

令和7年度第1回  
介護保険制度における人事給与制度の在り方検討会

日 時：令和7年6月20日（金）

午後3時00分～午後4時05分

場所：東京都庁第二本庁舎10階 209会議室

（オンライン会議併用方式）

1 開会

2 議事

- （1） 介護保険制度における人事給与制度の在り方検討会の今後の進め方について
- （2） その他

<資 料>

|     |                                |
|-----|--------------------------------|
| 資料1 | 介護保険制度における人事給与制度の在り方検討会委員・幹事名簿 |
| 資料2 | 介護保険制度における人事給与制度の在り方検討会設置要綱    |
| 資料3 | 介護保険制度における人事給与制度の在り方検討会の進め方    |
| 資料4 | 介護保険制度における人事給与制度の在り方検討調査の概要    |

<参考資料>

|       |                               |
|-------|-------------------------------|
| 参考資料1 | 第9期 東京都高齢者保健福祉計画抜粋資料          |
| 参考資料2 | 介護保険制度における人事給与制度の在り方検討会 参考資料集 |

<出席委員・幹事>

|         |                                  |
|---------|----------------------------------|
| 阿 部 知 佳 | 特定社会保険労務士（AB 社労士事務所代表者）          |
| 菅 野 雅 子 | 茨城キリスト教大学経営学部経営学科准教授             |
| 高 橋 紘 士 | 東京通信大学名誉教授                       |
| 内 藤 佳津雄 | 日本大学文理学部心理学科教授                   |
| 和 氣 康 太 | 明治学院大学社会学部社会福祉学科教授               |
| 相 田 里 香 | 特定非営利活動法人東京都介護支援専門員研究協議会理事長      |
| 田 尻 久美子 | 一般社団法人『民間事業者の質を高める』全国介護事業者協議会 理事 |
| 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会長  |
| 永 嶋 昌 樹 | 公益社団法人東京都介護福祉士会会長                |
| 小 峯 直 樹 | 足立区高齢者施策推進室介護保険課長                |
| 山 崎 剛   | 青梅市健康福祉部介護保険課長                   |
| 石 塚 宣   | 東京都福祉局企画部政策推進担当部長                |
| 佐 藤 淳 哉 | 東京都福祉局企画部福祉人材・サービス基盤担当部長         |
| 山 岡 亮 一 | 東京都福祉局企画部福祉人材・サービス基盤担当課長         |
| 花 本 由 紀 | 東京都福祉局高齢者施策推進部長                  |
| 西 川 篤 史 | 東京都福祉局高齢者施策推進部企画課長               |
| 桑 田 朋 子 | 東京都福祉局高齢者施策推進部施設支援課長             |
| 向 山 倫 子 | 東京都福祉局高齢者施策推進部介護保険課長             |
| 寺 田 靖 子 | 東京都福祉局高齢者施策推進部高齢者施策調整専門課長        |

○寺田高齢者施策調整専門課長 定刻となりましたので、ただいまから令和7年度、第1回介護保険制度における介護職員等の人事給与制度の在り方検討会を開催させていただきます。

本日は委員の皆様方、ご多忙の中ご出席いただきまして誠に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局高齢者施策推進部高齢者施策調整専門課長の寺田でございます。よろしくお願い申し上げます。

本委員会でございますけれども、原則公開となっております。配布資料および議事録は後日ホームページで公開させていただきますので、あらかじめご承知おきください。

また、ご発言の際は挙手をいただきますと事務局よりマイクをお渡ししますので、マイクによりご発言をお願いします。

またオンラインでご参加の方もお二人いらっしゃるのですが、委員長から指名がありましたらお名前をお伝えいただきまして、ご自身のマイクのミュートを解除の上、ご発言をいただくようお願いいたします。また会議中でございますが、ハウリング防止のため、発言時以外はマイクをミュートにさせていただきますようお願いいたします。

続きまして、本日の配布資料でございます。資料の方をご覧ください。議事次第の次のページに資料の一覧がございますので、まずご覧いただければと思います。

資料1から資料4および参考資料1から2まで、紙資料でご用意してございます。会議中はモニターに資料を投映しますので、適宜ご参照いただければと思います。

続きまして、議事に先立ちまして委員のご紹介をさせていただきます。委嘱状を机上に置かせていただいておりますので、ご了承いただければと思います。議事の最後に改めて委員の皆様からご挨拶いただく時間を設けておりますので、ここでは事務局からのご紹介のみとさせていただきます。

資料1の委員名簿に従いまして、委員の皆様のお名前を読み上げさせていただきますので、恐れ入りますがご着席のまま会釈をお願いいたします。それでは、名簿順にご紹介いたします。

特定社会保険労務士 AB 社労士事務所代表者の阿部知佳委員でございます。

○阿部委員 よろしくお願いいたします。

○寺田高齢者施策調整専門課長 茨城キリスト教大学経営学部経営学科准教授の菅野雅子委員でございます。

○菅野委員 よろしくお願いいたします。

○寺田高齢者施策調整専門課長 東京通信大学名誉教授の高橋紘士委員でございます。

○高橋委員 よろしくお願いいたします。

○寺田高齢者施策調整専門課長 日本大学文理学部心理学科教授の内藤佳津雄委員でございます。

○内藤委員 よろしくお願いいたします。

○寺田高齢者施策調整専門課長 明治学院大学社会学部社会福祉学科教授の和氣康太委員でございます。

○和氣委員 よろしくお願いいたします。

○寺田高齢者施策調整専門課長 特定非営利活動法人東京都介護支援専門員研究協議会理事長の相田里香委員でございます。

○相田委員 よろしくお願いいたします。

○寺田高齢者施策調整専門課長 一般社団法人民間事業者の質を高める全国介護事業者協議会理事の田尻久美子委員でございます。

○田尻委員 よろしくお願いいたします。

○寺田高齢者施策調整専門課長 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会長の田中雅英委員でございます。本日はオンラインでのご参加となっております。

