

財団法人 介護労働安定センターについて

(財)介護労働安定センターの概要

1 設 立

(1) 設立年月日

平成4年4月1日

(2) 厚生労働大臣の指定

平成4年7月1日「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に基づき、介護労働安定センターとして指定を受ける。

2 組織等(平成22年10月1日現在)

(1) 組織

(本 部) 東京都荒川区 (支部(所)) 47都道府県

(2) 役職員数

役員 13名 (理事長(常勤)1名、理事(非常勤)10名、監事(非常勤)2名) ※全て民間出身者

職員 318名 (常勤301名(うち国家公務員出身者51名)、非常勤17名(うち国家公務員出身者0名))

3 予 算

平成22年度予算 31.0億円 (うち国からの交付金23.8億円)

4 業務概要

- (1) 介護労働者の雇用及び福祉に関する情報、資料の収集及び提供を行うこと。
- (2) 介護労働者の雇用の安定並びに能力の開発及び向上に関する調査研究を行うこと。
- (3) 事業主その他の関係者に対して介護労働者の雇用の安定並びに能力の開発及び向上に関する相談その他の援助を行うこと。
- (4) 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を行うこと。
- (5) 介護雇用管理制度等導入奨励金を支給すること。 等

介護労働者雇用改善等援助事業の必要性①

介護労働者雇用改善等援助事業

- 1 雇用管理改善等援助事業 : 雇用管理改善に関する相談援助 等
- 2 介護労働者能力開発事業 : 介護労働講習(介護職員基礎研修)の実施 等

＜事業実施の流れ＞



「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」第15条に基づき指定を受けた、(財)介護労働安定センターが実施

①【介護労働者雇用改善等援助事業が必要な理由】

- 高齢化が急速に進行し、介護分野の労働力の需要は増大が見込まれる一方、離職率が高いなど雇用管理上の問題を抱えており、これを解決しなければ介護分野への就職・定着が進まない。
- 介護人材の確保・定着を図るためには、賃金などの処遇の向上に加えて、労働時間等の労働条件、職場環境の整備等の雇用管理の改善と介護労働者の能力開発を総合的に推進することが必要。
- 業界の多くを占める中小事業所への相談援助においては、介護労働に特化したあらゆる情報を持ち、総合的・迅速的な対応が可能なワンストップサービスが有効。

介護労働者雇用改善等援助事業の必要性②

②【交付金を指定法人に交付して事業を実施させることが必要な理由】

- 介護事業所においては、中小事業所が多い実状にあり、これらの事業所が雇用管理の改善に取り組むには、時間的・知識的に一定の限界があることから、国が援助施策を講じていく必要がある。他方、雇用管理の改善に当たっては、企業経営や労使関係における事業主の自発的取組が不可欠であることにかんがみれば、援助施策の実施は、国が直接実施するよりも全国規模で迅速的対応が可能な民間団体を指定して行わせることが適当。
- 介護分野は業務内容が直接人の生命・身体を扱う性質を持ち、組織体系が介護保険制度及び介護福祉士などの資格制度等の下に成り立っていることから、事業の実施においては、これらの専門的知識を踏まえた上で、相談援助、教育訓練が実施できる団体に実施させることが適当。
- 雇用管理の改善のための相談援助は、企業経営や労使関係に関わる専門的かつ他社に漏らすことのできない機微にふれる内容を含むため、利用者の立場から、公益的かつ非営利的な団体が実施することが望まれている。

③【全国一つの法人を指定して、事業を行わせることが必要な理由】

- 指定法人として行うこととされている業務は、国の責務である「介護労働者の雇用管理の改善の促進、能力の開発及び向上等を図るために必要な施策の推進」に基づいている。このため、事業の一体的かつ全国統一的な実施や管轄区域を越えた横の連携を始め、国の方針を受けた事業の迅速かつ確実な展開が求められる。さらに、介護事業者に対する支援の実施だけでなく、事例を蓄積し、これを公共財として公開し、全体的な雇用管理改善等についての支援につなげていくという一連のサイクルにより事業を実施することが効率的・効果的であることから、全国的な団体に対し、継続的、安定的に行わせることが必要。
- 指定法人は、本来、国が実施すべき業務を、国に代わって実施することから、的確性・確実性が求められる。これらを担保するためには、一つの法人に責任を集中化し、かつ役員の選任や事業計画等に認可を要するなど、法人の意志決定について、国が強く関与していくことが必要。
- (財)介護労働安定センターは、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た公益性を持った法人であり、事業実施に必要な専門性を有していること、全国規模の体制(本部・47都道府県支部制)を持っていることから、全国一つの指定法人として事業を行わせることとした。

