

人材確保指針の見直しについて (議論のたたき台)

人材確保指針の見直しの考え方について

【見直しの考え方】

- 現行の人材確保指針について、指針策定時(平成5年)から現在までに至る間に、介護保険制度の創設や障害者自立支援法の施行など、社会福祉制度が大きく変化していることを踏まえつつ、今後、少子化の進展等により、15歳から64歳までの生産年齢人口が減少していく状況の中で、福祉・介護サービスの分野において、必要な人材が確保されるよう、目標と課題等を現在の状況に合わせて整理し直し、必要な見直しを行うこととする。

(参考)社会福祉法第89条第1項及び第2項

(基本指針)

第89条 厚生労働大臣は、社会福祉事業が適正に行われることを確保するため、社会福祉事業に従事する者(以下この章において「社会福祉事業従事者」という。)の確保及び国民の社会福祉に関する活動への参加の促進を図るための措置に関する基本的な指針(以下「基本指針」という。)を定めなければならない。

2 基本指針に定める事項は、次のとおりとする。

一 社会福祉事業従事者の就業の動向に関する事項

二 社会福祉事業を経営する者が行う、社会福祉事業従事者に係る処遇の改善(国家公務員及び地方公務員である者に係るものを除く。)及び資質の向上並びに新規の社会福祉事業従事者の確保に資する措置その他の社会福祉事業従事者の確保に資する措置の内容に関する事項

三 前号に規定する措置の内容に関して、その適正かつ有効な実施を図るために必要な措置の内容に関する事項

四 (略)

3・4 (略)

人材確保指針の見直しの構成について

(社会福祉制度の変化)

- 措置制度から契約制度への転換
- 低所得者に限らない利用者の普遍化
- 多様な事業主体の参入
- 在宅サービスの充実
- 新しいサービスの進展

(従事者を取り巻く労働環境の変化)

- 生産年齢人口の減少
- 非常勤職員の割合の増加
- 離職率が高い
- 潜在的有資格者の増加

福祉サービスに対するニーズの質的・量的な拡充

人材の確保が困難

質の面でも量の面でも対応できる人材を安定的に確保していくために・・・

【前文】

- 社会福祉事業を取り巻く情勢の変化を整理。
 - ・ 社会福祉制度の改革
 - ・ 今後の生産年齢人口の減少
- 介護保険制度における居宅介護支援や特定施設入居者生活介護等の社会福祉事業と密接に関連する事業（社会福祉事業と合わせて「福祉・介護サービス」と定義）も合わせて、一体的に人材を確保。

【就業の動向】

- 労働市場全体における就業の現況と今後の見通し
 - ・ 生産年齢人口の減少による今後の労働力人口の減少
- 福祉・介護サービスにおける就業の現況
 - ・ 従事者数は328万人であり、このうち半数以上の197万人は高齢者に関連するサービスの従事者
 - ・ 潜在的介護福祉士の存在 等
- 福祉・介護サービスにおける今後の就業見通し

【人材確保の目標と課題】

- 「現に従事している者の定着の促進」を図るための目標と課題を整理。

- 「離職者等の再就労の促進」を図るための目標と課題を整理。

- 「多様な人材の参入の促進」を図るための目標と課題を整理。

【経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体が行うべき具体的措置】

(現に従事している者の定着の促進を図るために)

- ① 労働環境の改善
- ② キャリアアップの仕組みの構築
- ③ 新たな経営モデルの構築

(離職者等の再就労の促進を図るために)

- 潜在的有資格者等の掘り起こしから潜在的有資格者等への就業の支援等までを一体的に実施。

(多様な人材の参入の促進を図るために)

