

平成30年度事業計画書

公益財団法人介護労働安定センター

1. 介護問題に係る現状と課題

(1) 高齢者人口の推移と介護労働力の状況

わが国の高齢者（65歳以上）人口は、団塊の世代が70歳代を迎えた2017年（平成29年）8月には、3,506万人（全人口の27.7%）となり、総人口が昨年に比べ21万人減少する中、高齢者人口は57万人増加し過去最高となったところである。

また、高齢者人口は、その後も増え続け、団塊の世代すべてが75歳以上となる2025年には3,677万人（全人口の30.0%）へと増加し、第二次ベビーブーム世代が高齢者に達した後の2042年には3,935万人となり、高齢者人口のピークを迎える。その後、高齢者人口は減少していくが、高齢者人口割合はその後も増え続け、2015年（平成27年）の4人に1人を上回る状態（全人口の26.6%）から、2036年には、3人に1人（全人口の33.3%）、2065年には、全人口の38.4%、すなわち2.6人に1人が高齢者となることが見込まれている^{※1、2}。

これに並行して、要介護認定や要支援認定者も平成29年11月末日現在641.9万人となっており、介護サービスの需要拡大とその雇用拡大も見込まれている^{※3}。

こうした中、労働集約的な介護サービス分野に係る労働力の状況については、介護を行う介護職員数が、2013年（平成25年）の170.8万人（平成27年度は約183万人^{※4}）から2025年には約253万人程度が必要と見込まれているのに対し、2025年に確保できる職員数は215万人にとどまり、さらに約38万人（「一億総活躍国民会議」では50万人）が必要と見込まれている^{※5、6}。

※1 総務省統計局「人口推計（平成30年1月報「平成29年8月確定」）」

※2 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年4月推計）」

※3 厚生労働省「介護保険事業状況報告（平成29年11月暫定版）」

※4 厚生労働省「社会・援護局関係主管課長会議資料」

※5 厚生労働省「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計（確定値）について」（平成27年6月報道発表）

※6 一億総活躍国民会議「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」（第3回平成27年11月26日資料）

(2) 介護労働者の課題

ア 労働者の不足

労働者の過不足感について、当センターの「平成28年度介護労働実態調査結果」（以下「実態調査結果」という。）を見ると、介護事業所の62.6%が「不足している」と感じており、中でも訪問介護員の不足については80.2%の事業所が不足を感じている。

なお、有効求人倍率を見ると依然として雇用情勢の改善が続き、平成29年の有効求人倍率は1.50倍となり、昨年に比べ0.14ポイント上昇した。その中でも、介護関係職種においては3.50倍となり、昨年度に比べ0.48ポイント上昇したことから、労働者の不足は顕著である。

(参考) ※⁷ 全職業計有効求人倍率 平成 28 年 1.36 倍、平成 29 年 1.50 倍

介護関係職種有効求人倍率 平成 28 年 3.02 倍、平成 29 年 3.50 倍

イ 有資格者の介護関係業務への非従事

平成 25 年 10 月 1 日現在の介護職員数約 170.8 万人（平成 27 年度は約 183 万人）、内介護福祉士約 66.1 万人であるが、有資格者数を見れば介護福祉士登録者数は平成 25 年 9 月末現在 118.3 万人（平成 30 年 1 月末現在は 155.8 万人）にものぼり介護関係業務に従事していない有資格者が多数存在している※^{4、5、8、9}。

ウ 高い早期離職者の割合

実態調査結果を見ると、介護労働者に現在の仕事を選んだ理由について聞いたところ、「働きがいのある仕事だと思ったから」という理由が 52.4%と最も多かったにもかかわらず、平成 27 年 10 月 1 日から平成 28 年 9 月 30 日までに離職した者の勤続年数を見ると、「1 年未満の者」が 39.9%、「1 年以上 3 年未満の者」が 27.3%と、今までと比べ早期離職者の割合は低下傾向であるものの、この 1 年の期間に離職した介護労働者のうち 3 人に 2 人はその事業所における勤続が 3 年未満で離職している。