続きまして、公益社団法人東京都介護福祉士会会長の永嶋昌樹委員でございます。

○永嶋委員 よろしくお願いいたします。

○寺田高齢者施策調整専門課長 足立区高齢者政策推進室介護保険課長の小峯直樹委員で  
ございます。小峯委員につきましても、本日はオンラインでのご参加となっております。

続きまして青梅市健康福祉部介護保険課長の山崎剛委員でございます。

○山崎委員 よろしくお願いいたします。

○寺田高齢者施策調整専門課長 事務局を補佐する幹事につきましては資料1の下段の名  
簿に掲載をさせていただいておりますので、こちらをもって紹介に代えさせていただきます。

それでは、開会にあたり福祉局高齢者施策推進部長の花本よりご挨拶を申し上げます。

○花本部長 高齢者施策推進部長の花本でございます。

本日は介護保険制度における人事給与制度の在り方検討会の初回となりますので、開会  
にあたり一言ご挨拶を申し上げます。

委員の皆様方におかれましては、ご多忙の中、本検討会の委員にご就任いただきまして、  
本当にありがとうございます。この場を借りて改めて御礼申し上げます。東京都では、昨年  
3月に都における高齢者の総合的・基本的計画として、第9期高齢者保健福祉計画を策定い  
たしました。

この計画の取り組みの重点分野の一つとして、「介護人材の確保・定着・育成対策の推進」  
を掲げておりまして、今後一層の増加が見込まれる介護ニーズや生産年齢人口の減少に適  
切に対応していくため、多様な人材が介護の仕事に就くことを希望し、仕事に就いた後もや  
りがいを持って働き続けられる環境を整備することで、質の高い介護人材の確保に組み  
組むとしております。

また、知事の公約の一つに東京都版介護職員昇給制度を構築することが掲げられており  
まして、運営主体やサービス種別など多様な特性を持つ介護業界における人事給与制度の  
実態や課題を把握し、そのあり方を検討するために本検討会を設置させていただきました。

東京都では2050年に向けて高齢者数がピークを迎えます。一方で生産年齢人口は、国  
の推計ではこれから20年で約2割以上減少すると言われております。

介護保険制度が創設されて四半世紀が過ぎ、高齢化率の上昇や現役世代の急激な減少など、制度創設当時と状況は大きく変わってきています。

これからも持続可能な制度として高齢者を支えていくためには、今、制度の在り方を含め、サービスを提供する人材の課題にしっかりと向かい合っていく必要があると考えております。

先日、閣議決定された政府の骨太の方針においても、中長期的な介護サービス提供体制の確保のための方向性を今年中にまとめることとすとか、あと介護保険制度についても、給付と負担の見直しに関する課題について、年末までに結論が得られるよう検討すると明記されておりました。

こうした国の動きも注視しつつ、この検討会では実態や課題を把握するための調査の検討並びに介護保険制度に関する国への提言や都の取り組み方針等の検討を行ってまいります。

そのために、豊富な学識経験をお持ちの先生方をはじめ、保健、医療、福祉の専門職や介護の現場を代表する皆様、そして保険者、区市町村の代表の方々にご就任いただきました。ぜひ、皆様の忌憚のないご意見をいただければと存じます。どうぞよろしくお願いいたします。

○寺田高齢者施策調整専門課長 それでは次に本委員会の委員長の選任に移らせていただきます。

資料2をご覧くださいませでしょうか。委員会設置要綱をご覧ください。

要綱第5条の規定によりまして、委員長は委員の互選により定めることとされております。

まず委員長でございますけれども、事務局から高齢者保健福祉施策推進委員会等、東京都の様々な委員会で委員長を務められたご経験があり、高齢者施策に精通しておられます、東京通信大学名誉教授の高橋委員を委員長としてご推薦したいと思っておりますがいかがでしょうか。

異議がなければ拍手にてご承認をお願いします。

○一同 （拍手）

○寺田高齢者施策調整専門課長 ありがとうございます。

異議がないということでございましたので、高橋委員に委員長としてご就任いただきたいと思います。

それでは、早速ですが高橋委員長より一言ご挨拶をいただきまして、以降の進行をお願いしたいと思います。高橋委員長よろしく願いいたします。

○高橋委員長 はい。私は利用者代表になりそうな歳でございます。大都市東京は今日いろいろ詳しい資料をお出しいただいておりますが、大変な超高齢化の急速な進行のなかで、一方でサービスの提供体制の問題が深刻化しています。多様なサービス提供主体が競争をしている中で、介護関係の人材をどう確保し続けるかというのがとても大事な課題になってきており、東京都がこういう形で特別な検討をやるというのは大変意義がある。国に任せておくだけでは不十分でありまして、やっぱり東京都として23区、市区町村からも代表にお越しいただいて、介護サービスというものをどういう形で必要をみたしていけるのかが大きな課題となっていますね。それはご案内の通りでございます。

そんなことも含めて、ざっくばらんな検討をしながら、東京都にふさわしい施策の方針を、いろんな形で提起させていただいて、議論を積み重ねていければいいなというふうに思っておりますので、よろしくお願いを申し上げます。

○寺田高齢者施策調整専門課長 それでは引き続きまして本会における委員長代理を選任したいと思います。要綱において委員長代理は委員長が予め指定することになっております。

