

別 添

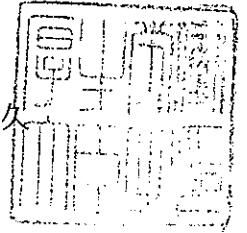
厚生労働省発職0306第1号

平成 2 7 年 3 月 6 日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

厚生労働大臣 塩崎 恭久



別紙「介護雇用管理改善等計画の全部改正案」について、貴会の意見を求める。

介護雇用管理改善等計画の全部改正案

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）の全部を次のように改正する。

介護雇用管理改善等計画（案）

第1 計画の基本的考え方

1 計画策定の目的等

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。）第6条は、厚生労働大臣が介護労働者の雇用管理の改善、能力の開発及び向上等（以下「雇用管理改善等」という。）に関し重要な事項を定めた計画（以下「計画」という。）を策定する旨を規定しており、この計画は、同条に基づき、厚生労働省を始めとした関係機関が介護労働者の雇用管理改善等を図るため、重点的に取り組むべき施策を掲げたものである。

介護労働者は、賃金、不規則な労働時間、身体的な負担、精神的な負担に対する不安や不満に端的に示されるように厳しい労働環境にあることや、介護事業所は、小規模事業所や設立後間もない事業所を中心に労働基準関係法令等の遵守、雇用管理改善等に十分に取り組むことができていないことなど、雇用管理面での課題がある中、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の低下など介護ニーズの増大に伴い介護業務に係る労働力需要が増大しており、引き続き安定的な介護サービスを提供するためには、このような雇用管理面の改善を図りつつ、介護業務に係る労働力供給の確保が重要な課題となっている。

この計画は、このような認識の下、介護労働者の雇用管理改善等を総合的に進めることにより、介護労働者が生き生きとやりがいをもって働くことのできる魅力ある職場づくりを力強く支援するため、介護労働者法に基づき、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。

平成27年度には、介護保険制度については、地域包括ケアシステムの構築と費用負担の公平化等を一体的に行う新たな制度が開始されるとともに、中重度の要介護者や認知症高齢者への対応の更なる強化、介護人材確保対策の推進、サービス評価の適正化と効率的なサービス提供体制の構築を柱とする介護報酬改定が行われ、厚生労働省を挙げて介護保険制度と介護人材確保のための雇用管理の両面から一体的かつ横断的な取組を行っていく。

また、都道府県においては、平成37年において必要となる介護人材の需給状況を推計し、中長期的な視野をもって介護人材等の確保に向けた取組を盛り込む新たな介護保険事業支援計画が策定されることとなる。

さらに、厚生労働省は、地域における介護の在り方、労働力の確保等に係る情報共有や話し合

の場として、地域の介護事業関係者から構成する「介護労働懇談会」や事業所訪問の機会等を利用しながら、様々な方法で、計画の周知を図っていく。

2 計画の期間等

計画の期間は、平成27年度から平成32年度までとする。

計画に基づく取組が着実に実施されるよう、毎年、計画の実施状況の確認、評価を行い、労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会に報告・公表する。また、必要に応じ計画の見直しを検討する。

第2 介護労働者の雇用の動向

1 介護職員数

厚生労働省『介護サービス施設・事業所調査』によれば、平成12年度（介護保険制度の施行時）は54.9万人であった介護職員数は、その後年々増加し、平成25年度は176.5万人となっており、平成37年度には237万人～249万人の介護職員が必要と推計されている（介護職員数には、通所リハビリテーションの介護職員数を含む。）。

2 過不足状況

公益財団法人介護労働安定センター（以下「センター」という。）『平成25年度介護労働実態調査結果』（以下「調査結果」という。）によれば、介護労働者全体の過不足状況について、

「適当」と回答した事業所は43.0%、「大いに不足」、「不足」又は「やや不足」（以下「不足感あり」という。）と回答した事業所は56.5%であり、近年、その不足感は強まってきている。また、介護労働者の過不足状況を職種別に見ると、介護職員の「不足感あり」は51.4%、訪問介護員の「不足感あり」は73.6%である。

3 公共職業安定所における職業紹介状況

厚生労働省『職業安定業務統計』によれば、介護関係職種の有効求人倍率は、平成22年度以降上昇傾向にあり、平成25年度は1.91倍と高い水準にある。なお、同年度の全職種の有効求人倍率は、0.87倍である。

同年度の介護関係職種の有効求人倍率を都道府県別にみると、秋田県と沖縄県以外は1.0倍を超えており、東京都と愛知県は3.0倍を超えている。

同年度の介護関係職種の新規求人数は約84.2万人、新規求職者数は約31.6万人であり、新規求人倍率は2.67倍である。

同年度の介護関係職種の就職件数は約17.2万件、就職率は54.5%である。

4 就業形態等

調査結果によれば、就業形態について、介護職員は正規職員が56.7%、非正規職員が41.0%であり、訪問介護員は正規職員が17.5%、非正規職員が79.0%である。

