

重 点 事 项

1 福祉人材確保対策の推進について

(1) 福祉人材の現状

ア 近年の我が国においては、少子高齢化の進行や世帯構成の変化、国民のライフスタイルの多様化等により、国民の福祉・介護ニーズは多様化、高度化している状況にあり、これらのニーズに対応する福祉・介護人材については、質・量の両面において一層の充実が求められている状況にある。

(注1) 2015年にはいわゆる「団塊の世代」の全員が65歳以上に達し、認知症高齢者は平成17年の約169万人から平成27年には約250万人にまで増加することが見込まれている。

※ 認知症高齢者の将来推計

	2005	2015	2025	2035
自立度Ⅱ以上	169万人	250万人	323万人	326万人
65歳以上 人口比 (%)	6.7%	7.6%	9.3%	10.7%
うち自立度Ⅲ以上	90万人	135万人	176万人	205万人
65歳以上 人口比 (%)	3.6%	4.1%	5.1%	5.8%

* 「自立度Ⅱ」：日常生活に支障を来すような症状・行動や意思疎通の困難さが多少見られても、誰かが注意していれば自立できる。

* 「自立度Ⅲ」：日常生活に支障を来すような症状・行動や意思疎通の困難さがときどき見られ、介護を必要とする。

(注2) また、65歳以上の者が世帯主である単独世帯は平成17年の約386万世帯から平成27年には約566万世帯にまで増加することが見込まれている。

※ 高齢者世帯の将来推計

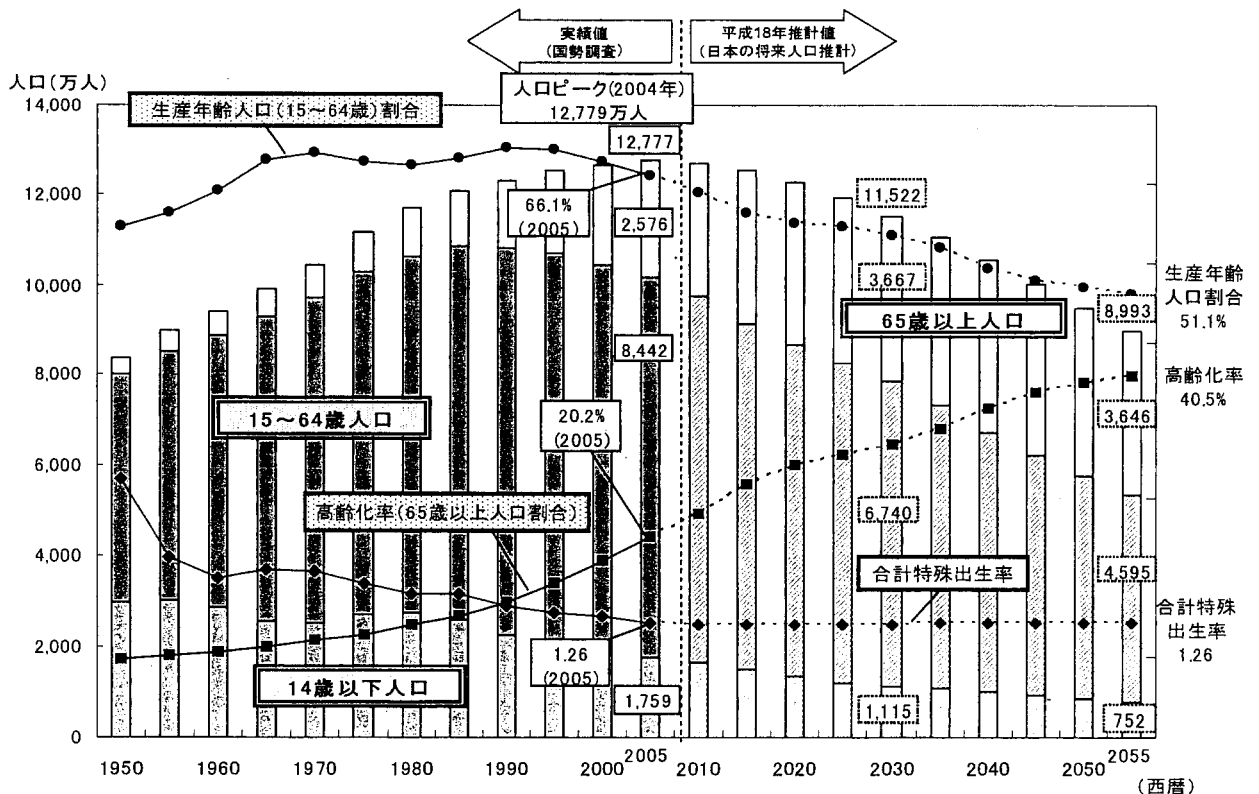
	2005	2010	2015	2020	2025
一般世帯	4,904 万世帯	5,014 万世帯	5,048 万世帯	5,027 万世帯	4,964 万世帯
世帯主が 65歳以上	1,338 万世帯	1,541 万世帯	1,762 万世帯	1,847 万世帯	1,843 万世帯
単独 (比率)	386 万世帯 (28.9%)	471 万世帯 (30.6%)	566 万世帯 (32.2%)	635 万世帯 (34.4%)	680 万世帯 (36.9%)
夫婦のみ (比率)	470 万世帯 (35.1%)	542 万世帯 (35.2%)	614 万世帯 (34.8%)	631 万世帯 (34.2%)	609 万世帯 (33.1%)

