○外務省告示第四百四十七号

平成二十一年八月十一日にラマッラで、パレスチナ人児童の感染症対策計画の交換が国際連合児童基金との間に行われた。

次の概要の書簡の交換により、国際連合児童基金からパレスチナ人児童の感染症対策計画を実施するために必要な生産物及び役務の購入のための贈与に関する日本側の目的及び内容、パレスチナ人児童の感染症対策計画の概要

一　目的及び内容

パレスチナ人児童の感染症対策計画を実施するために必要な生産物及び役務の購入

二　贈与額

一億二千百万円

三　署名者

日本側　表定山英昭　在パレスチナ自治区ゴウフ特別代表

国際連合児童基金側　ジェーン・事務所長　政治

平成二十一年八月二十一日

外務大臣　中曽根弘文

○厚生労働省告示第四百四号

介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成四年法律第六十三号）第六条第五項において準用する同条第四項の規定に基づき、介護雇用管理改善等計画（平成十二年労働省告示第百六号）の一部を次のように改正し、平成二十一年八月二十一日から適用する。

平成二十一年八月二十一日

厚生労働大臣　舛添要一

第１の１を次のように改める。

１　計画策定の目的

我が国の急速な高齢化の進行、核家族化やひとり暮らし世帯の増大による家族介護力の低下などに伴い、国民の介護サービスに対するニーズは増大していくと見込まれるとともに、認知症等のより複雑で専門的な対応を必要とする介護サービスのニーズが顕在化する中で、介護サービスが国民のニーズに十分応えるようにするためには、質・量の両面で介護サービスの機能強化を図る必要がある。

このため、経済情勢が厳しい中にも成長が期待される介護分野において、新たな雇用機会の創出等を進めていくため、各種施策を講じていく必要がある。

今後、高齢化の進行に伴い、介護分野の労働市場の拡大が見込まれ、質の高い人材を安定的に確保していくことが課題となる。

そのためには、未経験者を含め、介護業務に関し、意欲・適性の見込まれる求職者に対して、一定の職業訓練を効果的に実施し、人材のマッチングを強力に推進する必要がある。

一方で、介護労働者については、賃金、労働時間、健康面等の不安や不満に端的に示されるように労働環境が厳しいこと、定着率が低いこと、介護関係業務に従事していない多くの有資格者が存在すること等、雇用管理等の面で解決すべき課題が依然として残されており、介護労働者が誇りを持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、かつ、事業主が良質な介護労働者を十分に確保できるよう、介護労働者に対しての処遇改善に重点を置いた雇用管理の改善や能力開発・向上を図っていくことが喫緊の課題となっている。

このような背景もあって、平成21年度介護報酬改定は、介護労働者の処遇改善を図るため、負担の大きな業務や専門性の高い人材への報酬上の評価を導入している。また、平成21年度障害福祉サービス等報酬改定においても、良質な人材の確保等を図るため、同様の評価を導入している。さらに平成21年度補正予算においては、他の業種との賃金格差を更に縮小し、介護が確固とした雇用の場として更に成長していけるよう、福祉・介護職員の処遇改善に取り組む事業者への資金の交付を３年間行うこととし、２年目以降は、これにキャリアパスに関する要件を加えることとしている。

事業主においては、労働基準関係法令等を遵守することはもとより、その雇用する介護労働者について、労働環境の改善、教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善等を図るために必要な措置を講ずることにより、その福祉の増進に努めるとともに、事業運営の効率化等を図ることを通じ、介護労働者の雇用管理の改善等に資するよう取り組むことも望まれる。また、国としては介護労働者の処遇改善を始めとする福祉の増進や人材確保を図ることを目的として、事業主の雇用管理の改善等に関する自主的な取組を支援する等、所要の施策を推進していくことが必要であり、その際には、介護分野における労働の特性、社会保障施策との連携に留意するものとする。