このことは、やりがいを抱きながら職業生活をスタートする者が多いものの短期間で離職する者の割合が高いことを示している。

エ 労働条件等への不満

介護労働者の不満等について実態調査結果（複数回答）を見ると、「人手不足」が 53.2%と最も多く、次いで「仕事内容のわりに賃金が低い」が 41.5%、「有給休暇が取りにくい」が 34.9%、「身体的負担が大きい」が 29.9%、「精神的にきつい」が 28.1%と続いており、介護労働者として働きつつも労働条件等への不満が大きくなっている。

オ 雇用管理の基本的枠組みが不十分な事業所の存在

開業間もない小規模の介護事業所においては、労働法規への理解不足等から、労働時間・割増賃金・就業規則等の法違反や労働安全衛生法に基づく措置が未整備など、雇用管理の基本的な枠組みが確立されていないケースが見られる。

※⁷ 厚生労働省「職業安定業務統計」

※⁸ 厚生労働省ホームページ「社会福祉士・介護福祉士の他施策情報」

※⁹ 公益財団法人社会福祉振興・試験センター「社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士の都道府県別登録者数（平成 30 年 1 月）」

（3）介護問題に係る政府の対応

平成 29 年 5 月、「地域包括ケアシステムの強化のための介護保険法等の一部を改正する法律」が成立した。本法律では、地域包括ケアシステムの深化・推進と介護保険制度の持続可能性の確保が柱となっており、その中で、地域包括ケアシステムにおける市町村の役割が強化されたところである。

また、介護報酬についても改定があり、平成 30 年度の介護報酬は、介護事業所

の経営実態や物価賃金の動向を勘案した 0.54%のプラス改定となったところである。

加えて、政府は働き方改革や人材投資・生産性向上の取組を推進するため、平成 30 年度予算（案）において、Ⅰ 働き方改革の着実な実行、Ⅱ 質の高い効率的な保健・医療・介護の提供の推進、Ⅲ 全ての人々が安心して暮らせる社会に向けた環境づくりに向けた施策に焦点を絞った予算を計上しているところであり、当該予算（案）の中で介護分野においては、①介護、生活衛生等の分野における生産性向上の推進として ICT 化の推進や介護ロボットの活用促進、②安心で質の高い医療・介護サービスの確保として地域医療介護総合確保基金に基づく機能分化連携・基盤整備を図ることが戦略的重点として示している。

（４）介護労働安定センターの取組

ア 当センターは、平成 4 年 4 月に設立して以来、介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「介護労働者法」という。）に基づき介護労働者の人材養成と雇用管理改善を中心に事業運営を行ってきた。

平成 12 年度の介護保険法施行後、なお一層の人材不足見込みから他産業から介護分野への人材移動を促進すべく、ハローワークと連携した再就職支援の取組を行い、これまで延べ約 23.9 万人の人材養成を行ってきた。

平成 19 年度からの人材養成は、ヘルパー養成から高度な知識習得と正規雇用を目指した介護職員基礎研修 500 時間へ移行するとともに、平成 24 年度には新人材育成スキームに則った実務者研修のモデル的取組を行い、平成 25 年度からは介護労働講習（実務者研修を含む）を全国的に実施した。

これら人材養成においては、当センターが培ってきたノウハウを生かすことにより平成 29 年度介護労働講習（実務者研修含む）の受講修了者の就職率は 91.4%（内介護事業所には 92.1%）の実績となっている。

また、平成 20 年度からは、介護サービスの高度化対応及び介護労働者の資質向上・キャリア形成を図る観点から「研修コーディネート事業」、「能力開発調査研究」等を実施している。