- ① 国民に対する福祉・介護サービスへの理解
- ② 福祉・介護サービス分野以外の他分野に従事する人材の参入促進
- ③ 退職した高齢者等の参画促進

【経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体と国民の役割】

人材確保指針の見直しの骨子について

前 文

（見直しの視点）前文においては、指針策定時（平成5年）から現在までに至る間の社会福祉制度の変化等と指針の位置付けを整理する。

（社会福祉制度の変化等）

- 近年、我が国においては、少子高齢社会の進展等により、国民の福祉サービスに対するニーズが量的に増大するとともに、認知症等の従来明らかではなかったニーズの顕在化等を背景として、質的にもより多様化、高度化している。
- 近年の制度改革においては、
 - ・ 措置制度から契約制度への転換
 - ・ 低所得者に限らない利用者の普遍化
 - ・ 営利法人等の多様な事業主体の参入
 - ・ 在宅サービスの充実
 - ・ 認知症等に対応する新しいサービスの進展等が図られ、福祉サービスの内容や量は着実に充実している。
- 他方、15歳から64歳までの生産年齢人口の減少に伴い、労働力人口も減少が見込まれる中で、福祉・介護サービスの分野において、安定的に人材の確保を図っていくことが大きな課題である。

(指針の位置付け)

- この指針は、社会福祉事業の分野において、安定的に人材の確保を図っていくことを目的とするものであるが、例えば、介護保険制度においては、社会福祉事業には該当しない居宅介護支援や訪問リハビリテーション、特定施設入居者生活介護等が位置付けられるなど、社会福祉事業と密接に関連する領域が拡大しており、これらの事業は社会福祉事業と不可分に運営されていることから、社会福祉事業とこれらの事業を合わせて、「福祉・介護サービス」と総称し、一体的な人材の確保に努めることとする。
- また、平成27年度には、団塊の世代が高齢者(65歳以上)となり、さらにこれらの者が後期高齢者(75歳以上)に達する平成37年度には、全人口に占める高齢者人口の割合がピークを迎えることを見据え、社会福祉法人に限らず、営利法人等を含めた経営者、関係団体等(国及び地方公共団体を除く。)並びに国及び地方公共団体が、十分な連携の下、それぞれ必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

第一 就業の動向

(見直しの視点) 「就業の動向」においては、労働市場全体における就業の現況と今後の見通しを整理するとともに、福祉・介護サービスにおける就業の現況と今後の見通しを整理する。

【労働市場全体における就業の現況と今後の見通し】

- 生産年齢人口は平成17年の8,442万人からいわゆる団塊の世代が65歳以上に達する平成27年には7,681万人にまで減少するものと見込まれており、それに伴い、労働力人口も減少することが見込まれている。

【福祉・介護サービスにおける就業の現況】

- 従事者は、平成17年度現在で約328万人であり、平成5年度と比べて4.6倍となっている。とりわけ高齢者に関連するサービスに従事する者の伸びは著しく、平成5年度の約17万人と比べて、平成17年度には約197万人と、約12倍に達しており、従事者の大半を占めている。

- さらに、これらの従事者の特徴として、
 - ・ 女性の占める割合が高いこと
 - ・ 非常勤職員の占める割合が近年増加していること
 - ・ 入職者及び離職者の割合が高いこと等が挙げられる。
- このように、従事者が着実に増加しているにも関わらず、離職率が高く、労働移動が激しい状況にあることから、常態的に求人募集が行われることもあり、介護関係職種の有効求人倍率（平成18年度）は、パートタイムを除く常用で1.22倍、常用的パートタイムで3.08倍と、全職種（パートタイムを除く常用で0.92倍、常用的パートタイムで1.35倍）と比較して高い水準にあり、特にパートタイムにおける労働需要は旺盛なものとなっている。
- また、介護の現場では介護職員の量的確保にとどまらず、専門性の高い人材が求められている一方で、平成16年度の介護福祉士の国家資格取得者約41万人のうち、実際の従事者は約23万人に留まっており、介護福祉士の国家資格を取得しながら何らかの理由で就業していない、いわゆる「潜在的介護福祉士」が多数存在している。