* 比率は、世帯主が65歳以上の世帯に占める割合

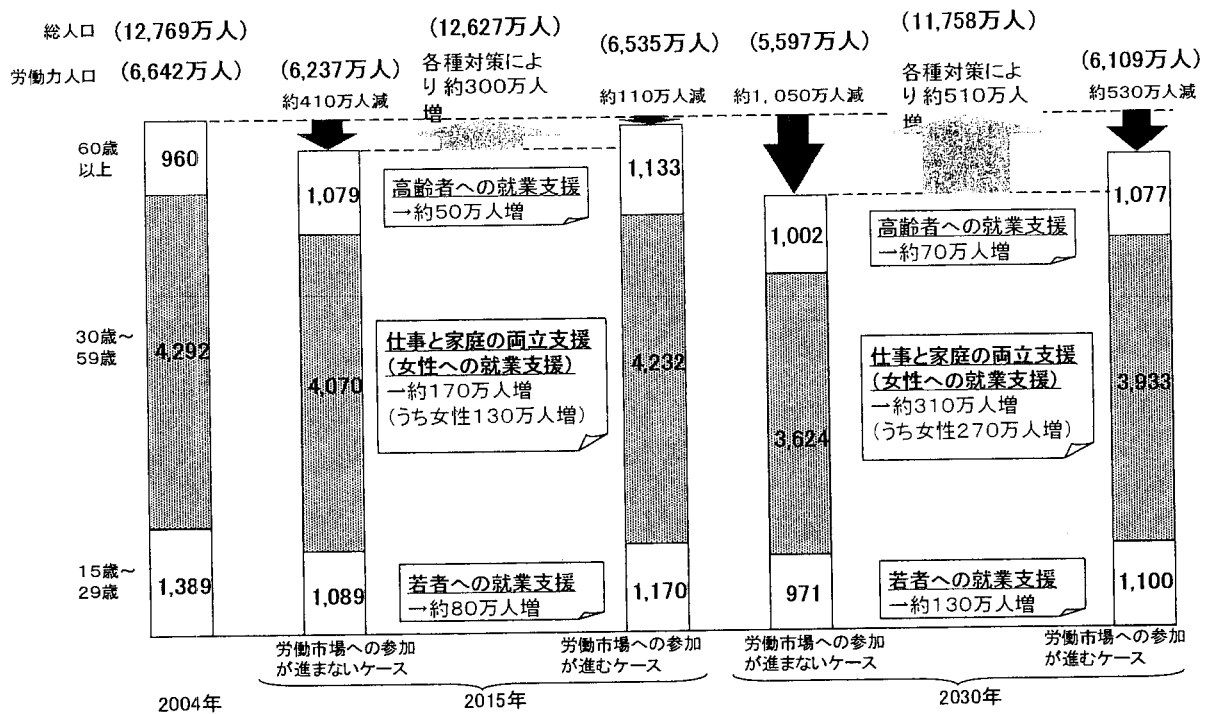
出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計（平成15年10月推計）」