介護労働者雇用改善等援助事業が必要とされる背景 ①

介護サービスのニーズは今後も増大。このため、介護分野に新たな人材の就職促進とともに、他産業と比較して高い離職率にあること等から、定着を促進することが必要不可欠。

☆介護職員は2025年度には倍程度必要

・介護職員数

平成20年度(2008年度)実績値 128.0万人

平成37年度(2025年度)推計値 211.7～255.2万人

(【出典】社会保障国民会議「医療・介護費用のシミュレーション」、平成20年度実績値は、厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」)

☆「新成長戦略」(6月18日閣議決定)

(不安・解消、生涯を楽しむための医療・介護サービスの基盤強化)

処遇改善による勤務医や医療・介護従事者の確保、・・・介護施設、居住系サービスの増加を加速させ、質の高い医療・介護サービスを安定的に提供できる体制を整備する。

☆介護労働者の離職率は全産業と比較して高い傾向にある

○離職率

・介護職種(訪問介護員、介護職員) 17.0%(18.7%)

・全産業平均離職率 16.4%(14.6%)

〔介護事業開始後1年未満の介護事業所 27.0%(26.1%)
20人未満(10人以上)規模の介護事業所 20.9%(25.9%)〕

((出典)平成21年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)及びH21年度雇用動向調査、()内はH20年度)

介護労働者雇用改善等援助事業が必要とされる背景②

介護分野の人材確保・定着を図るためには、賃金などの処遇の向上に加えて、労働時間等の労働条件、職場環境の整備等の雇用管理の改善、介護労働者の能力開発を図ることが必要。

○ 労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満等（介護労働者に対する調査）

仕事内容の割に賃金が低い・・・50.2%	人手が足りない・・・39.4%
有給休暇が取りにくい・・・36.9%	業務に対する社会的評価が低い・・・36.4%
身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安がある）・・・33.0%	
精神的にきつい・・・31.1%	休憩が取りにくい・・・30.5% など

（出典）平成21年度介護労働実態調査（（財）介護労働安定センター）

○ 早期離職防止や定着促進のための方策（介護事業所に対する調査）

職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化・・・56.4%
労働時間（時間帯・総労働時間）の要望を聞いている・・・53.8%
賃金・労働時間等の労働条件を改善している・・・50.7%
非正社員から正社員への転換の機会を設けている・・・37.5%
能力開発を充実させている（社内研修実施、社外講習等の受講支援等）・・・36.1%
能力や仕事ぶりを評価し、配置や処遇に反映している・・・35.7% など

（出典）平成21年度介護労働実態調査（（財）介護労働安定センター）

(財)介護労働安定センターの主な業務と実績

1. 雇用管理改善等援助事業

(1) 概要

- 積極的な事業所訪問等による雇用管理の改善に関する相談援助。
その他以下の事業の実施。
 - ・課題に応じて外部コンサルタントや専門家による心身の健康確保を含めた相談。
 - ・事業所の雇用管理責任者に対する講習。
 - ・介護分野の雇用管理実態調査の実施。

(2) 実績

〔雇用管理に関する相談援助〕

- ・121,604件実施（平成21年度）。
このうち44,025件は訪問による。

事業の効果

	19年度	20年度	21年度
相談援助を受けた事業所の離職率	15.5%	13.4%	11.9%
全産業平均	15.4%	14.6%	16.4%
介護職種平均	21.6%	18.7%	17.0%

