

雇用管理責任者講習等委託事業費

# 雇用管理責任者講習等委託事業

## 現状・課題

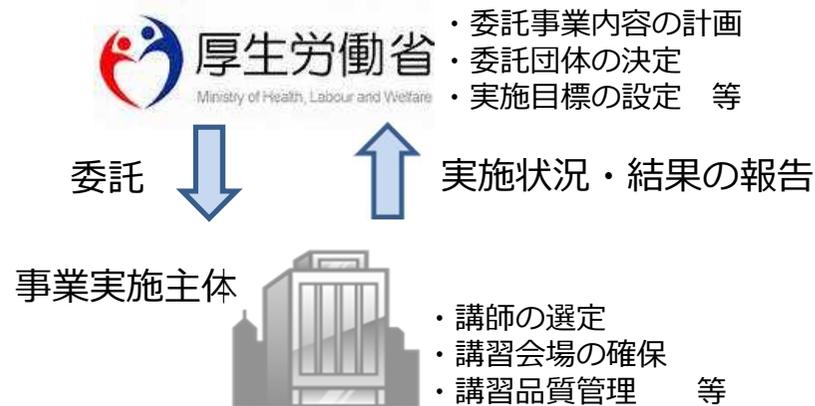
介護分野においては、人材不足が顕著となっており、その解消のためには、介護労働者が職場で抱える悩み、不安、不満などを**雇用管理体制の充実**を通じて解決する必要があるほか、介護分野における特性を踏まえた事業主による雇用管理改善の取組を促進し、「魅力ある職場」づくりが必要。

## 事業概要

介護関係事業所において雇用管理に責任を有する者に対して、雇用管理全般（※）について講習を実施することにより、**雇用管理改善についての理解を促進し、事業所における雇用管理責任者の選任、介護労働者の雇用管理の改善を図ることを目的とする。**

（※）介護労働者の採用、就業規則、労働時間管理、賃金管理、退職、解雇、労働保険、社会保険、健康管理 等

## 事業の流れ



## 講習の実施



# 介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業

## 背景

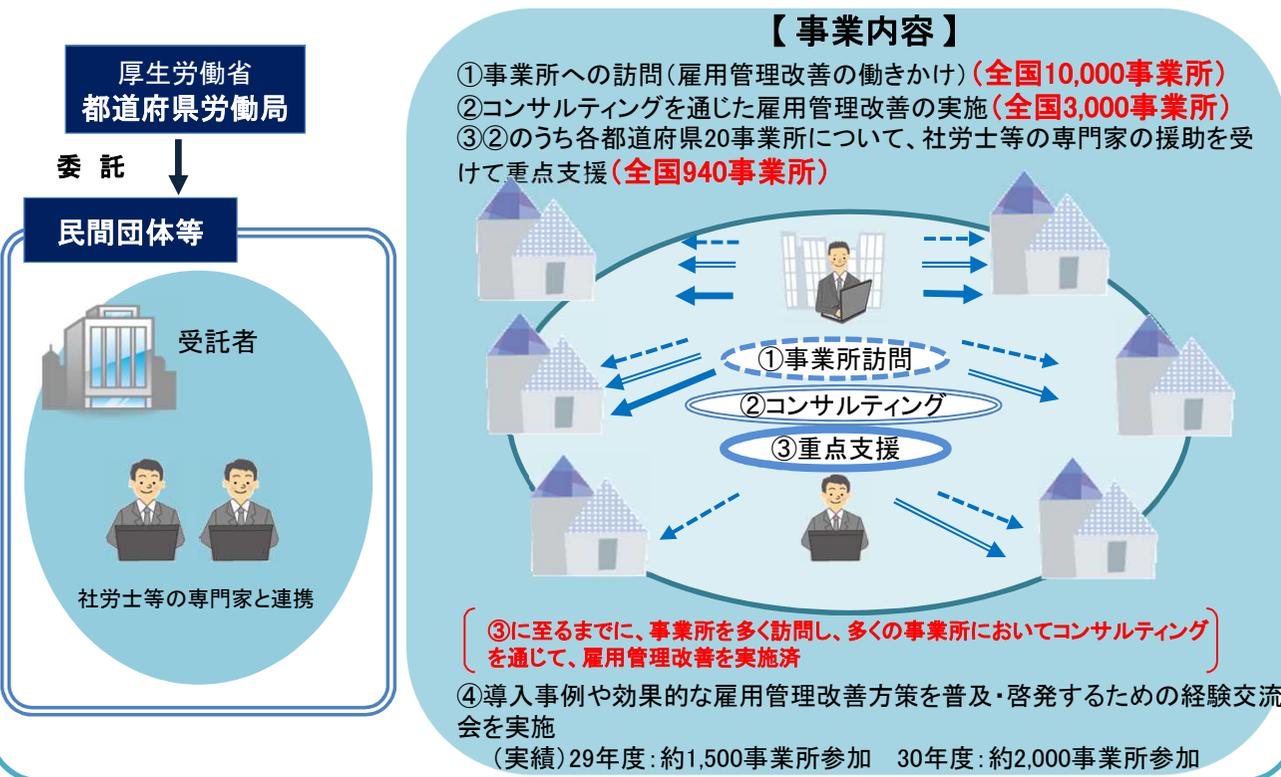
介護事業所は、人材不足が顕著。雇用管理改善に向けては、自力での取組は困難。また、日常の介護業務で多忙であり、地理的に離れた形で支援を取りに行きにくいことも課題。