高橋委員長、いかがでしょうか。

○高橋委員長 はい。高齢者施策推進会議、高齢の検討会の座長をされて、私の後をやっていただいているという。そういうこともあり、第一線でご活躍されている和氣康太委員に委員長代理をお願いしたいと思います。

どうぞよろしくお願いいたします。

○一同 （拍手）

○寺田高齢者施策調整専門課長 ありがとうございます。それでは和氣委員から一言よろしく願いいたします。

○和氣委員 はい、ただ今、委員長代理にご指名いただきました明治学院大学の和氣と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

高橋委員長とは、先ほどお話ありましたように、東京都の高齢者保健福祉計画と、介護保険事業支援計画の委員長と副委員長ということで、第3期から3回ほど、委員長、副委員長でお仕事をさせていただきました。また、こういうふうな形で一緒にお仕事をさせていただくのは非常に光栄だと思っております。委員長代理ということで、あまり代理がないことを期待しておりますけれども、もし何かあればということで、私なりに委員長をサポートさせていただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○高橋委員長 はい。ありがとうございました。

それでこの委員会は何をするかっていうことを、介護保険制度における人事給与制度の在り方検討会の進め方ということで、事務局より説明をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

○寺田高齢者施策調整専門課長 はい、それでは私の方からご説明をさせていただきたいと思えます。

まず、資料3の方をお開きいただければと思います。今回の検討会の進め方についてご説明をさせていただきます。今回の検討会のメインのテーマといたしましては、介護職員の人事給与制度、昇給制度を含んだ人事給与制度となりますけれども、この人事給与制度を導入・運用していく上での課題がテーマとなっております。

その下でございますけれども、これまでの経過というところをご覧ください。

介護業界では平成20年代から介護人材の不足というものが、顕在化してきたという経緯がございます。その際に、介護業界における給与水準の低さですとか、キャリアパスが整備されていない状況というものが問題になってきたかと思えます。

結婚して長く働ける業界ではないというような話もしばしば聞かれたかと思えます。その後、国の方の動きといたしましては、皆様ご存知の通りなのですが、キャリア段位制度が創設されまじたり、処遇改善加算が補助金時代を含めまじると、平成21年度から導入されたりいたしまして、都といたしまして、こうしたキャリアパスの導入ですとか、事業者様のそういった流れを支援する取り組みを進めてきたという経緯がございます。

その下は矢印のところをご覧ください。こうした取り組みが進められてきた一方で、そも



そもどうしてこの介護の業界にキャリアパスの導入などがなされてこなかったのか、介護業界が抱える根本的な課題はそのままになっていたかと思います。

その課題というのはどういったものかと申しますと、一つには3年に1回改定され、公定価格である介護報酬により運営をされている。なかなかキャリアパスというものを導入しても、この介護報酬の中でどのように給与を上げていけばいいのかといったところが一つの課題であったと思います。

また、小規模な事業者でも参入や運営をなるべく促してきたというところがございます、介護の業界は非常に小規模事業者が多くて、これの管理や経営に関するマネジメント力が事業者さん自体にちょっと弱い事業者が多かったという課題があるかと思います。

その下の部分の方をご覧いただきたいのですけれども、現在社会全体で非常に人手不足が進んでいる中で、こうした問題が改めて顕在化してきているのではないかというふうに思います。介護業界に人材が確保できなくなっている問題が生じてきておりまして、人材が確保できないということはサービスを提供できなくなるということにつながっていくかと思っています。

都では、まだまだ2050年まで高齢者数が増えていくということが見込まれておりますので、今後25年間、介護保険制度を持続可能なものとしていくためにも、都といたしましても介護人材の確保の問題に真剣に取り組んでいく必要があるかと考えております。

そこで今回のテーマでございますけれども、介護の業界に人を呼び込める業界にしていく、介護をそういう業界にしていくために事業者の人事給与制度を含んだ雇用管理ですとか、マネジメントなどの事業者側の課題ともう一つ、そもそも介護業界を抱える業界全体、介護保険制度の課題といったもの両面からこちらの課題についてアプローチしていきたいというふうに考えてございます。

次のページをご覧ください。そこで検討会の中では、まず介護事業者への調査を行ないまして、介護事業者の人事給与制度の実態というのを把握していきますとともに、二つの部会の方を設置いたしまして、事業者の課題と介護保険制度の課題の両面から検討を行っていきたいと考えております。

また、その検討した結果、国への提言ですとか、都の取り組み方針などに反映をしていきたいと考えてございます。

部会は事業者調査の実施や分析、また事業者支援の方向性などを検討いたします人事給与部会と、人材を確保できる業界となるよう介護保険制度に関して国へ何が提言できるかを検討する制度部会の二つの部会を予定しております。

次のページをご覧くださいと思います。

こちらの方、今回の本会と二つの部会の検討会のスケジュールが記載されております。親会であります本会は3回の開催となっておりますが、2回目は国への提言がまとまった段階で書面開催という形で実施を考えてございます。

また、人事給与部会の方は事業者に対する全数調査と、ヒアリング調査の実施状況を踏まえまして年4回開催させていただく予定でございます。

また、制度部会につきましては国の次期改定に向けた検討の状況がございます。中間の取りまとめの時期なども考えまして、11月までに3回開催させていただく予定でございます。

私の説明は以上でございます。

○高橋委員長 よろしいですか。

○寺田高齢者施策調整専門課長 それからすみません、追加なのですが、先ほどご説明した二つの部会につきましては、内容が来年度予算要求の内容など検討段階の非公表の情報も含まれますことから、要綱の第11条に基づきまして、部会自体については非公開とさせていただきまして、必要に応じて議事要旨等を公開していく形で進めたいと考えております。