イ 他方、こうした少子高齢化の進行等により、15歳から64歳までの生産年齢人口も減少し、これに伴い、労働力人口も減少が見込まれる中で、今後、限られた労働力をいかに福祉・介護サービス分野において確保していくかは喫緊の課題であり、福祉・介護サービスの仕事を、「今後の少子高齢社会を支える働きがいのある、魅力ある職業」として社会的に認知されるように努めていく必要がある。

※ 我が国の人口の将来推計



※ 我が国の労働力人口の将来推計



(資料出所) 総人口については、2004年は総務省統計局「人口推計」、2015年、2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2002年1月推計)による。
 労働力人口については、2004年は総務省統計局「労働力調査」、2015年、2030年は雇用政策研究会(厚生労働省職業安定局長の研究会)の推計(2005年7月)による。
 (注)「労働市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講じることにより、より多くの者が働くことが可能となったと仮定したケース。

ウ このような観点から、厚生労働省においては、昨年8月に「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」を14年ぶりに改定するとともに、福祉・介護サービスを支える中核的な人材である社会福祉士及び介護福祉士について、その資質の確保及び向上を図るための改正法が昨年11月28日に国会で成立し、同年12月5日付け公布されたところである。

※ 「社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律」(平成19年法律第125号)

成立までの経緯

19年3月13日	閣議決定
14日	国会提出(前通常国会)
4月27日	参議院において修正の上、可決 ※ 准介護福祉士について検討規定を追加
6月15日	衆議院厚生労働委員会で提案理由説明 → 継続審議に
11月2日	衆議院厚生労働委員会において可決

11月 6日	衆議院本会議において可決、同日参議院へ
11月28日	参議院本会議において可決
12月 5日	改正法公布

エ 今後、質の高い人材の安定的な確保を図っていくためには、資格制度の見直しによる資質の向上と併せて、高度な資格を取得した者にはそれに見合った処遇が得られるよう、労働環境の改善等を図っていくことが必要である。

オ 厚生労働省としては、昨年8月に告示した指針と改正法による社会福祉士制度及び介護福祉士制度の見直しを一体的なものとして位置付け、今後、質の高い福祉・介護人材の安定的な確保を図ることとしている。

(2) 福祉人材確保対策について

ア 人材確保指針の見直しの背景と見直しの内容

(ア) 「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」(平成5年厚生省告示第116号。以下「旧人材確保指針」という。)については、平成5年に制定されたものであるが、旧人材確保指針の制定後、介護保険制度の創設等により、これまでの福祉制度が措置制度からすべての国民がニーズを有することを前提とした契約に基づき サービスを提供する制度に変わった(制度の普遍化)。

これに伴い、福祉・介護サービスを取り巻く状況は大きく変化してきており、認知症等のより専門的な対応を必要とするニーズや個人の尊厳やできるだけ住みなれた地域で暮らし続けられるような希望を尊重したサービスの提供など、国民の福祉ニーズも多様化・高度化している状況にある。

(イ) また、少子高齢化の進行等の下で生産年齢人口が減少し、労働力人口も減少が見込まれる一方、近年の景気回復に伴い、他の産業分野における採用意欲も増大している。福祉・介護サービス分野においては、高い離職率と相まって常態的に求人募集が行われ、一部の地域や事業所では人手不足が生じているとの指摘もある。

○ 福祉・介護サービス従事者の現状

【従事者数（平成 17 年 10 月）】 約 330 万人

※ うち、介護保険サービスで従事する介護職員数 約 110 万人

【決まって支給する現金給与額】

区 分	勤続年数	きまって支給する 現金給与額
	年	千円
全労働者	12.0	330.9
福祉施設介護員（男）	4.9	227.1
〃（女）	5.3	206.4
ホームヘルパー（女）	4.5	197.0