他方で、労働局・ハローワークは、地域の人材募集の拠点として、また、様々な支援策をもった現場の最前線として支援が期待されるが、事業主が雇用管理改善の取組を確実に実施するには、社労士等の専門家の助力が必要。また、労働局のほうから、こうした実績を蓄積し、それを基に、できる限り多くの介護事業所に雇用管理改善を働きかけることが不可欠。

## 事業内容

①介護事業所への訪問を積極的に行い、雇用管理改善の働きかけを行う。②訪問した介護事業所に対してコンサルティングを行い、雇用管理改善の実施に繋げる。③その上で、②の事業所のうち、キャリアアップシステム構築など社労士等の外部専門家の助力が必要な雇用管理改善に取り組もうとする事業所について、外部専門家の援助を受け、雇用管理改善を実践する。④③の導入事例の普及・啓発を図る。

## 実施イメージ



## 事業の成果目標と実績(毎年達成)

○実際に雇用管理制度の導入を図る事業所の割合  
【目標:80%】

	平成29年度	平成30年度
実績	95.9%	94.2%

○雇用管理制度の導入を図った事業所のうち、3か月経過後の従業員の定着率が改善している事業所の割合  
【目標:80%】

	平成29年度	平成30年度
実績	87.4%	82.9%

○アンケート調査において、本事業が役に立った旨評価する事業所の割合  
【目標:90%】

	平成29年度	平成30年度
実績	99.6%	99.4%

# 介護労働者雇用管理責任者講習の目的及び効果

## 目的

介護分野においては、人材不足が顕著となっており、その解消のため、介護分野の事業所における介護労働者の雇用管理の改善が不可欠となっている。介護事業所において雇用管理に責任を有する者を対象に、雇用管理全般について雇用管理責任者講習を実施することにより、雇用管理改善への理解を促進するとともに、介護労働者雇用管理責任者の選任や事業所内での周知により、介護労働者の雇用管理の改善を図ることを目的とする。

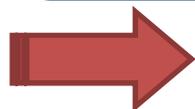
## 本事業による効果

### 講習のメリット

介護分野特有の雇用管理に関する基本的事項について、短時間で講習を行うことで、効率的に雇用管理改善への理解の促進を図るとともに、講習受講を契機に雇用管理責任者未選任の事業所に対し選任を促すことができる。

### 雇用管理責任者選任のメリット

雇用管理に関する知識等を持った雇用管理責任者が雇用管理の改善への取組や介護労働者からの相談対応などを行うことで、介護労働者にとって働きやすい職場環境作りにつながる。



**雇用管理改善への取組促進・介護労働者の定着率の向上**

# 介護労働者雇用管理責任者について

## 雇用管理責任者とは

雇用管理責任者とは、介護事業所において介護労働者の雇用管理の改善への取り組み、介護労働者からの相談への対応、その他介護労働者の雇用管理の改善等に関する事項の管理をする者（雇用保険法施行規則）である。日頃から介護労働者の悩みや要望、ニーズをくみ取り、必要に応じて雇用管理等の取組を推進していく立場である。

## 選任した場合の離職率

平成27年度	雇用管理責任者選任	あり	15.8 %	なし	17.2 %	(1.4ポイント差)
平成28年度	雇用管理責任者選任	あり	16.0 %	なし	17.4 %	(1.4ポイント差)
平成29年度	雇用管理責任者選任	あり	15.5 %	なし	17.0 %	(1.5ポイント差)

( (公財) 介護労働安定センター「介護労働実態調査」 )

