

## ○介護雇用管理改善等計画

(平成十二年十月十六日)

(労働省告示第百六号)

介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成四年法律第六十三号)第六  
条第一項の規定に基づき、介護雇用管理改善等計画を次のとおり定めたので、  
同条第四項の規定に基づき公表する。

## 介護雇用管理改善等計画

## 第1 計画の基本的考え方

## 1 計画策定の目的

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  
介護力の低下などに伴い、国民の介護サービスに対するニーズは増大していく  
と見込まれるとともに、認知症等のより複雑で専門的な対応を必要とする介護  
サービスのニーズが顕在化する中で、介護サービスが国民のニーズに十分応え  
るようになるためには、質・量の両面で介護サービスの機能強化を図る必要が  
ある。

このため、経済情勢が厳しい中にも成長が期待される介護分野において、新た  
な雇用機会の創出等を進めていくため、各種施策を講じていく必要がある。

今後、高齢化の進行に伴い、介護分野の労働市場の拡大が見込まれ、質の高い  
人材を安定的に確保していくことが課題となる。

そのためには、未経験者を含め、介護業務に関し、意欲・適性が見込まれる求  
職者に対して、一定の職業訓練を効果的に実施し、人材のマッチングを強力に  
推進する必要がある。

一方で、介護労働者については、賃金、労働時間、健康面等の不安や不満に端  
的に示されるように労働環境が厳しいこと、定着率が低いこと、介護関係業務  
に従事していない多くの有資格者が存在すること等、雇用管理等の面で解決す  
べき課題が依然として残されており、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、事業主が良質な介護労働者を  
十分に確保できるよう、介護労働者に対しての処遇改善に重点を置いた雇用管  
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。

このような背景もあって、平成21年度介護報酬改定は、介護労働者の処遇改  
善を図るため、負担の大きな業務や専門性の高い人材への報酬上の評価を導入  
している。また、平成21年度障害福祉サービス等報酬改定においても、良質な  
人材の確保等を図るため、同様の評価を導入している。さらに平成21年度補正  
予算においては、他の業種との賃金格差を更に縮小し、介護が確固とした雇用  
の場として更に成長していけるよう、福祉・介護職員の処遇改善に取り組む事  
業者への資金の交付を3年間行うこととし、2年目以降は、これにキャリアパス  
に関する要件を加えることとしている。

事業主においては、労働基準関係法令等を遵守することはもとより、その雇用  
する介護労働者について、労働環境の改善、教育訓練の実施、福利厚生の実施  
その他の雇用管理の改善等を行う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とともに、事業運営の効率化等を行うことを通じ、介護労  
働者の雇用管理の改善等に資するよう取り組むことも望まれる。また、国とし  
ては介護労働者の処遇改善を始めとする福祉の増進や人材確保を図ることを目  
的として、事業主の雇用管理の改善等に関する自主的な取組を支援する等、所  
要の施策を推進していくことが必要であり、その際には、介護分野における労  
働の特性、社会保障施策との連携に留意するものとする。

この計画は、このような基本的認識の下、「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。)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。

## 2 計画の期間

この計画の期間は、平成21年8月21日から平成25年度までとする。

## 第2 介護労働者の雇用の動向

## 1 介護労働者の需要の見通し

### (1) 高齢者等に対する介護需要

今後、我が国の高齢化は引き続き急速に進展し、全人口に占める65歳以上人口は平成17年に20.2%(2,576万人)であったものが、平成22年には23.1%(2,941万人)に、平成37年には30.5%(3,635万人)となり、国民の4人に1人以上が65歳以上という状況となる。

また、生産年齢人口一人当たりの65歳以上人口の比率をみると、平成17年には0.31であったものが、平成22年には0.36、平成37年には0.51と急激に上昇することが見込まれている。

このような中で、介護保険法(平成9年法律第123号)に基づく要介護、要支援とされる高齢者等は平成16年度は410万人程度であるが、平成20年度には460万人程度となり、今後も増加が見込まれていることから、これらの者に対する介護需要がますます増大すると考えられる。

介護保険法の規定に基づき、都道府県においては「介護保険事業支援計画」、市町村においては「介護保険事業計画」を定め、介護保険事業に係る保険給付の円滑な実施を図っていくこととしている。

