

# 「介護雇用管理改善等計画」(案)

## 介護雇用管理改善等計画改正の基本的考え方について

### 1. 現行計画について

#### 【背景】

- 急速な高齢化の進展による、寝たきりや認知症等により介護を必要とする高齢者の増加
- 介護サービスが質・量の両面で的確に提供されるシステムが必要不可欠
- 平成12年4月1日より介護保険法が施行され、社会福祉法人、民間企業、医療法人、NPO等様々な事業主が介護分野に参入
- 利用者本位の多様なサービスが効率的に提供されていくものと考えられる

#### 【課題】

- 現下の厳しい雇用失業情勢に対応するとともに、中長期的に産業構造の転換が進展する中で、経済の活力を維持しつつ雇用の安定を図っていくためには、今後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ことが喫緊の重要課題

#### 【目的】

- 新たに創出される雇用機会を良好なものとする
- 事業主が良質な介護労働者を十分に確保できる

#### 【計画期間】

- 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

#### 【介護労働者の需要の見通し】

#### 【介護労働者の供給の見通しと施策の方向】

#### 【介護労働力の確保及び良好な雇用機会の創出に資する施策に係る基本的事項】

### 2. 改正にあたっての基本的考え方について

#### 【背景】

- 急速な高齢化の進展による、寝たきりや認知症等により介護を必要とする高齢者の増加
- 介護サービスが質・量の両面で的確に提供されるシステムが必要不可欠
- 介護分野においては、新たな雇用機会の創出等を進めるための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

#### 【課題】

- 雇用管理等の面で解決すべき問題が残されている
  - ・ 厳しい労働環境
  - ・ 低い定着率
  - ・ 介護関係業務に従事していない多くの有資格者が存在
- 介護労働者の雇用管理の改善や能力開発・向上を図ることに、より力点をおくことが必要

#### 【目的】

- 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
- 事業主が良質な介護労働者を十分に確保できる

#### 【計画期間】

- 現行と同じ

#### 【介護労働者の需要の見通し】

- 最新の数字に修正

#### 【介護労働者の供給の見通し】

- 最新の数字に修正
- 従事者数や各種資格取得者数の状況、離職状況についても記載する
- 労働力の確保と良好な雇用機会の創出対策の実施にあたっての施策の方向の記述は削除

#### 【計画の目標】

- 計画期間中における一定の到達目標を設定する

#### 【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施策の基本となるべき事項】

- 雇用保険三事業による事業評価、介護保険法の改正等も踏まえて見直し等を行った18年度新規実施予定施策も盛り込み記載

#### 【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】

- その他、各種施策をまとめて簡潔に記載

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が必要であるとともに、事業運営の効率化等を図ることを通じ、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等雇用管理の改善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ほか、所要の必要な施策を推進していくことが必要重要であり、なお、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必要がある。

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」（平成四年法律第六三号。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、平成一七年度から平成二二年度までの五年間とする。

## 第二 介護労働者の雇用の動向

このような動向の中で、新たに創出される雇用機会を良好なものとし、かつ、事業主が良質な介護労働者を十分に確保することができるよう、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しつつ、介護分野の能力開発の推進、労働力需給調整機能の整備、労働者の福祉の増進、これらの施策と相まった労働力確保と良好な雇用機会の創出のための雇用管理改善施策が一体的に実施される必要がある。

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」（平成四年法律第六三号。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、平成一七年度から平成二二年度までの五年間とする。なお、介護労働者の資格要件等を含め、介護保険制度や障害保健福祉制度の見直しが行われていることから、その結果等に十分留意しつつ、必要な見直しを行うものとする。

## 第二 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、全人口に占める六五歳以上人口は平成一七年に一九・九％（二、五三九万人）であったものが、平成二二年には二二・五％（二、八七四万人）に、平成三七年には二八・七％（三、四七三万人）となり、国民の四人に一人以上が六五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六五歳以上人口の比率をみると、平成一七年には〇・三〇であったものが、平成二二年には〇・三五、平成三七年には〇・四八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、介護保険法に基づく要介護、要支援とされる高齢者等は平成一六年度は四〇一〇万人程度であるが、平成二〇年度には五〇〇万人から五二〇万人程度に、平成二六年度には六〇〇万人から六四〇万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。

都道府県及び市町村においては、介護保険法の規定に基づき、それぞれ都道府県においては「介護保険事業支援計画」、市町村においては及び「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

平成一四年一二月には、「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、平成一九年度までに整備すべき目標として、ホームヘルパー約六万人の確保、

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歳以上人口は二〇〇五年に一九・九％（二、五三九万人）であったものが、二〇一〇年には二二・五％（二、八七四万人）に、二〇三五年には二八・七％（三、四七三万人）となり、国民の四人に一人以上が六五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六五歳以上人口の比率をみると、二〇〇五年には〇・三〇であったものが、二〇一〇年には〇・三五、二〇二五年には〇・四八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、介護保険法に基づく要介護、要支援とされる高齢者等は平成一五年度は三八〇万人程度であるが、平成二〇年度には五〇〇万人から五二〇万人程度に、平成二六年度には六〇〇万人から六四〇万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。

