

令和元年度  
第1回  
東京都介護人材総合対策検討委員会

日時：令和元年6月25日（火曜日）午前10時から正午まで  
場所：都庁第一本庁舎 25階 108会議室

- 1 開会
- 2 委員紹介
- 3 議事
  - (1) 委員長選出
  - (2) 介護人材をめぐる動向について
  - (3) 第7期東京都高齢者保健福祉計画について
  - (4) 2019年度における介護人材対策の取組について
  - (5) 東京都介護人材総合対策検討委員会について
- 4 閉会

【配布資料】

- |       |                                |
|-------|--------------------------------|
| 資料1   | 東京都介護人材総合対策検討委員会 委員名簿          |
| 資料2   | 東京都介護人材総合対策検討委員会 設置要綱          |
| 資料3-1 | 第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について    |
| 資料3-2 | 総合的な介護人材確保対策（主な取組）             |
| 資料3-3 | 地域医療介護総合確保基金を活用した介護従事者の確保      |
| 資料3-4 | 外国人介護人材受入れの仕組み                 |
| 資料3-5 | 2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現 |
| 資料4   | 第7期東京都高齢者保健福祉計画（概要版）           |
| 資料5-1 | 2019年度における介護人材対策の取組について        |
| 資料5-2 | 都における福祉人材対策の主な取組（生活福祉部関連）      |
| 資料6   | 東京都介護人材総合対策検討委員会について           |

<出席委員>

菅野 雅子 フォスターリンク株式会社 組織人材開発コンサルタント  
和気 康太 明治学院大学社会学部社会福祉学科 教授  
佐藤 智洋 葛飾区福祉部 介護保険課長  
白井 貴幸 立川市福祉保健部 介護保険課長  
小林 泰代 檜原村 福祉けんこう課長  
内田 千恵子 公益社団法人東京都介護福祉士会 常務理事兼事務局長  
大久保 孝彦 社会福祉法人東京都社会福祉協議会東京都介護保険居宅事業者連絡会  
運営委員長  
坂田 祐一 株式会社リクルートキャリア HELPMAN JAPAN 事業推進ユニット長  
田中 雅英 社会福祉法人東京都社会福祉協議会東京都高齢者福祉施設協議会  
副会長  
鶴岡 邦篤 公益財団法人介護労働安定センター東京支部 支部長

<欠席委員>

福田 隆士 株式会社日本総合研究所高齢社会イノベーショングループ シニアマネ  
ージャー

<出席幹事>

村田 由佳 東京都福祉保健局高齢社会対策部長  
畑中 和夫 東京都福祉保健局生活福祉部福祉人材対策担当課長  
石塚 宣 東京都福祉保健局高齢社会対策部介護保険課長

○石塚課長 一応、時間前ではありますけども、皆様おそろいになりましたので、ただ今から令和元年度第1回東京都介護人材総合対策検討委員会を開催いたします。

委員の皆様方には、御多忙中にもかかわらず御出席をいただきまして、ありがとうございます。

本委員会の事務局を務めます福祉保健局高齢社会対策部介護保険課長の石塚でございます。委員長が選任されるまでの間、進行を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

本委員会は、原則公開とさせていただきます。そのため、庁内関係者のほかに一般の傍聴者の方もおられます。また、配付資料及び議事録も後日ホームページで公開させていただきますので、あらかじめ御了承ください。

それでは、委員の紹介をさせていただきます。お手元の資料1の委員名簿を御覧ください。

お時間の都合もありますので、事務局より所属とお名前のみ御紹介させていただきます。

フォスターリンク株式会社組織人材開発コンサルタント、菅野雅子委員。

○菅野委員 よろしくをお願いいたします。

○石塚課長 明治学院大学社会学部社会福祉学科教授、和気康太委員。

○和気委員 どうぞよろしくお願いいたします。

○石塚課長 葛飾区福祉部介護保険課長、佐藤智洋委員。

○佐藤委員 佐藤でございます。よろしくお願いいたします。

○石塚課長 立川市福祉保健部介護保険課長、白井貴幸委員。

○白井委員 どうぞよろしくお願い致します。

○石塚課長 檜原村福祉けんこう課長、小林泰代委員。

○小林委員 よろしくをお願いいたします。

○石塚課長 公益社団法人東京都介護福祉士会常務理事兼事務局長、内田千恵子委員。

○内田委員 内田と申します。よろしくお願いいたします。

○石塚課長 社会福祉法人東京都社会福祉協議会、東京都介護保険居宅事業者連絡会運営委員長、大久保孝彦委員。

○大久保委員 大久保でございます。よろしくお願い致します。

○石塚課長 株式会社リクルートキャリア、HELPMAN JAPAN事業推進ユニット長、坂田祐一委員。

○坂田委員 よろしく致します。

○石塚課長 社会福祉法人東京都社会福祉協議会、東京都高齢者福祉施設協議会副会長、田中雅英委員。

○田中委員 田中です。よろしくお願い致します。

○石塚課長 公益財団法人介護労働安定センター東京支部支部長、鶴岡邦篤委員。

○鶴岡委員 鶴岡でございます。よろしくどうぞお願いします。

○石塚課長 次のお名前の株式会社日本総合研究所の福田隆士委員は、本日欠席となっております。

続きまして、本日の配付資料でございますが、議事次第に配布資料の一覧がございます。資料1から資料6までございます。不足等ありましたら、議事の途中でも結構ですので、事務局にお申しつけください。

それでは、開会に当たり、高齢社会対策部長、村田よりごあいさつを申し上げます。

○村田部長 おはようございます。高齢社会対策部長の村田由佳でございます。

本日は第1回の介護人材総合対策検討委員会となりますので、開会に当たりまして一言ごあいさつをさせていただきます。

委員の皆様方におかれましては、大変御多忙の中、本委員会の委員に御就任くださり、また御参集いただきまして、まことにありがとうございます。

さて、来る令和7年度、2025年には団塊の世代の方全て後期高齢者となるとともに、高齢者人口が320万人を超えまして、令和12年、2030年には、都民の四人に一人が高齢者になると推計をされております。

一方、都内におけます介護関連職種の有効求人倍率でございますが、これは全産業を大きく上回る水準で推移をしております、人手不足が深刻化しておりますところでございます。令和7年度、2025年には約3万5,000人の介護職員の不足が見込まれると。これは第7期の高齢者保健福祉計画の中での推計でございます。こうした状況を踏まえまして、東京都では、昨年3月に策定をいたしました第7期東京都高齢者保健福祉計画の中で、介護人材対策の推進を重点分野として位置づけておりまして、介護人材の確保・定着・育成に向けまして、さまざまな対策を総合的に進めておるところでございます。

また、区市町村の皆様方が地域の特色を踏まえて取り組む介護人材対策への支援を行うことによりまして、地域社会を支える介護人材の確保・定着・育成を進めておるところでもございます。

本委員会では、都として初めて実施をいたします都内介護人材状況調査による地域ごとの分析結果を踏まえまして、第8期の計画に向けまして、より効果的な介護人材対策の取り組みを検討することを目的としてございます。

ぜひ、忌憚のない御意見を頂戴できればと存じます。どうぞよろしく願いいたします。

○石塚課長 では、次に本委員会の委員長を選任に移らせていただきます。

資料2の委員会設置要綱を御覧ください。

要綱第5条の規定により、委員長は委員の互選により定めることとなっております。

まず委員長ですが、どなたか立候補される方はいらっしゃいますでしょうか。

いらっしゃらなければ、事務局としましては、昨日も開催されました高齢者保健福祉施策推進委員会での委員長、また第7期高齢者保健福祉計画策定に向けた委員会の副委

員長を務められ、都の高齢者施策に精通していらっしゃる明治学院大学教授の和気委員を委員長として御推薦したいと思いますが、いかがでしょうか。

(異議なし)

○石塚課長 ありがとうございます。

それでは、異議がないということでございますので、和気委員に委員長として就任していただきます。

委員長におかれましては、委員長席へ移動をお願いいたします。

それでは、早速でございますが、和気委員長、一言ごあいさつと今後の議事進行について一言いただければと思います。

○和気委員長 ただいま委員長に御推薦をいただきました、和気と申します。

東京都の高齢社会対策については、ちょうど介護保険事業計画と総合計画と支援計画と、高齢者保健福祉の支援計画の第3期ぐらいから関わらせていただいて、今日に至っています。当初は、人材対策というのは、必ずしもプライオリティが高いわけではなくて、いかにしてサービスを展開するかと、地域で展開するかということが主眼であったというふうに思っています。

それから、よく言うんですけれども、3期のころの計画書というのは非常に薄くて、文字どおり高齢社会対策部だけで作っていたというような時代でした。しかしながら、非常に高齢社会対策そのものが広くなり、国も地域包括ケアシステムというような考え方も出てきて、そして本当に幅広く多様なセクションが関わるようになってきたということになって、6期、7期ぐらいから非常に計画書も厚くなり、なおかつ、その人材対策というのも、非常に重要なテーマになってきたということがありました。

そのことも踏まえて、なおかつ、正直に申し上げると、これほど深刻に介護の人材の不足の問題が政策的な課題になるとは、当初のころは余り考えていませんでした。東京の場合は、特に若い人たちが集まってくるというようなこともあって、大丈夫じゃないかなというような感じだったんですけど、ちょっと見込みが甘かったです。こういうことで、需要に対して供給が追いつかないというようなことが懸念されるようになって、こういう委員会がつくられるようになったから、恐らく次につくられる第8期の計画は、間違いなくこの介護人材の対策というのをどうするかということが、計画の目玉になるだろうというふうに思っています。その意味で言いますと、こういう委員会を立ち上げて、そして8期の計画に向けて検討を重ねていって、より有効な対策というのを考えていくということは非常に意味のあるものかなというふうに思いまして、この委員、また委員長を引き受けさせていただいたということになります。

長くなって恐縮なんですけど、介護福祉士といいますか、介護の専門職をつくったというのは、多分世界で日本が初めてだと思うんですね。25年以上前、もう30年近く前になりますが、東京で非常に大きな世界的なソーシャルワーカーの国際大会が、1986年だったと思います。今の上皇をお招きして、京王プラザホテルで、当時中曽根首