### (2) 障害者に対する介護需要

平成18年4月に施行された障害者自立支援法(平成17年法律第123号)においては、障害者が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、都道府県及び市町村に障害福祉計画の策定を義務付け、計画的なサービス提供体制の整備を進めることとしている。

この障害福祉計画においては、居宅介護等の訪問系サービス、生活介護等の日中活動系サービス及びグループホーム・ケアホーム等の居住系サービスのそれぞれについて、必要とされるサービス量を見込むこととされており、各サービス量は毎年度着実に増加することが見込まれている。例えば、グループホーム・ケアホームの利用者は、平成18年度で約3.8万人から平成23年度では約8.0万人になることが見込まれている。

上記サービス量の増加に伴い、障害福祉サービスを提供する事業所の従事者についても、一定の労働需要が生じることが見込まれる。

## 2 介護労働者の供給の見通し

労働力人口全体については、人口が減少すると見込まれる中、より多くの者が働くことが可能となるよう、若者、女性、高齢者等への就業支援を行うが、平成24年から平成29年にかけては多少減少することが見込まれている。

介護分野の労働力については、平成19年10月1日現在で介護保険施設及び居宅サービス事業所等における従事者数が約211万人(うち、介護福祉士、訪問介護員等の介護職員数が約124万人であり、介護福祉士は約36万人)という状況である。介護福祉士登録者数は、近年、毎年約8~9万人増加し、平成21年3月現在で、約74万人であり、平成20年3月現在の訪問介護員研修(1~3級)修了者数は約343万人に上ることから、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。また、1年間に介護労働者全体の約2割が離職し、離職者の約8割が3年未満で離職するという状況にある。

## 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こと等のため、介護労働者の雇用管理改善や能力開発に関し、一定の到達目標を掲げ、計画期間中における達成を目指すこととする。

### 1 介護労働者の雇用管理改善の推進について

#### (1) 雇用管理体制の整備

労働関係法令の遵守を始めとした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が、雇用管理の改善及びそのための体制の整備について、認識・理解を改めて深めることが不可欠である。

このため、これらの者に対して、労働保険・社会保険への加入を始めとした労働関係法令等の周知・徹底を図るとともに、雇用管理の知識・ノウハウを取得するための研修の受講を促進すること等により、雇用管理体制の整備を図る。また、雇用管理責任者の選任事業所は、50%を上回ることとする。

## (2) 定着促進

介護労働者の離職率については、平成19年10月から平成20年9月までの1年間で約19%であり、平成19年における全産業の平均的な離職率である約15%に比べて高い状況であることを踏まえ、介護サービス別、就業形態別の離職率の要因等を分析すること等により、継続的に20%を下回るものとするとともに、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。

## (3) キャリア管理の推進

個々の事業所において、就労ニーズに対応した多様なキャリアパスの構築のために評価基準を策定し、人事諸制度との関連付けを行い、労働者の配置・処遇に結びつけることを促進する。

## (4) 介護労働者の仕事の満足度等について

介護労働者の現在の仕事の満足度については、その向上を図り、悩み・不満・不安については、その要因等について分析し、解消を図るように努める。

## 2 介護労働者の能力開発

介護労働者の経歴年数に応じた、また、介護保険制度等の制度変更・新技術の導入に際した能力開発が求められる。介護業務において、職業キャリアの持続的な発展を促す観点から在職者に対し、意識的な能力開発を推進する。能力の伸長を個々の労働者の賃金やキャリア管理に反映させることを目指す。

人材育成において、教育・研修計画を立てている事業所は、平成20年では約52%であり、これを60%にすることを旨とする。その他研修の実施率において、正社員と非正社員との乖離をできる限り縮小する。

## 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 介護労働者の雇用管理の改善

介護労働者の雇用管理の改善のためには、介護労働者の実態をきめ細かに把握し、雇用管理等に関する問題を的確に捉えていく必要がある。

介護関係業務については、身体介護として要介護者の入浴の介助、抱き起こし等の移動の介助を行う等身体的負担が大きい場合や、情緒の安定しない者の介助等精神的負担が大きい場合も多い。また、24時間巡回介護や夜間介護への対応等不規則な労働時間になることも多く、働く上で何らかの悩み・不安・不満の内容として、「健康面(感染症・腰痛)に不安がある」、「精神的にきつい」等があげられており、健康診断の徹底や腰痛対策のほか感染症対策等、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、相談体制の整備やメンタルヘルス対策などの健康確保措置に対する支援が必要である。

