6　採用・離職等の状況

調査結果によれば、採用者の内訳は、新規学卒が6.8％、中途採用が84.7％である。

２職種合計の離職率は16.6％である。２職種合計の離職率は平成19年度は21.6％であったが、介護現場での事業主及び労働者の様々な取組もあり、平成20年度以降は20％を下回って推移し、おおむね改善傾向にある。

平均の勤続年数は、介護職員が5.5年、訪問介護員が5.6年である。

7　仕事の満足度

調査結果によれば、「職業生活全体」について、「満足」又は「やや満足」とした回答が26.0％、「普通」とした回答が54.8％、「不満足」又は「やや不満足」とした回答が16.6％である。平成21年度以降、「満足」又は「やや満足」の割合は徐々に上昇している。また、「仕事の内容・やりがい」について「満足」又は「やや満足」とした回答が53.6％、「不満足」又は「やや不満足」とした回答が8.3％である一方、「賃金」について「満足」又は「やや満足」とした回答が18.2％、「不満足」又は「やや不満足」とした回答が42.7％である。

8　仕事の悩み・不安・不満

調査結果によれば、介護労働者の悩み、不安、不満は、「人手が足りない」が最も多く45.0％で、次いで「仕事内容の割に賃金が低い」が43.6％、「有給休暇を取りにくい」が34.5％である。

直前の介護職場を辞めた理由は、「職場の人間関係に問題があった」、「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があった」とする回答が多い。

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ため、介護労働者の雇用管理改善等に関し、計画期間中に達成すべき項目と到達目標について、次のとおり定める。

1　一層の職場定着を図る

平成25年度の２職種合計の離職率は16.6％であり、平成25年の全産業平均の離職率は15.6％である。そこで、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。

2　相談業務の成果を出す

センターが相談を受けるために訪問を行った事業所について、２職種合計の離職率を14.0％以下とする。

また、平成25年度の職員20人以下の小規模事業所の２職種合計の離職率が20.4％、開設３年未満の事業所の２職種合計の離職率が26.1％と高くなっているため、センターはこれらの事業所への訪問に注力し、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。

3　能力開発業務の成果を出す

センターが行う介護労働講習について、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。

4　雇用管理責任者の選任を促す

介護労働者の雇用管理の改善への取組、介護労働者からの相談への対応その他の介護労働者の雇用管理改善等に関する事業主や施設長等の責任者を雇用管理責任者として選任した事業所の全事業所に占める割合を50％以上とする。

雇用管理責任者講習を受講した者の中から雇用管理責任者として選任することが望ましいことから、雇用管理責任者講習受講者の所属する事業所のうち雇用管理責任者を選任していなかった事業所において、雇用管理責任者講習の受講を契機として雇用管理責任者を選任することとした事業所の割合を80％以上とする。

5　教育・研修計画の立案を促す

人材育成の取組のための方策として「教育・研修計画を立てている」事業所は平成25年度で59.3％であり、平成21年度の50.4％と比較すれば着実に上昇してはいるが、更なる促進を図り、60％以上とする。

6　仕事と生活の調和

政府全体で、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」（平成26年12月27日閣議決定）等の閣議決定及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成22年仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定）の年次有給休暇取得率の平成32年の目標値70％以上に向けて、取得促進に取り組む。

第４　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

1　雇用管理の改善

雇用する介護労働者について雇用管理の改善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ことは、介護労働者法に規定された事業主の責務である。雇用管理改善等に対する事業主自身の意識向上、そして自主的な取組が何より重要であり、例えば、他の事業所との情報交換により有効な取組を参考とすること、事業者団体のシンポジウムに参加すること等、その手段・方法は多種多様である。

また、介護業務には、夜間介護への対応等労働時間が不規則になる、腰痛が発生しやすい、介助のための身体的負担、精神的負担が大きい等の事情があるため、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、メンタルヘルス対策などの健康確保措置や相談体制の整備に対する支援が必要である。

さらに、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に対する雇用管理等に関する各種研修の実施や、事業所における雇用管理責任者の選任等、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。

厚生労働省や関係機関は、次に掲げる様々な施策を講じることにより、事業主の雇用管理改善等を支援する。特にセンターは、介護労働者法第15条に基づき厚生労働大臣から指定法人としての指定を受け、同法第18条に基づき介護労働者に関する調査研究や介護労働者に対する教育訓練等、政府が実施する業務を実施する役割を有しているため、様々な面から事業主を支援する。

⑴　雇用管理の改善のための相談、援助の実施

センターは、事業主が行う雇用管理の改善のための相談、援助を行う。

具体的には、長年の相談経験を積み介護労働の現場に精通するセンターの職員が、実際に各事業所へ足を運び、現地施設等の実態を確認しながら、事業主からの多種多様な相談にきめ細かく対応するとともに、助成金や雇用管理制度全般に関する情報提供等の援助を行う。

なお、複雑な相談事案に関しては社会保険労務士、中小企業診断士、弁護士等が、また、感染症対策、腰痛対策やメンタルヘルス管理等の健康確保の相談に関しては医師、臨床心理士、保健師、看護師、産業カウンセラー等が無料で相談に対応する。

特に感染症（インフルエンザ、ノロウィルス等）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。主に高齢者に対するり患防止という観点からも、各施設の運用基準を遵守すべきである。

⑵　雇用管理の改善を支援する助成金等の活用促進

厚生労働省は、事業主が行う介護労働者の雇用管理の改善を促進するために、次に掲げる雇用関係助成金等の活用促進を図る。なお、事業主が助成金等をより利用しやすくなるよう、国等は公共職業安定所等の窓口における懇切丁寧な説明に努める。

・　雇用管理制度（評価・処遇制度、キャリアパス、昇進・昇格基準、賃金体系、諸手当制度、研修体系等）の導入、実施に対する助成金