※ 資料「平成 18 年賃金構造基本統計調査」

【有効求人倍率（平成 18 年度介護関連職種）】

〔常用〕

〔パート〕

○ 全 国 1.74 倍（全職業：1.02 倍） 3.08 倍（全職業：1.35 倍）

○ 東 京 2.82 倍（全職業：1.42 倍） 5.46 倍（全職業：2.04 倍）

※ 東京都のほか、埼玉県、千葉県、神奈川県、愛知県、大阪府、奈良県、香川県、高知県がパートで 4 倍を超える高い水準となっている。

※ 資料「職業安定業務統計」

【離職率】

介護職員＋ホームヘルパー 20.3%（全労働者：16.2%）

※ 資料：介護職員＋ホームヘルパー：事業所における介護労働実態調査（平成 19 年 7 月）（介護労働安定センター）

※ 全労働者：「雇用動向調査（平成 18 年）」

【介護職員数の将来推計】

今後 10 年間に約 40 万人から約 60 万人の介護職員が必要

※ 今後の後期高齢者数や要介護認定者数の伸び率をもとに介護職員数を推計

(ウ) このような状況を考慮すると、福祉・介護サービス分野は最も人材の確保に真剣に取り組んでいかなければならない分野の一つであり、福祉・介護サービスの仕事が少子高

齢社会を支える働きがいのある、魅力ある職業として社会的に認知され、今後さらに拡大する福祉・介護ニーズに的確に対応できる質の高い人材を安定的に確保していくことが今や国民生活に関わる喫緊の課題となっている。

(エ) このため、福祉・介護サービスの仕事が就職期の若年層を中心とした国民各層から選択される職業となるよう、他の分野とも比較して適切な給与水準が確保されるなど、労働環境を整備する必要がある。また、従事者のキャリアアップの仕組みを構築するとともに、国家資格等を取得するなど、高い専門性を有する従事者については、その社会的な評価に見合う処遇が確保され、従事者の努力が報われる仕組みを構築する必要がある。

(オ) こうした観点から、経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体が講ずべき措置について改めて整理を行い、昨年8月に、新しい「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」（平成19年厚生労働省告示第289号。以下「新入材確保指針」という。）が告示されたところである。

(カ) 新入材確保指針では、福祉・介護サービス分野を最も人材の確保に真剣に取り組んでいかなければならない分野の1つとして位置付け、以下の5つの視点から、人材確保のために講ずべき措置を整理している。

- ・ 就職期の若年層から魅力ある仕事として評価・選択されるようにし、さらには従事者の定着の促進を図るため、「労働環境の整備の推進」を図ること

○ 「労働環境の整備の推進」のための取組

- ◇ キャリアと能力に見合う給与体系の構築、適切な給与水準の確保
- ◇ 給与水準・事業収入の分配状況等の実態を踏まえた適切な水準の介護報酬等の設定
- ◇ 介護報酬等における専門性の高い人材の評価の在り方検討
- ◇ 労働時間の短縮の推進、労働関係法規の遵守、健康管理対策等の労働環境の改善
- ◇ 新たな経営モデルの構築、介護技術等に関する研究・普及 等

- ・ 今後、ますます増大する福祉・介護ニーズに的確に対応し、質の高いサービスを確保する観点から、従事者の資質の向上が図られるよう、「キャリアアップの仕組みの構築」を図ること

- 「キャリアアップの仕組みの構築」のための取組
 - ◇ 施設長や生活相談員等の資格要件の見直し等を通じた従業者のキャリアパスの構築や研修体系
 - ◇ 従事者のキャリアパスに対応した研修体系の構築
 - ◇ 経営者間のネットワークを活かした人事交流による人材育成 等