イ 一方、介護分野の雇用環境の取組では、平成 14 年度から実施している「介護労働実態調査」が、政府の社会保障と税の一体改革や介護報酬率改定等の基礎データとして活用されるとともに、都道府県の施策検討の場においても利用されている。

労働局・ハローワーク等と連携した介護労働者等の雇用管理改善等の啓発支援については、「介護の日（11 月 11 日）」の啓発週間を中心に全国的展開に努めている。

しかしながら、介護事業所における労働関係法令の理解不足やこれからの介護サービスの需要増に伴う就労者数の増加により、今後、ますます雇用管理の改善が大きな課題となることが見込まれる。

こうした中、当センターが一層、介護事業の健全な発展に寄与していくためには、政府による施策や各種介護関連制度の動向等を踏まえつつ、各地域において行政機関や関係団体等との連携をさらに深めることなどを通じ、地域における課題やニーズを把握しながらの事業推進に努めていくことが重要である。

2. 介護労働安定センターの課題と対応

(1) 介護雇用管理改善等計画について

介護労働者法第6条第1項の規定に基づく介護雇用管理改善等計画（平成12年労働省告示第106号）について、平成27年5月13日に介護雇用管理改善等計画の全部を改正する告示（平成27年厚生労働省告示第267号。計画期間：平成27年度から平成32年度までの6年間）が公布・適用されたところであるが、当該計画において、次のア及びイのとおり幅広い分野で、センターが担うべき役割が期待されている。

ア 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

(ア) 雇用管理の改善

① 雇用管理改善のための相談、援助の実施

- ・ 多種多様な相談へのきめ細かな対応
- ・ 助成金や雇用管理制度全般に関する情報提供等の援助の実施
- ・ 専門家（社会保険労務士、医師等）による複雑な相談事案等への支援

② 好事例の活用

収集した雇用管理改善の好事例集のホームページでの公開等

③ 自己チェック機会の提供

地方公共団体が事業主に対して配布し、回収した「自己チェックリスト」（事業主が自らの職場における雇用管理上の課題を診断できるもの）をセンターに情報提供し、センターの相談援助へつなぐ仕組みの構築等

④ 公共職業安定所とセンターとの連携強化

事業所への同行訪問の実施等

(イ) 職業能力の開発及び向上

① センター等による介護労働者の能力開発

- ・ 介護労働者のスキルアップ研修、個別事業所のニーズに応じたオーダーメイドの研修、医療的ケア等の専門的な研修等の実施
- ・ 介護労働者になろうとする離職者を対象とした介護労働講習の実施

② 能力開発に関する相談援助

- ・ キャリア形成に関する相談援助等の実施
- ・ 能力開発啓発セミナー等の開催

イ その他介護労働の人材確保や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

(ア) 人材確保

介護職場の魅力を宣伝する「介護の日」関連の行事の実施

(イ) 介護労働懇談会の活用

行政機関、介護関係団体その他の関係機関等の地域の介護労働の関係者が一同に集う「介護労働懇談会」の定期的な開催

(ウ) 労働実態把握

介護労働者の雇用実態や労働環境の調査及び分析をした介護労働実態調査の継続的な実施

(2) 事業仕分け等のフォローアップについて

ア 平成 27 年度までの動き

(ア) 「厚生労働省独立行政法人・公益法人整理合理化委員会」報告書を踏まえ、労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会において審議が行われ、同部会において、「財団法人介護労働安定センターに関する指定法人制度の在り方、指定基準の在り方、財団法人介護労働安定センターを指定法人とする妥当性については、同センターが平成 25 年度を目途に交付金依存率を改めることに向け、財団法人介護労働安定センターの組織や運営の在り方について、別途設置する検討会の結論を踏まえた上で、改めて検討を行うべきである」と決定された。

これを受けて厚生労働省は、平成 23 年 11 月から外部有識者による「介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会（以下「あり方検討会」という。）」を開催し、平成 25 年 3 月には下記（3）アの「センターに求められる役割と対応」及び平成 25 年度を目途に「交付金依存体質」を改善する旨の中間報告が発表された。

