

## 介護労働者の確保・定着等に関する研究会

### 事業者団体等ヒアリングに係る主なヒアリング内容(事項別)

## 業界ヒアリング事項別整理表

区分	団体名等	主な内容(抜粋)	備 考
○ 介護事業の現状認識			
1	全国老人福祉施設協議会 (老施協)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護保険制度は、スタートして8年が経過。2度にわたる介護報酬減と、18年度制度改正により、サービス体系の複雑化、介護報酬減、加算・減算等に伴う業務の煩雑化などが、従事者の労働加重から深刻な人材流出・確保難の実態とあいまって、介護現場からは経営難の悲鳴が渦巻いている。</li> <li>・特養ホームにおいては、重度化が進んでおり、人員配置基準を上回る介護職員数を必要としている。(重度化により報酬は増収するが、人件費増は、それを上回る。)重度化のなかでも、認知症の重度化が特に深刻であり、問題行動やケアの困難さから、職員のストレスは増大する一方である。</li> </ul>	
2	全国老人保健施設協会 (全老健)	<p>介護保険制度創設以来2度の介護報酬のマイナス改定を主原因として、昨今の物価上昇により、事業運営は大変きびしい。</p> <p>1) 初期からの施設は大規模改修の時期 2) 福祉用具、補助具等が前近代的 など</p>	
3	日本在宅介護協会 (在宅協)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護人材不足</li> <li>・赤字経営に陥る事業者が増加(法人全体で37.4%が赤字経営)</li> </ul>	
4	「民間事業者の質を高める」 全国介護事業者協議会	<p>会員の大方が赤字であり、平成21年の介護報酬の改定に最後の望みをかけているのが現状</p>	
5	日本介護福祉士会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護労働は重要な職業にもかかわらず、他の産業などと比較しても 給与が安すぎるなど労働対価としての評価があまりにも低すぎる。介護者はより高度な専門性が求められ、介護の現場の労働内容はより高度化している。</li> <li>・現在の介護労働の評価は実態とかけ離れ、低すぎる。介護職員の労働意欲の低下などから離職率が増え入職率も減少してくるなど介護現場の人材不足を招いたのは、当然の成り行きであり、早急に介護労働に対して評価の向上をはじめとする人材確保対策が必要</li> </ul>	

区分	団体名等	主な内容(抜粋)	備考
6	全日本自治団体労働組合 (自治労)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非正規労働者が主力</li> <li>・現場の経験では、より柔軟で非定型的な対応が求められるため、むしろ経験と高度な専門性が求められている。</li> </ul>	
7	日本介護クラフトユニオン	<p>現場で長く働いている人は、それなりにやりがいを感じている。「3K」に見合った収入もなく、一人で自活できる人も少ない。将来の展望もない。結局生活できず業界を離れていく。残された者たちがさらにきついシフトで働くことになり、燃え尽きていってしまうのが現状。</p>	
8	SMS(カイゴジョブ)	<p><b>【賃金水準】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・絶対的、相対的に低い水準であり、</li> <li>・一般的な職能給のように、キャリアパスをイメージして給料が高まる展望がない状況にあると認識</li> </ul> <p><b>【仕事の内容】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・やりがいが高く、魅力的な仕事である一方で、ボランティアの要素が強い職業であると認識しています。</li> <li>・また、職種、分野(介護/医療)ごとにより縦割りが強いと認識</li> </ul> <p><b>【全体的な過不足感】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護サービスニーズは高まる一方で従事者は非常に不足し十分に確保できないことから、</li> <li>・事業者はサービス拡大できずに収益が悪化し、</li> <li>・その結果、採用・教育予算が減少することで、さらに従事者が確保できないという悪循環に陥っていると認識</li> </ul> <p>このため、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・圧倒的に人手が足りず、経験者募集にも応募がないことから、新卒採用にシフトしようとしているものの、学生は介護業界で働くことに対する展望が見えないことから、准公務員的な給与体系が整備されている社会福祉法人に流れてしまう。</li> <li>・人が集まらないことから事業展開全体に対する閉塞感が強まり、あきらめムードが広がっている。</li> </ul>	