高橋委員長、よろしいでしょうか。

○高橋委員長 はい、ありがとうございました。

非公開ということで議事要旨の公開をするということで十分かと思いますが。

それで皆様のご了解をいただきたいと思いますがいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

○一同 異議なし

○高橋委員長 はい、ありがとうございました。

それでは今、ある意味では大変野心的な調査を含めて提案をいただいたので、後で委員の皆様から意見を伺うというか、全体の最後のほうにお考えを伺う機会があるかと思いますが、その前に今の説明について何かご質問、ご意見等がございますでしょうか。

はい、この全数調査というのは今日の後で検討されると思いますが、全事業所の調査とい

うことですか。

○寺田高齢者施策調整専門課長 はい。次の資料4の方でも説明をさせていただく予定ではございますけれども、この調査につきましては、法人単位で調査を行う予定でございます。介護職員の配置があるサービス種別を運営する事業者、法人別に実施予定でございます。

その法人、一応該当する全法人には調査票を送らせていただくという予定でございます。

○高橋委員長 はい。わかりました。5000法人だから気が遠くなるのと同時に、これ後でご披露いただけると思いますが、次回の時にこれ回収率が高いことが望ましいことはいうまでもないのですが、非回収の法人について、なんで回収されなかったのか。これは非常に重要だと思っています。どのような事業所が回収できなかったか等について、検討できるような情報がほしいと思います。

国の訪問介護の報酬切り下げの議論で、実態調査は確かに収益が上がっているのですよね。ところが回収率が30%弱と記憶していますが、零細で経営力の弱いところほど回答していないのではないかという推論が成り立つのですね。

それからもう一つは日本の官庁統計の、平均値のみが公表されますが、大事なのは、分散の具合がどうなっているかなのですね。

特に、介護保険の準市場の場合は事業主体が非常に多様でございますし。要するに全国フランチャイズチェーンの支店型と、それから地域ベースのNPOとで同じ調査をした場合に結果を解釈するのは重要なのですね。調査デザインとそれから後の分析をトータルでするだけではほとんど意味がないので是非そこら辺の、これは委員の皆様には知恵を出していただけないか。どういう集計の仕方をするかっていうのはこの議論なんでしょうか。

一年間でこれだけの調査をやるっていうのはこれまた大変な、また事務局の努力がいるかなと思いながら、スタートダッシュをよろしくお願いします。すみません。他に何か。

それではその他ということで調査項目が、今の話と全く関係あるわけですが、参考資料の説明をよろしくお願いをいたします。

○寺田高齢者施策調整専門課長 ありがとうございます。

それでは、まず資料4の方を先に説明をさせていただきます。

この後開催されます部会の方で検討を予定している調査の検討項目のものでございます。介護事業者向け全数調査の概要となっております。

資料4をご覧くださいければと思います。先ほど、高橋先生の方からご質問があったところでございますけれども、まず全数調査のほう、法人単位で行う予定でございます、介護職員の配置があるサービスを運営する事業者、4000法人に対して調査項目をお送りさせていただき実施予定でございます。

また、全社調査後に約20法人程度ヒアリングを行うということも予定しておりますので、そちらの方も引き続き部会の方で検討をさせていただきたいと思っております。

調査項目ですが、簡単にご説明させていただきますと、

一つ目のところ、一番上の段でございますけれども、こちら法人の規模や法人種別など、クロス分析に必要な法人の基本情報の方の項目等の例になっております。

また次の二つ目、三つ目のところでございますけれども、こちら賃金表やキャリアパスの導入状況、また三つ目の所は評価制度、人事評価制度の導入ですとか、運営状況など調査いたします。

ここら辺のところは人事給与制度、どんなものが入っているかの基本的な調査項目になっていくかと思います。

続きまして、四つ目のところでございますけれども、給与制度というところでございますが、こちらにつきましては、全般的な給与の増額の実施の状況、どのような形で給与を増額していますとか、その際の財源ですとか、増額できなかった理由などを聞いていく予定でございます。

最後のところの項目でございますが、こちらにつきましては人材の確保状況ですとか、法人のマネジメント力などを聞く質問となっております、そちら上の項目等と分析の時に使っていきたいというふうに考えております。

また、次のページをご覧くださいければと思います。

こちら、法人向けの調査と合わせまして、従業員向けの調査も合わせて撒くことにしております、こちらにつきましては、その法人さんが「こういった人事給与制度を入れてますよ」というところを回答いただくとは思いますが、実際に従業員さん側が制度の認識ですとか、昇給の仕組みなどを認識しているか、また満足度なども合わせて聞いていく予定でございます、こちらも分析に活用して行きたいというふうに考えてございます。

こちらの資料4の説明については以上でございます。

最後に、参考資料1と2というのをつけさせていただいておりますので、こちらについても簡単にご説明をさせていただきたいと思っております。

参考資料1は、東京都第9期高齢者保健福祉計画の人材対策の部分の抜粋となっております。

ます。後ろの方に東京都の実施しております実際の取り組みをまとめて記載がございますので、今後のご参考にご覧いただければというふうに思っております。

また、参考資料2でございますが、こちらは9期計画を策定の際に実施しました事業者調査の結果などをまとめましたデータ集の方から人材関連のものを抜粋させていただいております。

前回の策定期限のものでありますので多少古いものではございますが、こちらの方を東京都の状況などわかるようになっておりますので、参考につけさせていただいております。

特に、2ページから5ページのところですが、東京都の人口の推計と言いますか見込みが載っております、2050年まで東京都の高齢者数の推移の状況が示されております。全国的には、2040年に向けて高齢者が減ってくるといったことも言われておりまして、国でもそうした全国的な議論などもされているかと思うのですけれども、東京都では、まだまだ2050年に向けて高齢者数ピークを迎えるという推計になっております。こういった状況を踏まえてご議論いただければと思います。