【福祉・介護サービスにおける今後の就業の見通し】

- 介護保険サービスに従事する介護職員の需要については、平成16年度の約100万人が、平成26年度には、
 - ・ 仮に後期高齢者人口の伸びに比例して職員数が増加することとした場合、約140万人に、
 - ・ 仮に要介護認定者数の伸びに比例して職員数が増加することとした場合、約150万人から約160万人に、増加するものと見込まれ、少なくとも今後10年間に、約40万人から約60万人の介護職員の確保が必要となる。

第二 人材確保の目標と課題

(見直しの視点) 「人材確保の目標と課題」においては、今後、労働力人口の減少が見込まれる状況の中で、福祉・介護サービスの分野において、必要な人材を確保していくための目標と課題を整理する。

○ 福祉・介護サービスにおいて今後必要とされる人材については、

- ① 「現に従事している者の定着の促進」、
- ② 「離職者等の再就労の促進」、
- ③ 「多様な人材の参入の促進」

などを着実に進めていくことにより、これを確保することが可能と考えられることから、これらの実現に向けた取組がより一層必要となる。

○ 今後、労働力人口の減少が見込まれる状況にある一方で、福祉・介護サービスに対するニーズはますます増大していくことを踏まえ、福祉・介護サービスの分野において、将来にわたって安定的に人材を確保していくためには、まずは、いわゆる団塊の世代が65歳以上の高齢者となる平成27年を見据えて、重点的に取り組む必要がある。

【「現に従事している者の定着の促進」を図るための目標と課題】

○ 「現に従事している者の定着の促進」を図るための目標としては、例えば介護福祉士についてみれば、仕事のやりがい、職場の人間関係、給与水準、仕事の将来見通し、結婚等が主な転職理由となっており、従事者が将来にわたって生き生きとその能力を発揮して安定的に働き続けられることを目標に据える必要がある。

- 「現に従事している者の定着の促進」を実現するためには、
 - ・ 労働関係法規の遵守を前提としつつ、従事者の業務上の負担が過重なものとならず、仕事と家庭の両立が図られるよう、労働環境を改善すること
 - ・ 従事者がやりがいを持って将来にわたって安定的に働いていくことができるよう、キャリアアップの仕組みの構築を図ること
 - ・ 人材の育成及び確保は、経営方針や経営基盤の安定化と密接に関わることから、現状の小規模かつ脆弱な経営基盤から脱却し、新しい福祉・介護サービスの経営モデルを構築することが課題であると考えられる。

【「離職者等の再就労の促進」を図るための目標と課題】

- 「離職者等の再就労の促進」を図るための目標としては、介護福祉士やホームヘルパー等の資格を有していながら、実際に就業していない潜在的有資格者や福祉・介護サービスからの離職者等の掘り起こし等により、潜在的な人材を有効活用していくことを目標に据える必要がある。
- 「離職者等の再就労の促進」を実現するためには、「現に従事している者の定着の促進」を図るための課題への対応に加えて、就業の現状等の実態を把握し、これらの者への働きかけから就業の支援等を一体的に行っていくことが課題であると考えられる。

【「多様な人材の参入の促進」を図るための目標と課題】

- 「多様な人材の参入の促進」を図るための目標としては、国民に対し、福祉・介護サービスへの理解を深めていくことはもとより、就職期の若年層のみならず、福祉・介護サービス分野以外からの人材の参入の促進を図るほか、退職した高齢者等の参画を促進することを通じて、福祉・介護サービス分野において、多様な人材の参入を促進していくことを目標に据える必要がある。
- 「多様な人材の参入の促進」を実現するためには、「現に従事している者の定着の促進」を図るための課題への対応に加えて、
 - ・ あらゆる機会を通じて、若年層を始めとする国民各層に対する福祉・介護サービスへの理解や介護に従事する者等の専門職としての位置付けについて普及を図るとともに、就業の促進を図ること
 - ・ 福祉・介護サービスの職場体験等を通じて、他分野に従事する人材の福祉・介護サービス分野への参入促進を図ること
 - ・ 退職した高齢者等の知識や経験等を積極的に活用する観点から、福祉・介護サービス分野への参画促進を図ることが課題であると考えられる。