相でしたけれども、全世界から数千人の人が集まった。そのときに、日本には社会福祉の本格的な専門職がなかった、専門職の資格がなかったということで、社会福祉士という資格ができ、10年後に精神保健福祉士ができました。画期的だったのは、社会福祉士と一緒に介護福祉士という法律をつくって、介護の専門家、介護職というのを専門職にしたということで、世界からも注目されたのを、よく今でも記憶しております。そういう意味で言いますと、介護というのは誰でもできる仕事ではなくて、専門職の人がきちっと仕事としてするということが大事。それはやっぱり尊厳のある仕事だということを、社会全体で、改めて再認識する必要があるのかなというふうに思っています。せっかく世界に先駆けてそういう法律をつくったわけですから、その趣旨を生かして、これからより高齢化が進んでいきますので、介護人材対策というのは総合的に進めていくということが必要かなというふうに思っています。

ちょっと長くなりましたけれども、大学で社会福祉の専門職の養成に関わっていると、つい熱くなって、話が長くなって申しわけないんですけども、ぜひいろいろ忌憚のない御意見をいただければと思っています。委員長の役割は、それをファシリテートするということだと思いますので、どうぞ御自由にいろいろ御意見を寄せていただければと思います。

以上です。

○石塚課長 では、委員長、議事の進行をお願いします。

○和気委員長 では、（すみません。）今、私のほうからあいさつが終わりましたので、これから議事のほうに入らせていただきたいと思います。お手元の議事次第の議事2ですね。介護人材をめぐる動向について。それから議事3、第7期東京都高齢者保健福祉計画について。それから、議事4、2019年度における介護人材対策の取組についてということで、2から4まで、まとめて説明していただければと思います。

では、事務局のほうよろしく願いいたします。

○石塚課長 本日の本題である議事（5）のこの委員会についての議題に入る前に、その前提として介護人材をめぐる動向、都の取り組み等について、まず御説明をさせていただきます。資料3を御覧ください。資料3-1から5が、主に国の資料を使いまして、介護人材の動向について御説明をいたします。既に御覧になっている資料もあるかと思いますが、おさらいをさせていただきます。

3-1は、介護人材の全国の需給数を積み上げたものでございます。白丸の二つ目にありますとおり、2025年度末までに約55万人の確保が必要であると、下の図の三角形の右側に書かれているとおりでございます。後ほど説明しますが、ここの55万人の東京都に当る数字は、3万5,000人ということでございます。

上の箱の白丸の三つ目でございます。国においては、これに対して①から⑤の、処遇改善、多様な人材の確保・育成、離職防止・定着促進・生産性向上、④として介護職の魅力向上、⑤として外国人材の受入環境整備などに取り組むとされております。

おめくりをいただきまして、その1から5の主な取組を整理したものが資料の3-2でございます。五つの柱が左に並んでおりまして、その右側にこれまでの主な対策と今後の講じる主な対策というふうに整理されている表でございます。

「介護職員の処遇改善」についていえば、これまで数次にわたり改善がされてきましたけども、右側でございます今年の10月に、さらに消費税率引き上げに伴って処遇改善がされるという予定になってございます。

その次の「多様な人材の確保・育成」に関しては、これまでの取組に加え、今、国が進めておりますのは、中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修を実施すると。それを受けた方のマッチングまで一体的に支援するというようにされております。

その次の生産性向上等でございますが、これは、この分野も国が最近力を入れて研究しているところでございます。今後の取組としては、介護ロボットの導入支援や生産性向上のガイドラインの作成など、生産性向上に努めていくということとされております。

魅力の向上は、少し飛ばしまして、次の「外国人材の受入れ環境整備」でございます。これは、別途資料を用意しておりますので、後ほど御説明をさせていただきます。

資料3-3を御覧ください。先ほどの方針を踏まえまして、国のほうは、御存じのとおり、地域医療介護総合確保基金というものを設けております。この三つの柱、「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」ということで、多様なメニューが掲げられております。都においても、この基金を活用してさまざまな対策を、後ほど説明しますけども、取り組んでいるほか、この基金を使って区市町村に取り組みを進めてもらうための、補助金をつくっているところでございます。後ほど御説明をいたします。

次に、資料3-4を御覧ください。外国人介護人材受入れの仕組みについてでございます。本委員会でのテーマの一つにもなるかもしれませんので、少し詳しく説明をさせていただきます。

今、外国人を受け入れる仕組みとしては、上に掲げてある四つございます。古い順からいって、左側のEPA、これはその下に制度の趣旨がございます。これは、二国間の経済連携の強化ということで、インドネシア・フィリピン・ベトナムとそれぞれ協定を結んでいると。で、その下の流れでございますが、介護福祉士候補者として入国後は、2年または3年以上、介護施設等で就労に取り組んだ後、あるいは学校で学んだ後、試験を受けて、資格を取得すれば在留期間更新の回数の制限のない在留資格が得られるというものでございます。

次にその右側、在留資格「介護」でございますが、これは制度の趣旨としては専門的・技術的分野の外国人の受入れでございます。養成施設ルートでいえば、留学生として入国して、2年以上、養成施設で学んだ後、やはり試験を受けて合格すれば在留資格が得られるということはEPAと同様でございます。

その右側、技能実習でございます。これは、目的としては本国への技能移転が目的だ

ということになっております。受入れの流れですが、実習実施者の下で最大5年間実施をするという制度でございます。その間に各段階で3回技能評価試験を受けるということになっております。これは、本国への技能移転が目的ですので、その5年修了後は帰国するということになってございます。

それから一番右側、特定技能がこの4月から始まりました。これは、制度の趣旨は、今までと違って、明確に人手不足対応だということがうたわれております。最近、報道にもなっているとおり、まず技能水準・日本語能力水準を試験等で確認して入国するというので、最近フィリピンでその試験が行われたという報道があったところです。入国後はやはり5年間、介護施設等で就労するわけですが、これは5年修了後は帰国することとなっておりますが、右側に矢印が伸びているとおり、在留資格「介護」のほうに矢印が伸びて、国家試験を受けられると、受ければ在留資格が得られるということになってございます。

最近の報道等によると、一番左側のEPAで試験が受からなかった場合も、一定の条件のもと、一番右側の特定技能にいけるというようなことがありますけれども、そういうこともあって、本来の制度趣旨というのはそれぞれ四つの制度で違うはずなんですけれども、一番右側の特定技能に引っ張られる形で、その趣旨が少しうやむやになりつつあるのかなというふうには思います。

次に、資料3-5でございます。これまで、国も都も2025年を目指すと、乗り切るといいますか、団塊の世代が後期高齢者になる2025年をどう対策するかということに取り組んできたわけですが、そのめどがついたこの次、国のほうは2040年を展望するというので、今いろいろな議論がされているところです。それを御紹介いたします。

2040年を展望すると、高齢者人口の伸びは落ちつき、現役世代（担い手）が急減するというので、「より少ない人手でも回る医療・福祉の現場を実現」することが必要だということとされております。そのため、①から④の取り組みを進めるということで、多様な就労・社会参加、また健康寿命の延伸、医療・福祉サービス改革、それから給付と負担の見直しによる社会保障の持続可能性の確保と、この四つに取り組むこととされておりますけれども、本委員会の介護人材に関することとしては、三つ目の医療・福祉サービス改革についてが、本委員会の議題とも関連すると思います。

裏面を御覧ください。その医療・福祉サービス改革プランの概要でございます。国は、以下四つの改革を通じて、医療・福祉サービス改革による生産性の向上を図る。より具体的に数値目標として5%以上の生産性向上を図るとしております。

その四つの取り組みとは、まず一つ目として、ロボット・AI・ICT等ということで、この箱の中のダイアの三つ目に介護分野で①業務仕分け、②元気高齢者、③ロボット・センサー・ICT、④イメージ改善を行うパイロット事業を実施するということとされております。



また、その下2番目のタスクシフティング等々ですけれども、ここでは介護分野としては、介護助手等としてシニア層を活かす方策を講じるんだということとされております。

右上にいきまして、組織マネジメント改革では、ダイアの一つ目、生産性向上ガイドラインを作成・普及・改善していくということと、あとダイアの三つ目、文書量削減に向けた取組、報酬改定対応コストの削減ということがうたわれております。

また、その下四つ目でございますけれども、社会福祉法人に関していえば、ダイアの三つ目、事業の協働化等の促進方策等について検討会を設置するということがされております。

以上、資料3は、国の動向でございました。

次に、資料4を用いまして、東京都の第7期高齢者保健福祉計画について、ごく簡単に御説明をさせていただきます。

資料4の1枚目でございますけれども、左側に計画の概要として、皆さん御存じのとおり、この計画は3か年の計画でありますけれども、先ほど来申し上げておりますとおり、団塊の世代が75歳以上となる37年、令和7年度を見据えた計画となっております、さまざまな数値目標、また人材の需給見込みも、この令和7年度を見据えているということになっております。

右側に重点分野が七つありますけれども、そのうちの四つ目に介護人材対策の推進ということ掲げてございます。

その次の、裏面の、3ページから4ページにわたる部分を御覧ください。既に御案内の部分も多いかと思っておりますけれども、今後の東京都の介護保険を取り巻く状況を簡単に御説明いたします。

左上は、高齢者人口の推移でございますけれども、このグラフのうち、折れ線グラフの黒い丸の実線のところが東京都の高齢化率の推移でございます。その上にある点線が国なんですけれども、32年から37年にかけて、国が着実に伸びているのに対しまして、都は32年から37年やや横ばいぎみに推移します。これは、若年人口が増える、流入するということによって、高齢化率自体はここで一旦落ちつくように見えるんですけれども、棒グラフの上のほうを御覧ください。棒グラフは上から後期高齢者の数、前期高齢者の数ということになっておりまして、平成32年に後期高齢者が169万人となって、前期高齢者を上回ると。さらに、37年には、その後期高齢者が一気に191万人に伸びるということで、このボリュームが、絶対数が増えるということが大きなインパクトだというふうに捉えております。

また、左下、その中でも、東京は高齢者単独世帯、夫婦のみ世帯が多いということが特徴でございます。

また、右上、認知症高齢者の状況ですが、平成28年から10年間で、認知症高齢者の推計は約1.4倍に増えるということが見込まれております。

また、その下、右下の箱ですけれども、要介護の認定率がこの棒グラフですけれども、こ

これは着実にというか、増えるわけですが、その下の表、左側は前期高齢者と後期高齢者で要介護認定率がどう変わるかということで、御案内のとおり、前期高齢者の認定率は4.7%なのですが、後期高齢者になると一気に7倍に増える、32.2%になる。また、右側の表は、要介護4、5の人の間に後期高齢者がどれだけ占めるかということで9割を占める、88.5%を占めるということで、要するにこれから非常に介護ニーズが多くなっていくということが見込まれ、それに対応するための人材も必要になってくるというふうに捉えております。