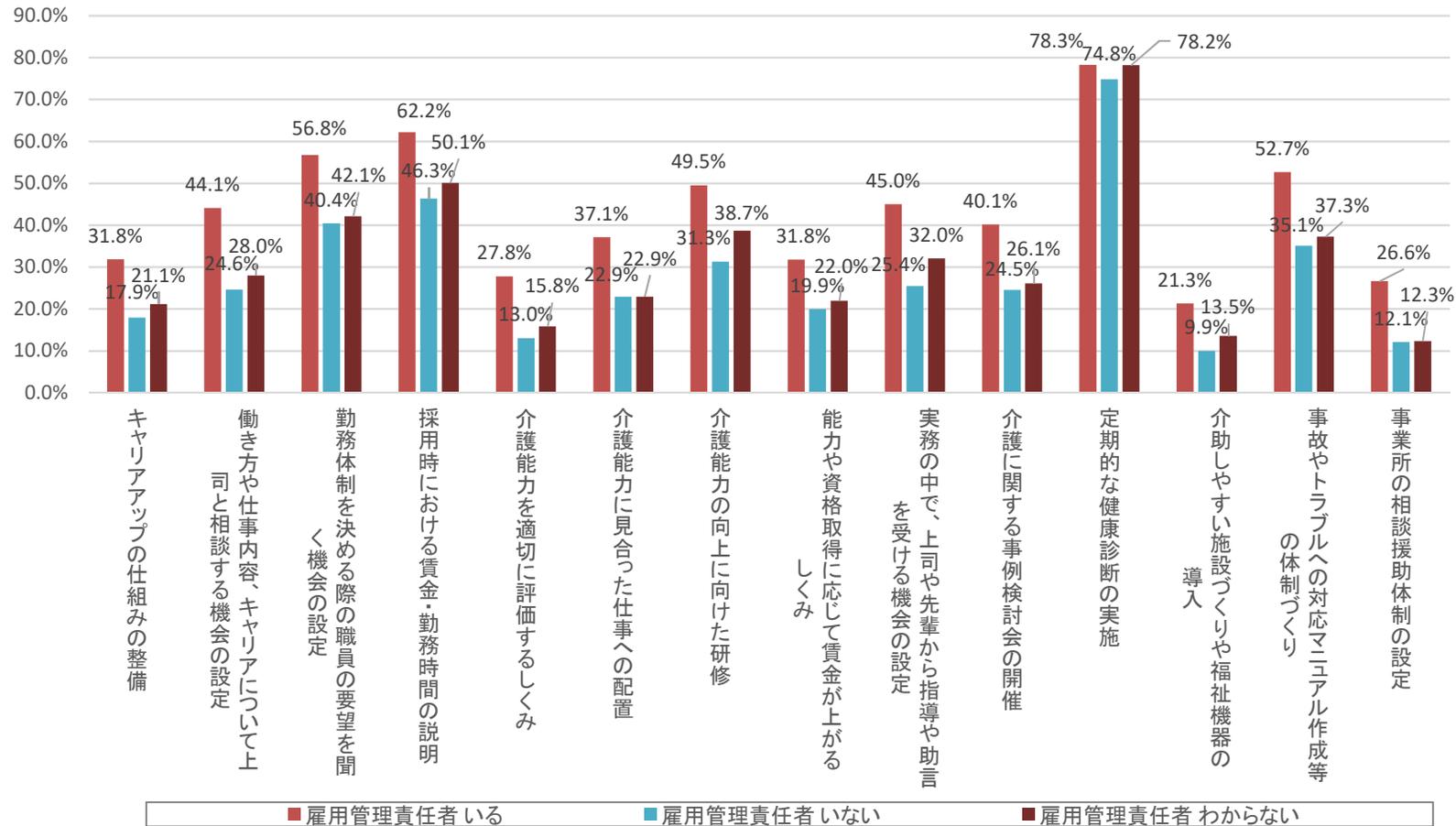


雇用管理責任者を選任している事業所の方が、  
離職率が低い傾向

# 雇用管理責任者選任の意義

## 雇用管理責任者の有無別にみた事業所の取組

(公財) 介護労働安定センター  
「平成29年度 介護労働実態調査（特別調査）」



⇒ 雇用管理責任者選任の有無別に、雇用管理の取り組みが十分行われているかを分析したところ、雇用管理責任者が「いない」及び「わからない」と回答した者に対し「いる」の回答が、上回っている。