（相談事例1）

賃金や労働時間の不満等による離職の常態化を改善したい。

（支援内容）事業所の業務実態と諸規程をチェックし、介護職員の資格に応じた手当の創設など事業所にあった賃金規定づくりを支援。

（効果）新給与体系の策定により離職者が減少。

（相談事例2）

新たに開始する通所介護事業に見合った人事制度に見直したい。

（支援内容）キャリアパスの必要性を説明し、評価制度をアドバイス。

（効果）新たなキャリアパスを取り入れた人事考課制度の策定により、個々が仕事に対し前向きになり、職場の雰囲気も改善された。

【利用者の声】

- 「介護事業に関する相談窓口がどこなのかわかりにくいため、介護事業における総合相談窓口として、大変助かっている」
- 「他の事業所の取組事例を教えていただき、新規事業開始にあたり大変に参考になりました」「無料ということはありませんでした」
- 「講習だけでなく、ハローワークや県と連携して受講者を就職に結びつけてくれること」
- 「500時間という長い講習の中で、介護を受ける方の自立支援を優先させながらの介護技術、人と人とのコミュニケーションの大切さ、利用者に対し尊厳を持って接することなどをしっかりと学ぶことができ、介護分野への就職に繋がった。」

2. 介護労働者能力開発事業

(1) 概要

① 介護職員基礎研修(500時間) (離転職者対象)

- ・ 離転職者に対し、施設・在宅を問わず訪問介護計画作成等専門性の高い業務を行える知識・技能を習得させ、介護分野で正社員等の安定した就労を目指す。
- ・ 介護福祉士等資格及び介護分野での実務経験を持つ専門スタッフによるきめ細かな就職相談・介護に関する各種情報提供を講習受講中から実施する。
(※介護職員基礎研修(500H)全体の修了者数のうち約80%が本事業での修了者)



② 研修コーディネート事業 (事業所・在職者対象)

- ・ 事業所担当者への研修計画策定支援や在職者個々に応じたキャリアアップ相談・セミナー等を実施する。

(2) 実績

① 介護職員基礎研修(500時間)

- ・ 研修修了者の就職率は、19～21年度 **80%以上**

基礎研修実績	19年度	20年度	21年度
実施回数/受講者数	18回/687人	56回/2,145人	55回/2,203人
就職率	83.0%	84.9%	86.8%

② 研修コーディネート事業

- ・ 21年度の相談件数は19年度の約**2.2倍**に増加。
- ・ 能力開発啓発セミナーにおける【満足度(今後キャリア形成に取り組みたい)】 **89.4%**

研修コーディネート事業実績①	19年度	20年度	21年度
相談件数	14,172件	21,341件	30,783件

研修コーディネート事業実績②		21年度実績
能力開発啓発セミナー	開催回数	52回
	参加事業所数/参加者数	1,678社/2,021人
	受講者満足度 (従業員のキャリア形成に取り組みたい)	89.4%

当面の改革事項

<省内事業仕分けを踏まえた改革>

【雇用管理改善等援助事業】

助成金業務の廃止等による相談援助業務の効果的・効率的実施

- ・ 助成金業務を廃止し、介護事業所の雇用管理改善のための相談・援助を中心に効果的・効率的に業務を実施。

【介護労働者能力開発事業】

介護職員基礎研修からの順次撤退

- ・ 介護職員基礎研修(500H)は、民間の参入体制の整った地域から25年度目途に順次撤退

【組織・運営体制】

職員の順次削減等組織体制の抜本的見直し

- ・ 本部職員3名削減及び25年度を目途とする介護職員基礎研修撤退に伴う支部職員47名順次削減等組織体制の抜本的見直し
- ・ 23年度OB数は半数以下に削減、24年度は23年度よりさらに半減

<行政刷新会議「事業仕分け」を踏まえた改革>

交付金に占める管理費率を40%未満へ縮小

- ・ 職員給与1割カット・支部職員8名削減等主に人件費を圧縮し、予算額に占める管理比率が22年度44.9%だったところ、23年度は39.5%へ縮小



【予算】

22年度予算額と比較して、▲24.4%の削減

(22年度予算)約23.8億円 → (23年度見直し後)約18.0億円 (▲5.8億円)