第三 現に従事している者の定着の促進を図るために

(見直しの視点) 「現に従事している者の定着の促進を図るために」においては、第二において整理した課題に対応するための具体的措置を整理する。

【労働環境の改善】

(労働関係法規の遵守等)

- 労働基準法(昭和21年法律第25号)や労働安全衛生法(昭和47年法律第113号)等の労働関係法規を遵守するとともに、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)の改正の趣旨を踏まえた対応を図ること。《経営者》

(給与等)

- キャリアと能力に見合う給与体系の構築等により、処遇の改善を図ること。《経営者》

(労働時間等)

- 労働時間の適正な管理に努めるとともに、仕事と家庭の両立が図られるよう、有給休暇や育児休暇等の取得や職場内保育の充実等を推進すること。《経営者》
- IT技術や福祉用具の積極的な活用等を通じて、業務の省力化に努めること。《経営者、関係団体等》

(福利厚生)

- 従事者が心身ともに充実して仕事ができるよう、健康管理対策やメンタルヘルス対策、感染症・腰痛対策等の健康確保対策の推進を図ること。《経営者》
- 従事者のニーズに的確に対応した福利厚生事業の推進を図ること。《経営者、福利厚生センターその他の関係団体等》

(雇用管理全般)

- 介護事業主に対する雇用管理に関する相談事業、介護労働者の雇用管理の改善を支援する助成金の活用の促進及び福祉・介護サービスの実態に応じた雇用管理の好事例の情報提供等に取り組むこと。《介護労働安定センターその他の関係団体等》

(その他)

- 従事者の給与等の水準や事業者の収入の従事者の給与等への分配状況を含め、経営者の経営実態を把握することを通じて、適切な水準の介護報酬等を設定すること。《国》
- IT技術の積極的な活用等を通じて、申請等に係る事務の簡素化に努めること。《国、地方公共団体》

【キャリアアップの仕組みの構築】

- 質の高い介護福祉士や社会福祉士等の資格制度を基盤として、施設長や生活相談員等の資格要件の見直し等の福祉・介護サービス分野における従事者のキャリアパスを構築すること。《関係団体等、国、地方公共団体》
- 福祉・介護サービス分野におけるキャリアパスに対応した生涯を通じた研修体系の構築を図ること。《職能団体その他の関係団体等》
- 従事者のキャリアアップを支援する観点から、働きながら介護福祉士、社会福祉士等の国家資格等を取得できるよう配慮するとともに、従事者の自己研鑽が図られるよう、職場内学習の機会（OJT）や外部研修の受講機会（OFF-JT）の確保に努めること。《経営者》
- 従事者の多様な業務を経験する機会を確保する観点から、法人間のネットワークを活かした人事交流等を通じて、人材の育成を図ること。《経営者》
- 国家資格等の有資格者について、さらに高い専門性を認証する仕組みの構築を図るなど、従事者の資質向上に取り組むこと。《関係団体等》

【新たな経営モデルの構築】

- 福祉・介護サービスが人によって支えられる事業であることを踏まえ、福祉・介護サービスを行うのにふさわしい経営理念を確立するとともに、質の高い人材の確保を図るための明確な人事戦略を確立すること。《経営者》
- 小規模かつ脆弱な経営基盤からの脱却を図るため、資材の共同購入や設備の共同利用など、法人間の連携を進めること等により、経営力を強化すること。《経営者》
- 社会福祉制度の下で、柔軟な経営を行うことができるよう、社会福祉法人制度改革等の規制改革を推進すること。《国、地方公共団体》
- 福祉・介護サービスの整備や運営に係る融資を行うほか、経営に関する相談事業等を推進すること。《独立行政法人福祉医療機構その他の関係団体等》