少し飛びまして、2枚めくりまして、重点分野4、ページ数でいうと右下12ページの介護人材対策の推進を御覧ください。

左上に介護人材の需給推計を載せてございます。先ほど来申し上げているように、中位推計を用いて、平成37年度に3万5,000人不足するということを見込んでおります。白丸の三つ目にあるとおり、都としては、広域的な立場から区市町村が取り組む人材の確保及び資質の向上について積極的に支援するというのをこの計画では掲げてございます。

その下の箱でございます。その人材の確保・定着・育成に向けて、課題を分析しております。現状と課題のところですが、まず確保と定着については、「多様な人材の参入」、また「介護の仕事に対するイメージ」「介護の職場環境・介護職員のキャリアパス」と、この三つを課題だと捉えております。施策の方向は、後ほど具体的な事業で御説明をしたいと思っております。

また、右側、介護人材の育成のところでは、現状と課題として、白丸の一つ目から四つ目に、介護ニーズの複雑化・多様化、医療ケアが必要な高齢者が増えると、多様なサービス主体が連携して取り組まなければいけない。また、医療ニーズが増え、医療職との連携が必要になると。こうしたニーズの多様化・高度化を踏まえた育成が必要だというように認識をしております。これも、具体的な施策案について資料5-1で説明をいたします。

資料5-1を御覧ください。これは、今年度の、東京都の介護人材対策を「確保」「育成」「定着」の観点に分けて、見取り図にしたものでございます。あわせて全てにまたがる施策として、下のほうに「外国人材の受入れ環境整備」というものがございます。今年度、新しく取り組むものでございます。このうち、拡充、新規にマークがついておりますが、それらを中心に次のページ以降でより詳しく御説明をいたします。

おめくりいただきまして、2ページを御覧ください。

まず確保対策のうち、多様な人材の参入促進ということで、介護人材確保対策事業というのを、これは従前より長く取り組んでいる事業でございます。職場体験と資格取得支援、それからそれを受けた方への就業促進と、この三つを一体として一貫して支援するという事業でございますが、これは、②、③の資格取得支援に、これまでは介護初任者研修等ということであったわけですが、これに生活援助従事者研修を追加す

ることとしております。

それから、少し飛ばしまして、区市町村への取組支援でございます。区市町村介護人材緊急確保対策事業というのを、これを平成30年度から取り組んでおります。後ほど説明しますけども、区市町村が行う地域の特色を踏まえた介護人材対策が必要だということで、例えば介護事業者が業務改善等を図るための事業協働化への支援、あるいは先ほど国の資料にもありましたけども、入門的研修を実施し、修了者に対して介護施設等とのマッチングを支援するというようなメニューを用意して、それらに取り組む区市町村を支援しているものでございます。

おめくりをいただきまして、4ページを御覧ください。四角の二つ目以降でございます。次世代介護機器、ICT等の言葉が並んで似たようなタイトルではありますけども、先ほどの国の資料にもありました介護業務の効率化、生産性向上ということにも東京都事業として取り組んでおります。四角の二つ目の、次世代介護機器は、これはより先進的といいますか、ロボットとかの先進的な機器を取り込んで介護環境を改善するという、導入経費の一部を補助するものでございます。今年度から、機器の効果的な活用に向けた研修もあわせて行うこととしております。

次に、ICT機器の活用による介護事業所の負担軽減支援事業は、これは訪問介護事業者に対して、ICT機器の導入の経費を支援するものでございますけれども、こちらもうやはり、どう使ったらいいのか自体がわからないという声を受けまして、コンサルタント経費の一部を今年度から補助するようになっております。

それから、介護保険施設等におけるICT活用促進事業ということで、これは今年度新規事業でございます。特養等において、大規模にセンサーであるとか、ICT機器を整備する場合、その導入経費の一部を補助するというものでございます。

次のページにお移りいただきまして、5ページでございます。外国人介護従事者受入れ環境整備事業というものに、今年度新たに取り組みます。ただ、これは、外国からいらっしゃる方、そのものを増やそうということではありませんで、こちらに書いてありますとおり、受け入れる施設が先ほど申し上げたように非常に制度が複雑になっておりまして、受け入れるに当たっては、さまざまな困難があると聞いておりますので、円滑にそうした人材が介護業務に従事できるように施設を支援するんだという考え方でございます。

三つの柱になっておりまして、①として、受入れセミナーとして、これは介護事業者の経営者をターゲットに必要なノウハウ等を付与しようというものでございます。

②として、こちら指導担当者向けに実際の指導のポイント等を学んでいただくという研修でございます。

それから、③として、先ほどの留学生を受け入れる場合に、その留学生に対して奨学金を給付する場合があります。それらの費用の一部を補助するというものでございます。

このセミナーと研修は、今委員会を立ち上げておりました、どのようなカリキュラムがよろしいのかということをお委員が議論しておりました、それが整い次第、カリキュラムが整い次第、そのセミナーと研修を実施しようとしております。

それから、最後のページでございます。6ページです。少し方向が違うといいますが、御案内したいのは、介護職員の安心・安全確保に向けた職場環境の改善支援事業としてです。これは、昨年の途中に介護現場における利用者からのハラスメントということが報道されたことがありました。そこで、国のほうも、それらの実態調査とマニュアルの整理ということをおされておりました、そうしたことを正しく事業者にお伝えする必要があるだろうというふうに思っております。まずは①として、説明会を開催すること。②として、そうした対策に関するパンフレットを作成する予定としております。今年度、新規事業でございます。これもさまざまな国のマニュアル等の作成に携わった方等にお話を聞きながら、どのような説明会がよろしいのかということをお今、検討している最中でございます。

あわせて、下のほうに、継続としてこれまでもありました、社協さんのほうで設けております相談窓口のほうも周知していきたいと思っております。

最後に、資料5-2に生活福祉部関連の事業が一覧にまとまっております。生活福祉部は、福祉の基盤の部分をお所管しておりますので、高齢に限らず、福祉分野横断的な取り組み、また修学資金の貸し付け等の基本的な施策に取り組んでいるところでございます。御説明は省略をさせていただきます。

以上で、説明を終わります。

○和気委員長 どうもありがとうございました。

それでは、今資料の3、4、5と、使って御説明をいただきましたけれども、いかがでしょうか。何か御質問はございますでしょうか。

じゃあ、どうぞ、内田さん。

○内田委員 質問とかじゃなくても、私の介護職、あるいは介護について思っていることをちょっとお話しさせていただきたいんですが。やっぱり、介護人材が非常に不足してきてしまったというのは、私自身もこれほどとは、こういうことになるとはあまり思ったことがなくて、私が特別養護老人ホームにいたころは、やっぱり人を選ぶことができました。余り良くないから（採用選考から）落とすというようなことも十分できるような時代が、やはりだんだん介護保険導入後に変わってきてしまっているんですけれども。私も、その原因が幾つかあると思うんですが、もちろん介護保険導入後のさまざまな事業所ができてきて、やっぱり人材が散ってしまった。で、そのことによって、各事業所で人を育成できなくなってしまったというようなことがやっぱりあると思うんですね。それで、結局、非常に人を育てることができるような、そういう人材が各施設なり事業所なりにいなくなってしまったがために、今度は新たに入ってきた方が十分に教えてもらえないというようなことだったり、あるいは教えてもらえないからその仕事がちょっ

と恐ろしいといったようなそんな気持ちも抱いたりして、それで、去って行くといったようなことになっているのかなと。そこに加えて、国が当初、介護福祉士が、試験が始まったころの多分平成元年かな、元年ごろだったと思いますけど、その後の何年かは、かなりちゃんとした介護福祉士が生まれていたように思うんですが、その後どんどん、簡単になってきたというのかで、やっぱりその受験資格もかなり幅が広がってしまって、誰でも何かちょっと介護と言えるようなものを行ったことがあったら、もう受験できますといったようなことになってきたときに、余りにも高齢者なり障害者なりに対してのケアの経験がないがために、実際に現場に今度行ったときに何のお役にも立たないといったような、そういうそのレベルの介護福祉士が、本当につくられてしまったといったようなこともやっぱりあるのかなと。

で、その後やっぱり人材が非常に少なくなったから介護はとっても、簡単で誰にでもできますみたいな、そういうイメージというのを何とか出そうとしている。こういうイケメンがやっていますとか。でもそういうことだけで、介護を若い方達に売り込もうとすると、全然もう来ないと思うんですよね。やっぱり介護は、人の命を預かるし、人のその生活を支えるんだから難しいんだというところを、まずは言って、それからやっぱり人を育てていくというようなことがあるべきだったんじゃないかと思うんですけど、そこを何か、ちょっと間違えてしまったかなという気がするんですよね。

で、今後のことでいくと、やっぱり、中核人材みたいな人を育てないと、新しく入ってきた人が育たないと思いますので、中核人材を何とかするということが大事なのかなと。そうすると、事業所だけでやれるかというところ、そんなことはないから、東京都とか、そういうところでかなり研修をやっていただくということが必要で、その研修も、すみません、言葉が今浮かばないんですが、やっぱり上っ面の介護技術とか、何か介護知識みたいなものじゃなくて、もうちょっと踏み込んだ知識が統合されるような、そういうものを、研修をやっていっていただくといいのかなというように、そんな気がしております。

○和気委員長 どうもありがとうございます。

もう何か、取りまとめの御意見いただいちゃったような感じがするんですけども、いや、そうだと思います。あれですよね、一つは研修の最後のところでおっしゃったようなあり方みたいな、中核人材というのは、要するに中抜けになっちゃっているんですよね。何かちょっと、それが私も何か考えていて、ある一定の年代が入ってきて、ずっと、普通は育っていくんだけど、それがいなくなっちゃっているから、痩せ細っちゃって、中抜けの状態になっちゃっているから、その人たちが本当は技術伝承で教えていって、下が育っていくという、そういう循環ができなくなっちゃったということですよ。だから、それはあれですかね。やっぱり分散したから、事業所が。数多くなって。