年齢構成について、男女別にみると、男性は40歳未満が主流であるが、女性は40歳以上が主流である。職種別にみると、介護職員は30～49歳が主流であるが、訪問介護員は60歳以上が主流である。

男女比率について職種別にみると、介護職員、訪問介護員いずれも女性の比率が高い。

5 賃金

厚生労働省『平成25年賃金構造基本統計調査』によれば、一般労働者のきまって支給する現金給与額について、ホームヘルパーは約21万8千円、福祉施設介護員は約21万9千円であり、産業計の約32万4千円と比較して低い。

また、福祉施設介護員の初任給は、高卒程度、短大・大卒程度ともに産業計と比較して低い。

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。

介護職員と訪問介護員2職種合計（以下「2職種合計」という。）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、その他介護労働者の雇用管理の改善等に関する管理の業務を担当する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、平成22年6月に改定された「仕事と生活の調和推進のための行動指針」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、事業主や管理業務を担当する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。特にセクターは、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。

(1) 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、メンタルヘルスマgmt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。

(2) 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
- ・ 介護労働者の負担軽減を図るための移動用リフト、特殊浴槽、自動排泄処理機、車いす体重計等の介護福祉機器の導入及び導入後の機器の適切な運用を行うための研修、メンテナンステ、効果把握等の実施に対する助成金

- ・ 健康づくり制度（腰痛健康診断、メンタルヘルス相談等）の導入、実施に対する助成金
- ・ 子育て中の職員を応援するため、職員のための事業所内保育施設の設置・運営等、職員の就業と育児の両立支援に関する取組に対する助成金

(3) 雇用管理責任者講習の実施

各事業所において雇用管理全般に関する知識やノウハウを持った雇用管理責任者の選任及び事業所内への周知を行うことは雇用管理改善を進める上で有効な取組である。このため、厚生労働省は、雇用管理責任者が採用、就業規則、労働保険、社会保険、労働時間管理、賃金管理、健康管理、退職、解雇等の雇用管理全般に関する知識やノウハウを取得するために、雇用管理責任者講習を行う。

そのほか、雇用管理責任者の選任を一層促すための有効な方策について検討を行う。

(4) 好事例の活用

センターは、相談対応の中で活きた雇用管理改善の好事例を積極的に収集し、好事例集を作成してホームページで公開することとする。また、当該好事例集について、随時、追加・更新を行うことで、その内容の一層の充実を図ることとする。相談対応の場面においても当該好事例集を活用するとともに、特に雇用管理の取組が進んでいる好事例をセンターの広報誌に掲載するなど、事業所の雇用管理改善に関する自主的な取組を促していく。また、各地域の介護労

働懇談会において、雇用管理改善の取組が特に優れている事業所に対する表彰制度を設けることについて検討を行う。

そのほか、センターは、相談対応の際に、全国の雇用管理改善の好事例の詳細な調査及び分析をして作成した「介護事業所の採用・定着に向けたポイント」を活用する。

また、公共職業安定所は、求人受理時又は事業所訪問時において、求人者へ雇用管理改善に関する好事例を積極的に紹介すること等の方法により、人材を確保するための雇用管理改善の重要性について説明し、求人者に対しその理解を求める。

(5) 自己チェック機会の提供

厚生労働省は、事業主が自らの職場における雇用管理上の課題を診断できる「自己チェックリスト」と、同チェックリストで把握した課題に対し、事業主が改善に取り組む際のノウハウとなるような好事例、基本的考え方、対策ポイント等をまとめた「雇用管理改善マニュアル」を平成26年度に、作成、公表、配布したところである。

新たに、地方公共団体は、説明会等の機会を利用して「自己チェックリスト」を事業主へ提供するとともに、事業主から自発的に提出された記入済みのチェックリストを回収し、センターへ情報提供することで、センターの相談援助へつなぐ仕組みを構築する。

そのほか、センターは、事業主がインターネットを通じて自社の雇用管理改善の取組につい

て簡易にチェックすることができ「簡易診断システム」を運営する。

(6) 公共職業安定所とセンターとの連携強化

公共職業安定所とセンターは、日常的な情報共有や業務上の協力を行うこととする。例えば、公共職業安定所が事業主からの相談により把握したセンターの支援を望む事業所に関する情報や介護分野における最新の求職・求人動向に関する情報等についてセンターに情報提供を行うことや、公共職業安定所が事業所訪問をする際にセンターが同行すること等により、両者の一層の連携強化を図る。

(7) 助成金、制度等についての情報発信

厚生労働省及びセンターは、助成金等の各種制度の内容やセンターの事業等に関する情報について、事業所訪問の機会等も利用しながら、事業主や労働者に対して更に幅広く周知する。