- ・ 国民が、福祉・介護サービスの仕事が今後の少子高齢社会を支える働きがいのある仕事であること等について理解し、福祉・介護サービス分野への国民の積極的な参入・参画が促進されるよう「福祉・介護サービスの周知・理解」を図ること。

- 「福祉・介護サービスの周知・理解」のための取組
 - ◇ 教育機関等によるボランティア体験の機会の提供
 - ◇ 職場体験、マスメディアを通じた広報活動等による理解の促進 等

- ・ 介護福祉士や社会福祉士等の有資格者等を有効に活用するため、潜在的有資格者等の掘り起こし等を行うなど、「潜在的有資格者等の参入の促進」を図ること。

- 「潜在的有資格者等の参入の促進」のための取組
 - ◇ 潜在的有資格者等の実態把握
 - ◇ 福祉人材センター等による相談体制の充実
 - ◇ 無料職業紹介等による就業支援・定着の支援 等

- ・ 福祉・介護サービス分野において、新たな人材として期待されるのは、他分野で活躍している人材、高齢者等が挙げられ、今後、こうした「多様な人材の参入・参画の促進」を図ること。

- 「多様な人材の参入・参画の促進」のための取組
 - ◇ 高齢者への研修、障害者への就労支援等を通じた高齢者などの参入・参画の促進 等

(キ) また、経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体が十分な連携を図りつつ、福祉・介護人材を取り巻く諸課題に関する問題意識を共有し、それぞれの役割を果たしていくことにより、福祉・介護人材の処遇の改善や福祉・介護サービスの社会的評価の向上等に取り組んでいくことを明記し、項目ごとに主体的に取り組むべき主体を明らかにして

いる。

具体的には、地方公共団体の役割として、

- ・ 都道府県にあつては、従事者の需給状況や就業状況等の把握や研修体制の整備、経営者・関係団体等間のネットワークの構築など、広域的な人材確保の取組
- ・ 市町村にあつては、都道府県の取組と連携の上、ボランティア活動の振興や広報活動を通じた地域住民に対する福祉・介護サービスの普及啓発や従事者に対する相談体制の整備など、地域の特色を踏まえたきめ細やかな人材確保の取組

を示しているところである。

○ 新人材確保指針（平成19年厚生労働省告示第289号）（抄）

地方公共団体は、事業者の指定や指導監督を行い、地域の実情に応じて、住民に対し必要な福祉・介護サービスを確保するための計画を策定するほか、事業に係る費用の一部を負担する等の役割を担っている。

このため、地方公共団体は、福祉・介護制度関連法規等の法令を遵守した適切な運営が確保されるよう、経営者に対する指導監督を行うとともに、福祉・介護サービスに関わる法人、施設、関係団体等の取組を把握しながら、個々の経営者では対応が難しい人材確保の取組や研修の実施など人材の質的向上を支援していく必要がある。

特に、都道府県においては、雇用情勢を踏まえ、従事者の需給状況や就業状況を把握するとともに従事者に対する研修体制の整備、経営者や関係団体等のネットワークの構築など、広域的な視点に立って、市区町村単位では行うことが難しい人材確保の取組を進めていくことが重要である。

また、市区町村においては、介護保険制度の保険者として位置付けられているなど、福祉・介護制度の実施主体としての立場から、必要なサービス提供体制を確保するため、都道府県の取組と連携し、ボランティア活動の振興や広報活動等を通じて、福祉・介護サービスの意義や重要性についての啓発に努めるとともに、従事者に対する研修の実施や相談体制の整備、経営者や関係団体等のネットワークの構築など、地域の特色を踏まえたきめ細やかな人材確保の取組を進めていくことが重要である。

また、国民の役割についても、

- ・ 消費者として質の高い福祉・介護サービスを選び分けることに努めるとともに、福祉・介護サービスを大切に利用する節度ある利用者として、これを上手く利用しながら、自立した日常生活を目指していくこと
- ・ 福祉・介護サービスを支える税や保険料の負担者としての立場から、福祉・介護