この計画は、このような基本的認識の下、「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成４年法律第63号。以下「介護労働者法」という。）に基づき、今後講じようとする施策に関する基本的事項を示すものである。

第１の２中「平成17年度」を「平成21年８月21日」に、「平成21年度までの５年間」を「平成25年度まで」に改める。

第２の１⑴中「19.9%（2,539万人）」を「20.2%（2,576万人）」に、「22.5%（2,874万人）」を「23.1%（2,941万人）」に、「28.7%（3,473万人）」を「30.5%（3,635万人）」に、「0.30」を「0.31」に、「0.35」を「0.36」に、「0.48」を「0.51」に、「500万人から520万人程度に、平成26年度には600万人から640万人程度に達すると見込まれており、今後」を「460万人程度となり、今後も増加が見込まれていることから、」に、「増大することとなる」を「増大すると考えられる」に改める。

第２の１⑵を次のように改める。

⑵　障害者に対する介護需要

平成18年４月に施行された障害者自立支援法（平成17年法律第123号）においては、障害者が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、都道府県及び市町村に障害福祉計画の策定を義務付け、計画的なサービス提供体制の整備を進めることとしている。

この障害福祉計画においては、居宅介護等の訪問系サービス、生活介護等の日中活動系サービス及びグループホーム・ケアホーム等の居住系サービスのそれぞれについて、必要とされるサービス量を見込むこととされており、各サービス量は毎年度着実に増加することが見込まれている。例えば、グループホーム・ケアホームの利用者は、平成18年度で約3.8万人から平成23年度では約8.0万人になることが見込まれている。

上記サービス量の増加に伴い、障害福祉サービスを提供する事業所の従事者についても、一定の労働需要が生じることが見込まれる。

第２の２中「行うことにより、平成17年から平成22年」を「行うが、平成24年から平成29年」に、「概ね横ばいとなる」を「多少減少する」に、「平成16年」を「平成19年」に、「約169万人」を「約211万人」に、「約100万人」を「約124万人」に、「約22万人」を「約36万人」に、「約５～６万人ずつ」を「約８～９万人」に、「平成17年11月末」を「平成21年３月」に、「約47万人」を「約74万人」に、「平成17年３月末日」を「平成20年３月」に、「約270万人」を「約343万人」に改め、「従事していない多くの」の下に「潜在的な」を加える。

第３を次のように改める。

第３　計画の目標

介護労働者が意欲と誇りを持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こと等のため、介護労働者の雇用管理改善や能力開発に関し、一定の到達目標を掲げ、計画期間中における達成を目指すこととする。

１　介護労働者の雇用管理改善の推進について

⑴　雇用管理体制の整備

労働関係法令の遵守を始めとした適切な雇用管理がなされるよう、事業主や施設長等の責任者が、雇用管理の改善及びそのための体制の整備について、認識・理解を改めて深めることが不可欠である。

このため、これらの者に対して、労働保険・社会保険への加入を始めとした労働関係法令等の周知・徹底を図るとともに、雇用管理の知識・ノウハウを取得するための研修の受講を促進すること等により、雇用管理体制の整備を図る。

また、雇用管理責任者の選任事業所は、50%を上回ることとする。

⑵　定着促進

介護労働者の離職率については、平成19年10月から平成20年９月までの１年間で約19%であり、平成19年における全産業の平均的な離職率である約15%に比べて高い状況であることを踏まえ、介護サービス別、就業形態別の離職率の要因等を分析すること等により、継続的に20%を下回るものとするとともに、全産業の平均的な離職率との乖離をできる限り縮小する。

⑶　キャリア管理の推進

個々の事業所において、就労ニーズに対応した多様なキャリアパスの構築のために評価基準を策定し、人事諸制度との関連付けを行い、労働者の配置・処遇に結びつけることを促進する。

⑷　介護労働者の仕事の満足度等について

介護労働者の現在の仕事の満足度については、その向上を図り、悩み・不満・不安については、その要因等について分析し、解消を図るように努める。