また、有効求人倍率なども都内の状況を確認することもできますので、後ほどご覧いただければと思っております。私からの説明は以上でございます。

○高橋委員長 それでは、今の説明について何かご意見ございますでしょうか。

これは、調査の方はすぐこのあとの部会で検討していただきますのでよろしいかと思えます。その他について何か。

今日は第1回でございますので、議論の材料は次回の検討会が予定ですと11月になって、その間に人事給与部会と制度部会がそれぞれ精力的というか、まあ回数はこれだけですが、かなり密度の濃い議論なるだろうなというふうに思って、その成果を11月にまた持ち寄って議論をするということで、それが今回の大きなタスクになるだろうというふうに、仕事になるかと思っておりますので、今日はまずスタートラインということで初めてお目にかかる委員の皆様もいらっしゃるし、「うわ、久しぶり」というさつき話をした委員もいらっしゃいますし、お互いにということで。

今日の次第で事務局が予定していたお話はだいたいこれで終了ということでよろしゅうございますね。はい。

○寺田高齢者施策調整専門課長 では最後になりますけれども、ここからの委員の皆様より、都内の介護人材の現状ですとか、本検討会についてのご意見などを一言ずついただきました。

いと思っています。

事務局より名簿順にお一人ずつお名前をお呼びしますので、お一人2分程度で一言、お願いできればと思います。

それでは委員長の高橋委員につきましては、最後にご挨拶を一言お願いできればと思いますので、まず阿部委員お願いいたします。

○阿部委員 社会保険労務士の阿部と申します。よろしくお願いいたします。

社会保険労務士会の方で介護事業所、障害の事業所もそうなのですが、処遇改善加算の取得促進事業の方を行っております。そういう機会がありまして皆さんいろんなサービスの事業所さんにお伺いすることが多く、こんなこと言ってはあれなのですが、その処遇改善加算の算定要件というものを満たしていない事業所さんがいっぱいあると。

そこで一番難しいと考えられているのはやっぱり給与のところかなと。キャリアパスのところと給与のところ。キャリアパスと給料が紐づいていないというのはものすごく多い。ほぼほぼそうであるということもあって、このお話をいただいてまさしく私たち社会保険労務士が関与したいところであるなっていうところがありましたので、是非私たちも力になればと思っていますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○寺田高齢者施策調整専門課長 ありがとうございます。続きまして菅野委員お願いいたします。

○菅野委員 はい、皆様はじめまして。茨城キリスト教大学の菅野と申します。

私は介護保険制度が始まってちょっとしたぐらいから介護分野、介護労働を対象とした研究をずっと続けてきておりまして、20数年くらい経っております。

介護労働に関する先行研究なんかを見ても、職場レベルの人材マネジメントに関する研究っていうのは結構出てきているのですが、まさにキャリアパスとかですね、賃金とかっていったようなところの制度に踏み込んだ研究っていうのをなかなかこう見られないとかという状況の中で、本当に今どっちの方向に進んだらいいのかっていうのが見えにくい状況なんじゃないかなというふうに私自身認識しています。

やはり事業者さんにお話をお聞きすると、「キャリアパスがうまくいかない」とか、「評価をなかなかどうやったらいいのか」とか、いろんな惑いとか課題感の話なんかをよくお聞きしますので、そういったところでもこの介護の業界にマッチしたやり方、仕組みというのを

考える必要があるだろうなとずっと思っていて、それで今回お声がけいただきまして一緒に検討できる機会をいただきまして、意義のある検討ができるかなというふうに思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○寺田高齢者施策調整専門課長 ありがとうございます。続きまして、内藤委員お願いいたします。

○内藤委員 皆さんこんにちは。日本大学内藤と申します。

私、本職が心理学者でございまして、老年心理、高齢者の心理を本来専攻しておりまして、認知症の人に支援あるいは介護職の方と家族の方への心理的理解とか支援とか、それが本職なのですけども、もう数十年前になりますが、介護保険制度の直前に厚生省というところで専門官をしておりまして、まさに介護保険制度の施行準備をさせられていたわけで。

あれから25年経ってですね、最初はシンプルで今と状況が全く違う状況で始まったこの制度がこういう感じでこう、特にもう今の人材不足がまさに介護保険制度の危機と言ってもいいというふうに思いますので、それをどうしていくのかということを決済しない限りはですね、介護保険制度の未来はないというふうに思っていて、今回委員ということでしたが、お役に立つのかわからないところなんですけれども、何かいろんな知恵を出していければと思いますし、皆様からもいろんな意見を聞かせていただいて勉強させていただきたいというふうに思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○寺田高齢者施策調整専門課長 ありがとうございます。続きまして和氣委員お願いいたします。

○和氣委員 はい。この委員会に参加させていただいて、“福祉は人なり”という名言がこの福祉の業界ではありますが、結局つまるところ福祉サービスというのは人の問題だと思います。

東京都の委員会、先ほど申し上げましたように、第3期から高橋先生と一緒に仕事をさせていただきましたが、当初はこれほどのウエイトであり人材対策が考えられていなかったように思います。それは基本的には事業者の努力義務というか、努力の範囲だということでしたけれども、今日に至ってみるともう文字通り待ったなしの状況で、東京都がイニシアティブをとって人材確保ということをしなればいけない。ずいぶんこの間に変わった