(8) 法定労働条件の確保

厚生労働省は、労働基準関係法令の周知徹底、監督指導、集団指導等により、法定労働条件の確保・改善対策を推進する。具体的には、都道府県労働局等が、地方公共団体主催の説明会を利用して労働基準関係法令に関する説明を行うなど、地方公共団体の介護担当部局と都道府県労働局等との連携を促進する。

新たに起業した事業場等においては、労務管理や安全衛生に係る基本的な知識や理解の不足

が懸念されることから、厚生労働省は、長時間労働の抑制や安全衛生管理体制の確立など適正な職場環境が形成されるよう、セミナーの開催や専門家による普及指導を行う。

(9) 腰痛予防対策

介護業務においては、労働者の腰痛の多発が問題となっており、腰に負担の少ない介護介助法などを定着させ、腰痛を減少させる必要がある。厚生労働省は、介護作業での腰痛予防のための作業管理（自動化又は省力化）、作業環境管理（照明等）、健康管理（腰痛健診、腰痛予防体操等）、労働衛生教育等について周知啓発を行う。また、社会福祉施設を対象とする腰痛予防対策講習会を開催する。

(10) 介護サービス情報の公表

厚生労働省は、介護サービスの利用者が介護サービス又は事業所若しくは施設について比較し、検討した上で適切に選択することができるよう、ホームページにおいて、事業所の入・退職者数、介護労働者の資質向上に向けた取組（研修計画）等の状況を明らかにした「介護サービス情報公表システム」を公開し、その運営を行う。

(11) 介護ロボットの開発支援

厚生労働省は、介護労働者の身体的負担を軽減するため介護ロボットの開発支援を行い、介護ロボットの普及促進を図る。

(12) 地域医療介護総合確保基金の活用による労働環境の改善

都道府県は、消費税増収分を活用した基金（地域医療介護総合確保基金）を活用し、介護労働者等の労働環境の改善に資する事業を行う。

(13) 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

妊娠・出産、育児休業等を理由とする、解雇、退職の強要、降格、減給などの不利益な取扱いとは、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（昭和47年法律第113号）、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）で禁止されており、厚生労働省は、労働者や事業主からの相談を受け付け、適切な雇用管理がなされるよう事業主への指導等を行う。

(14) 仕事と家庭の両立支援

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第12条に基づき、常時雇用する労働者の数が100人を超える事業主は、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。）の策定、公表、職員への周知等を行う。厚生労働大臣は、事業主が一般事業主行動計画に定めた目標を達成する等一定の要件を満たした場合、当該事業主からの申請を受けて「子育てサポート企業」として認定し、「くるみんマーク」を付与する。なお、平成27年4月1日から、従前の認定基準よりも高い水準の両立支援の取組を行っ

ている事業主に付与される新たな認定制度（プラチナくるみん認定制度）が施行される。

2 職業能力の開発及び向上

介護労働者がその能力を発揮して働くことができ、かつ事業主がスキルの高い介護労働者を十分に確保できるようにしていくために、事業主の行う雇用管理の改善のための取組を支援していくことと併せて介護労働者の能力の開発及び向上を図る。

(1) センター等による介護労働者の能力開発

介護に携わる人材の専門性の確立、個々人のキャリア形成及び離転職者等の早期再就職の促進を図るため、効率的かつ効果的に介護労働者の能力開発及びその支援を行う必要がある。

このため、センターは、介護労働者のスキルアップ研修、個別事業所のニーズに応じたオーダーメイドの研修、医療的ケア等より専門的な研修等を幅広く実施するとともに、介護労働者になろうとする、主に他産業の離職者を対象に必要な知識及び技能を習得させるため、実務者研修の内容に、再就職又は現場定着に資する現場実習・講習カリキュラム等を組み合わせた介護労働講習を行う。

また、厚生労働省は、民間教育訓練機関等を活用し、離転職者等の安定的な雇用の実現に向けて、介護分野における人材需要に対応した効果的な公的職業訓練を推進する。例えば、座学と企業等における実習を組み合わせた実践的な職業訓練や地方公共団体の福祉施策と連

携した職業訓練を実施する。

(2) 能力開発に関する相談援助

センターは、介護事業者又は介護労働者を対象に、キャリア形成に関する相談援助や研修計画の作成支援等、能力開発のための相談援助を行う。また、介護事業所等の教育担当者及び管理者を対象とした能力開発啓発セミナー等を開催する。