○内田委員 多分、そうですね。介護って、何か知識とか技術とか、あるいは理論みたいなものを教わればできるかというところ、やっぱり相手は生きている人ですから、やっぱり

見て学ぶということをしごく、割合としては高いと思うんです、学習という中では。でも、それが見て学べないというか、そういうことになってきているし。それからあと、個室のユニット型というのが全く悪いわけじゃないんですけど、ただあの個室のユニット型って、本当に二人ぐらいしかいないから、そうすると、もう誰を見て学ぶのという話になってしまうので、あそこはもう相当に経験のある人が行かないと。あそこに新人を充ててしまうと、もうなかなか学べないという、追いまかれるだけというようなことにもなるかなと。今の個室はもう絶対に必要だと思いますけども、そういうのに今度対応した人の育て方とか、人員配置とかというのが考慮されているという、全然介護保険上では考慮されていないので、やっぱりつらいかなと思います。

○和気委員長 新しいそういうサービスの提供方式、ユニットケアというのに対応した対策というか、研修方法等々ですよ。そういう人の育て方とか、そういうことになりましかね。

○内田委員 そうですね。

○和気委員長 一対一だと煮詰まっちゃうというのを、時々大学でも聞くんですけどね、人数が少ないと。むしろ人数が多い方がいろんなことを学べるので、いいということ聞きますけどね。むしろバーンアウトする率が高くなるんじゃないかと。今、ちょっとそういうようなことを、何か思ったりもしました。ありがとうございます。

それでは、あとはいかがでしょうか。どうぞ、何か御質問ございましたら。

どうぞ、坂田さん。

○坂田委員 今、おっしゃっていただいた総論の中で、ちょっと僕らのほうで定着ですね。確保というのは入れるのと、就業人口をためていくっていう両輪ないとたまっていかないという仕組みなんですけど、やめていく人材のほとんどが、3年未満が60%を占めていて、介護労働安定センターさんが出しているやつでいうと、やめていく理由のほとんどは職場環境です。施策を国が打つところのほとんどのメインが、技術的な研修のところはバックアップ的にはメインになってきて、やめる理由のほとんどのマインドケアですね。どちらかという、さっき中核人材の育成とおっしゃっていましたが、3年以上滞留しないので中核人材はたまっていかない仕組みに人が群がって求人倍率が上がるという典型的なバージョンが介護でして、対産業的に見たときには、業界の中で人口がたまっていく仕組みもつくっていかないと、結局入れても入れても抜けて行きますという話と、人が弱っていますという話が両輪になってくると、実はこれはイメージアップにも起因してしまっていて。でするので結構外から見られているイメージが一番強烈なのが、人がやめそうだからという理由で行かないと。特に親御さん、新卒って、これありましたけども、親御さんとか反対する理由の1個がやめそうだからと。人がやめそうな業界に誰が息子さんとか、御子息を推薦するかみたいなイメージができ上がってしまっているとかということが、結構スクランブルに混合していますので、その辺の立ち位置を少しやっていきたいというふうなのが1個あると思いますと。

で、もう1個が人を入れて定着させたら、働き手を減らすという3番目の介護ロボットとかICTなんですけど、生産効率を上げて働き手そのものを五人必要なものを三人にするとか、三人必要なものを五人にするとか、二人でやれるものを一人でやれるとかという生産効率を高めていくという方向性にICとかロボットというのをかけ合わせて、そういう立ち位置で入れて、ためて、働き手を減らすと。この三つを多分両立していくという方向性で、恐らく何十万人という不足に立ち向かっていくという、そういう、実は構造自体を少しメインに。

これ、何を言いたいかということ、メッセージをどう伝えるかということなんですけども、それをおっしゃっていただいたとおり、事業者の方々にうまく伝えていかないと、なかなかこういう施策が浸透しないと。ほとんどの方々が、人が足りないということしかほとんど申し上げない中で、確保ということは、入れて、ためて、働き手を減らす、三つを同時にどうしていくかということを実施と絡めていくと、こういったものが活用されるんじゃないかというのを感じたというのが1点でございます。

○和気委員長 ありがとうございます。

じゃあ、とりあえずちょっと御意見として承ってということにして、あとはいかがでしょうか。

どうぞ。何かありましたら、菅野さんとかいかがですかね。

○菅野委員 質問は特にはないです。

○和気委員長 ないですか。よろしいでしょうか。

どうぞ、田中さん。

○田中委員 今、指摘された「確保し、定着して、効率化により人手を減らす」ことはとても大事だと思います。ただし、介護のマーケットが人手不足になった要因は、構造的なものだと思いますので、これを是正する必要があります。制度、政策による影響が大きいです。親も先生も勧めない職業というお話が出ましたけど、このレッテルが貼られるには理由があります。一時、高校の「現代社会」と中学の「公民」の教科書に「介護の仕事は重労働の割に給与が安い」と書かれていました。ところが、国は、介護報酬を抑制する方針を継続して表明しています。マスコミは、人手不足で大変な現場を取材しては放送しています。親も先生も、介護業界の将来性とか安定性がイメージできなくなっています。追い打ちをかけるように、介護福祉士の国家試験の義務化がありました。これも3年間、働けば受験できる要件にさらに450時間の研修を義務付けました。もちろん、それは質の向上には必要なことかもしれませんが、しかし、受験前のハードルを上げた結果、受験者は大幅に減りました。受験者が、平成28年の15万6千人から29年度は7万6千人に半減しました。次の年に450時間の研修を受けた人が戻ってくるかなと思ったら、戻って来ませんでした。まだ40%減ったままです。質の向上の前提は量の確保だと思うのですが、タイミングを間違えたのかなと思います。介護福祉士養成校の入学者も減っています。平成25年、定員に対する充足率が75%ぐらいでし

たが、平成29年だと50%を切っています。養成校にも人がないのです。福祉・介護人材の底辺がどんどん崩れてきています。国家試験の受験者は減り、養成校の定員割れが続いています。介護人材不足はやはり構造的な問題ではないでしょうか。

それから、私は東京都の特別な要因として、施設サービスの需給ギャップと介護職員の需給ギャップが同時に起こっていることがあると思います。自治体は待機者対策として、施設を建設し続けています。特別養護老人ホームだけに限らず、有料老人ホームも、サービス付き高齢者住宅もつくり続けています。これだけ人材確保が厳しいとなっても、つくり続けています。令和元年と2年には、特養だけでも3,500を超えるベッドが増えます。たとえば、世田谷区ではこれから半年ぐらいの間に402ベッド増えます。すぐ隣の調布市の180、目黒区の100ベッドを加えると700ほどになります。さらに、有料老人ホームとサービス付き高齢者住宅も増えます。半年の間に、合わせて1,000ぐらいのベッド数が増加すると、当然、人材不足は深刻化すると思います。つまり、施設サービスの需給ギャップと介護の働く人の需給ギャップ、両方が同時に起きていることが問題だと思います。

我々が魅力ある職場にするのだと思っても、限りがあります。都の対策の中には、他の道府県と比べると、とても充実している取り組みがいっぱい盛り込んであると思います。これをいかにしっかりとやっていくかが大事です。国に対しても、やはり指摘すべきことは指摘しなければいけないです。介護の仕事をやりがいがない職場にしているのは、介護報酬が低いということが大きいです。特に東京は。北海道、九州、四国などと比べて、東京23区にはたった9%しか地域加算が介護報酬に上乘せされていないのは不公平です。物価も、総務省の統計調査では4%ほど高いのですが、地方と物価は変わらないと国は主張しています。一番の問題は、家賃です。全国平均と比べると都内は倍です。何倍も違う地域がたくさんあります。ところが、国は家賃に関する地域格差は認めません。住居費は利用者に転嫁しているはずと言い続けています。デイサービス、駐車場の賃貸料、職員住宅の家賃などの地域格差を勘案してほしいと要望しているのですが取り合ってくれません。それからさまざまな委託料も同様です。国に対しては見直しを要望し続けてほしいと思います。

○和気委員長 ありがとうございます。

とりあえず議事進行としては、御質問をというふうに思っていたんですけど、もう皆さん、それぞれで熱い思いを全部語っていただいています。後半はですね、委員会の説明とそれから調査の説明になるので、ちょっと方針を変換して、もうせっかくここまで言っていたので、それぞれ何か御意見を言うというふうに、ちょっと方針を変換したいというふうに思います。少し時間たったら、後でこっちの調査のほうも、また説明していただきたいと思いますけれど。

いかがでしょうか。

じゃあ、そういう意味では菅野さん、どうぞ。まず、思いのたけをしゃべっていただ



いて。

○菅野委員　そうですね。もう、御意見も出ていたかと思うんですけども、私もやっぱり人材マネジメントというような観点から考えて、いろんな介護の事業所さんにお邪魔してお話をうかがう機会がこれまで多くありましたけれども、最初に内田委員がおっしゃったように、育てる人が育っていないなということを感じる人が多いです。介護の仕事の魅力というのは、すごく皆さん感じていらっしゃるけれども、仕事じゃなくて、やっぱり職場がやりがいを阻害しちゃっているんじゃないかなというふうに思うようなことが結構あるなと思います。やっぱりリーダー人材を育てていかないと、裾野というのは広がっていかないかなというふうに感じております。さっきもお話ありましたけれども、幾らどんどん裾野を広げて人材を取り込んでいっても、そこからどんどん、どんどんこぼれ落ちていくという状況がなかなか変わっていかないんじゃないかなと思います。キャリアラダーとかですね、キャリア施策とか、いろいろハード面を整備していくのは重要だとは思いますが、やっぱりソフトを充実させていくという意味では、そういった教育システムというところを、本格的にここに重点を入れていくというようところが大事なかなと。

一方で、勤続年数が長ければいいのかというと、必ずしもそうではなくって、古い考え方のまんま、負の影響を職場に与えているような、勤続年数の長い方がいたりとか、学習棄却ができなくて、昔ながらの介護の方法でやってしまっているというような状況もあるのかなという気がします。開かれた介護事業所が求められている中で、まだまだ、閉鎖性というものも問題として上げられるのかなというふうに考えると、できることというのは、研修事業などを通じて、研修も、先ほどおっしゃられたこと、そのとおりだなと思ってお聞きしていたんですけども、個々の介護技術だけではなくて、それこそいろんな新しく入ってくる外国人材であるとか、介護ロボットであるとか、ICTであるとか、そういったものをどう活用していけるのか、どういうふうによく自分たちの事業所に取り入れていくことができるのかということまで考えて、職場のマネジメントができるようなマネジャーやリーダーを育てていく必要があると思います。ファシリテーションスキルとか、コーディネータースキルを持った人材というのを育てていくというところを、重点的にやったほうがいいんじゃないかなというのが、今のところの私の感想というか、思いです。