なと思っています。

大学ではケアワークの方、介護福祉士の養成は、私どもの明治学院大学にはなくて、ソーシャルワークと言われている相談支援を中心とした職種、社会福祉士、精神保健福祉士の養成をしております。しかし、こちらも同様に少なくとも大学から見ている限りは、希望する人たちがどんどん減ってきているということがありますので、ケアワークだけではなくて、ソーシャルワークもまた危機的状況にあるのではないかとと思っています。

この二つは、当然のことながら、福祉の現場では密接に関係していますので、是非合わせて私なりに検討してみたいと思っています。

微力でありますけれども、私なりに全力を尽くさせていただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○寺田高齢者施策調整専門課長   ありがとうございます。続きまして、相田委員お願いいたします。

○相田委員   はい、ありがとうございます。

皆様はじめまして。東京都介護支援専門員研究協議会の相田と申します。この度は貴重な機会をいただきましてありがとうございます。

制度が始まって25年目ということで、制度を含めまして介護支援専門員を取り巻く環境もものすごいスピードで大きく変わろうとしている今を日々実感しております。

そのような中で、処遇に関しましては東京都に就業する介護支援専門員は、本当にありがたいことに居住支援特別手当という先駆的な事業の対象としてご支援をいただいております。

ただやはり人材不足は非常に深刻でして、また25年目を迎えて第一段階の世代が引退を迎えて高齢化は周りを見ても、どこを見てもやはり深刻な問題です。

また都内事業所、居宅介護支援事業所におきましては、40%を超えるところでやはり小規模事業所が多く存在する中での協働化というものも一つテーマではなかろうかと思っています。

先ほど話がありました中で、人材確保ができないということはサービスが提供できないということ、ここをしっかりとテーマに持って、私も微力ながら参画をさせていただきたいと思っております。どうぞよろしくお願い申し上げます。



○寺田高齢者施策調整専門課長 ありがとうございます。続きまして、田尻委員お願いいたします。

○田尻委員 一般社団法人民間事業者の質を高める全国介護事業者協議会の田尻と申します。略称は民介協と言います。在宅サービスを中心とした介護事業者の団体です。

私自身も東京都大田区で、在宅介護事業を行わせていただいております。ですので、今お話に出ていた状況は本当に目の当たりにしているところで、まったなしの状況だなというのを日々感じながら介護事業を運営しております。

そんな中で東京都さんが独自にこういった検討されるということに非常に期待をしているとともに、そこに参加させていただくというのはすごくありがたいなと思っております。

私も、個人的には IT 企業から介護業界に入ってきた人間でして、福祉は人なりと、本当にその通りだと思って入ってきたのですが、実態がそうじゃないというのも目の当たりにして、すごくそれが悲しく思って、最終的に自分で、だったらやってみようということで介護事業を立ち上げたという経緯がございます。

なのでやはり人がやりがいを持って働いて、それがきちんと給料や評価にも紐づいてというのはすごく大切なことだというふうにずっと思っていました。そして自社でもなんとかやりくりしながら人事評価制度を作って、キャリアパスを作って、なんとか昇給して昇格してというような仕組みを作ってきているところです。

そういった自分の考えと今回の取り組みというのが非常に合致する部分もありますので、頑張っていきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○寺田高齢者施策調整専門課長 ありがとうございます。続きまして田中委員、お願いいたします。

オンラインの方でご参加なのですけれども映像の方映りますでしょうか。一言、よろしくお願いいたします。

○田中委員 よろしいですか。

私どもの協議会は東京都内で特養、養護、軽費老人ホームなど1200ほどの施設事業所の長が集まった団体です。人材確保は大変厳しい状況です。

ハローワーク単位ですと、品川は127.86倍、新宿は36倍、飯田橋が18倍と、都心部はもう絶望的な数字です。

原因は他の産業とやはり月額給与が8万3000円も離れていることに大きなところがあります。この検討会に対しては私ども大きな期待を寄せています。それで要望が今二つあるのですけど、よろしいでしょうか。

○寺田高齢者施策調整専門課長 はい。よろしくお願いします。

○田中委員 一つ目は、高齢協では昇給制度に関する検討PT、プロジェクトチームを作りました。そのPTの委員会の委員意見をまとめた検討事項の提案をさせていただきたいと存じます。詳しくは後日、書面を提出いたしますけども、大きくは四つあります。

一つ目がキャリアパスと評価の明確化、二つ目が研修制度のあり方、三つ目が給与体系と処遇改善で、四つ目が制度運用の実現可能性と効果、この大きな四つの項目に対してそれぞれ細かい項目があるので、これは後ほど出させていただきます。

二つ目のお願いがあります。

人事給与に大きな影響与える介護報酬の地域加算に関する提案です。

介護保険の地域加算は人件費の地域差を調整するもので、人事院の地域手当の設定に準拠しています。一級地20%から七級地3%まで設定されています。これが昨年の人事院勧告により、地域手当がこれまでの市区町村単位から都道府県単位に見直し、大括り化されました。

東京都は一本化ではなくて、23区は20%、その他地域が16%という案が出ているようです。これでは地域ごとの多様な課題が無視され、公平性が保たれません。所得水準、人材確保の難易度、地域の介護需要の量と質などの状況は市区町村によって大きく異なります。

そこで提案なのですが、23区その他という大雑把な区分ではなく、所得、人材、時給、高齢化の三つの視点から、市区町村ごとの実情を反映したきめ細やかな加算が必要だと考えます。

ゼロサムキャップをかけない骨太の方針でもコストカット型から転換とありましたので、ゼロサムキャップをかけない地域加算、現在はどこかを増やすとどこかが減らせるという構造になっているのですが、これは自治体が独自に加算をできるような制度設計を国にお願いしていただきたいということです。