第四 離職者等の再就労の促進を図るために

(見直しの視点) 「離職者等の再就労の促進」においては、第二において整理した課題に対応するための具体的措置を整理する。

- 潜在的有資格者や離職者等について、就業の現状や離職の理由、福祉・介護サービス分野への再就業の意向等の実態を把握すること。《関係団体等》
- 潜在的有資格者や離職者等に対して、就職説明会の実施等を通じて、これらの者の再就業への関心を喚起し、福祉・介護サービス分野への再就業を働きかけること。《都道府県福祉人材センターその他の関係団体等》
- 潜在的有資格者や離職者等のうち、再就業を希望するものに対して、これらの者の再就業が円滑に進むよう、ハローワーク等との十分な連携による無料職業紹介等の実施や再教育等を通じて、就業の支援に取り組むこと。《都道府県福祉人材センターその他の関係団体等》
- 潜在的有資格者や離職者等の福祉・介護サービス分野への就業後において、これらの者が将来にわたって安定的に仕事ができるよう、相談体制を整備するなど、その定着の支援に取り組むこと。《都道府県福祉人材センターその他の関係団体等》

第五 多様な人材の参入の促進を図るために

(見直しの視点)「多様な人材の参入の促進を図るために」においては、第二において整理した課題に対応するための具体的措置を整理する。

【国民に対する福祉・介護サービスへの理解】

- 教育現場におけるボランティア体験や福祉・介護サービスの職場体験の実施等を通じて、若年層を始めとする幅広い各層が福祉・介護サービスへの理解を深められるよう努めること。《関係団体等、国、地方公共団体》
- 施設の地域開放やボランティアの受入れ、地域活動への積極的な参加など、地域との交流に努めること。《経営者》

【福祉・介護サービス以外の他分野に従事する人材の参入促進】

- 多様な人材を確保する観点から、就職説明会や福祉・介護サービスの職場体験等を重点的に実施する期間の設定等を通じて、これらの者の就業への関心を喚起し、就業を働きかけること。《都道府県福祉人材センターその他の関係団体等》
- 福祉・介護サービス以外の他分野に従事する者等に対して、ハローワーク等との十分な連携による無料職業紹介等の実施を通じて、就業の支援に取り組むこと。《都道府県福祉人材センターその他の関係団体等》

- 福祉・介護サービス以外の他分野に従事する者等の福祉・介護サービス分野への就業後において、これらの者が将来にわたって安定的に仕事ができるよう、相談体制を整備するなど、その定着の支援に取り組むこと。《都道府県福祉人材センターその他の関係団体等》
- 福祉・介護サービス分野への就業に当たって、必要な情報が得られるよう、第三者評価結果の公表や情報開示等を推進すること。《経営者、関係団体等、国、地方公共団体》

