

第1回検討委員会における委員からの主なご意見

参考資料 1

委員名	主な意見内容
和気委員長	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護は誰でもできる仕事ではなく、専門職が仕事として行う尊厳のある仕事だということを、社会全体が再認識する必要がある。</li> <li>・政策の問題（ポリシー）、事業所における組織の問題（プログラム）、介護の実践上の問題（プラクティス）の3つは相互に関連しているため、総合的に連動させて対策を講じていくことが重要。</li> <li>・区部の中での格差、区部と市部の格差、市部の中での格差の間など、さまざまな地域格差が生じている。福祉の理念からも、格差をできるだけ極小化するような施策が非常に必要。島しょも含めてどのように平準化させていくかが大きな課題。</li> <li>・一方で、定着率が高い事業者や、介護職による実践クオリティが非常に高い事業者もある。本委員会では、事業者の成功体験の要因等についても議論して打開策を検討していくことが必要。</li> </ul>
内田委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所の急増によって人材が分散した結果、各事業所において新しい人材を育成できる中核人材がない状況になっている。十分な教育が受けられず、職員が仕事に不安を抱えてしまい、離職につながっているのではないかと。</li> <li>・中核人材の育成のためには、自治体等が、単なる技術ではなく介護知識が統合されるような研修を行っていくことが必要。また、個室型やユニット型といった、仕事を見て学ぶことが難しい新しいサービス提供方式に対応した人材育成の方法についても検討が必要。</li> </ul>
菅野委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材を育成できる人材がないという職場環境が、職員のやりがいを阻害してしまっている。定着のためには、ファシリテーションスキルやコーディネータースキルを持ったマネージャーやリーダーの育成が必要。重点的に教育システム等のソフト面を充実させるべき。</li> <li>・事業所の閉鎖性も課題。勤続年数が長い職員がいたり、昔ながらの方法でケアを続けている職場もあるのではないかと。開かれた事業所が求められている中で、外国人材や介護ロボットといった新しいものをどのように導入するか、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人材の育成が重要。</li> </ul>
坂田委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護業界に人材を入れる（確保）、就業人口を溜める（定着）、働き手を減らす（効率化）、という3つを同時に実現するための施策が必要。</li> <li>・確保については、人が辞めそうな業界というイメージの払しょく、定着については、職場環境の改善やマインドケア、効率化については、介護ロボットやICTの活用による生産効率の向上がそれぞれ必要。</li> </ul>
田中委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護業界における人材不足は、制度や政策が与える影響が大きく、構造的な問題である。</li> <li>・都内特有の状況として、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生じている。</li> <li>・都に対しては、既存施策をしっかりとやっていくとともに、家賃や委託料の地域格差を勘案して介護報酬を見直すよう国へ要望してほしい。</li> </ul>

第1回検討委員会における委員からの主なご意見

委員名	主な意見内容
大久保委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材が定着しない状況について、事業者の倒産件数が増加するなど、事業体としての経営上の安定性や成長性が十分でないとも言える。</li> <li>・65歳以上を高齢者とする捉え方を改める時期に来ているのではないかと。元気な前期高齢者を、社会資源として介護分野で活用するための施策を検討すべき。元気なシルバー世代にとっては、働き手として活躍することで自らの介護予防にもつながる、という側面を強調してよいのではないかと。</li> </ul>
鶴岡委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢者の活用は重要だが、徐々に判断力や体力に衰えが出てくることを考慮し、介護の場面における活用方法を検討すべき。</li> <li>・外国人材の受け入れにあたっては、事業者の不安や戸惑いを解消することが必要。</li> </ul>
佐藤委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・葛飾区では、ハラスメント対策が話題になっており、事業者からは、身体的ハラスメントや精神的ハラスメントが圧倒的に多いと聞いている。</li> <li>・離職原因の一位が「給与・処遇面が他の産業に比べて低い」、二位が「職場の人間関係の問題」となっており、いずれも30%を超えている。（区内事業所アンケート結果）</li> <li>・就職説明会では、参加人数、就職人数とも低調となっており、まずは参加人数を増やすためのPR方法を検討中。</li> <li>・区事業の初任者研修への応募者は多く、約3割の受講者が区内事業所でパート等の介護助手的な仕事に就業。しかし、受講者は60～70代が中心で、就業目的よりも家族等の介護をきっかけに受講する方が多い。</li> </ul>
白井委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・立川市では、介護人材の確保がうまくいっておらず、訪問介護のヘルパー等、職員の高齢化が進んでいる。</li> <li>・特に夜勤の人手不足が深刻であり、トイレ介助やおむつ交換等の業務負担が大きく、利用者のケアにも支障が出ている。</li> <li>・利用者への虐待や職員同士の嫌がらせ等、介護職の質の向上が課題。</li> </ul>
小林委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・檜原村では、山間部への送迎負担等もあり、事業者が不足している。</li> <li>・ヘルパーの高齢化が深刻で、若い世代の育成が出来ていない。村外から流入する人材がおらず、人材不足は都市部よりさらに深刻。</li> <li>・特養では、職員の送迎といった待遇を整えても離職が生じたり、ユニット型にしたため人材確保が難しくなったりという課題がある。</li> <li>・年齢層の高い地元の職員が比較的多いため、職場環境の悪さを原因とした離職は少ないが、若い世代の職員は短期間で離職することが多い。</li> <li>・職業病（腰痛）のケアなどを行えば、より定着してもらえるのではないかと。</li> </ul>