

## ○介護雇用管理改善等計画(平成十二年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、同条第五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展に伴い、寝たきりや認知症等により介護を必要とする高齢者が増加を続けることが見込まれる中で、介護サービスが質・量の両面での確に提供されることが必要不可欠である。

このため、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、各種施策を講じてきたところであり、介護事業者数や介護労働者数も増加しているところである。

しかし、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が多く見られるように厳しい労働環境にある、定着率が低い、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等、雇用管理等の面で解決すべき問題が残されており、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、介護労働者の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。

このような課題に対しては、事業主が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、福利厚生充実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ことが必要であるとともに、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福祉の増進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17年度から平成21年度までの5年間とする。

### 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19.9% (2,539万人) であったものが、平成22年には22.5% (2,874万人) に、平成37年には28.7% (3,473万人) 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0.30であったものが、平成22年には0.35、平成37年には0.48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500万人から520万人程度に、平成26年度には600万人から640万人程度に達すると見込まれており、今後これらの者に対する介護需要がますます増大することとなる。

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14年12月には、「新障害者プラン」が策定され、障害者に対する介護サービスの充実を図るため、平成19年度までに整備すべき目標として、ホームヘルパー約6万人の確保、ショートステイ約5,600人分の整備、デイサービス約1,600カ所の整備等の目標が定められており、これにより一定の労働需要が生じることが見込まれる。

現在、これらの数値目標を達成すべく、ホームヘルパーの養成や施設の整備等が進められている。

また、平成17年10月には障害者自立支援法(平成17年法律第123号)が成立し、都道府県及び市町村は平成18年度末までに「障害福祉計画」を策定することとされており、障害者に必要なサービスを安定的に提供する体制を構築することとしている。

## 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ことにより、平成17年から平成22年にかけては概ね横ばいとなることを見込まれている。

介護分野の労働力については、平成16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169万人（うち、介護福祉士、訪問介護員等の介護職員数が約100万人であり、介護福祉士は約22万人）という状況である。介護福祉士登録者数は、近年、毎年約5～6万人ずつ増加し、平成17年11月末現在で、約47万人であり、平成17年3月末日現在の訪問介護員研修（1～3級）修了者数は約270万人に上ることから、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、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 介護労働者の離職率について

介護労働者の離職率については、平成15年12月から平成16年11月の1年間で約21%であり、平成16年における全産業の平均的な離職率である約16%に比べて高い状況であることを踏まえ、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。

### 2 介護労働者の教育・研修の実施率について

介護労働者の能力向上のための教育・研修の実施率については、平成16年における正社員（雇用期間が定められていない正規社員）では約83%であり、非正社員（雇用期間が定められている者）では約64%という状況であることを踏まえ、全体の実施率を高めるとともに、正社員と非正社員との実施率の乖離をできる限り縮小する。

### 3 介護労働者の仕事の満足度について

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肉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・不満を持つ介護労働者は7割以上に上り、「健康管理（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、事業主が行う介護労働者の健康確保措置に対する支援が必要である。

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気運を醸成するとともに、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の事業主が行う介護労働者にとって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 事業主及び介護労働者からの感染症・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。
- 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参考となるモデルを作り、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の活用促進

- ① 事業主が新たに雇用管理の改善及び介護労働者の教育において中核的な役割を担う一定の資格を有する者を雇い入れた場合、その賃金の一部を介護基盤人材確保助成金により助成する。
- ② 事業主が採用、人的管理、健康診断等に係る雇用管理の改善を図るための事業を行った場合に、その事業に要する費用の一部について、又は、介護労働者に必要な教育訓練を受けさせる等の場合に、その教育訓練に要する費用や期間中の賃金の一部について、介護雇用管理助成金により助成する。

## 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

今般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た委託訓練等により、介護分野における人材需要に対応した育成対策を推進する。

### (2) 介護・福祉関係の教育訓練講座等の指定

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等を指定し、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。

## 第5 その他介護労働者の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

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、引き続き、労働力需給調整機能の整備を図ることとする。

具体的には、「福祉重点ハローワーク」における情報提供、専門的な職業相談、職業紹介等を行うとともに、福祉重点ハローワークを中心とした公共職業安定所と福祉人材センターとの情報交換、福祉重点ハローワークと介護労働安定センターとの情報交換を行う等、連携を図る。

また、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、高齢者を介護労働者として活用するため、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。

## 2 介護労働者の福祉の増進

介護労働者法に基づく認定事業主並びに介護労働者に係る職業紹介事業者及びその団体に対する債務保証制度の活用による関係労働者の雇用管理の改善を図るための設備の設置、整備の促進、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の促進等により、介護労働者の福祉の増進を図ることとする。

## 3 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、独立行政法人雇用・能力開発機構、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。