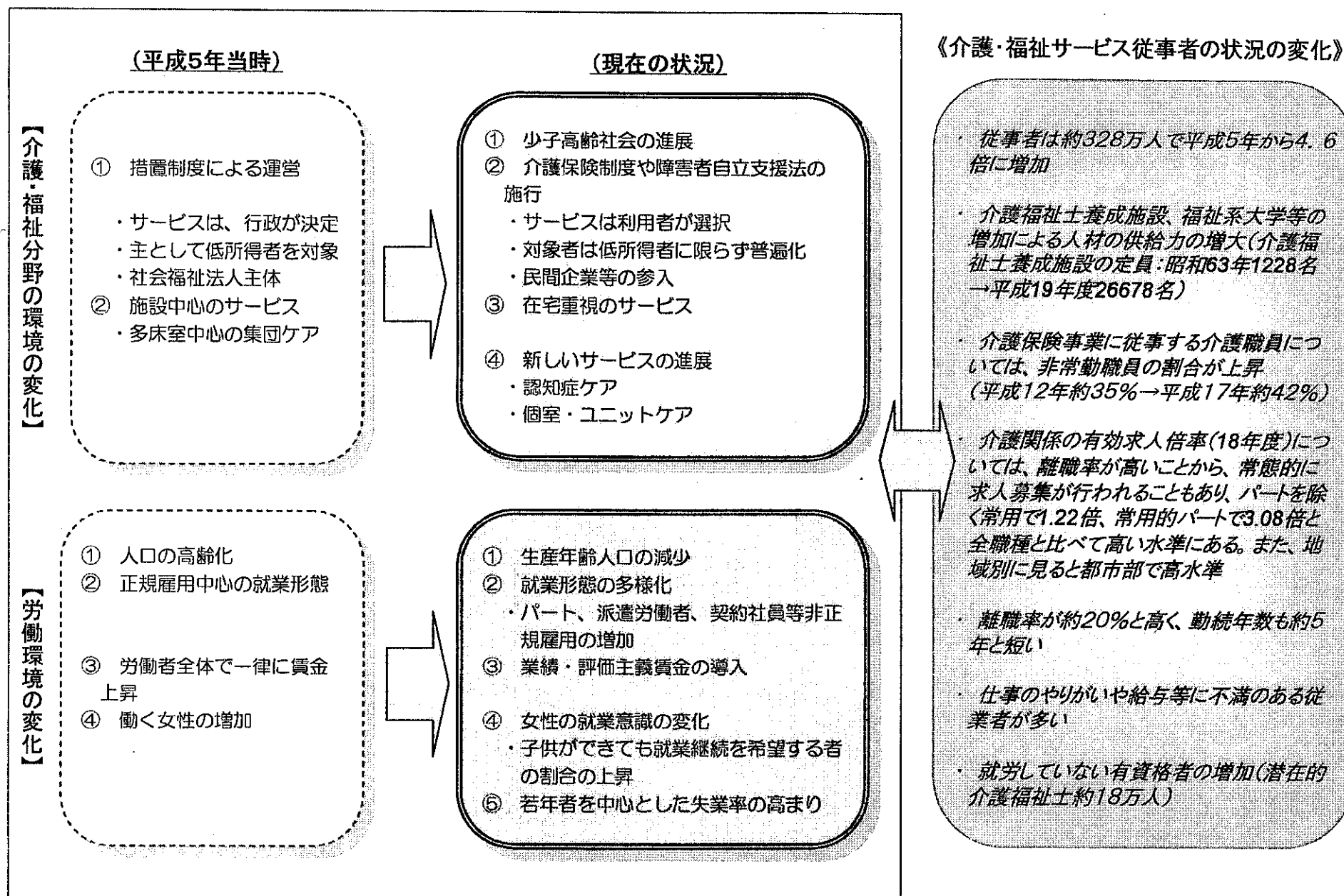
【退職した高齢者等の参画促進】

- 退職した高齢者や障害者等に対する研修等を通じて、これらの者が福祉・介護サービスへ就業し易い環境を整えとともに、これまでの就業経験の中で培ってきた経理や労務管理等の福祉・介護サービス以外の専門性の活用を図ること。《経営者、関係団体等、国、地方公共団体》

第六 経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体と国民の役割

- 第三から第五までにおける具体的措置を講ずる上での経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体の役割に加えて、国民の役割を整理。

(参考1)介護・福祉従事者の取り巻く状況の変化の整理



(参考2) 現行「人材確保指針」の構成(平成5年策定)

◇ 社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針(平成5年厚生省告示第116号)