○和気委員長　ありがとうございます。

恐らく、あれですよ、よく社会福祉のほうでは三つのPというふうに言うんですけど、「ポリシー」と「プログラム」と「プラクティス」という階層構造になっていて、それは多分全部連動しているはずなんですよね。だから、さっき田中さんが言ったように、ポリシーの問題、政策的にやっぱり厚労省を初めとして国、基本的には介護保険、国の制度なので、そういうポリシーの問題、それが結局、ちょうど組織ですよ、事業所のプログラム、それからあるいは事業所のところの問題とも直結するし、それが結局

プラクティスで現実に介護をするところにも関係していて。ただ上から下へ落ちてくるだけじゃなくて、逆にボトムアップですよ。そういうものもつくり上げていかないといけないのかなと、よくそういう三層構造だというふうに、マクロとミクロとメゾというような言い方をソーシャルワークなんかしてみたりしますけど、恐らくそういうふうな三層構造みたいなもので、相互に関係しているんだということはあるんじゃないかなと。あるところだけをやってみても、結局うまくいかないという感じがするので、文字どおりこの委員会の名前じゃないですけど、総合的にやっぱり対策を打っていくとか、連動させていくということが大事なのかなというような感じ。特に、今の話はそういうちょうどインターメディアートですよ。中範囲の領域の組織だとか、そういうマネジメントという、そういうところをしっかりとやっておくということが、恐らくプラクティスの部分に非常に大きな影響を及ぼしているんじゃないかなというようなお話かなというふうに思いますけどね。

あと、どうでしょうか。

大久保さん、いかがですか。何か御意見があれば。

○大久保委員 先ほど来、いろいろ人材のことでお話が出ていました。たまりがないという御指摘もありましたし、これは見方を変えると、私も事業者なものですから、事業者としての安定性、この間ですね、やっぱり安定したしっかりとした成長というのがされていらないということは、一方ではあるかと思えます。とりわけ、介護事業者の倒産件数が毎年のように前年を更新していくといったような調査報告もございますし、さっき田中さんが、介護の養成校の定員が、定員自体は減っているし、20%以上減っているし、それから入学する人も48%とあったけど、去年は44%に下がっていますからね。だから、本当に深刻だと思います。

ちょっと、これは雑駁過ぎてあれなんですけど、私今日御説明いただいて、資料4ですけども、東京都の第7期の保健福祉計画、これの資料を先ほど御説明をしていただいて、非常にある面に関心を持ったんですけども、要は、ちょっと視点ががらっと変わっちゃいますけども、65歳以上の方の高齢者人口の推移というのが、これ、一般的に取り入れられている指標だとは思いますが、もうそもそも65歳以上を高齢者という捉え方を改めるといいう仕方はないだろうか。

昨年、御存じの方いらっしゃるかと思いますけれども、老年学会でのワーキンググループでの意見もありましたけれども、長野県の長野市と松本市でしたか、もう65歳高齢者というのはやめようと、75歳以上を高齢者と呼ぼうというような共同宣言を出した。これなんか、若干ニュースにはなっていたと思いますけれども、少し見方を変えてよいのではないかと。先ほどの課長さんの資料説明にありましたけれども、とりわけ75歳以上になりますとね、約三人に一人が要介護、連動して医療の必要性がもう高まってくるというのはあるんですが、この資料4の4ページの資料にあるように、ここでは後期高齢者となっていますけれども、前期高齢者の場合だと、もう5%しか介護が必要

にならない。つまり、ひっくり返せば95%の人が元気ということですよ。そして、さすがに75歳を過ぎると三人に一人ぐらいが、介護が必要になってくると。資源という言い方をすると大変失礼、いずれそう遠からず私自身もそうなるんですけども、元気な人が多いわけで、この方々の一つの社会資源としての活用といったものが、もっと取り上げられてしかるべきかなというような気がいたします。

るる資料説明がありましたけれども、たしかこうしたシニア層というか、シルバー世代に対してのですね、こうした分野での活躍を期待する、そうした施策も取り上げられていたかと思えます。一つには、こうした世代での介護保険の介護予防日常生活総合支援事業でしたっけ、新総合事業ですね。新しい総合事業との絡みもありますけれども、元気なシルバー世代の方がこうした分野で活躍をするということは、もっとプライオリティの一番ではないですけども、強調されてよいのかなという気がいたします。これは、一挙両得ではないですけども、こうやって活躍すると逆にみずからの介護予防にもつながるといった側面も強調してよろしいのかなと思えます。少しまとまりに欠ける意見ですけども。

○和気委員長 いえいえ、ありがとうございます。

新しい総合事業というか、基本的には前期高齢者ですよ。この人たちは比較的元気な人が多いから、その人たちをどうするかというのはずっと考えてきていることはあるんですね。それがどれぐらい効果があって、どういう方面で活躍するのかということですよ。その辺もあんまり論点としては、きちんと整理されていないような気がしますから、これからもう少しそういうことも考えていくということかなというふうに思いますけどね。

どうぞ。

○田中委員 この委員会の目的に「中長期的な視点から検討」とあるので、中長期の対策と、それから今できる対策とを分けて検討し、この委員会で対策を提言していくというイメージでよろしいでしょうか。

○和気委員長 事務局はいかがでしょう。

○石塚課長 そうですね。後ほど、この委員会の設置目的と……

○田中委員 はい。分かりました。

○和気委員長 順番が逆で、今日はキックオフの回なので、まず皆さん方にいろいろお考えになっていることを言っていたらこうということ。

じゃあ、鶴岡さん、いかがですか。どうぞ、御意見を言っていたら、御質問でも御意見でも。

○鶴岡委員 介護労働安定センターには、実は私先月着任をしたものですから、介護労働安定センターとしての立場でのお話というのは、実はあまりできる状況ではございませんので、ちょっと今までのいろんな経験からのお話をちょっとさせていただくことになろうかと思えますけども、御了承いただければと。

今、大久保さんがおっしゃられていたのを私結構大事かなと思っていて、多分社会の中の構造で、今増えているのは高齢者しかいないので、やっぱりそこを活用していくということは大事なんだろうなというふうに思っています。いただいた資料3-5の裏面の2ページのところの下のほうに、「介護助手としてのシニア層の活用」というテーマが一つ載っておりますが、やっぱりこの辺は、そうは言ってもいろんな意味で、私ももう60過ぎましたが、万全ではない、徐々に能力や判断力や体力が落ちてくる。でも、まだ元気という人たちをどういう形で活用をしていくのか、それを介護の場面でどう生かしていくのかというのは、非常に重要なポイントなのかなというふうに思っております。

それから、二つ目は、外国人材の関係でございます。日本という閉鎖的なのというか、クローズな部分で見れば、新たな宝の山なわけでございますけれども、そうは言ってもいろんな部分で非常に難しい文化の違いであるとか、生活習慣の違いであるということは、ずっとこの間、我々が普通に生活していく中でも相当数の外国人が入ってきていますが、そんな中ですごい難しいなとみんな肌で感じている部分があって、だから国民の半分は反対していて、半分は賛成をしているという非常に国論を二分している部分、そうは言っても背に腹はかえられないということで一步踏み込んだというのが、今の現状かなと思いますので、先ほどどなたさんが言っていましたけれども、介護の事業者さんとしては、関心はあるんだけど、でもどうも手を出すのに非常に怖いという、どこをどうやって入れていったらいいんだろうかという戸惑いを何か感じますので、やっぱり実際に入れるに当たって、何をどう考えたらいいのかというあたりをしっかりと事業主さんに御理解をいただかないと、何か新たな火種になってしまうような気がいたします。

すみません、あんまりよく介護の業界自体を余りよく知らないんで、大変恐縮でございますが、2点ちょっとそんなことを感じるところでございます。

○和気委員長 ありがとうございます。御意見として承っておきたいと思っております。

じゃあ、すみません、あとはお三人、ちょうど行政で文字どおり区部と市部ということでされていますけれども、第一線で基礎自治体としてどう取り組むのかというようなあたりから、佐藤さんからよろしいでしょうか。

○佐藤委員 事務局のほうから御説明いただいた資料の一番最後にある、ハラスメント対策云々が今葛飾区でも結構な話題になっておりまして、先日の第2回定例区議会でも議員さんから、これについて区としてどういう対策をとるのかという御質問もいただいておりますという状況です。私のほうで、先週なんですけども、介護保険事業者の集まりにお伺いして、具体的な内容についてお伺いをしてきたと。まだ、大体650ぐらいの事業所があるんですけども、訪問介護もヘルパーさんたちの集まりでは、もう具体的な事例、対応策が上がってきたということで、その資料をつい昨日いただいたところで、まだ分析はしていないんですが、圧倒的に多いのは、やはり身体的ハラスメントと精神的ハラスメント。職場の上司、コーディネーターといったような人たちが対応してくれて、現

状では対応してくれているので大きな問題にはなっていないという状況にありますという報告を、つい昨日いただいたという状況です。

それと、2月、3月に事業所に対するアンケートを区のほうでは行っておまして、離職、定着しない原因は何だろうというのと、区内では給与、処遇面が他の産業に比べて低いという理由が最も高いのと、二番目に御指摘がありましたのが、仕事は魅力的なんだけど職場が魅力的でない。人間関係でやめていくというのが二番目。それが1位、2位でしたね。いずれも30%を超えているという状況です。

そんな状態で、どうやって介護人材を確保・育成していくのというのがあるんですけども、区と介護サービス事業者とが共同で毎年1回就職説明会、介護のしごと大発見という言い方をしているんですが、いらっしゃる来客数としては100人から120人前後、実際にその場で就業が決まるのが10人から15人前後と、正直言って低調にあります。墨田区の職業安定所の御協力もいただいてやっているんですけども、そもそもちょっと集まる人数が、集まる人数をもう少しふやしたいという状況で、今年はどういうPRをしようかと、今ちょっと悩んでいるところです。