区分	団体名等	主な内容(抜粋)	備考
○ 人員構成と過不足感、人材の理想的な構成等			
1	全国老人福祉施設協議会 (老施協)	<p>利用者の重度化に伴い、医療看護・介護体制の整備充実が喫緊の課題。            加えて18年制度改正後の加算・減算制度により、重度対応、看取り介護、栄養管理、感染症防止など看護・介護職員にかかる負担が大幅に増大。このため、看護・介護職員の配置を増やす傾向にあり、業界全体として看護・介護職員の不足が顕著。</p> <p>看護職員は3名から4名の配置であり、欠員が生じた場合、即戦力としての人員補充が常に求められている。介護職員については、まんべんなく年齢階層が分布していることが理想。</p>	
2	全国老人保健施設協会 (全老健)	<p>看護・介護スタッフの絶対量：ギリギリ持ちこたえている～間違いなく不足</p> <p>1) 募集しても“来ない”！            2) 中堅職員が育たない、辞める。            3) 看護、介護の連携がうまくいかない。(人間関係！・・・待遇も違う！)</p> <p>地域ケアの中継ぎ役としての老健施設(多様な利用者と多機能)には“真のプロフェッショナル化”が求められてくる。</p> <p>1. 新卒と中途(特に介護福祉士)            新卒から積み上げた「人事・キャリアーのピラミッド」ができていくことが必要</p> <p>2. 経験者と未経験者            リストラやフリーターを経験した方々が介護サービス職に就き、「ピッタリはまる」ことも多々</p> <p>3. 男性と女性            中堅以上となった男性職員が“一家を養っていただける給与”という“幹”なしに、人材確保・人材育成議論を行うこと自体が“不毛”</p>	

区分	団体名等	主な内容(抜粋)	備考
3	日本在宅介護協会 (在宅協)	<p>在宅介護においては全て有資格者で構成している。介護の質を考えれば経験者が望ましいが現実には困難。全国的に絶対数は不足。特に都市部では新規採用は出来ない状況。また地方では夜間の働き手が無い。</p> <p>理想的には、資格を持ち3年以上の介護の経験および社会経験を積んだ女性。正規職員が理想。</p>	
4	「民間事業者の質を高める」 全国介護事業者協議会	<p>人員については絶対量が不足をしている。その中でとりわけ大都市での確保は困難な状況(ジャパンケアの状況)</p> <p>有資格、かつ資格も二級より一級、一級より介護福祉士の取得者が望ましい。経験はあった方がより良い。正社員の方が望ましいが現状の介護報酬では非常勤社員を採用せざるをえない。在宅の利用者は女性が多いので、男性ヘルパーを拒否する利用者が多いので、女性社員の確保を望む。新卒・中途、どちらでもかまわないが、理想としては新卒を採用し、教育をして育てていくべきと考える。年齢層については年齢(20代、30代、40代、50代)のバランスのとれた配置が望ましいと考える。</p>	
5	全日本自治団体労働組合 (自治労)	<p>全体的な絶対量が不足、特に若年層・男性が不足。最も顕著に若年層・男性不足がみられるのは、訪問介護部門、40歳～50歳代の女性が主力であり、離職・退職が続けば、すぐにでも事業の存続が困難になってしまう。訪問介護の活動時間帯では、需要が高い早朝や夕刻～就寝の時間帯で人員不足が顕著。同様に休日についても人員不足が顕著。</p>	