(イ) 平成 26 年 11 月及び平成 27 年 8 月に「あり方検討会」が開催されたが、平成 25 年度を目途に決算の年間収入に占める交付金支出の割合を 2／3 未満とする「交付金依存体質の改善」について、平成 25 年度は 68.15%、平成 26 年度は 68.13%と、2／3 を上回る結果となり、平成 27 年度の決算状況を踏まえ、次の「あり方検討会」で改めて検討されることとなった。

(ウ) 「あり方検討会」も注視することとなった平成 27 年度実績については、自主事業収入が 10 億 51 百万円となり、交付金依存率は 60.44%となった。

イ あり方検討会の結論

(ア) 平成 28 年 8 月 8 日、「あり方検討会」が開催され、平成 27 年度における決算の年間収入に占める交付金支出の割合が 2／3 を下回り、交付金依存体質の改善がなされたことについて報告された。

また、センターを指定法人とする妥当性について、①介護分野に関し、蓄積されたノウハウを有していること、②介護労働講習修了者の就職率の高さなど一定の成果を上げていること、③全国斉一の事業展開が求められる中、全国規模の体制を整えていることから、センターが引き続き指定法人として指定され、

事業を実施することが妥当であるとされた「介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会最終報告書」（以下「最終報告書」という。）について検討され、同年10月14日、「最終報告書」が取りまとめられた。

（イ）平成29年2月24日、「第76回基本問題部会」が開催され、センターに関する指定法人のあり方等について諮られた。その結果、最終報告書が妥当であることが議決され、「労働政策審議会職業安定分科会」に報告されることとなった。

（ウ）平成29年3月21日、「労働政策審議会職業安定分科会」において、「介護労働安定センターに関する指定法人制度の在り方等について」が報告され、センターを引き続き指定法人とすることの結論付けがなされた。

ウ 求められる事業展開

（ア）センターに求められる役割と対応

① 国の代替機能

雇用管理相談・介護労働講習の実施、介護労働実態調査の実施、ワンストップ機能を持つ観点からの取組

② 専門性の向上

雇用管理相談機能、能力開発機能、センターの事業相互の関係性を高める、データベースの活用、多様かつ高度な専門性のある情報提供、ニーズに沿った多様かつ専門的な研修の設定などの取組

③ 地域における関係機関との連携

プラットフォーム（介護労働懇談会）の設置の取組

④ 人材の発掘・定着

高校とのパイプ役、研修、事業所見学会、インターンシップの取組

（イ）交付金の用途の特化・重点化

① 雇用管理相談の特化・重点化

② 能力開発事業の重点化

③ ニーズに応える調査研究の実施

（ウ）自主事業の拡充

年間収入に占める自主収入割合が1／3以上となる事業計画を策定するとともに、その確実な実施を図ること。

（3）基本的対応について

上記の課題等を踏まえ、次により基本的対応を図るものとする。

ア 交付金事業の効果・効率的な運営の実施

イ 自主事業の拡充及び経費の縮減

年間収入に占める自主収入割合が1／3以上となる事業計画を確実に確保するとともに、収益性にも配慮し、重点業務の選択、効率化等を通じて経費縮減を図るものとする。

ウ 数値目標・業績評価等を意識した取組の推進

(ア) 数値目標

平成 30 年度の目標値の設定は、別添のとおりである。

なお、そのうち介護雇用管理改善等計画でセンターに示された目標値は次の①及び②のとおりである。

① 雇用管理改善業務

- ・ 相談を受けるために訪問を行った事業所の介護職員と訪問介護員 2 職種合計の離職率を 14.0%以下とする。
- ・ 職員 20 人以下の小規模事業所又は開設 3 年未満の事業所への相談訪問割合を、全相談訪問件数の 50%以上とする。