# 介護労働者雇用管理責任者講習の目標と実績

## 事業の目標等

### 行政事業レビューにおける成果目標

○雇用管理責任者講習受講者の属する介護事業所のうち、雇用管理責任者を選任していなかった事業所において、雇用管理責任者を選任した割合（選任率）：**80%以上**

### 行政事業レビューにおける活動指標

○受講者数 平成28年度 **12,000人**、平成29年度 **12,000人**、平成30年度 **12,000人**

## 直近（3か年）の雇用管理責任者講習事業の実績

平成28年度（（公財）介護労働安定センター受託）	選任率 <b>80.5%</b>	受講者数 <b>12,468人</b>
平成29年度（ランゲート(株)受託）	選任率 <b>17.6%</b>	受講者数 <b>4,888人</b>
平成30年度（ランゲート(株)受託）	選任率 <b>91.1%</b>	受講者数 <b>5,472人</b>

# 介護労働者雇用管理責任者に係る現状と課題

## 現状

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）において掲げている「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**」という目標に対し、平成29年度において、選任している事業所の割合は**45.9%**にとどまっている。

また、規模の小さい事業所（19人以下）や介護事業開始後経過年数の短い事業所（3年未満）において雇用管理責任者の選任割合や講習の受講経験が低い傾向にある。

（（公財）介護労働安定センター「介護労働実態調査」）

## 課題

雇用管理責任者を選任している事業所の割合を50%以上とするために、選任している事業所をさらに増やしていく必要がある。

このためには、①受講者数を一定数確保すること、②受講者において未選任事業所から参加する者をできるかぎり確保すること、以て講習を契機に出来るだけ多くの未選任事業所を確実に選任に結びつけることが必要である。

# 論点と見直しの方向性等について

## 論点①

- 介護雇用管理改善等計画の目標の達成に向けて、雇用管理責任者講習の受講者確保等を一層進めていく必要があるのではないか。

(考えられる問題点)

- ✓ 事業受託者の体制上の問題
- ✓ 講習の周知不足

## 見直しの方向性等①

- 講習受講者の募集にあたり、HP掲載やチラシの配布だけでなく、事業受託者が介護事業主に対して直接アプローチすることによる受講勧奨の実施の徹底を指導
- 介護職員の勤務シフト決定前に講習日時を介護事業主に直接案内するべく適切に準備するよう指導
- 事業受託者による地域の業界団体や市町村等との関係づくりの支援

## 論点②

- 「規模が小さい事業所」や、「介護事業開始後経過年数の短い事業所」の方が、離職率が高く、雇用管理責任者の選任割合や講習の受講経験が低い傾向にあるため、これらの事業所が講習を受けられるよう、事業内容を見直すべきではないか。

(考えられる問題点)

- ✓ 未選任事業所に対する積極的な参加勧奨
- ✓ より受講しやすい運営

## 見直しの方向性等②

- 未選任事業主に係る数値目標を設けるなどを通じて未選任事業所への受講勧奨を強化
- 規模が小さい事業所や介護事業開始後経過年数の短い事業所を重点的に受講を勧奨するよう事業受託者に指導
- 介護事業所の求めに応じて、夜間や土日、またはeラーニングの講習を実施

# 講習カリキュラムの見直し案

- 現在のカリキュラムにおける専門コースは、主に人事管理、賃金管理の2つが集中的に開催される傾向にあるが、その一方で、雇用管理責任者に求められる知識に係る内容は様々なコースに分かれている状況。
- 現場における適切なマネジメントに関する内容を1つのカリキュラムに組み直すことでより効率的な講習を実施。
- このほか、介護事業所のニーズを把握して、必要な見直しを継続的に実施。

## 現在のカリキュラム

### 総合コース

人事管理・労務管理一般

### 専門コース

#### 人事管理

- ・キャリアパス構築
- ・トラブル回避のための人事管理

#### 賃金管理

- ・能力給、資格手当などの導入
- ・人事評価を反映した賃金体系

#### 労働時間管理

- ・シフト管理（夜勤の留意点）

#### 安全衛生・健康管理

- ・健康管理

#### その他

各講習内容のうち、現場における適切なマネジメントに関する内容を抽出・統合

現在の社会情勢に見合ったカリキュラムの追加等についても併せて見直しを実施

## 専門コースの見直し、統合

### 新設コース

#### 統合したカリキュラム

- 人事管理・労務管理一般
- 業務配分・人事配置の実施
- キャリアパス、賃金システムの構築
- 事故、トラブル時の体制づくり

### 新設コース

#### 働き方改革

#### 処遇改善加算取得に向けた賃金制度整備

### 継続の検討

#### 人事管理

#### 賃金管理

⋮