なお、深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関しては、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施行規則(昭和61年労働省令第2号)第13条及び深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関する指針(平成10年労働省告示第21号)に規定されている事業主が講ずべき措置の内容に配慮すべきである。

さらに、介護労働者の雇用管理の改善のためには、事業主の理解を高め、雇用管理の改善に取り組んでいこうとする普及啓発を通じて気運を醸成するとともに、適切な雇用管理がなされるよう事業主や現場管理者等に対する雇用管理等に関する各種研修の実施を始め事業所における雇用管理責任者の選任及び当該責任者名の明示等、事業主が行う雇用管理改善を通じて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。

このような観点から、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こと等を目的とし、以下の施策を推進する。

#### (1) 雇用管理の改善のための相談、援助事業等の実施

- ① 介護労働者の実態を明らかにし、改善すべき雇用管理の具体的目標を絞り込めるような情報を提供できるよう、きめ細やかな実態調査及び分析を行う。
- ② 感染症・腰痛対策やメンタルヘルス対策等の健康確保に関する医師等専門家による相談も含めた雇用管理の改善等についての相談、セミナー等を実施する。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と同時に、特に高齢者に対する罹患防止という観点からも、各施設の運用基準の遵守にも留意すべきである。

- ③ 介護分野の団体、事業者と行政との間で直接意見交換等検討の場を設け、その検討を踏まえ雇用管理の改善を進める上で参考となる事例を収集しつつモデルの更新を図り、これを関係団体や事業主等に提供する。

## (2) 介護労働者の雇用管理の改善を支援する助成金等の活用促進

- ① 雇用管理改善に関連する業務を担う人材として、一定の資格を有する者を雇い入れた場合に、その賃金の一部を介護基盤人材確保等助成金により助成する。
- ② 介護サービスに従事する者として、介護関係業務の未経験者(新規学卒者を除く。)を雇用保険一般被保険者(短時間労働者を除く。)として雇い入れ、一定期間定着させた場合に、介護未経験者確保等助成金により助成する。
- ③ 介護労働者の作業負担軽減や腰痛対策のため、事業主が移動用リフトその他の介護福祉機器について、導入・運用計画を提出し、都道府県労働局の認定を受けて導入・運用した場合に、その所要経費の一部を介護労働者設備等整備モデル奨励金により助成する。
- ④ 介護関係事業主が、キャリアアップ、処遇改善等のための各種人事管理制度の導入又は見直しを行い、かつ、採用・募集、健康管理等の雇用管理改善事業を実施した場合に、その費用の一部を介護雇用管理制度等導入奨励金により助成する。
- ⑤ 介護関係事業主団体や市町村等に対して、人材確保対策、各種の雇用管理改善対策、介護労働への理解・関心を高めるための事業等を委託して実施する。

## 2 介護労働者の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、かつ事業主が良質な介護労働者を十分に確保できるようにしていくために、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必要がある。このため、以下の施策を推進する。

### (1) 介護労働安定センター等による介護労働者の能力開発

平成18年の介護保険制度の見直しにおいて、介護職員については、資格要件の観点からは、将来的には介護福祉士を基本とすべきであり、これを前提に、現任者の研修についても、実務経験に応じた段階的な技術向上が図れるよう、体系的な見直しを進めていく必要があるとの方向が示されたところである。

こうした状況も踏まえ、介護労働安定センターにおいては、離転職者等の早期再就職の促進及び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を重視する観点から、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。その際、民間教育訓練機関の積極的な活用についても配慮を行う。

また、公共職業訓練では、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職業訓練を推進する。

### (2) 介護・福祉関係の教育訓練講座の指定

雇用保険の教育訓練給付についても、介護・福祉関係の教育訓練講座を指定し、介護分野の雇用の安定と就職の促進を図っていく必要がある。

### (3) ジョブ・カード制度を活用した介護労働者の能力開発

フリーターや子育て終了後の女性、母子家庭の母等のこれまで職業能力形成機会に恵まれなかった者や既に介護事業所に雇用されている非正規の介護労働者に対して、ジョブ・カード制度による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。

