働力人口の減少や就職先としての介護現場に対する関心の低下等を背景として定員割れが生じているほか、高等学校においても進路指導の際に介護分野への就職を勧めないなどといった事例が見受けられる。将来における人材確保のためには、進路選択期・就職期である若年層から魅力ある職業として評価・選択されるよう、公共職業安定所や福祉人材センターと各教育機関・養成施設等との連携を密にし、職業教育、インターンシップや合同就職説明会等を通じ、介

護サービスの実態、仕事に対するやりがいや社会的意義等、介護の仕事への理解を深めていく必要がある。

3 処遇の改善

介護職員の処遇を含む労働条件については、本来、労使間において自律的に決定すべきものであるが、他方、介護人材の安定的確保及び資質の向上を図るためには、給与水準の向上を含めた処遇改善が確実かつ継続的に講じられることが必要である。

介護人材の確保のため、資質向上や雇用管理改善の取組を通じて介護職員の社会的・経済的評価が高まっていくという好循環を生み出して安定的な処遇改善につなげていくことが重要であり、平成27年度介護報酬改定においては、消費税増収分を活用して、介護職員1人当たり月額1.2万円相当の介護職員処遇改善加算の拡充に充てるため1.65%の改定率を確保し、介護職員の処遇改善につなげる。

介護職員処遇改善加算については、現行の加算の仕組みは維持しつつ、更なる資質向上や雇用管理改善の取組を進める事業所を対象として更なる上乘せ評価を行う。

4 経済連携協定等に基づく外国人介護福祉士候補者等の適正な雇用管理

経済連携協定又は交換公文に基づいて受け入れる外国人介護福祉士候補者について、介護福祉士の資格の取得に必要な知識及び技術の修得に向け、受入れ機関における十分な研修体制の構築を支援するとともに、外国人介護福祉士候補者及び外国人介護福祉士について、それらの者と同様の業務に従事する日本人職員との均衡待遇を確保するなど、適正な雇用管理の確保を図る。

5 介護労働懇談会の活用

センターは、各都道府県において行政機関、介護関係団体その他の関係機関等の地域の介護労働の関係者が一同に集う「介護労働懇談会」を定期的に開催して、相互の施策、事業に対する理解の促進、情報交換・共有、地域の実情に応じた課題を議論し、その解決方策を探る。

6 労働実態把握

センターは、雇用管理改善等の基礎資料を得るため、介護労働者の雇用実態や労働環境をきめ細かに調査及び分析をした介護労働実態調査を毎年継続的に実施する。

7 シルバー人材センターの活用

シルバー人材センターが介護施設等から介護補助業務（清掃、調理、配膳、送迎等）を受託することは、介護労働者が介護業務に専念できる環境

づくりに寄与することから、厚生労働省は、シルバー人材センターによる介護補助業務の取組を支援する。

8 健康の保持・増進

介護労働者の健康の保持・増進を図るため、感染症対策、腰痛対策やメンタルヘルス対策等の健康確保対策を推進する。特に、メンタルヘルス対策については、各都道府県に設置された産業保健総合支援センター及びその地域窓口において、総合的な相談対応、事業者における対策の導入や拡充に関する専門家による事業所訪問、管理監督者向けの研修を行う。

厚生労働省は、事業者には雇用される労働者以外の従事者に対する労災保険への特別加入制度の周知や健康診査の受診の促進を図る。