状況としては、すみません、そんなような状況にあるということで。

○和気委員長 ありがとうございます。なかなか集まらないですよ。私もお隣の区で介護保険の委員長をやっていますが、そういういろいろなイベントをやってみてもなかなか集まらない。それからあとはそんなに簡単に就職が決まらないんですよ。だから、あんまり言葉はよくないですけど、コストパフォーマンスから考えると、あんまりコストパフォーマンスがよいというのはみんな思っているんですけど、しかしじゃあ、それをやらなにかというわけにもかないという状況で、区の方々も苦悩していますよね。

○佐藤委員 もう一ついいですか。

○和気委員長 どうぞ、どうぞ。

○佐藤委員 あと、厚生労働省がやっている初任者研修というのが、実は総合事業の開始とともに始めまして、28年、29年、30年は区の独自の内容だったんですが、今年度から完全に厚労省の基準に合わせた形の初任者研修を始めているんですけども、こちらはですね、毎回、年に6回ぐらい研修会をやって、1回当たり20人という定員でやるんですが、定員オーバーの応募があって、正規職員というわけにはいかないんですけども、パートみたいな職員の形で、約3割ぐらいの方が区内の介護サービス事業所で就業につながっているという状況です。介護助手的な仕事かなと。

ただ、平均年齢が非常に高く、60代の方が中心で、その次が70代ということで、研修を受講されたきっかけをお聞きするとですね、うちのお父さん、そろそろ危ないからということで、自分が仕事につくという方ももちろんいらっしゃるんですけども、それ以上の数で、御自分の家族の中でそろそろ介護が必要だということで勉強に来ましたという方のほうが多いという状況です。ただ、区としてはそれでもいいやと。変な言い方、語弊のある言い方で申しわけないんですが、どこか施設に入ってもらおうとかそういう

ことではなくて、御自分の家族の中で在宅療養といいますか、在宅介護を進めていこうということですので、そういう方もどんどん受け入れているという状況です。

以上です。

○和気委員長 ありがとうございます。

じゃあ、白井さん、よろしいですか。

○白井委員 じゃあ、すみません、立川市の状況を簡単に御説明させていただきます。

介護人材の確保につきましては、なかなかうまくいっていない状況があります。例えば訪問介護のヘルパーさんの事業所を見ても、高齢化が進んでいまして、やはり70代、80代のヘルパーさんの中にはいてですね、御利用者様よりも年上という、いわゆる老老介護みたいな感じになっちゃっている実例も結構ございます。それで、なかなか介護職の人材の確保についての問題もあるんですけど、最近立川市の介護保険課でいろいろ問題になっているのが、例えば特別養護老人ホームですとか、有料老人ホームの介護職や看護師からの内部通報が結構来まして、それで内容につきましては、大体介護職から御利用者様に対する虐待が多いんですね。で、例えば特養にしろ、有料老人ホームにしましても、やはり、もう介護職が足りないという人手不足から、特に夜の勤務が人手不足で、足りなくて大変だということで、例えば皆さんをトイレにお連れして、例えば車椅子の方を集めてトイレ、一人ずつトイレの用足しをするにも人手が一人、いや二人で深夜夜勤をしなければいけないので大変だという問題ですとか。あるいは、介護職の人手が足りなくて、おむつ交換をしないためにですね、御利用者様のおむつがもうパンパンになっちゃっているというような問題もあります。

それで、中にはちょっと介護職の質が低い方も中にはいらっしやいまして、ちょっと最近私がショックを受けた事例で言いますと、若い女性が二人、特養に実務者研修みたいな感じで、体験みたいな感じで最近来られていたんですが、特養で働いていた介護職の男性職員から嫌がらせを受けて、二人とも辞められたというような事例もありまして、ちょっと私もどうなっちゃっているんだということで、その特養にはちょっと聞き取りに行きましてですね、ちょっとショッキングなことがいろいろと続いたものですから、ちょっと介護職の人材の確保も大事なんですけど、まずは介護職の質の向上が求められていまして、そちらも一応課題かなというところでございます。

○和気委員長 どうもありがとうございます。なかなか大変ですね。

じゃあ、小林さん、よろしいですか。

○小林委員 私、東京の一番西の外れの檜原村というところから来ているんですけども、平成11年ですか、介護保険ができる前に、9年、10年に私たまたま福祉を担当しておりまして、まずヘルパーがいない、介護職がいないという状況の中で、介護保険を立ち上げなきゃいけないという事前にヘルパー講習会等を行いまして、ヘルパーの養成をやったりしたんですね。そのヘルパーさんが、いまだに実は働いているという現状で、もう本当に先ほどの立川市の方ではないですけど、高齢者が高齢者を介護しているよう

な状況で。そのヘルパーも、もう人員的にほとんど少なくなってしまって、次の若い世代の育成ができていない。なおかつ外部業者は、車がおうちの庭まで行くところまでしか行ってくれない。山の上の家でも報酬単価は同じ。では申しわけないですが、そこは行けませんということで、現実問題、人材もいないんですけど、業者もないという現状がありまして、一応特養は2あるんですけども、特養も介護施設の職員を最寄りの駅、あきる野市にある武蔵五日市駅ですけど、そこまでの送迎を必ずやる。それでもやめていくということで。1カ所のところはユニットにしたためにですね、また人材の確保も大変になっているところもありまして、多分都市部とは全く違う人材の確保の大変さがあるところです。

介護保険が始まるときに、訪問介護の事業所、それからデイの事業所、全て村でっております。事業所さんがなかったの、村が資格を取って今も事業を、ちょっと今は社協のほうに指定管理していただいていますけれども、全部村のほうで、自前で用意したというような場所がございます。なので、都市部に人材がいなくなると、もううちのほうについては本当にいない。来てくれる方もいないというふうな。こちらで寄宿舍借上事業とかということでやってくださっていますけど、すみません、アパートもないです。なので、アパートも最寄りの五日市駅が一番近いところなので、送迎されても、アパートを何とか借りても余り変わらないような状況の中で、なかなか本当に人材を確保するのが大変。ただ、比較的地元の年齢層の高い方々がお勤めされているのが結構多いので、そういう面では、人材の、先ほど言った環境の悪さでやめていく方は意外と少なく、和気あいあいとやっているのがすごくあって。ただ、若い人はその職に長居できないというのですが、勤まらないという感じでやめていく方が多いですね。あと、持病というか、職業病の腰とか痛めてという、そういうところの、そういうケアというんですか、そういう職業病のケアみたいなものもしていただけたらすると、もうちょっと長くお勤めできたりするのかななんていうふうに考えております。

すみません、田舎の話でした。

○和気委員長 ありがとうございます。

よく東京都の委員会、高齢者保健福祉の委員会なんていいますけど、格差なんですよ、やっぱり。区部の中でも格差がありますし、区部と市部の格差があつて、市部の中でもやっぱり格差があつてということで、これ、住んでいるところでやっぱりかなり極端な差があるというのは、やっぱり福祉の理念から見ても望ましくはないんじゃないかなと。だから、東京都としては格差をできるだけ極小化するような、そういう施策というのは非常に必要だと。今のお話をやっぱり聞いていると、やっぱり東京の中で大きな格差があるんだと。東京は島しょ部もありますからね、下の大島の、そっちのほうは、今日はいらっしゃっていませんけど、そういうところも含めて、どういうふうに平準化させていくのかというのは、一つ大きな課題かなというふうに思っています。そういう意味では非常に貴重なお話で、ちょうどあれですよ、在宅福祉サービスとかといって

ホームヘルパーと呼んでいた時代ですよ。あのときに養成したときに、大体40代、50代が多かったんですよ。その方が、今そのまま上がっちゃっているから、文字どおり高齢者になっちゃっているというようなことですよ。ありがとうございます。

すみません。みんな、今日はキックオフの回ということで、いろいろとお話をちょっと、一番最初に御説明を課長のほうからいただいて、皆さんから御意見をいただいて、これから本格的に少し幾つか論点を絞りながら、皆さん方からお話を伺って、さらに議論を詰めていくということになるかと思えます。

今日のお話を聞いていると、何となくちょっと暗い話が多くて、これからどうなるんだろうというような感じもしないでもないですが。ただ個人的には、私は、ちょっと光があるのは、大変な状況なんですけど、事業者によっては、あるいは施設によっては、やめないで非常に長く勤めている。それから、非常に介護職のクオリティも高い、いい実践をしているというようなところがあるわけですよ。これは時々テレビなんかでも報道されますけど、そういうところがあるということは事実なわけで、そういう、いわば成功体験というところから我々は何を学ぶのかということもやっぱり発想としてはあるんじゃないか。とにかく全体を平均で見てもだめだ、だめだというのがありますけど、うまくいっているところの事例をよく研究して、どうしてそこがうまくいっているのかということから、きっかけといいますか、打開策を学んでいくということもあるのかなというふうに思いますので、網をかけたような形で議論をしているというよりは、むしろそういう議論もこれから必要なのかなと。この場でそういう報告をしていただいて、そこからそれぞれのお立場で何をお考えになるかというようなことを集約して行って、さらに対策を考えていくということも必要なのかなというふうに研究者としては思っています。何となく論調としては、非常に人材不足だって大騒ぎして暗いというのは分かるんですけど、光もまたあることは事実かなと。あとはそこから何を学ぶのかということも議論していくということも大事かなというふうに思いました。

いずれにしても、いろいろな方々からちょっと論点を出していただいたので、事務局のほうで少し整理していただいて、まだこれから続きますから、少し、次回以降、論点を決めながら少し議論をして行ければいいかなというふうに思います。

じゃあ、すみません、先ほどお話が出てきましたけれども、今度は資料6のほうですね。事務局のほう、説明よろしく願いいたします。

○石塚課長 議題の五つ目でございます。本委員会の目的や今後取り組もうと考えていることについて、御説明をしたいと思えます。資料6を御覧ください。

一番上にあります現状と課題は、先ほど来申し上げているとおり、3万5,000人の不足であるとか、第7期計画で人材対策を重点分野の一つに位置付けているということもまず前提としてありまして、今後、地域ごとの調査をしようと思っております、なぜ地域、区市町村なのかということもここで整理しております。

左側が国ですけれども、そもそも平成19年に国は告示の中で都と区市町村の役割を



このように整理しております。都は広域的な視点に立った、区市町村単位では行うことが難しい人材確保の取組をすると。区市町村の地域の特色を踏まえたきめ細かい人材確保の取組をするというふうに、平成19年時点で整理をしております。

