2　介護労働者の能力開発

介護労働者の経験年数に応じた、また、介護保険制度等の制度変更・新技術の導入に際した能力開発が求められる。介護業務において、職業キャリアの持続的な発展を促す観点から在職者に対し、意識的な能力開発を推進する。能力の伸長を個々の労働者の賃金やキャリア管理に反映させることを目指す。

人材育成において、教育・研修計画を立てている事業所は、平成20年では約52%であり、これを60%にすることを目指す。その他研修の実施率において、正社員と非正社員との乖離をできる限り縮小する。

第４の１を次のように改める。

１　介護労働者の雇用管理の改善

介護労働者の雇用管理の改善のためには、介護労働者の実態をきめ細かに把握し、雇用管理等に関する問題を的確に捉えていく必要がある。

介護関係業務については、身体介護として要介護者の入浴の介助、抱き起こし等の移動の介助を行う等身体的負担が大きい場合や、情緒の安定しない者の介助等精神的負担が大きい場合も多い。また、24時間巡回介護や夜間介護への対応等不規則な労働時間になることも多く、働く上で何らかの悩み・不安・不満の内容として、「健康面（感染症・腰痛）に不安がある」、「精神的にきつい」等があげられており、健康診断の徹底や腰痛対策のほか感染症対策等、事業主が行う介護労働者に対する健康確保措置や事業主と労働者とのコミュニケーションの充実は介護労働者の定着に大きな効果があることから、相談体制の整備やメンタルヘルス対策などの健康確保措置に対する支援が必要である。

なお、深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関しては、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第２号）第13条及び深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関する指針（平成10年労働省告示第21号）に規定されている事業主が講ずべき措置の内容に配慮すべきである。

さらに、介護労働者の雇用管理の改善のためには、事業主の理解を高め、雇用管理の改善に取り組んでいこうとする普及啓発を通じて気運を醸成するとともに、適切な雇用管理がなされるよう事業主や現場管理者等に対する雇用管理等に関する各種研修の実施を始め事業所における雇用管理責任者の選任及び当該責任者名の明示等、事業主が行う雇用管理改善を通じて介護労働者にとって安心・安全・働きやすい魅力ある職場づくりを支援していくことが重要である。

このような観点から、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こと等を目的とし、以下の施策を推進する。

⑴　雇用管理の改善のための相談、援助事業等の実施

①　介護労働者の実態を明らかにし、改善すべき雇用管理の具体的目標を絞り込めるような情報を提供できるよう、きめ細やかな実態調査及び分析を行う。

②　感染症・腰痛対策やメンタルヘルス対策等の健康確保に関する医師等専門家による相談も含めた雇用管理の改善等についての相談、セミナー等を実施する。特に感染症（インフルエンザ、ノロウイルス等）については、職員のみならず利用者に対する予防対策が重要であると同時に、特に高齢者に対する罹患防止という観点からも、各施設の運用基準の遵守にも留意すべきである。

③　介護分野の団体、事業者と行政との間で直接意見交換等検討の場を設け、その検討を踏まえ雇用管理の改善を進める上で参考となる事例を収集しつつモデルの更新を図り、これを関係団体や事業主等に提供する。

⑵　介護労働者の雇用管理の改善を支援する助成金等の活用促進

①　雇用管理改善に関連する業務を担う人材として、一定の資格を有する者を雇い入れた場合に、その賃金の一部を介護基盤人材確保等助成金により助成する。

②　介護サービスに従事する者として、介護関係業務の未経験者（新規学卒者を除く。）を雇用保険一般被保険者（短時間労働者を除く。）として雇い入れ、一定期間定着させた場合に、介護未経験者確保等助成金により助成する。

③　介護労働者の作業負担軽減や腰痛対策のため、事業主が移動用リフトその他の介護福祉機器について、導入・運用計画を提出し、都道府県労働局の認定を受けて導入・運用した場合に、その所要経費の一部を介護労働者設備等整備モデル奨励金により助成する。