区分	団体名等	主な内容(抜粋)	備考
6	日本介護クラフトユニオン	訪問介護は、土、日、祝日、盆、正月は関係なく業務はあるのに、土、日に働いてくれる人材はとても少ない。また早朝・夜間についても人手が足りない。 人員基準のあるサービス提供責任者は、なかなか手がないので、退職者が出ると事業所の存亡にまで関わってしまう。	
○ 人材確保の状況、募集方法について			
1	全国老人福祉施設協議会 (老施協)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全体の半数の施設が介護職員が不足している。ただし、大都市部では65%の施設が不足。</li> <li>・特別区では、高額な給料を支給することで人材確保を行わなければならないことが経営を圧迫している。</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の募集にあたって、「公共職業安定所に求人依頼」が56.5%でもっとも高く、次いで「介護人材センター・バンクに求人依頼」44.6%、「就職情報誌や新聞折り込み広告の利用」39.4%、「縁故・知人・友人などの紹介を利用」37.3%の順になっている。一方、「福祉系大学に求人依頼」30.1%など、学校に直接求人を出す施設は3割を超えている。</li> <li>・この中で、最も有効であった方法としては、「公共職業安定所」21.8%、「就職情報誌・新聞・折り込み広告」15.5%、「縁故・知人・友人などの紹介を利用」14.0%、「福祉系専門学校」9.3%、「福祉系大学」5.2%、「福祉人材センター・バンク」4.1%の順になっている。</li> </ul>	
2	全国老人保健施設協会 (全老健)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人員基準を守っていると言う点では充足していると言う回答になるが、欠員補充や加配の要員の確保は日々難しくなっている。</li> <li>・募集条件となる賃金水準や昇給等は、地域格差があるため一概にいけない。</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・個々の施設の募集に関しては、求人広告、職業紹介所など、あらゆる方法を採用している。</li> <li>・人事担当者が直接に介護職養成校等を訪問し、新卒学生の就職を依頼しても「希望者“なし”」が実態である。</li> </ul>	

区分	団体名等	主な内容(抜粋)	備考
3	日本在宅介護協会 (在宅協)	<p>新聞等の折り込みチラシを4週連続して出しても1名の採用すらできない場合もある。</p> <p>募集方法 ①新聞折り込みチラシ等の求人広告 ②ハローワーク・福祉人材バンク ③新聞紙面・求人雑誌への掲載 ④自社ホームページ・介護専門サイトへの掲載 など</p> <p>工夫 ①コールセンターを設ける大規模事業者もあり。</p>	
4	「民間事業者の質を高める」 全国介護事業者協議会	<p>・慢性的な人材不足であり、そのため、各事業所の現場は疲労困憊 ・ヘルパー一人採用するために50万円の募集費をかけても集まらない状況</p> <p>・毎週日曜日の折込共同チラシ、インターネット、ハローワークを使っている。 ・工夫としては当社で働くと、上位資格取得の支援、各種研修会によりスキルアップすることができることを全面的に打ち出して募集広告を出している。</p>	

区分	団体名等	主な内容(抜粋)	備考
○ 雇用管理の状況について			
1	全国老人福祉施設協議会 (老施協)	<p>職員教育の充実をはかり、施設独自で取り組みを進めている施設は多い。専門職育成のための財政的な支援、援助を検討すべき</p> <p>1. 労働環境の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各種記録、書類の作成等に関わる時間を極力短縮する</li> <li>・ 介護保険法人の行政による指導・監査、サービス情報公表制度、事業所更新手続きなどの書類作成の重複。社会福祉法人及び老人福祉事業としての指導・監査。さらに、第三者評価。これらの整理合理化が必要。</li> <li>・ 人員配置を多くして、個々の職員への負荷が過重にならないようにする</li> <li>・ 資格、職能、責任、経験を考慮した給与体系の充実</li> <li>・ マニュアル作成により、業務や職員の意識の統一化をはかる</li> <li>・ 専門資格取得を奨励し、受験日の業務免除や資格手当を支給する</li> <li>・ 育児支援の充実</li> <li>・ 福利厚生事業への充実</li> </ul> <p>2. 健康管理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ メンタルヘルスの取り組み</li> <li>・ 徹底的な腰痛対策、介護者の体力強化の取り組み</li> </ul>	
2	全国老人保健施設協会 (全老健)	<p>「研修ポイント制度(前記)」等を早急に構築して、日常的な学習の「認証、顕彰」を積極的に行っていただきたい。</p> <p>・労働環境の改善は、まさに“経営と運営”の事業者戦略である。労働環境が良好でない事業所に介護労働者は定着しない。</p> <p>・健康管理のためには「法定健診」以外に、「個人的な相談」により早期に変調に手を入れる必要がある。この支援が必要。同時に、いわゆる「福利厚生(職員旅行、忘年会等)」に対する支援が必要である。</p>	