(2) 障害者に対する介護需要

平成一四年一二月には、「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、平成一九年度までに整備すべき目標として、ホームヘルパー約六万人の確保、

ショートステイ約五、六〇〇人分の整備、デイサービス約一、六〇〇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、平成一七年一〇月には障害者自立支援法が成立し、都道府県及び市町村は平成一八年度末までに「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、高齢者等への就業職支援を行うい、より多くの者が働くことが可能となることにより、平成一七年から平成二二年にかけては概ね横ばいとなることが見込まれている。

介護分野の労働力について、平成一六年一〇月一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は約一六九万人（うち、介護福祉士、訪問介護員等の介護職員数は約一〇〇万人）であり、介護福祉士は約二万人）という状況である。介護福祉士登録者数は、近年、毎年約五く六万人ずつ増加し、平成一七年一二月末現在で、約四七万人であり、平成一七年三月末日現在の訪問介護員研修（一く三級）修了者数は約二七〇万人にのぼることから、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、一年間に介護労働

ショートステイ約五、六〇〇人分の整備、デイサービス約一、六〇〇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。

## 2 介護労働者の供給の見通しと施策の方向

労働力人口全体については、二〇〇五年から二〇一〇年にかけては五〇万人の減少が見込まれ、特に一五く三四歳については二二万人の減少となる見込みである。

介護分野の労働力については女性労働者が大半を占めるとともに、年齢についても四〇歳以上の者が多いといった特徴を持っている。

者全体の約二割が離職し、離職者の約八割が三年未満で離職するという状況にある。

### 第三 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。

したがって、当面は若年者を中心とした労働力人口の減少の直接的な影響を受けることはないが、今後の介護需要の急速な増加や介護労働の一般の特徴である就業時間帯の多様化等を勘案すると、少なくとも次の点に留意し、介護分野における労働力の確保と良好な雇用機会の創出対策を早急に実施していくことが適当である。

- (1) 最近の中高齢者を中心とした厳しい雇用失業情勢の下、介護分野は、これらの者に係る雇用機会の創出を図っていくことが可能な分野であること。
- (2) 肉体的な負担の比較的少ない介護労働については、高齢者がその担い手となることが可能であると考えられることから、高齢者人口が今後も急速に増加していくことが見込まれる中で、そのような高齢者のうち比較的壮健な者を介護労働者として確保することは今後ますます重要になると考えられること。
- (3) 介護労働の一般的特徴である就業時間帯の多様化等に対応するためには、短時間労働者が重要と位置付けられる。したがって、今後短時間就労を希望する労働者の雇用機会の創出に配慮していく必要があること。

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、平成十五年十二月から平成十六年十一月の一年間で約二十一％であり、平成十六年における全産業の平均的な離職率である約十六％に比べて高い状況であることを踏まえ、二十％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、平成十六年における正社員（雇用期間が定められていない正規社員）では約八十三％であり、非正社員（雇用期間が定められている者）では約六十四％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。

第四 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等

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

第三 介護労働力の確保及び良好な雇用機会の創出に資する施策に係る基本的事項

1 介護労働者の雇用管理の改善等

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が多く、また、情緒の安定しない者の介助等精神的負担の大きい場合も多い。

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、二四時間巡回介護や、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七割以上に上り、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、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な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 事業主及び労働者からの感染症・腰痛対策やメンタルヘル

さらに、二四時間巡回介護への対応等不規則な労働時間になることも多い。

一方で、介護労働の分野は、介護保険制度の対象となるサービスはもろろん対象外のサービスについても今後成長が大いに期待されている。

このような介護労働の分野を魅力あるものとし、良好な雇用機会を創出するとともに、今後の労働需要の拡大に対応する介護労働者の供給を確保する観点から、介護関係業務を行う事業主による短時間労働者を含む介護労働者の雇用管理の改善等を促進するため、社会福祉や医療の専門家との連携を図りつつ以下の施策を推進する。

なお、対象事業主には、社会福祉法人、民間企業、医療法人、NPO、農協、生協等幅広い事業主を含むものとする。

(1) 介護雇用管理支援助成金の活用促進

介護分野の労働力の確保と良好な雇用機会の創出を促進するため、介護関係業務を行う事業主が介護事業の開始や新サービスの提供等に伴い一定の措置を講じた場合に介護労働者法に基づく指定法人である介護労働安定センター等が支給する次の助成金（介護雇用管理支援助成金）の活用を促進する。

- 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、その賃金の一部を助成する介護基盤人材確保助成金

- ② 事業主が新たに労働者を雇い入れ、その労働者を主たる対