加えて、それに地方交付税の交付金等に影響させないということです。これは、介護報酬に独自に加算をするとそんな財源に余裕があるのだったら地方交付税を減らすという仕組

みがあるようなので、これだと独自の加算ができないので、これを合わせて国にお願いしていただきたいというふうに思います。よろしくお願いします。

○寺田高齢者施策調整専門課長 田中委員、ありがとうございます。

また改定に向けて提言していくところでございますけれども、東京都の方でも改定に向けて会議を様々開催しておりますので、その中で今いただいたご要望も含めまして検討させていただきたいと思います。ありがとうございました。

○田中委員 よろしく申し上げます。ありがとうございます。

○寺田高齢者施策調整専門課長 続きまして、永嶋委員お願いいたします。

○永嶋委員 東京都介護福祉士会の永嶋と申します。よろしくお願いいたします。

私たちは介護福祉士有資格者の団体で職能団体でありますので、ちょっと違う視点から述べさせていただきたいと思いますが、私たちの団体で様々な研修をやっておりますけれどもコロナというのはやはり契機になりまして、コロナの前と後では結構いろいろ研修のやり方も変わってきました。

もちろんオンラインなどが多くやれるようになったということもあるので、そういった意味合いからの変化もあったかなとは思いますが、だんだん研修の人数が戻ってきたとはいえ、やはりコロナ前のようにはいかないんですね。それはオンラインになったからというだけではなくて、その研修の種類でも資格に関わるものであるとか、それからあと法定研修ですね、そういうものであるとそこそこくるんですけども、そうではなくて、自分のこの啓発に繋がったり、何かスキルアップに繋がるようなものっていうのは、以前に比べて人は全然来なくなりました。

介護福祉士の数っていうのは毎年国レベルで言いますと6万人ずつ増えておりますので、そこそこは増えてはいるんですけども、研修に来る人というのが少なくなっているかなという感覚であります。

考えられますのは人手不足ですね、各職場で人を出せなくなったとか余裕がないのでその研修になかなかいけないっていうことも考えられると思うのですが、一方でその研修に行くという意欲と言いますか、専門職としての意識と言いましょうか。そういうところも何かちょっと変わってきているのではないかなというふうに思ったりしております。

す。これはあくまで本当に感覚でありますけれども。

模擬試験なんかもそうなのですが、模擬試験を受ける人の数っていうのも減ってきてはおります。もちろん国家試験のレベルも結構変わってはいるのですけど。

何が言いたいかと申しますと、その質としてはですね、全般的に上がってはいないのではないかなというふうに思っております。

処遇改善加算もそうですけれども、あと様々なものを。というのはですね、専門職として世間の方から見られるとするならば、それなりの質を担保できて、そしてそれが向上していくからこそ、そこにお金がつくということに理解が得られるというふうに思うんですね。

全般的にそこが非常に厳しい状況になっている中で、社会の方から介護の人にお金をつけるっていうことに対して、どういうふうに見られているのかなっていうところがすごく気にはなっているんです。国民、都民の人たちから。

常にこの介護業界人手不足と、そして給与水準が低いということがずっと言われますけれども、それに見合って質が向上しているかどうかっていうところも、本来は見ないといけないところなのかなというふうには考えております。ですから、なかなか問題は簡単ではなくて、いろいろな待遇が上がっていくと同時に、質も高めていかないといけないのかなというふうに感じているところでございます。

以上です。ありがとうございます。

○寺田高齢者施策調整専門課長 ありがとうございます。

続きまして、小峯委員にお願いいたします。オンラインでの参加だと思うのですが、どうぞよろしくお願いいたします。

○小峯委員 皆様こんにちは。足立区介護保険課長の小峯と申します。

本日は委員にならせていただきましてありがとうございます。

また、私の前に委員の皆様から多様なご意見をいただいています、普段から団体の皆様ですとか、事業所の方、そういった方のお話、ご意見っていうのをお聞きしている立場から、非常に自治体としてできるところがなかなか限られている部分っていうのが制度上の問題というところであります。

第9期の介護保険の事業計画も始まっている中で、特に今回で言うと訪問介護の報酬改定がちょっとマイナスになる影響とかというのが区内でもちょっと出ておりまして、廃止をされる事業者さんがかなり増えてきているとか、そういったところにどのような形で手

当ができるかというところを自治体レベルでも考えているというところなのですが、なかなかその報酬自体が３年に一度しか今現在改定ができないというところで、毎年毎年この人材確保が厳しくなっていく中で、そういった報酬がフレキシブルに変られないというのが、介護の人材を確保する上ではかなりマイナスな要因になっているのかなというふうに個人的には思っております。

そういった中でこの制度の人材の確保というところもさることながらですが、全体としてやはりこの介護保険制度が２０４０年、５０年先も継続できるような給付とのバランスというところもそうですし、こう言っても抜本的な改革が必要だとは感じてはおりますけれども、その中でこの人材確保というのは本当に私たち自治体としても皆様方にできるころというのを日々ご意見いただきながら考えて、そして施策に反映させていくというところで、ご協力していきたいというふうに認識しておりますので、是非この検討会でそういった解決策が一つでも二つでも多く議論ができるように頑張りたいなというふうに思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○寺田高齢者施策調整専門課長　ありがとうございました。続きまして山崎委員お願いいたします。

○山崎委員　青海市の介護保険課長の山崎でございます。よろしくお願いいたします。

青梅市は高齢化率も東京都内の中でも高い地域であります。

また、特養なんかの施設もかなり多い地域で、市内に多くの事業者さんがいらっしゃいますので、その事業者さんから話も聞いている部分もありますので、この委員会においてもその辺のお話ができればなというふうに考えています。