区分	団体名等	主な内容(抜粋)	備考
3	日本在宅介護協会 (在宅協)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護スキル向上のための研修受講</li> <li>・介護福祉士、CM等資格取得のための研修受講</li> <li>・管理マネジメントのための研修受講</li> </ul> <p>給与の一定レベルの確保、将来の安定性、希望が望めれば定着率は高まる。地域での保育所・学童保育等の充実、保育時間の延長、夜間あずかり等、福利厚生の実現も必要と考える。</p>	
4	「民間事業者の質を高める」 全国介護事業者協議会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用時研修に始まり、各種研修会を開催している。外部で行われる研修会にも積極的に参加するよう推進している。</li> <li>・介護福祉士の資格取得を支援しており、グループ内の学校法人が開催している介護福祉士受験対策講座の受講料の9割を助成している。</li> </ul> <p>・介護福祉士の資格取得を支援しており、グループ内の学校法人が開催している介護福祉士受験対策講座の受講料の9割を助成している。</p> <p>・現在の労働環境を改善するには、事務員が配置できる介護報酬にする必要がある。介護職業病でもある腰痛対策は、介護姿勢のサポート、施設なみに、年2回の腰痛検査などを義務付ける必要がある</p>	

区分	団体名等	主な内容(抜粋)	備考
5	日本介護福祉士会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公正・公平なキャリアアップの仕組みと、それに応じた研修体系の確立、職場における研修参加へ支援体制が必要。</li> <li>・介護福祉士などの専門職を評価し、一定の配置を義務付け、介護報酬の加算の対象にするなどの措置を講じるとともに、チームリーダー養成研修制度の定着、専門介護福祉士(仮称)などの認定資格の創設、それに伴う配置の義務付け及び介護報酬の加算の対象にすること、また、施設長等については国家資格や一定の研修終了などの資格要件を課すこと等が必要。</li> <li>・教育訓練費が活用できるような仕組み、研修参加者に対する評価や人員配置の見直し等により、研修に出やすい職場環境づくりと介護者のキャリアアップの仕組みの確保が必要。</li> <li>・小規模の事業所など職場のOJTが十分できないところで働く介護職のために、職能団体が行う研修に参加させることができないなどの仕組みも必要</li> </ul>	
6	全日本自治団体労働組合 (自治労)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金向上などの労働条件の改善やキャリアアップの仕組みを導入することは当然のことであり、安心しては働けるように経営母体も安定する仕組みも必要</li> <li>・夜勤の時間帯の配置基準の見直しなど夜勤のあり方などにも改善していくべき</li> <li>・介護職がやむなく医療行為も行わざるを得ない状況もある。そのため、介護職は大きなリスクを背負い精神的にも負担が増加している。このような状況を改善することも必要。</li> <li>・定着率を図るためには、施設利用者の重度化も加味し配置基準を2対1にし、適切な介護サービス、安心なサービスが提供できるようにする事が必要</li> <li>・職員の大半がパート等の非常勤職員で占められており、結果的に常勤職員に責任が過重となってストレスも増加していることから、常勤職員の配置基準のあり方の改善が必要</li> </ul> <p>健康管理について 介護労働者の多くを占める非正規労働者に対してはほとんど実施されていない。対人サービス特有の燃え尽き症候群などが増えており、メンタルヘルス対策も重要</p>	

区分	団体名等	主な内容(抜粋)	備考
7	日本介護クラフトユニオン	<p>介護支援専門員の実務経験に、いつの頃からか身体介護しか算定できなくなっている。圧倒的に生活援助や予防の訪問介護が多いので、在宅の経験者が受験しやすいような設定を考えるべき。</p>	
		<p>感染症対策、カウンセリングなどの健康管理、検診の実施ができ、管理者や事務員が兼務しなくても十分採算がとれるような事業所運営ができるような報酬体系を作る。介護従事者の最低賃金を法的に設定し、経営者への指導をすべき。</p>	

