

都内介護人材状況調査に対する主なご意見

※太枠内は、第1回検討委員会の終了後に受け付けた意見

【委託調査（事業者及び介護職員を対象とした調査）】

委員名	調査 ／分析	調査対象		主な意見内容	対応	備考
		事業所	職員			
小林委員	調査	○	○	・なるべく簡単に、事業者が回答の意義を感じられるよう、形式を工夫すること。	設問に反映	
田中委員	調査 ・分析	○	○	・項目を絞って自由記述欄を設け、記述内容を貴重な情報として十分分析すること。	設問に反映	事業所 Q13,40ほか 職員 Q10ほか
和気委員長	調査	○	○	・質的調査の一つとして、事業所へのインタビューの実施も検討すること。	必要に応じて実施	
和気委員長	分析	○	○	・区市町村向け調査、事業所向け調査、職員向け調査の3つの結果をリンクさせて分析すること。	分析時に留意	
内田委員	調査	○	○	・事業所で長く働き続けている理由を、事業所と職員のそれぞれに質問し、双方に認識の違い等がないか分析すること。	設問に反映	事業所 Q29,34 職員 Q10,22(,9),37
鶴岡委員	調査	○	○	・事業所の所在地と介護職員の住所地を質問項目に入れること。	設問に反映	事業所 指定情報で把握 職員 Q5
和気委員長	分析	○	○	・事業所の所在地については、区をまたいだ事業展開にも留意して分析すること。	分析時に留意	
小林委員	調査		○	・事業所までの通勤距離、通勤時間、どのくらいの範囲内で職場を選んでいるのかについての質問項目を設けること。	設問に反映	職員 Q17
菅野委員	調査	○		・法人の規模など、法人情報を把握できるような質問を設けること。	設問に反映	事業所 Q2,3
田中委員	調査	○		・事業者が制度に求めることは何かかわかる質問を設けること。（書類の簡素化、処遇改善など）	設問に反映	事業所 Q47,48
菅野委員	調査	○	○	・全体的に、設問・選択肢が多すぎるため改善すること。特に数値記入はできるだけシンプルにし、回答負担を減らすこと。	設問に反映	
佐藤委員	調査	○	○	・回答基準日を明記すること。	冒頭画面に反映	

都内介護人材状況調査に対する主なご意見

※太枠内は、第1回検討委員会の終了後に受け付けた意見

【委託調査（事業者及び介護職員を対象とした調査）】

委員名	調査／分析	調査対象		主な意見内容	対応	備考
		事業所	職員			
佐藤委員	調査	○		・外国人材の活用状況、活用上の課題についての質問を設けること。	設問に反映	事業所 Q18,19,20
佐藤委員	調査	○		・人材派遣会社・人材紹介会社（人材バンク）の活用について、活用状況、活用上の利点、課題についての質問を設けること。	設問に反映	事業所 Q17
佐藤委員	調査	○		・介護ロボットの導入状況や助成制度についての質問を設けること。	設問に反映	事業所 Q34,41,42
佐藤委員	調査	○		・離職理由に関する設問の選択肢について、「利用者やその家族との人間関係」という選択肢に、利用者等からのハラスメントを含むか検討すること。また、「職員・同僚との人間関係」という選択肢に、上司や先輩職員からのハラスメントを含むか検討すること。	設問に反映	事業所 Q29
菅野委員	調査	○		・離職理由に関する設問の選択肢について、環境要因、組織要因、個人要因という観点で再構成し、わかりやすい記述にすること。	設問に反映	事業所 Q29
菅野委員	調査	○		・人材の確保が困難になっている要因に関する設問の選択肢について、事業所の増加とは別に、「地域内の要介護高齢者の増加が多く、供給が追いついていない」という需給ギャップを項目に追加すること。	設問に反映	事業所 Q12
菅野委員	調査	○	○	・事業所の取り組み状況と効果認識に関する設問の選択肢について、「働きがい」や「組織や上位者のマネジメント」といった項目を追加すること。	設問に反映	事業所 Q34 職員 Q37
菅野委員	調査		○	・就業継続意向について、現在の職場に関する設問と、介護業界に関する設問を統合すること。	設問に反映	職員 Q21
菅野委員	調査		○	・現在の職場で介護の仕事を継続していきたい（・継続していきたくない）理由に関する設問について、「職員や同僚との人間関係・雰囲気」に満足しているから」という項目は、同職種のメンバーとの関係性と、他職種（医療職）のメンバーとの関係性とに分けること。	本調査では同業種で整理	職員 Q22,23

都内介護人材状況調査に対する主なご意見

※太枠内は、第1回検討委員会の終了後に受け付けた意見

【都実施調査（区市町村を対象とした調査）】

委員名	調査項目		主な意見内容	対応	備考
坂田委員	本表	介護人材対策に関する課題	・確保、定着、育成というテーマが大き過ぎて回答しづらいため、簡単な例を挙げること。 たとえば、新人の採用の仕方が難しい、事業所の自力での採用力が上がらない、中堅職員の育成が見えない、管理職に対する職場意識の醸成が高まらない、など	設問に反映	問 4
坂田委員	本表	介護人材対策に関する課題	・採用、定着、育成 というワードを使うこと。	設問に一部反映	問 4
坂田委員	別表	課題解決に向けた取組	・「事業の効果」は、何を持って効果があった・何を持って効果がないとしているか、また、その原因は何だと捉えているか、という項目を追加すること。	設問に反映	問 5 別表
坂田委員	別表	課題解決に向けた取組	・施策を実施した後に、それが成果継続となっているかの『進捗の確認方法』を考えているかを明記させること。 あくまでも今後に検討していただく課題提起になることを前提に、もし考えてないならば、いつ、どのようにするつもりなのか、まで突っ込んで質問すること。	設問に反映	問 5 別表
佐藤委員	別表	課題解決に向けた取組	・実施している上での課題、実施していない場合はその理由、という項目を追加すること。	設問に反映	問 5、同別表
田中委員	本表	その他	以下の設問を追加すること。 ①介護人材不足を実感していますか →実感している／やや実感している／あまり実感していない／実感していない ②特別養護老人ホームを今後も整備していく必要があると考えていますか →必要がある／やや必要がある／やや必要ではない／必要ではない ③施設整備計画に人材不足の状況を勘案する必要があると考えていますか →必要がある／やや必要がある／やや必要ではない／必要ではない ④特別養護老人ホームを新設する場合、従来型の割合を現行の3割から増やすべきだと考えますか →増やすべき／増やすべきではない ⑤前問で「増やすべき」と回答した場合どのくらいにすべきだと考えますか →4割／5割／6割／7割／8割／9割／全部	介護人材不足に関する ことについては委託調査 の設問に反映	