【第1 就業の動向】

1. 就業の現況

※ 平成2年当時における介護・福祉従事者数は、75万人であること 等

2. 今後の見通し

※ ゴールドプラン等を踏まえた高齢者、障害者、児童の各分野における介護・福祉人材の将来的な需要増の見込み 等

【第2 目標と課題】

1. 目標

- ・ 資質の高い人材養成
- ・ 魅力ある職場づくりの推進
- ・ 適切なサービス提供

2. 取り組み

- ・ 生涯研修体系の確立
- ・ 賃金、労働時間、福利厚生等の改善
- ・ 業務体制の見直し、業務の省力化等を総合的に推進 等

【第3 経営者の行う措置】

1. 職員処遇の充実

- (1) 賃金等(給与水準の確保 等)
- (2) 退職金(退職手当共済への加入 等)
- (3) 労働時間・休日等(週休2日制の普及 等)
- (4) 業務態勢・業務の省力化(マニュアル化 等)
- (5) 健康管理・福利厚生

2. 資質の向上

- ・ 職場内研修体制の整備 等

3. 就業の促進・定着化

- ・ 雇用条件の明示 等

4. 地域の理解と交流

- ・ 福祉サービスに関する情報提供 等

5. 経営基盤の強化

- ・ 複数事業の経営の推進 等

【第4 国・地方公共団体の支援】

1. 職員処遇の充実

- ・ 給与体系、職階制整備のための技術的援助
- ・ 業務省力化設備の整備
- ・ 福利厚生センター事業の推進 等

2. 養成確保・資質の向上

- ・ 生涯研修体系の確立 等

3. 就業の促進・定着化

- ・ 人材センターの充実 等

4. 社会的評価の向上

- ・ ボランティア活動の振興 等

5. 経営基盤の強化

- ・ 指導・助言の充実 等

(社会福祉法第90条)

○ 経営者に対し、指針の内容に即した措置を講ずる努力義務を規定。

○ 経営者が、指針の内容に即した措置を講ずる者に対し、協力する努力義務を規定。

(社会福祉法第91条・第92条)

○ 国・地方公共団体は、経営者に対し、指針の内容に即した措置を的確に実施するために必要な指導・助言を実施。

○ 国に対し、従事者の確保等のために必要な財政上の措置等を講ずる努力義務を規定。

○ 地方公共団体に対し、従事者の確保等を促進するために必要な措置を講ずる努力義務を規定。

(参考3) 現行の人材確保指針と見直し(骨子案)の比較

	現行指針	見直し(骨子案)
指針の位置付け	○ 社会福祉事業の分野のみを対象。	○ 社会福祉事業のみならず、介護保険制度における居宅介護支援や訪問リハ等の社会福祉事業と密接に関連する領域が拡大していることを踏まえ、これらを一体的に捉え、人材確保を図る。
主な現況等	○ 平成2年現在で、従事者数は約75万人(昭和50年と比べ、約1.7倍)。	○ 平成17年現在で、従事者数は約328万人(平成5年と比べ、約4.6倍)。このうち、高齢者に関連する従事者は、約197万人(平成5年と比べ、約12倍)。 ○ 潜在的介護福祉士が多数存在。
具体的措置の内容等	○ 「経営者」の行う措置を整理。 ① 職員処遇の充実 ・ 給与水準の確保や週休2日制の普及等 ② 資質の向上 ・ 職場内研修体制の整備等 ③ 就業の促進・定着化 ・ 雇用条件の明示等 ④ 地域の理解と交流 ・ 福祉サービスに関する情報提供等 ⑤ 経営基盤の強化 ・ 複数事業の経営の推進等 ○ 「国・地方公共団体」の行う支援措置を整理。 ① 職員処遇の充実 ・ 給与体系整備のための技術的援助、業務省力化設備の整備等 ② 養成確保・資質の向上 ・ 生涯研修体系の確立等 ③ 就業の促進・定着化 ・ 人材センターの充実等 ④ 社会的評価の向上 ・ ボランティア活動の振興等 ⑤ 経営基盤の強化 ・ 指導・助言の充実等	○ 確保すべき人材の対象を区分し、その対象ごとに効果的な人材確保が図られるよう、経営者及び国・地方公共団体のみならず、関係団体を加えて、それぞれが行う措置を整理。 ① 現に従事している者の定着の促進 ・ 労働環境の改善 ・ キャリアアップの仕組みの構築 ・ 新たな経営モデルの構築 ② 離職者等の再就労の促進 ・ 潜在的有資格者の掘り起こしから潜在的有資格者等への就業の支援等までを一体的に実施 ③ 多様な人材の参入の促進 ・ 国民に対する福祉・介護サービスへの理解 ・ 福祉・介護サービス分野以外の他分野に従事する人材の参入促進 ・ 退職した高齢者等の参画促進