青梅市でも介護人材はお話の通りかなり厳しい状況がありまして、青梅市の事業者さんと一緒に取り組んでいる部分もありますので、その辺もお話ができればと思っています。

また保険者としては２０２５年を迎えて、かなり認定率も上がっていますし、それに比例して給付の額もかなり上がっていると、これはもう青梅市だけの問題ではないと思いますけれども、そういう実感をしているところです。

保険者として参加させていただいていますので、保険者の視点からお話ができればというふうに思っています。よろしくお願いいたします。

○寺田高齢者施策調整専門課長　ありがとうございました。最後となりましたが、高橋委員

長よりお願いいたします。

○高橋委員長 最後ということですが、要するに介護保険という介護サービスの世界があるんだけど、実は準市場という方法を入れたために社会福祉法人と、それから営利企業と、それからNPO。実はNPOっていうのは東京では地域振興基金という鈴木知事時代に作ったので、住民参加型のサービスがすごく増えてそれが介護保険になってNPOに移行しているっていうのがあるのですが。

これは在宅医療がどんどん入ってくると、やっぱり地域や自宅でケアを受けるというか、ケアサービスを。その中に介護保険の制度サービスもあるのですが、もちろん医療があり、それからとても重要なフレイル予防との関係で言えば、インフォーマルサポートが大変大事で、そこら辺をどういうふうに地域の中でというのは、今までは施設に措置していた介護保険以前の時代は割と話は単純だったんです。

そして、それを補完する家庭奉仕派遣事業というものがあつたという、そういう歴史のことを考えると、それがやっぱり2000年から大きく様変わりし、さらにもう一つ東京都で重要なのは、あえて言えばフランチャイズ型の資本が、いわば東京の本拠がないフランチャイズ型のものが入ってきているということも問題になりますね。

それからもう一つは最近の話で言えば、これはこういう言葉を僕は使うのは反対なのですが、ホスピス型住宅とかあるいは緩和ケアホームという言い方をする人もいますけれども、医療保険と介護保険を使って、意図的に負担をだいたい15万円のライン、というのは昔私が高齢者住宅財団にいたときに退院支援のソーシャルワーカーさんに調査をかけたときに、15万円以上毎月払える人以上はいろんな選択肢がある。それから要保護層だとこれもまた選択肢がある。ただ問題は15万円未満ぐらいの層が適切な居住場所が得られず、「やむを得ない在宅」とあるソーシャルワーカーさんがおっしゃっているのが印象に残っているのです。

ところが、その層を狙って先ほどの緩和ケアホームとかが現れたんです。負担が大体15万から12万ぐらいのところ。それでとりわけ訪問看護を使って診療報酬、介護報酬を含めて総取りして、高級有料老人ホームと同じぐらいの収益を上げるというビジネスもこれが特に東京で多いという、そういう報告をこれはタムラプランニングといって、この道では一番私は信用していて、つい最近プレスリリースのデータが出ている。あるいは共同通信社が報道して話題になっています。

そうすると、ここで扱う介護の人材とは何だろうかという議論を相当複眼的に考えなが

ら、要するにいわゆる介護事業としてピュアな事業所ということと、それからごちゃごちゃ型っていうか、もう明らかに営利事業、営利ビジネスの道具としての人材っていうのと、いくつか層が分かれているらしいという、これは東京都としてどういう整理の仕方をするか、実はそこら辺はかなりリアリティというか、歴史的には社会福祉法人が行政もある意味ではそういう形で面倒を見てきて。

ところが、今は明らかにそういう介護とケアと、メディカルケアと、それから状態像が脳卒中後遺症の対象から、がんと認知症と地域でのフレイル予防の要するに要介護になるなり方が、だいぶ様子が変わってきて、それに合わせてどういう人材、ヒューマンリソースが関わり始めるのかって、そういう意味ではそれはケアマネジメントの再定義の話でもあるなと思っていて、先ほどおっしゃったソーシャルワークとケアワークのまさにそことのすごく関わってきていて。

それでもう一つ重要なのは、成年後見人制度の見直しは進んでいますが、やっぱり東京都は特に単身の高齢者が、これはもうこの予測の数字にも出ているように、単身高齢で結婚経験もない高齢者っていうか、だから今まで核家族モデルだったんですが、そしてその前は家事使用人のいるモデルっていう、これ意外とそのことを気がつかれてない。しかしそれが単身モデルに変わった時に、他者としてのプロフェッショナルと、そうでない関わりをどう作っていくのかという、そういう文脈もかなり大事で。

さはりとは、足元の議論をまずしなきゃいけないということで、今日事務局の方から打診があったことから始めていくのですが、将来展望としては今言ったような、これは多分、和氣さんの方の話にもなってくるわけだよね。これからの高齢者の計画もそうですし、そういうふうな広がりのあるテーマだけれども、人材というところに焦点を当てて、それぞれの知見を寄せ合って、知恵を出して、東京都の事情にふさわしい議論が展開できればと思います。

やはりそれで今回は現知事も関心をお持ちだというふうに事務局から説明を伺いましたので、そういうことを含めて是非実りある検討に。もう待ったなしですから実りがないと困るんですね。

私は受益者になる予定でございますので、そういうことを含めまして、一つこれからの検討をよろしくお願いします。

一通りこれで今日の予定していた議題は終わりでございますが、事務局の方からご連絡を。

○寺田高齢者施策調整専門課長 はい、皆様ありがとうございました。

最後に事務局からご連絡をさせていただきます。

次回、本年度の第２回の委員会については改めて事務局の方からご連絡をさせていただきますので、ご了承いただければと思います。

それではこれもちまして、この会議については終了とさせていただきます。