## 介護労働者の確保・定着等に関する研究会

### ヒアリング対象団体等からの厚生労働省への要望一覧

## ヒアリング事業主団体等からの厚生労働省への要望一覧

事業主団体等名	No	項 目	備 考
在宅協 (ニチイ学館系列)	1	介護人材確保のための支援・補助対策	
	2	介護報酬の引き上げ	
	3	訪問介護事業におけるサービス提供責任者の適切な評価と配置基準の緩和	
	4	介護職のキャリアパスを通じた魅力ある専門職種としての社会的地位の向上	
	5	法改正や報酬改定により制度が複雑化、利用しやすい制度と運用となるよう、また、事務負担を軽減し、効率的な介護サービスの提供	
	6	事業者及び介護従事者が安定した経営と収入となる仕組み	
	7	介護報酬の地域区分の見直し	
民介協 (ジャパンケア系列)	1	全国のハローワークでヘルパーを中心とした求人専門のコーナーを設けることを希望する	
	2	介護労働者を確保するため、全国各地で合同会社説明会などを開催してほしい	
	3	事業所の要である管理者の育成が急務であり、各団体に補助金を出し、研修会を開催することができるようにしてほしい	

全老健 (老人保健施設)	1	介護報酬の増額もしくは、基準以上に介護職員の加配をしている事業所への大幅な加算措置を求める。	
	2	実践型人材養成システム等の教育に関する助成金の助成率のアップと助成金取得手続きの簡略化を求める。	
	3	介護職員がある程度、業界に充足するまでは、改正介護福祉士法に経過措置を求める。	
老施協 (特養ホーム)	1	介護保険制度の見直し・改善、適正なる介護報酬	
	2	社会福祉法人改革(社会福祉法人の構造改革、介護保険施設・事業所における職種ごとの裁量権、業務範囲の弾力化)	
	3	<p>人材育成</p> <p>①専門職育成のための財政的な支援、援助の検討 例:介護福祉士養成課程における援助 介護福祉士国家試験の受験機会の拡大—合格単位制、複数受験日 等</p> <p>②外国人介護人材の受入れ 例:EPA協定による計画的な看護・介護人材の受入れ</p> <p>現在の協定では、介護人材受入のハードルが高い。実態にあった合理的基準設定へと見直すべき。 (送り出し人材に大学卒程度の要件を課す。日本での就労4年経過後に介護福祉士試験合格を課す)</p> <p>③介護福祉士の社会的評価の向上 介護福祉士法改正により、養成校卒業に付与されていた同資格は、新たな養成カリキュラムとともに国家資格合格が義務付けられた。介護福祉士に医療関連行為に必要な知識・技術の習得を求め、より高度な専門性を備えることで、社会的評価を高める。</p>	
	4	介護経験後の高齢者、子育て後の女性などが再就職するための社会的位置付けや活用方策の検討	
介護福祉士会	1	介護職の労働条件の改善・キャリアアップの仕組みなど介護福祉士の社会的評価の向上のため、人材確保基本指針を実効性あるものにするための取組を期待したい	

介護福祉士会	2	人員配置基準の見直しや労働時間の短縮も重要であり、労働三法の遵守を徹底できるような仕組みを検討して頂きたい	
	3	平成21年の改定時に適切な報酬の設定	
	4	介護労働者への正当な評価を行えるような介護報酬の見直し、障害者自立支援法の見直しなど社会保障の充実を目指して幅広い施策を講じていただきたい	
	5	人不足だからといって安易に外国人に頼ることは避けるべき。潜在介護福祉士を含め潜在介護職は多数存在する。まずは、日本における労働環境の整備を行い、潜在介護職をはじめ、若い人が介護を目指すように国内での介護労働力確保を最優先すべき	
	6	国民に対して、介護・福祉に関する普及啓発を促進するために「介護の日」を設けていただきたい	
SMS (ネット事業者)	1	従事者が介護の職業人として認知され、歩むことのできる仕組みづくり（資格に連動した報酬の制定を前提とした介護従事者に対するキャリアプランの提示、独立開業などのモデルケースの提示）	
	2	地域内での医療・介護機関の有機的な連携の実現（介護業界の存在感・立場の向上、介護職の職業人としての社会的認知、賃金の引き上げが不可欠）	
自治労	1	生活できる賃金水準の確保と介護労働者への配分の誘導（介護報酬の算定根拠を公表し、人件費相当部分を明示）	
	2	書類・報告書作成業務の軽減	