② 能力開発業務

介護労働講習修了後 3 か月時点の就職率を継続的に 85%以上とする。

(イ) 業績評価等

上記 (ア) の目標が達成されるよう事業の推進を図るものとし、実施結果については、業務評価を行い今後の業務改善に反映させることとする。

また、各支部（所）については、事業の収支状況と活動実績を基準とした業績評価を行い、手当支給により意識高揚を図ることとする。

3. 平成 30 年度における各事業の運営

(1) 雇用管理改善等援助事業

ア 雇用管理に関する相談援助（交付金事業）

(ア) 介護労働サービスインストラクターによる相談援助

相談援助事業は、小規模・開業間もない事業所及び課題・問題に直面している事業所を対象にフォローアップなど効果的な訪問による情報提供を適宜組み合わせ実施する。

相談援助をより効果的に行うために、事業者向けに作成した「介護の雇用管理改善 CHECK&DO25」、「介護人材の採用 “27 の Q&A”」、「介護事業所の採用・定着に向けたポイント」、「訪問介護事業所のための事務効率化 Q&A」等や介護労働実態調査結果を活用し、特に、事業所訪問時や事業主からの要請に応じて、働きやすい、働きがいのある職場づくりのための「自己チェックリスト」を活用して雇用管理改善支援を行う。また、雇用管理改善好事例を効果的に活用し、助成金や雇用管理制度全般に関する情報提供等を行う。さらに、労働者の勤労意欲の向上や定着指導を図るため、労務管理や法令遵守等をテーマとした相談・援助に取り組む。

また、ハローワークからの情報提供により事業所訪問を行い、支援が必要と思われる事業主（離職者の多い事業所を含む。）を中心にフォローアップを実施する。その際には、ハローワーク職員との同行訪問に努めるものとする。

(イ) 外部専門家への委嘱による相談援助

労働条件等専門的な相談や介護労働者の健康確保に関する相談は、社会保険労務士・経営コンサルタント・中小企業診断士、医師・看護師等の外部専門家へ委嘱して実施する。

なお、相談・援助を効果的・効率的に行うため、集団型・個別型を組み合わせるほか、都道府県庁所在地だけではなくそれ以外の地域においても相談援助を実施していく。

(ウ) 雇用管理改善の好事例の情報提供等

雇用管理改善として相応しい内容となるよう、引き続き事例収集と記載内容の向上を図るとともに、ホームページ上の公開やセンター広報誌へ掲載のほか、上記（ア）（イ）の相談援助の場においても活用を図る。

また、事業所がインターネットを通じて自社の雇用管理改善について簡易にチェックできる「簡易診断システム」の活用を図る。

(エ) 新規開設特養の求人充足に向けたモデル事業（新規）

『介護離職ゼロ』に向けた介護人材確保対策」（平成 29 年 12 月 1 日第 19 回経済財政諮問会議厚生労働大臣提出）等を踏まえ、1 都 3 県（東京都、さいたま市、千葉市、横浜市）において、自治体、ハローワーク、センターが連携して、特別養護老人ホーム開設前から支援するモデル事業が新たに実施された。

本事業においては、自治体、ハローワーク、センターの 3 者により協議会を設置し、きめ細かな支援に向けた協議を実施するなかで、センターは、定着まで含めた雇用管理改善に関する相談援助を実施する。

イ 介護労働実態等調査（交付金事業）

介護労働実態（事業所・労働者）等調査は、介護労働者等の雇用管理改善に資する基礎資料として広く活用されるよう周知を図るとともに、行政機関や介護関係団体等への提供を図る。

調査にあたっては、学識経験者等の検討委員会の下、定例調査の継続的な実施と重要課題等時宜にかなったテーマに焦点をあてた特別調査を実施するとともに、介護関係団体の協力を得て、回収率の維持・向上の工夫を行う。