④　介護関係事業主が、キャリアアップ、処遇改善等のための各種人事管理制度の導入又は見直しを行い、かつ、採用・募集、健康管理等の雇用管理改善事業を実施した場合に、その費用の一部を介護雇用管理制度等導入奨励金により助成する。

⑤　介護関係事業主団体や市町村等に対して、人材確保対策、各種の雇用管理改善対策、介護労働への理解・関心を高めるための事業等を委託して実施する。

第４の２⑴ロ「今般の」を「平成18年の」に改め、「確立」の下に「、個々人のキャリア形成」を、「能力開発」の下に「及びその支援」を加え、「活用した委託訓練等により」を「活用し、離転職者等の安定的な雇用の実現に向けて」に、「育成対策」を「効果的な職業訓練」に改める。

第４の２⑵ロ「教育訓練講座等」を「教育訓練講座」に改める。

第４の２⑵の次に次の⑶を加える。

⑶　ジョブ・カード制度を活用した介護労働者の能力開発

フリーターや子育て終了後の女性、母子家庭の母等のこれまで職業能力形成機会に恵まれなかった者や既に介護事業所に雇用されている非正規の介護労働者に対して、ジョブ・カード制度による実践的な職業訓練を提供することにより、職業能力の向上を図り、正社員化を促進する。

第５を次のように改める。

第５　その他介護労働者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

１　介護分野における労働力需給調整機能の整備

質の高い安定的な人材確保が喫緊の対応課題とされる昨今の状況においては、介護分野における適正かつ円滑な労働力の確保を図るため、新たな労働力需給調整機能の整備が求められている。

具体的には、公共職業安定所に設置する「福祉人材コーナー」において、潜在的有資格者への利用促進、求職者に対するきめ細かな職業相談・職業紹介等の就職支援、就職後の職場定着指導、福祉分野の職業訓練等の受講あっせん等の支援を実施するとともに、求人者に対しては、求人充足に向けたコンサルティング、関連助成金制度等の情報提供等の支援を実施する。加えて、介護分野での就業に関するセミナー、社会福祉施設等における見学会等の開催、福祉関係就職面接会等マッチングの促進を図る取組を実施するとともに、福祉人材センター㈱、介護労働安定センター等関係機関からなる福祉人材確保推進協議会の開催による相互の施策の理解促進、情報共有及び連携事項の協議並びに合同就職面接会等の共催等を通じた介護分野の人材確保に取り組む機関相互間の連携の強化を図る。

また、福祉人材センターについては、公共職業安定所との連携を強化しつつ、個々の求職者のニーズに応じた職場開拓やきめの細かい職場紹介、就職後のキャリアに関する相談支援等を適切に行うことができるよう、その機能の充実を図る。

さらに、民間の職業紹介事業者や労働者派遣事業者による効率的かつ効果的な労働力需給調整機能が、それぞれの業態の特徴をいかし、発揮されるようにしていくことが必要である。さらに、高齢者が介護の現場で活躍できるよう、高齢者による互助的組織等による「高齢者による高齢者介護」の取組及びシルバー人材センターによる生活援助サービスを中心とした介護への取組を支援していく。

㈱福祉人材センターは、社会福祉法（昭和26年法律第45号）第93条第１項の規定に基づき、介護労働者等の確保を図るための各種業務を行う法人として、都道府県知事が指定した法人である。

２　介護分野への学卒就職者等若年者の理解促進

介護福祉士等の養成施設においては、若年人口の減少や就職先としての介護現場に対する関心の低下等を背景として定員割れが生じているほか、高等学校の普通科等においても進路指導の際に介護分野への就職を勧めないなどといった事例が見受けられる。将来における人材確保のためには、進路選択期・就職期である若年層から魅力ある職業として評価・選択されるよう、公共職業安定所や福祉人材センターと各教育機関・養成施設等との連携を密にし、職業教育、インターンシップや就職説明会等を通じ、介護サービスの実態、仕事に対するやりがいや社会的意義等、介護の仕事への理解を深めていく必要がある。