サービスの量や質の水準と併せて、これを確保するために必要となる負担の水準を考えていくこと

- ・ ボランティア等への参画を通じて、地域社会等における支え合いを充実させていくこと

等を示しているところである。

○ 新入材確保指針（平成19年厚生労働省告示第289号）（抄）

国民は、福祉・介護サービスの利用者であるとともに、福祉・介護サービスを支える税や保険料の負担者としての役割を担っている。

これからの福祉・介護サービスは、利用者自らのニーズに基づき、サービスを選択することを基本としており、質の高いサービスの担い手の育成は、賢明な利用者の存在なくして成り立たないものである。この意味で、国民は消費者として質の高いサービスを選び分けるとともに、こうしたサービスを伸ばしていくことに努めなければならない、そのためには必要な情報開示や相談体制の整備を経営者や行政等に求めていくべきである。

また、我が国の福祉・介護制度は、国民が拠出する公的な財源により運営されており、国民一人一人がこれを大切に利用するという節度ある利用者でなければならない、このような認識なしにサービスが利用されれば、真に福祉・介護サービスが必要な利用者にサービスが行き届かないおそれもある。このような意味で、国民は福祉・介護サービスを上手く利用しながら、自立した日常生活を営むことを目指していくことが求められる。

さらに、福祉・介護サービスを支える税や保険料の負担者としての立場から、国民は、必要な福祉・介護サービスの量や質の水準と併せて、これを確保するために必要となる負担の水準も考えていくことが求められる。

このほか、国民の生活を支えていくためには、公的な福祉・介護制度に基づく福祉・介護サービスのみならず、地域社会等における支え合いを併せた重層的な支援体制を整備していくことも重要であり、国民は、ボランティア等への参画を通じて、こうした地域社会等における支え合いを充実させていくことも重要である。

(ク) さらに、国は、経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体が行う人材確保のための取組について、福祉・介護制度の見直しの状況を踏まえつつ、定期的に実施状況を評価・検証し、指針の見直しを行うこととしている。

(ケ) 各都道府県におかれては、管内市町村、福祉・介護サービス事業者並びに社会福祉協議会、都道府県福祉人材センター、福祉・介護サービス分野の職能団体、事業者団体等の関係団体が各地域の実情に応じた取組を検討できるよう、当該指針の趣旨、管内の人材確保の状況、各団体等に取り組んでいただきたい事項等について周知いただくとともに

に、当該指針の内容を参考としつつ、福祉・介護サービスの意義、当該指針の趣旨等の管内住民に対する幅広い周知、各都道府県の実情を踏まえた福祉・介護人材確保のための取組を積極的に推進されたい。

その際、厚生労働省においては、指針を踏まえ、平成20年度予算案に都道府県人材センターにおける福祉・介護人材確保のための取組の推進に必要な経費等を盛り込んでいるところであり（詳細は次の「イ」及び「参考資料2」参照のこと。）、これらを十分ご活用いただきたい。

(コ) なお、今後、各都道府県において行われている福祉・介護人材確保のための取組について、厚生労働省のホームページ等において公表することを前提に、調査を行うこととしているので、その際にはご協力をお願いしたい。

イ 新入材確保指針を踏まえた事業等

(ア) 介護福祉士等現況調査

福祉・介護人材については、質・量ともに確保されることが求められている一方、介護福祉士、社会福祉士及び精神保健福祉士の国家資格を取得しながら、何らかの理由で福祉・介護サービスに就業していない、いわゆる潜在的有資格者が多数存在している。こうした潜在的有資格者を福祉・介護サービスへの就業に結びつけ、その専門性を活かしていくことが必要であるが、これらの者については、その就労又は不就労の実態が把握できていないため、潜在的有資格者がこの分野で就労しやすいよう、実効性のある支援を行っていくためにも、人材確保のための様々な取組・広報の実施と併せて、潜在的有資格者の実態を把握する必要がある。

このため、介護福祉士等の国家資格取得者に対し、就労・不就労の状況等について調査を実施し、潜在的有資格者の実態を把握することとしているので、管内介護福祉士会、社会福祉士会等の関係団体に対して、アンケート調査の趣旨及び協力について周知方よろしく願いするとともに、その結果については、各都道府県にも情報提供を行うこととしているので、各都道府県において取組を行う際に有効活用していただきたい。