(3) 能力開発・キャリアアップを支援する助成金等の活用促進

厚生労働省は、介護労働者の能力開発を支援するため、次に掲げる雇用関係助成金等の活用促進を図る。

- ・ キャリア形成を効果的に促進するための訓練経費等の一部を助成する助成金
- ・ 非正規雇用労働者の事業所内でのキャリアアップを促進するため、正規雇用等への転換又は直接雇用、人材育成、処遇改善等への取組に対する助成金
- ・ 雇用保険を受給できない求職者に対する訓練受講の機会の確保や、一定の場合に訓練期間中に支給する給付金

(4) 教育訓練講座の指定

厚生労働省は、介護労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、介護労働者が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、費用の一部に相当

する額を支給する。

(5) ジョブ・カード制度を活用した能力開発

フリーター等これまで職業能力形成機会に恵まれなかった者や介護労働者を含む非正規雇用の労働者に対して、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、安定的な雇用への移行を促進する。

なお、ジョブ・カード制度は、平成27年度中に見直しを行うこととしており、見直し後も新制度を活用した職業能力の向上を図る。

第5 その他介護労働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
厚生労働省及び関係機関等は、介護労働の人材確保や福祉の増進を図るため、次に掲げる施策を講じる。

1 人材確保

公共職業安定所は、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、求人者に対する求人充足に向けた助言、指導等を行う。特に、主要な公共職業安定所に設置した「福祉人材コーナー」においては、福祉分野の人材確保に特化した専門的な対応、特に就職面接会、職場見学会等を行い、マッチング機会の提供を行う。また、事業所訪問等による求人条件見直し等、求人充足のための支援を行う。

そのほか、新たに、求職者が介護サービス又は事業所若しくは施設について比較し、検討した上で就職先を適切に選択するための一つの情報として、求人者の協力の下、詳細な情報（事業所の経営理念や入職後の標準的なキャリアパス、当該事業所の労働者の声等）を収集し、近隣の賃金水準等の最新情報とともに求職者に対し提供する。

都道府県福祉人材センターは、地域における広域的な介護人材確保のための中核的な役割を担うため、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細かな職場紹介、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、その機能の更なる充実を図る。

介護職場の魅力を宣伝するため、都道府県福祉人材センター、地方公共団体、センター等による「介護の日」関連の行事の実施や、全国の公共職業安定所による「介護就職デー」における就職面接会等の取組を行う。

2 処遇の改善

介護職員の処遇を含む労働条件については、本来、労使間において自律的に決定すべきものであるが、他方、介護人材の安定的確保及び資質の向上を図るためには、給与水準の向上を含めた処遇改善が確実かつ継続的に講じられることが必要である。

介護人材の確保のため、資質向上や雇用管理改善の取組を通じて介護職員の社会的・経済的評価

が高まっていくという好循環を生み出して安定的な処遇改善につなげていくことが重要であり、平成27年度介護報酬改定においては、消費税増収分を活用して、介護職員1人当たり月額1.2万円相当の介護職員処遇改善加算の拡充に充てるため1.65%の改定率を確保する。

介護職員処遇改善加算については、現行の加算の仕組みは維持しつつ、更なる資質向上や雇用管理改善の取組を進める事業所を対象として更なる上乗せ評価を行う。

3 経済連携協定等に基づく外国人介護福祉士候補者等の適正な雇用管理

経済連携協定又は交換公文に基づいて受け入れる外国人介護福祉士候補者について、介護福祉士の資格の取得に必要な知識及び技術の修得に向け、受入れ機関における十分な研修体制の構築を支援するとともに、外国人介護福祉士候補者及び外国人介護福祉士について、それらの者と同様の業務に従事する日本人職員との均衡待遇を確保するなど、適正な雇用管理の確保を図る。

4 介護労働懇談会の活用

センターは、各都道府県において行政機関、介護関係団体その他の関係機関等の地域の介護労働の関係者が一同に集う「介護労働懇談会」を定期的に開催して、相互の施策、事業に対する理解の促進、情報交換・共有、地域の実情に応じた課題を議論し、その解決方策を探る。

5 労働実態把握

センターは、雇用管理改善等の基礎資料を得るため、介護労働者の雇用実態や労働環境をきめ細

かに調査及び分析をした介護労働実態調査を毎年継続的に実施する。

6 シルバー人材センターの活用

シルバー人材センターが介護施設等から介護補助業務（清掃、調理、配膳、送迎等）を受託することは、介護労働者が介護業務に専念できる環境づくりに寄与することから、厚生労働省は、シルバー人材センターによる介護補助業務の取組を支援する。

7 健康の保持・増進

各都道府県に設置された産業保健総合支援センター及びその地域窓口は、労働者のメンタルヘルスに関する総合的な相談対応、事業者におけるメンタルヘルス対策の導入や拡充に関する専門家による事業所訪問、管理監督者向けのメンタルヘルス対策研修を行う。

厚生労働省は、事業者に雇用される労働者以外の従事者に対する労災保険への特別加入制度の周知や健康診査の受診の促進を図る。