

「介護労働者の確保・定着等に関する研究会」開催要綱

1 趣旨

少子高齢化の進行等のなか、介護サービス分野へ進出する事業者や介護に携わる者は増加しており、今後もその需要の増大が見込まれるところである。一方、近年の景気回復等に伴い、他の分野における採用意欲も増大していることや介護サービス分野の高い離職率とも相まって、一部の地域や事業所では強い人手不足感が生じているとともに、介護労働者の雇用管理の改善が必ずしも進んでいない状況にあることなどから、将来にわたって安定的に人材を確保する仕組の構築が求められている。

これらの背景としては、多様な人材や潜在的な有資格者が存在するものの介護サービス分野において労働者の確保にいたっていないこと、また、介護事業所には雇用管理等が不十分なところがみられることやキャリアの先行きが必ずしも明らかでないことから離職者が多いことなどがあげられる。このため、介護労働力の需給調整機能を強化することや、適切な支援を行うことで雇用管理の改善が効果的になされることが期待されることから、様々な視点から分析を行い、介護労働者が誇りをも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対策を早急に検証する必要がある。

こうした状況を踏まえ、介護労働者の雇用管理の改善、ハローワーク等の支援による人材の参入促進、安定的な人材の確保等という観点から検討を行う「介護労働者の確保・定着等に関する研究会」を開催することとする。

2 検討事項

- 介護労働者の雇用管理の現状の把握及び分析
- 介護労働者の雇用管理の在り方
- 介護労働力の確保・定着のための支援策 など

3 検討スケジュール

- 4月より検討開始。業界ヒアリング等を通じて、7月末頃までに中間報告をとりまとめる予定。

4 構成

- 研究会は厚生労働省職業安定局長が学識経験者の参集を求めて開催する。
- 研究会に座長を置き、座長は研究会の運営を掌握する。

5 運営

- 研究会は必要に応じて、年数回程度開催する。
- 研究会の議事については、別に研究会において申し合わせた場合を除き公開とする。

6 その他

- 研究会の庶務は厚生労働省職業安定局雇用政策課が行う。
- この要綱に定めるもののほか、研究会に関し必要な事項は職業安定局長が定める。

「介護労働者の確保・定着等に関する研究会」参集者名簿

- | | |
|---------|---------------------|
| ◎ 大橋 勇雄 | 中央大学大学院戦略経営研究科教授 |
| 河 幹夫 | 神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部教授 |
| 北浦 正行 | 社会経済生産性本部事務局次長 |
| 駒村 康平 | 慶應義塾大学経済学部教授 |
| 佐藤 博樹 | 東京大学社会科学研究所教授 |
| 堀田 聡子 | 東京大学社会科学研究所助教 |
| 皆川 宏之 | 千葉大学法経学部法学科准教授 |

(注) ◎は座長(敬称略)

「介護労働者の確保・定着等に関する研究会」開催実績

第1回（4月18日） 介護労働の状況、議論の進め方

第2回（4月25日） ヒアリング

- ・ 社団法人全国老人福祉施設協議会
- ・ 有限責任中間法人日本在宅介護協会
- ・ 社団法人全国老人保健施設協会

第3回（5月8日） ヒアリング

- ・ 株式会社エス・エム・エス
- ・ 社団法人日本介護福祉士養成施設協会

第4回（5月20日） ヒアリング

- ・ 社団法人日本介護福祉士会
- ・ 有限責任中間法人「民間事業者の質を高める」全国介護事業者協議会
- ・ 全日本自治団体労働組合
- ・ UIゼンセン同盟日本介護クラフトユニオン

第5回（6月6日） 好事例事業所ヒアリング

第6回（6月20日） 研究会中間報告とりまとめ（骨子）案の検討

第7回（7月18日） 研究会中間報告とりまとめ（予定）

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