なお、各都道府県の介護福祉士会、社会福祉士会、精神保健福祉士会の事務局等連絡先は「参考資料13・14」のとおりである。

○ 介護福祉士等現況調査の概要

(ア) 実施主体 財団法人 社会福祉振興・試験センター

※ 介護福祉士、社会福祉士及び精神保健福祉士の指定登録機関

(イ) 調査対象 介護福祉士、社会福祉士及び精神保健福祉士として登録されている者から調査にご協力いただける方として約17万人程度を抽出

(ウ) 実施方法 登録機関である(財)社会福祉振興・試験センターより、資格の登録者に対し、本調査への協力依頼を行い、協力の承諾が得られた方に対して、改めて調査票を送付。

(エ) 調査内容① 基本情報(資格の保有状況、年齢等)

② 就労状況(就労・不就労の別、業種、労働環境等)

③ 福祉・介護分野での就労経験の有無

④ 福祉・介護分野での就労の意向

⑤ 就労する上での不満や悩み

⑥ (福祉・介護分野で就労していない場合) 就労しない理由

⑦ 福祉・介護分野について改善したいこと

⑧ 福祉・介護分野で就労するために必要な支援策 等

(イ) 中央福祉人材センターの取組

① 定点観測の手法を用いた福祉・介護人材の就業動向の把握

最近の雇用情勢の改善に伴い、今後の福祉・介護分野における人材の確保が懸念されている中で、福祉・介護分野で働く職員の就職理由、就職前の就業状況、離職の経験がある場合の離職理由、その後の就職先等について調査を行い、就業動向や要因分析を行うことが必要である。このため全国の1,000施設・事業所において、定点観測の手法を用いた職員の移動状況や、就業動向等の把握をしていくこととしている。

今後の、具体的な進め方としては、まずは来年度のなるべく早い時期(4月中を目途)に、10か所程度の都道府県を選定し、その後、選定した都道府県内から1,000事業所を選定することとしている。

各都道府県におかれては、10か所の選定にご協力をいただくとともに、選定された都道府県におかれては、都道府県人材センター等の関係団体等とも連携しながら、

具体的に調査をお願いする事業所の選定や定点調査についての施設・事業所に対する事業の説明・周知等ご協力をお願いしたい。

定点観測の手法を用いた福祉人材の就業動向の把握

(事業内容)

全国から抽出した介護施設・事業所における職員の移動状況等を調査し、その動向を分析することにより、効果的な福祉人材確保対策を図る。

(対象施設・事業所)

全国1,000施設・事業所を抽出(10都道府県の中から選定)

(調査項目)

入職者票……就業経路、就職理由、就業前の状況等

離職者票……離職理由、離職後の就業予定、就業先の決まっている者に対して、選んだ理由、選定に当たって最も重視した事項等

② 介護職員の定着促進等に向けた取組みの研究等

介護職員の定着促進等に向けた取組みを行うため、介護職員の人材確保の好事例や法人間の人事等の交流の好事例を収集・研究し、都道府県及び関係団体等にフィードバックしていくこととしている。

各都道府県におかれては、事例の収集に当たり、ご協力をいただくとともに、フィードバックされた事例について各都道府県が人材確保の取組を行う際に有効活用したり、管内の事業者に対して周知等を宜しくお願いしたい。

介護職員の定着促進等に向けた取組みの研究等

(事業内容)

福祉・介護人材の確保及び定着促進を図るための検討会を設置し、職員の確保や法人間の人事交流等が効果的に機能している成功事例を収集・研究する。

③ 福祉人材確保重点月間

(目的)

広く国民に対して福祉・介護サービスの仕事等の理解を深め、就業意欲を持っていただき、福祉・介護サービス分野への国民の積極的な参入・参画が促進されるように、福祉人材確保重点月間を定めることとしている。

(月間の設定)