7期計画の策定に当たって、国のほうの基本指針は、より明確にその中で、区市町村における介護人材確保の取組みの実施、それに対する都道府県の支援ということがこの基本指針の中で位置づけたということでございます。

また、あわせて保険者機能強化推進交付金、インセンティブ交付金と呼ばれているものですが、それにおいても、介護人材の確保を指標に設定しているというところでございます。

右側、都の状況でございますが、それを踏まえて、7期の計画では、先ほど御紹介したとおり区市町村が地域の特色を踏まえて取り組む対策を支援すると、地域社会を支える介護人材の確保・定着・育成を図るということをうたっております。

また、あわせて先ほど事業の中の一つで、御説明しました区市町村介護人材緊急確保対策事業費補助金というのを、平成30年度から3カ年の事業で実施しております。補助率を4分の3と高めにして、区市町村の取り組みを促そうというものでございます。

平成30年度の実績は、35区市町、84事業で、書いてありませんが、決算額は、1億3,200万円、予算額3億円に対して3分の1強ということで、まだまだ取り組んでいただける余地があるのかなと思っております。

また、取り組みの内容も、研修等は多くの区市で取り組んでいただいているんですけども、先ほどの事業の説明であったように、事業の協働化を含む事業者への支援であるだとか、マッチングだとかいう部分はまだ取り組みが広がっていないというようなところでございます。

また、その下に参考として先行調査、国の平成29年度の老健事業が二つございまして、一つの調査では、介護人材に係る実態把握等々においては、都道府県単位ではなく、より詳細なメッシュでの検討が必要ということで、この調査は関東地方だとか、北海道地方だとかと非常に粗い分析ですし、あるいは一級地、二級地というような分析の単位、非常に粗いんですけれども、その中でも、非常に違いが見えてきているという結論が出ております。例えば都市部においては、よりほかの産業と競合するからなのかもしれないですが、やりがいを求めるだとか、労働環境の充実しているところを望むだとかいうような傾向が見られていると。

また、もう一つの調査では、介護人材確保等の取り組みに関して、事業者と従事者の効果認識にギャップがあるということがわかっております。これは、例えば入職する際に重視することとして、事業者は賃金が大事なんだと思っていると、賃金が上げられないから人が来ないという答えが多いのに対して、従事者は、立地条件であるだとか、労働環境であるだとか、やりがいがあるだとかということをやはり重視するというようなことがわかっていたりですね。あるいは、そもそも事業者が人材確保に関する取り組み

を、何をやっているのか認識できていない従事者がいるだとかいうようなことがわかっております。

こうしたことを踏まえまして、その下ですけれども、今後、先ほどお示ししたとおり、労働力人口が減少するという中で、人材確保がより難しくなるというのがわかっていきます。また、来年にはすぐ第8期計画の策定ということが迫っておりますので、それに向けて区市町村の取り組み支援を含めた、より効果的な対策が必要だと考えています。

そこで、東京の介護人材を取り巻く状況を調査し、分析して、地域ごとの特色や課題を洗い出し、実態把握を踏まえた対策を検討していきたいと思っております。

裏面に移っていただきまして、その調査でございますけれども、委託調査と都が直接実施する調査の二本立てでありますけれども、委託調査のほうは総合評価方式により、先ほどの国の老健事業のようなコンサルを選んで、調査をしていきたいと思っております。分析単位は老人福祉圏域ごとにやります、対象者は1万事業所の事業者及び介護職員、対象サービスは先ほどの国の調査に倣って施設・訪問・通所の各介護サービスで、国調査とも比較ができるようにもし、加えて、今回区市町村に還元したいと思っておりますので、地域密着型サービスを加えようと思っております。

調査項目は、この表にあるとおり、対事業者としては、①から③の確保・定着・育成の状況を聞きつつ、その効果・課題等について聞いてみたいと思っております。

それから、職員に対しては、基本情報と入職の動機、就業継続の意向、キャリアパスに加えて、その事業者の取り組みに対して、どれが効果はあると従業員自身がいっているかということをお明らかにしたいと思っております。

また、あわせて都として、各区市町村に対して、どのような取り組みをされているかということをお聞きしたいと思っております。

この調査を踏まえて、この委員会にお諮りして、効果的な取り組みについて議論をいただきたいと思っております。到達点のイメージとしては、本年度はこの調査結果分析に、委員会の検討を加えて報告書としてまとめて、区市町村に還元したい。それを見ていただいて、より地域の実情に応じた介護人材対策に取り組んでいただきたい。例えば、このエリアのこのサービスにおいては、このような取り組みが有効である。あるいは、その従業員が有効だと思っているというような情報をお示ししたいと思っております。

来年度は、その効果のあった取り組みについて、いよいよ計画改定の年ですので、先ほどの区市町村補助金の改善など、都としては8期計画に反映していきたいと思っておりますし、区市町村においても、そうした効果のある取り組みの横展開を促しまして、区市町村の計画の施策に反映していただきたいと思っております。

次のページのスケジュールでございます。本日第1回目の委員会でございますけれども、総合評価方式の契約ということで、少し時間がかかりまして、調査の中間報告が出てくるのが11月中旬でございます。そこで第2回目の委員会を開いてお示ししたいと思っております。第3回を2月中旬に開きまして、その結果についての分析、またそれを踏

まえて8期計画に向けた方向性について御議論をいただきたいと思っております。そうした議論の成果も踏まえて、先ほども申したとおり最終報告として取りまとめて、第4回で決定したいと思います。

上の箱の米印ですけれども、来年度は年3回程度実施しようとは思いますが、このうち2回を前期に集中的に実施して、高齢者保健福祉計画の策定委員会に諮るとともに、予算要求にも反映していきたいと、そのように考えてございます。

委員会についての説明は、以上でございます。

○和気委員長 どうもありがとうございました。

いかがでしょうか。ちょっと話が前後しますが、この検討委員会の趣旨、それから今後のスケジュール、御説明いただきました。何か御質問、御意見がありましたら、いかがでしょうか。

どうぞ、内田さん。

○内田委員 調査のこといいですか。

何か、私も事業所をやっているんですけど、調査すごく嫌なんです。もう時間ばかりとられて。嫌なんですけど、せっかくなさるんだったら、事業者のほうには、なんでもうちの人材が定着している、やめちゃう理由じゃなくて、居続けてくれている理由は何だと思っているのかという話と、今度、職員のほうにはどうして長く続けられるのかというのを、もしかしたらその二つは違っているのかもしれないし、事業者からだけ聞いてもだめだし、職員のほうからだけ聞いても何か、そんなやめちゃう理由じゃなくて、ずっといる、いてくれる理由というのか、何かそんなのも知りたいなと思っておりますけど。

○石塚課長 聞こうと思っております。双方から聞ければいいのかなと思っております。

○和気委員長 大事ですよ、続ける理由。やめる理由ばかり聞いているというような、続けられている理由は何なのかという話。事務局のほうも聞くということで。

○石塚課長 そうですね。これ、総合評価方式ですので、事細かくこちら側でその調査を設計するわけではないんですけども、業者が決まった後、その内容について調整をしますので、その中で反映をしていきたいと思っております。

○和気委員長 ありがとうございます。

あとは、いかがでしょうか。どうぞ、田中さん。

○田中委員 量的な調査、質的な調査、両面でやるのでしょうか。つまり、選択肢式と自由記述の両方を行うということですか。

○石塚課長 それも業者が決まった後の調整の中ではあるんですけども、まずは量的だとは思いますが、自由記述方式の欄も幾つか入れるかなとは。

○田中委員 そうですね。自由記述分析をしていないアンケート調査は結構多いと思います。自由記述は情報の宝の山なので分析したほうが良いかと。選択肢式だけだと、操作されていると感じるようなこともあります。自由記述も多すぎると分析しにくいだろうから、項目を絞ってやっていただけたらと思います。

○和気委員長 ありがとうございます。

あれですよ。いわゆるアンケート調査の最後のところによく出てくる自由回答、これをうまく分析かけるということが一つと、もう一つはやっぱりいわゆる本当に質的調査で、事業所に出かけていって、続けられている方にインタビューをしたりとかということで深めていくとかって。やり方としては、これから事業者が決まると思うので、どうするかというのは、そこと相談しながら決めなきゃいけないし、予算もありますから、ということあると思いますけど。そういうふうな意味での質的な調査というのもありなのかなというふうに思いますけどね。ありがとうございます。

あとはいかがでしょうか。どうぞ何か御意見があれば言っていただければと思いますけど。

どうぞ。

○田中委員 11月ですよ、今度の委員会が。そうすると、調査分析が終わってからのなるのですか。このアンケート調査結果を基に委員会で検討するというイメージですか。

○石塚課長 そうです。だから、中間報告で生データが出てくるので、まずそれを見ていただくという形……

○田中委員 中間報告を基に議論をしていくということですね。

○石塚課長 そうです。

○和気委員長 したがって、委員会としては調査票とか調査項目にこうしたらどうだとか、ああしたらどうだというのは、ちょっと言う機会はないですよ。これから業者選定があって、調査やって、調査出てきますよね。データが出てきたものを見て、どうかということはあるんだけど、その設計のところ、調査の設計のところにはこの委員会としては基本的には関わらないと、そういうことでいいですよ。

○石塚課長 なので、今、このような大枠の考え方でいいかということについて、ぜひ御意見をいただければ。

○和気委員長 やらないといけない。今しかないということですね。

なので、何か、こういうことを聞いておいたほうがいいんじゃないかというようなことがおありになれば、ぜひ言っていただきたいということなんですけれども。ちょっと、手元に調査票がないと、なかなかイメージが湧きづらいというのは、ちょっとあると思いますけどね。

○田中委員 都市部と郊外とかの地域差の話ですけれども、クロス集計をして分析することですか。それぞれの地域ごとに人材確保対策を示していくということですか。

○石塚課長 そういうことですね。

○和気委員長 だから、今までは、人材対策というのは広域的な見地だから、基本的には都道府県がやる、東京都がやるんだって。しかも誘導的ないろんな施策が多いですよ。直接何かやるというよりは、政策的に誘導していくという政策が圧倒的に多かったというふうに思いますけど、これからはやっぱり市区町村と協働してやっていかなきゃいけ