ウ 介護労働懇談会の実施（交付金事業）

介護分野の人材確保・定着を促すため、労働局を始めとする行政機関の協力を得て、地域の介護労働関係機関と連携し、施策等に係る情報交換や役割分担などの検討の場として、地域の課題を議論し、その解決方策を探る介護労働懇談会を 2 回実施し、各支部（所）が事務局を務める。

エ 事業者支援セミナー（自主事業）

介護事業所の事業主や中間管理者等を対象に、センターがこれまでに培ったノウハウを活かしつつ、リスク管理や人事労務管理等の雇用管理改善に資するセミナーを実施する。

オ 「介護の日」を中心とした雇用管理改善等の啓発活動(交付金事業・自主事業)
「介護の日」を中心に介護労働シンポジウムのほか、労働局・ハローワークの
「介護就職デイ」において介護相談窓口を設置する等、介護職場の魅力をPRす
るための諸行事を実施する。

カ 地域における雇用管理改善事業の推進（自主事業）

地方公共団体等へ積極的に企画提案を行い、地域における介護事業所の雇用管
理改善を推進する事業の受託に努めるとともに、センターがこれまでに培ったノ
ウハウを活かし着実に事業を実施する。

(ア) 地方公共団体からの受託事業

- ① 「地域医療介護総合確保基金」を活用し、地方公共団体において実施され
る「参入促進」、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」に資する事業
- ② 地方公共団体において独自の施策として実施される「キャリアパス導入支
援事業」、「介護業務就業支援事業」などの事業
- ③ 「介護職員処遇改善加算の取得促進特別支援事業」により、地方公共団体
において実施される「キャリアパス」、「賃金体系の整備」等の処遇改善に係
る制度導入支援事業

(イ) その他の受託事業

- ① 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（都道府県労働
局委託事業）

介護分野における人材確保のため、介護ロボットの導入やICT等を活用し
た先進的な雇用管理改善に取り組む介護事業所のモデル調査、地域ネットワー
ク・コミュニティを構築し雇用管理改善の支援を行い、経験交流会を開催す
るなど、介護業界全体で「魅力ある職場づくり」への意識の底上げを図る事
業

キ 福祉共済事業（自主事業）

(ア) 傷害補償及び賠償責任補償事業

介護労働者の福利厚生等として、センターが契約者となり損害保険契約を締
結し、事業者、介護労働者とケア・ワーカーに対する以下（①～⑤）の補償制
度の運営を行う。なお、保険業法に抵触しない正しい周知方法による制度の普
及に努める。

- ① 介護事業主に雇用された介護労働者が業務上で傷害（ケガ）を被った場合
の補償（平成30年度から事業主、役員も制度対象）
- ② 介護労働者の業務上の賠償事故（他人を傷つけたり、物を壊した場合）の
補償
- ③ 介護事業所の労働者等が個人情報情報を漏えいした場合の補償
- ④ 家政婦（夫）紹介所の登録ケア・ワーカーが介護サービス提供中に傷害（ケ
ガ）を被った場合の補償
- ⑤ 家政婦（夫）紹介所の登録ケア・ワーカー等の介護サービス提供中の賠償

事故の補償

(イ) 賃金不払事故補償事業

「賃金の支払の確保等に関する法律」の適用外のケア・ワーカーの賃金不払事故に対する給付を行う。

(2) 能力開発事業

ア 教育訓練等

(ア) 介護労働講習（実務者研修を含む）の企画・実施（交付金事業）

介護人材の育成を目的にハローワークにおいて受講指示を受けた求職者を対象に、介護分野への就職に役立つ知識と技術を修得するための講習を実施する。

- ・講習会場 47 都道府県の県庁所在地
- ・講習内容 実務者研修 450 時間に加え、現場実習、就職支援等を含む合計 625 時間の講習
- ・講習期間 6 か月（6 月～11 月）
- ・定員 1,880 名（47 箇所×40 名）
- ・受講料 無料
- ・政策目標 講習修了後 3 か月の就職率 85%以上