(参考4)福祉人材センター等関係団体の概要について

	福祉人材センター		福祉重点ハローワーク	介護労働安定センター	福利厚生センター
	中央福祉人材センター	都道府県福祉人材センター			
実施主体	全国社会福祉協議会	都道府県	国	財団法人介護労働安定センター	社会福祉法人福利厚生センター
目的	○ 「高齢者保健福祉推進十か年戦略」の着実な推進等を図るため、平成3年度より3年計画で都道府県福祉人材情報センターとしてその整備を進めてきたが、福祉人材確保法において、社会福祉法上、新たに福祉人材センターとして法定化。 ○ 平成5年度において、全都道府県への設置を完了するとともに、同年10月に中央福祉人材センターを設置。		○ 福祉労働力確保の拠点となる公共職業安定所を「福祉重点公共職業安定所」として各都道府県に各1ヶ所ずつ指定。	○ 介護関係業務に従事する労働者について、雇用管理の改善能力の開発及び向上、労働力の需給調整に対する支援等を行うために必要な事業を実施することにより、介護労働者の職業の安定その他福祉の増進に資することを目的としている。 ○ 平成4年に設立され、「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(介護労働者法)に基づき労働(現厚生労働)大臣の指定法人となっている。	○ 社会福祉法に基づき、社会福祉事業経営者が単独ではできない職員の福利厚生事業を全国規模で共同化し、規模の利益を享受して、立ち遅れた民間社会福祉事業従事者の福利厚生の向上を目指すもの。
事業内容	○ 都道府県福祉人材センターの業務に関する連絡調整、指導 ○ 人材需給情報の収集、提供 ○ 都道府県人材確保相談員等の研修 ○ 従事者の研修 ○ 啓発、広報	○ <u>福祉人材の無料職業紹介(就労斡旋)</u> ○ <u>福祉就労希望者に対する説明会、講習会</u> ○ 従事者の研修 ○ <u>経営者に対する人材確保相談</u> ○ <u>福祉人材バンク事業</u> ○ 調査研究、啓発・広報など	○ <u>潜在的福祉労働力の開拓</u> ○ <u>職業相談・職業紹介等</u> ○ 求人の充足対策 ○ 関係団体との連携の強化	○ 介護労働者の雇用管理の改善等を行った事業主への介護雇用管理助成金の支給 ○ <u>介護労働者の雇用管理改善のための施策の実施</u> ○ 介護労働者等に対して、必要な知識及び技能を習得させるための教育訓練の実施	○ <u>健康支援事業</u> ・ 人間ドック等の一部補助 ・ スポーツ施設の斡旋 ○ <u>余暇支援事業</u> ・ 旅行・宿泊施設の斡旋 ・ 各種クラブ、サークル活動の支援 ○ <u>生活支援事業</u> ・ 永年勤続記念品等各種贈呈事業や物販割引等 ○ <u>啓発支援事業</u> ・ 海外研修事業、接遇講習会等 ○ その他 ・ 会員情報誌の発行等
実績	○新規求人数・・・95,336人 ○新規求職者数・・・263,156人 ○求人・求職相談件数・・・633,374件 (平成17年度実績)		○新規求人数・・・82,123人 ○新規求職申込件・・・33,763件 ○就職件数・・・13,168人 ○就職率・・・39% (平成17年度実績)		○ 会員数・・・171,610人 (平成18年3月31日現在) ○ 会費1人当たり1万円/年額 (法人一括加入)