## 第5 その他介護労働者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 介護分野における労働力需給調整機能の整備

質の高い安定的な人材確保が喫緊の対応課題とされる昨今の状況においては、介護分野における適正かつ円滑な労働力の確保を図るため、新たな労働力需給調整機能の整備が求められている。

具体的には、公共職業安定所に設置する「福祉人材コーナー」において、潜在的有資格者への利用促進、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、就職後の職場定着指導、福祉分野の職業訓練等の受講あっせん等

の支援を実施するとともに、求人者に対しては、求人充足に向けたコンサルティング、関連助成金制度等の情報提供等の支援を実施する。加えて、介護分野での就業に関するセミナー、社会福祉施設等における見学会等の開催、福祉関係就職面接会等マッチングの促進を図る取組を実施するとともに、福祉人材センター(注)、介護労働安定センター等関係機関からなる福祉人材確保推進協議会の開催による相互の施策の理解促進、情報共有及び連携事項の協議並びに合同就職面接会等の共催等を通じた介護分野の人材確保に取り組む機関相互間の連携の強化を図る。

また、福祉人材センターについては、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の細かい職場紹介、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、その機能の充実を図る。

さらに、民間の職業紹介事業者や労働者派遣事業者による効率的かつ効果的な労働力需給調整機能が、それぞれの業態の特徴をいかし、発揮されるようにしていくことが必要である。さらに、高齢者が介護の現場で活躍できるよう、高齢者による互助的組織等による「高齢者による高齢者介護」の取組及びシルバー人材センターによる生活援助サービスを中心とした介護への取組を支援していく。

(注)福祉人材センターは、社会福祉法(昭和26年法律第45号)第93条第1項の規定に基づき、介護労働者等の確保を図るための各種業務を行う法人として、都道府県知事が指定した法人である。

## 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、高等学校の普通科等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 介護労働者の福祉の増進

介護労働者の福祉の増進を図るため、感染症・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とともに、事業者には雇用される労働者以外の介護労働者に対する労災保険の特別加入制度や健康診断の受診等の促進を図ることとする。

## 4 関係機関の連携

計画に掲げられた施策の効果的な実施を図るためには、厚生労働省、都道府県労働局、公共職業安定所、都道府県、市町村、公共職業能力開発施設、介護労働安定センター、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構、福祉人材センター、福祉・医療関係の法人及び団体等がそれぞれの長所をいかしつつ、互いに密接な連携を図っていくものとする。

## 5 給与等

給与等は事業者と介護労働者との間で決められるものであり、その内容については労使に委ねるべきものであるが、事業所等の労使にあつては、人材確保やキャリア形成の支援といった観点に立ち、介護労働者等の従業者の給与について、キャリアと能力に見合う給与体系の構築等を図るとともに、他の分野における労働者の給与水準、地域の給与水準等を踏まえ、適切な給与水準を確保していく視点が重要であるほか、事業者や事業者団体が、介護労働者の処遇改善に向けた取組に関する情報の公表について自主的、積極的に取り組むことが期待される。

特に平成21年度介護報酬改定に関する審議報告において示された事業者の処遇改善に向けた取組に関する情報の公表や平成21年度補正予算に示された介護職員処遇改善交付金を通じた介護労働者の処遇改善に関しては、国として、その円滑な実施に努めるものとする。

## 6 経済連携協定に基づく外国人介護福祉士候補者の適正な雇用管理

経済連携協定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習得に向け、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。

#### 7 その他

国民全体が、介護の問題を身近な問題として捉えるとともに、介護労働者の処遇や今後の人材確保の在り方を含め、介護についての理解と認識を深め、介護サービス利用者及びその家族、介護労働者等を支援するとともに、地域社会における支え合いや交流を促進する観点から、11月11日の介護の日においては、介護に関し、国民への啓発を重点的に実施する。

改正文（平成一七年三月三十一日厚生労働省告示第一九〇号）抄

平成十七年四月一日から適用する。

改正文（平成一八年三月三十一日厚生労働省告示第二一二号）抄

平成十八年四月一日から適用する。

改正文（平成二一年八月二一日厚生労働省告示第四〇〇号）抄

平成二十一年八月二十一日から適用する。

改正文（平成二三年六月十日厚生労働省告示第一八三号）抄

平成二三年十月一日から適用する。