人手不足感が顕著な労働市場の中で、介護労働講習受講者の定員確保が課題となっていることから、ハローワーク内で介護労働安定センター作成のDVD「介護の仕事を始めよう！一人ひとりが、輝ける場所がある。」を放映するなど最大限の取組を行う。

(イ) 受託による介護講習の実施（自主事業）

厚生労働省が平成 30 年度事業として地方公共団体に優先的に指示している地域医療介護総合確保基金事業の「入門的研修」や「生活援助従事者研修（仮称）」等の受託に積極的に取り組む。

(ウ) 資格取得等を支援する教育訓練の積極的な実施（自主事業）

介護福祉士等の資格取得を通じて、職場定着や介護サービスの質の向上に資する事業であることから、地域ニーズを踏まえ積極的に実施する。

(エ) 在職者向け各種講習の企画・実施（自主事業）

介護サービスの質の向上を図るため、介護技術や知識等に関して介護事業所ニーズに応じた短期的な講習やオーダーメイドによる出張講習を実施する。助成金の活用を勧めるなどの工夫により、積極的に事業を展開する。

また、一般企業の従業員等を対象に基本的な介護技術・知識等の修得を目指した講習を実施する。

イ 研修コーディネート事業（交付金事業）

介護労働者の人材育成やキャリアパスの構築に係る課題対応のため、各事業所におけるキャリアアッププランの作成や、介護労働者が介護サービスを行う上で

必要となるキャリア形成についての具体的な支援として、次の事業を実施する。

(ア) 専門家（キャリア・コンサルタント）による相談援助

(イ) 能力開発啓発セミナー

(ウ) 介護技術等に関する講習会

(エ) 研修ニーズの把握及び計画策定の支援

ウ 能力開発調査研究（交付金事業）

介護労働者等の能力向上に資する研究会を設置する。

研究会は、より高度で多様化した介護サービスに対応するための介護労働者の能力の向上に資するカリキュラム等の開発を目的とする。

(3) 介護支援事業（自主事業）

上記（１）、（２）の事業と相まって、介護労働者の雇用及び福祉に関する情報提供等の支援を行う。

ア 出版物の刊行・販売事業

(ア) 図書等の刊行・販売

図書等については、介護事業所や介護従事者のニーズに応じた情報を提供するための必要な改訂を行い、事業所訪問や各種講習・セミナー等、あらゆる機会を活用した広報、販売促進に努める。

(イ) 「ケアワーク」の発行・販売

介護労働者の雇用管理改善等に係る情報誌として発行を行い、賛助会員を含め購読者への啓発に資する編集に努める。

イ 介護事業者ホームページ支援事業

中小規模運営が多い介護事業所の人材確保支援としてホームページの作成・掲載サービスと求人情報の無料掲載サービスを実施する。

ウ 賛助会員の加入促進

当センターの事業趣旨に賛同を得られた賛助会員は、広く介護労働者の雇用管理改善等に係る事業の普及・啓発に資するとともに、当センターにとって大きな支えとなるものである。このため、賛助会員の募集を積極的に行い、賛助会員の拡大について不断に努力する。

また、会員同士の交流の場として、賛助会員交流会（賛助会員及び賛助会員加入希望者を対象に、講演、参加者による意見交換及び当センターからの情報提供等を行うもの）を開催する。

(4) 運営体制の整備

ア 公益法人としての社会的責務の推進

(ア) 法令遵守等の確保

当センターは、厚生労働大臣の指定法人として公的業務を執行する機関であり、法令により善管注意義務をもって執務を行う必要があるが、これらについて

て、職員各自が自覚し、適法・公正な職務の執行にあたりとともに、職場の内外を問わず、責任ある行動につなげるため、「公益財団法人介護労働安定センター職員行動指針」を本部及び支部（所）に掲示し、意識の醸成を図るほか、各種会議・研修の場において、職員への周知・啓発に努めるものとする。