7月を中心に月間の設定を検討中

《理由》

- ・ 若年者（学生）を主たる対象に、学生の就業促進を目的とするフェアへの参加にむけて機運を高める。
- ・ 夏休み等を利用したインターンシップ、ボランティア体験事業、介護等体験事業等への中高生を含めた幅広い層が福祉・介護分野への参加の促進。

(月間内の事業)

・ 中央での事業

政府公報等を活用した全国規模で広報活動、合同面接会、福祉人材交流大会（仮称）、メンタルヘルス等の相談事業等

・ 都道府県での事業

福祉人材確保重点月間の周知、求人説明会、セミナー、研修会等の事業の実施

詳細については現在検討中であり、決定次第、情報提供することとしていることから、各都道府県におかれては、事業の趣旨をご理解・ご協力をいただき、管内の都道府県人材センター、ハローワーク、事業者団体、職能団体等の関係団体等が福祉・介護の仕事のPRのための活動や人材確保に向けた様々な取組を連携して、展開していくことができるよう、指導・助言をお願いしたい。

(ウ) 都道府県福祉人材センター・バンクの取組

① 重点事業の推進（セーフティネット支援対策等事業費補助金）

福祉・介護分野への無料職業紹介や人材確保に向けた各種研修事業等を行っている都道府県福祉人材センター及び福祉人材バンクにおいて、平成19年度より潜在的マンパワーの掘り起こし、福祉・介護分野への障害者雇用の促進等、それぞれの地域の実情に応じた人材確保対策を重点事業として位置づけ、重点的に取組を実施していただいているところである。

新入材確保指針を踏まえ、引き続き都道府県福祉人材センター等と連携の上、福祉・介護人材の確保に向けた取組の推進をお願いしたい。

なお、中央福祉人材センターでは、全国の都道府県福祉人材センター・バンクが取り組むべき中期課題を体系的に整理した「都道府県福祉人材センター・バンク アク

シヨンプラン」を策定したところであり、これを参考に各都道府県福祉人材センター等では、福祉人材確保計画を策定することとしているので御了知願いたい。

特に、東京都社会福祉協議会において平成19年度より先駆的に小規模な施設・事業所等が、共同で研修を実施したり、採用活動・人事交流等を実施するための仕組みづくりの支援を実施しているが、このような取組も参考とし、各地域の実情を踏まえ創意工夫にこらした取組をお願いしたい。(参考資料3)

② ハローワークとの連携強化

なお、平成15年5月31日付け社援発第0531003号「福祉人材センター等と福祉重点ハローワーク等との効果的な連携のあり方について」において、両組織がそれぞれの専門性を活かして取り組む連携方策についてお示ししているところであるが、今年度前半の取組については、都道府県福祉人材センターの約9割が就職説明会を共催しているのに対して、福祉人材センターとハローワークで所有している求人・求職等の状況に関する情報交換は5割を下回っており、相互の情報を活用した就業斡旋や求人・求職情報の現状分析が十分に行われていないなどの状況が見られた。今後、福祉・介護人材の確保に向けて、各種の情報交換も含めてより連携が密になるよう、取組を進めていただきたい。

[福祉人材センターにおける連携の実施状況]

	行っている	行っていない
就職説明会の共催等の実施	89.4%	10.6%
ハローワークへの労働市場情報の提供	40.4%	59.6%

(エ) 福利厚生センターによる福利厚生事業の実施

福祉・介護サービス分野に必要な人材を確保するためには、給与・労働時間等の労働環境の改善に取り組む必要があるが、その中でも、中小規模の事業者が多い社会福祉事業の中で魅力ある職場づくりを進めるためには、共同によるスケールメリットを生かした福利厚生の充実が必要である。

福利厚生センターは、社会福祉法に基づき「社会福祉事業従事者の福利厚生の増進を図る」ことを目的として、厚生労働大臣の指定を受けた法人であり、生活習慣病予防検診費の助成、契約宿泊施設の利用助成、団体生命保険、地域における会員交流事業等42種類のサービスを提供している。