自治労	3	介護労働者の社会的地位の向上に向けた取り組み（専門職として誇りを持って一生涯働き続けることができる社会的地位を確立するための取り組み）	
日本介護クラフトユニオン	1	平成18年の法改正のとき、内容が決まるのがぎりぎりとなり、なおかつ利用者への周知をケアマネジャーにまる投げする自治体までであった。後期高齢者医療制度もしかり。自治体としてやるべきことをやるよう、できるよう、指導して欲しい。	
特養「光風荘」	1	孤独死・虐待・減額改定・コムスン問題等否定的な報道により、 <u>マイナスイメージ</u> を植え付けてしまったのではないかと思います。まずはこの事の <u>払拭</u> を図ってほしい	
	2	介護事業は最たる労働集約型産業。働く人のモチベーションで良否が大きく左右される事業であるいので、彼らが夢・将来展望が持てるような改革案を発信していただきたい	
老健施設「ハートランド・ぐらんぱぐらんま」	1	安定した人材確保、介護従事者の意欲、技術の向上のためには実績評価による昇級や待遇等の改善が必要であり、そのための適切な介護報酬改定をお願いしたい	
在宅系「やさしい手」	1	雇用管理にお金が出ることを期待。雇用管理が整備され目標設定と達成支援の環境が整備	
NPO 「サポートハウス年輪」	1	介護職の養成のカリキュラムの検討	
	2	養成研修終了後すぐに在宅に入れる仕事ではない。これを踏まえてインターン制が必要ではないか。そのためのカリキュラムが必要	



NPO 「サポートハウス年輪」	3	介護職員の現任研修を事業所任せではなく、自治体単位で行なうよう、国が補助を考えるべき	
	4	介護人材確保にかかる費用がまかなえない小規模な事業所は事業継続も危ぶまれる状況である。公共機関であるハローワークや福祉人材センターが使い勝手がいい工夫が必要ではないか。人が集まり、アクセスが簡単であり、魅力ある広報戦略を公募してもいいのではないか。	
NPO 「暮らしネット・えん」	1	将来にわたって働き続けられる条件を整えることが出来ない。今後勤続年数が長くなり、ケア技が上がっても、それに見合う賃金が捻出できない。こころざしを持って就職してくる職員が、経験を重ね給与も上がる、「昇進・昇給」が可能になる制度設計を期待	
介護付き有料老人ホーム 「ベネッセスタイルケア」	1	介護分野に関する国民の関心を高めイメージアップを図り、介護報酬・介護保険料を含めた適切な対価に対する国民理解を促進すること	
	2	外国人労働者の受け入れを含めた労働力の供給量の増大	
	3	介護事業における規制緩和・自由化による効率的な介護サービスの実現	
	4	有料老人ホームに対する介護従事者および看護師の労働者派遣の派遣可能期間の制限撤廃	

## 中間報告とりまとめ(骨子)案について

はじめに

### 第1 介護労働者の現状と課題

#### 1. 介護労働の現状

- (1) 介護労働者数の動向
- (2) 利用者数の動向
- (3) 介護事業所数の動向
- (4) 賃金等の動向
- (5) 離職率等の動向
- (6) 地域別分析

#### 2. 介護労働者の確保・定着のための課題

- (1) 人手不足感
- (2) 相対的に低い労働条件
- (3) 介護サービス別による課題
- (4) 経営主体別による課題 (P)

## 第2 今後の介護労働対策の方向性

1. 介護労働者が意欲と誇りを持って働くことができる社会の実現  
～介護サービス分野における人手不足や高い離職率を改善し、安定的に人材を確保する仕組みの構築が重要～
  
2. 介護労働者の確保及びマッチング等  
～必要なサービスを提供できる介護労働者を安定的に確保するための対策～
  - (1) 潜在的有資格者の掘り起こし
  - (2) ハローワークを通じた福祉人材確保機能の強化
  - (3) 多様な人材の参入・参画
  - (4) 教育機関・養成施設等との連携
  
3. 介護労働者の雇用管理改善について  
～雇用管理の改善を通じて、魅力ある仕事として評価され選択されるための対策～
  - (1) 基本的な人事労務管理の周知・普及啓発
  - (2) 介護労働者の処遇改善の促進
  - (3) 介護労働者に対するキャリア管理の推進
  - (4) 経営基盤の効率化、生産性の向上
  - (5) 介護労働者が安心して働ける環境整備
  
- 4 介護労働分野のイメージアップ対策について