特に、個人情報の保護については、講習受講者等の情報などの適切な管理の徹底、また、セクシュアル・パワーハラスメント防止についても、職員間や講習受講者との間における人権に関する正しい認識を持つことが重要であり、適切な意識啓発を行うものとする。

業務上の透明性の確保については、ホームページ等を通じて情報公開に努めるものとする。

（イ）適正な経理処理の確保と不正防止

会計処理にあたっては、交付金事業と自主事業との適正な経理区分により、適正・適法な処理に努める。

具体的には、「人件費」、「事務費」、「業務費」の区分をそれぞれ、前年度と同様に「交付金」、「自主」、「交付金と自主」の負担区分に整理することとなるが、平成30年度の按分率の決定は、受託事業等の可否や実際の人員配置が決定するのが4月以降のため、予算では前年度按分率を踏まえた按分率を適用する。

なお、平成30年2月7、8日に実施された会計検査院による当センター本部への会計実地検査において、按分率の設定について疑義が寄せられていることから、今後、厚生労働省及び会計検査院と協議しつつ、検証及び検討を行っていくこととなる。

（ウ）周知・広報

当センターの事業について、ホームページを活用するほか、事業所訪問により事業概要を説明するなど、当センターの事業活動を広く周知・広報する。その際、ホームページについては、常に最新情報への更新を心がける。

また、地域の介護関係者の連携強化のため、介護労働懇談会の構成メンバーを中心とした行政機関や介護関係団体との積極的な情報交換を行い、行政機関や介護関係団体の情報についても当センターのホームページにおいて情報提供するように努める。

イ 業務の効率化・簡素化

経理事務の見直しによる簡素化（証拠書類等の簡素化）など、事務処理全般の効率化及び経費節減を進める。

ウ 実務知識の習得と連携の強化

平成29年度に整備した「支部（所）職員のための業務便覧」の効果的な活用等により、新規配置職員に実務知識の早期習得を促すとともに、職員間のコミュニケーションや情報交換等による連携を強化することで、一体的で円滑な業務展開を図る。

エ 職員の能力の発揮

当センターは介護の領域において幅広い分野の役割を担うことを期待されており、職員各人はその期待に応えることが求められており、そのためには、職員各人がその持っている能力を最大限発揮できるような環境の整備が重要である。

環境の整備については、職員の段階的、職種別なキャリアパターンを構築し、その職務に応じた適正な評価を行い、評価に応じた処遇を付与することが必要となることから、平成 28 年度に職員のキャリアパスを構築するとともに、正規職員の給与制度の見直しを行い、平準的な給与体系から昇格に重きを置いた給与体系の変更及び有期雇用職員の処遇改善を行ったところである。

また、公平公正な評価に基づく昇格制度の実施及び処遇への反映を行うため、平成 29 年度に半年間試行実施した人事評価制度を平成 30 年度から本格実施する。

さらに、職員各人の専門性及び職業能力の向上を図るため、新任時はもちろんのこと、職種別に応じた職員研修を着実に実施する。

オ 職員の健康管理

職員の健康管理については、産業医によるメンタルヘルスのほか、ストレスチェックを実施するとともに、衛生管理に配慮し、職員及び利用者にとって、安全で快適な職場の実現、効果・効率的な衛生管理活動を推進していくものとする。

カ 情報セキュリティ対策

賛助会員、講習受講者、事業所等の個人情報に加え、「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」（いわゆるマイナンバー法）の施行により当センターに提供いただいた個人情報について、適切に管理し、保護することが重大な責務であると認識し、当センターの個人情報管理の基本方針（プライバシーポリシー）に基づき厳正な管理に努める。

このため、平成 30 年度以降も引き続きソフト（職員研修等）及びハード（機器整備等）の両面から不断の対策に努めるものとする。

以上