ないということになりますから、あるエリアのこの地域ではこういう対策が有効なんじゃないかとかというような形の分析ができると、非常に望ましいということですよ。前はざっくりとした対策を打って、うまくいったかいかないかというのあんまり検証もできないわけですよ。ところが、これからは、例えば檜原村が檜原村に今、かえって有効な対策って何だろうかと、そのためにはどういうふうに東京都としては支援ができるのかって、そういうことを考えていくという、そういうことですよ。そういうことをこれからも、もう少しきめ細かな対策を打っていくための基礎調査をやりましょうと、そういう位置付けでいいですよ。

どうぞ。

- 田中委員 とするならば、事業者を対象とした調査のほかに、市区町村に対するヒアリングとか、アンケートも行いますか。
- 石塚課長 それはこちら、2 ページ目の、ちょっと1 行しかないですけど。
- 田中委員 同じ項目ではやらないのですよね。別途取り組み状況に対する調査とかを。
- 石塚課長 そうですね。
- 田中委員 ここは、事業者だけの回答になるわけですね。
- 石塚課長 そうですね。
- 田中委員 行政は調査対象にならないということですね。
- 石塚課長 委託のほうは、事業者と利用者が。
- 鶴岡委員 これ、書いていないですけど、当然、そうすると事業者と介護職員の住所地というのは重要な項目ですよ。それが当然入ってくると考えていいですよ。
- 石塚課長 そうですね。
- 和気委員長 だと思います。ただ、難しいのは、事業所が例えば私の大学のある港区にあるといっても港区だけでやっているわけじゃないんですよ。区をまたいでサービスを提供していたりすることがあるので、その辺がちょっと難しいといえば難しいですよ。むしろ港区の事業者が、東京の端のほうとか島しょ部とか、そういうところには行かないでしょうけど、近隣の区では十分にあるので、港区だけで制限されているわけではないから、ちょっとそういうところの多少の曖昧さみたいなものはやむを得ないかとは思いますが、あるということは認識しておかなきゃいけないということですよ。
- どうぞ、どうぞ。ごめんなさい、次ね。どうぞ、小林さん。
- 小林委員 小林です。できれば事業所の通勤距離ですとか、時間ですとかというのもちよっと何かで、調査でいただければ。どのぐらいの範囲内で職を選んでいるのかとか、そういうのもちよっとあつたらありがたいなと思います。
- 石塚課長 それは、国の先行調査もそういう項目がありましたので。
- 小林委員 ぜひ。

それとあと、今内田委員のほうが言われたんですけど、アンケートって、行政のほうでもいろんなところからアンケートが来ますと、大体後回しになることが非常に多く

て、繁忙期なんかにもうアンケートが来ますとほとんど答えないというのが多くなってしまいますので、ぜひ、事業所なり、従業員の方々がちょっと食いついてくれるような感じのアンケートをつくっていただけたらなと。ちょっと見て、難しいのがどっと並んでいると、多分その段階で後回しや未回答になると思うんで、その辺をちょっと工夫していただけたらなと思います。

○石塚課長 特に、従業員のほうがウェブでできるみたいなのができないかなというようになことは考えています。

○小林委員 なるべく簡単で、なおかつ答えたことに意義があるというか、いずれ自分たちに回ってくるということが理解できるようなもののアンケートをとっていただけたら数多く集まってくるのではないかと思います。すみません。

○和気委員長 ありがとうございます。

回収率がね、低いと、せっかくやったのにもったいないというか意味がなくなっちゃうということがあるので、その辺のところを事務局のほうでうまくやっていただきたいという御意見です。

どうぞ、大久保さん。

○大久保委員 この調査についての質問ですが、都内の介護事業者のうち1万事業所ということなんですが、先ほど来お話があるように、その結果からしてエリア特性はどうであったかとか、いろいろ各委員の関心の向きもあるかと思うんですけれども、この1万事業所というのは、どんなふうに抽出といたしますか、エリアのこともありますし、それから事業所の規模のことなんかも関係してくるかもしれません、それからそもそも1万というのは、全体数の中のどのぐらいの割合になるでしょうか。もしわかればちょっと参考までに教えていただきたいと思います。

○石塚課長 まず、あらゆるサービスの都内の事業者数1万7,000になりますけれども、国のほうの先行調査での対象は、例えば訪問介護、通所介護、特養、老健、有料みたいな感じと、先ほどのプラスうちのほうは、都のほうでは、地域密着型もやろうと思っているんですね。それらを拾っていくと、大体1万ぐらいになるかなというふうに思うんです。それをエリアごとに、そのエリアでの事業所の数と比例するような形で切られていくというようなイメージを持っています。具体的には、また事業者と調整していきたいと思っています。

○和気委員長 必ずしも、だから全数調査じゃないですよ。

○石塚課長 そうですね。

○和気委員長 ということではないので、多分サンプリング調査をして、ランダムサンプリングとって、どの事業者かわからないけど事業者のリストごとにとっていくというところかのサービスに偏っちゃう可能性があるんで、その辺は層化抽出みたいな形で、うまくばらしながらという感じですよ、多分ね。

○石塚課長 そうですね。その圏域のサービスの分布に応じたサンプリングになるような

イメージでやっております。

○和気委員長 はい、どうぞ。

○田中委員 事業者に対する調査項目についてですが、制度に関することを入れてほしいです。どんな制度が求められているのか。例えば、文書の簡素化、書式の統一化などです。書類の提出には、多くの事業者が苦しんでいるので。特にこの時期に多い、経営実態調査は、国、東京都、区市町村、社会福祉協議会などから調査票が来ます。できれば、国に出せば全部に伝わるようにしてほしいです。書類の簡素化をぜひ入れてほしいなど。また、処遇改善についてもいろんな批判があります。公平性を欠く、手続きが煩雑、人事考課制度への介入など。ぜひ、制度に求めることは何かという項目もつくっていただけたらと思います。

○和気委員長 ありがとうございます。

菅野さん、どうぞ。

○菅野委員 すみません。これ、「事業所の事業者」と書いてあるんですけども、これは事業者じゃなくて、管理者ですか。介護労働実態調査なんかでもそうなんですけれども、小規模事業所でも非常に大規模法人の小規模事業所だったりとかするケースもあるので、会社情報というか法人情報もちよっと押さえておいていただきたいなと思います。結構、やっぱり事業所だと詳細に法人の情報は知らないということも結構あるので、ちよっと法人の規模とかといったようなところは、事業所情報だけではなくて押さえておいていただけるといいかなというのと事業者、「者」なんですか。「者」というと、法人の代表という意味。

○石塚課長 そうですね。おっしゃる趣旨が捉えられるような方法で考えております。大手とかだと、こういう調査ものが法人のほうでまとめて模範解答というか、しちゃうみたいな。特に、このことがありますので、その点は、都内あちこちの事業者のそれぞれに同じ回答しちゃうみたいなことあり得ると思いますので、ただそれはそれで、おっしゃるように法人の規模がどのぐらいで、どのような施策を法人単位でやっているというふうに、事業者がどういうふうに思うかみたいなところが捉えられればいいのかと思うわけです。おっしゃるような、特に人材に関しての経営の判断しているところが、適切な答えができるというようなふうにもっていきたいと思います。

○和気委員長 よろしいでしょうか。

じゃあ、よろしいでしょうか。あとは、すみません、私からは覚えていますが、昨日の委員の方にはまた同じこと言っているって笑われると思いますけど、大きなデータにして、これを分析するということでは、これ、それぞれ三つ違う調査をやるわけですけど、データをリンクさせていくということが、この分析には必要かなというふうに思っています。だから、市町村の調査、事業所の調査、職員の調査って、実ほうまく基本情報を統一させると全部リンクできるんですよ。なので、リンクさせて分析をかけると、三つがどういう構造になっているのかとかというそういうこともわかってくるので、

ちょっと手間はかかりますが、そんなに難しいことではないので、ぜひリンクさせて分析してもらえると、いい分析ができるかなというふうに思っていますので、お願いをしたいと思います。

あと、どうでしょうかね。ちょっと提案なんですけど、突然で申しわけないですけど、これから事業者が決まっているいろいろ調査の項目が決まり、調査票が決まりますよね、どういうところにどういう調査をする。調査票になるとちょっと大変だと思いますけど、調査項目ぐらいだったら、ちょっと何か回覧じゃないんですけど、委員の方々に見ていただいて、もう少しこういうことも聞いたらどうかとか、もちろん全部それを入れるということはできないと思いますけど、もうちょっとこういう項目を入れておいたほうがいいんじゃないかとかという御意見を少しね、1週間でも10日でも出せるような時間があれば、ちょっと皆さん多分メールも持っているから、どうでしょうかね、そういう少し御意見をいただくようなことをするというのはどうでしょうか。今、随分いろいろ御意見が出てきましたから、まだ実際の項目を見たり、調査票を見たりするとちょっとイメージが湧いて、御意見がさらに出てくると思うので。

○石塚課長 そのようにしたいと思います。メールか何かでお送りして、御意見をいただくという。

○和気委員長 そうですね。少し集約するという形で、もちろん全部はそのまま採用はできないと思いますけど、ちょっとそういう機会をぜひつくっていただければなというふうに思っています。第2回は、もう11月ぐらいになってしまいますので、そういう機会を少しつくっていただいて、皆さん方からまた御意見をいただければというふうに思っています。

じゃあ、すみません、そろそろ時間がやってまいりましたので、今日はいろいろ皆様方から最初の回で御意見をいただきました。また、事務局のほうで論点整理していただいて、それから調査もこれからかかっていきますので、またそれについても先ほどお話しさせていただいたように、御意見をいただければというふうに思っています。

では、最後に事務局のほうから連絡事項、よろしく願いいたします。

○石塚課長 本日は、御多忙の中、ありがとうございました。

連絡事項は四つございます。

次回の委員会は、11月中旬を予定しております。日程調整に関しましては、改めて事務局から御連絡をいたします。

2点目、資料につきましては、お持ち帰りいただいて結構ですけども、郵送を御希望される方は机上の封筒に入れておいていただければと思います。

3点目でございます。お車でいらっしゃる方には駐車券をお渡ししますので、事務局までお声がけください。

最後でございます。1階のエレベーターを出たところにあるゲートは、一時入庁許可証を入れないと開かないということになっております。付近には職員もいますので、御



不明な点があればお聞きいただければと思います。

連絡事項は以上でございます。

○和気委員長 どうもありがとうございます。

ちょうど時間になりましたので、それでは、これで本日の議事全て終了いたしましたので、散会とさせていただきますと思います。

本日は、どうもありがとうございました。