

令和2年度
第2回
東京都介護人材総合対策検討委員会

日時：令和3年3月25日（木曜日）午後3時から午後4時50分まで
（オンライン開催）

1 開会

2 報告事項

- (1) 令和3年度東京都における介護人材対策の取組について
- (2) 高齢分野における新型コロナウイルス感染症への主な対応

3 閉会

【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 令和3年度東京都における介護人材対策の取組について（案）
—検討委員会報告書を踏まえて—
- 資料3-2 令和3年度介護現場改革促進事業（案）について
- 資料3-3 東京都介護職員キャリアパス導入促進事業の再構築について
（その①）（その②）
- 資料3-4 介護職員の宿舎施設整備事業（案）
- 資料3-5 介護現場におけるハラスメント対策事業
- 資料3-6 区市町村介護人材対策事業費補助金について
令和3年度区市町村介護人材対策事業費補助金 補助メニュー概要（案）
- 資料3-7 令和3年度介護事業者の地域連携推進事業（案）
- 資料4 令和3年度東京都における介護人材対策の取組について（案）
- 資料5 令和3年度東京都における福祉人材対策の主な取組（生活福祉部関連）（案）
- 資料6 令和2年度＜高齢分野＞新型コロナウイルス感染症への主な対応

【参考資料】

- 参考資料1 第8期高齢者保健福祉計画に向けた介護人材対策の方向性について（概要）

<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
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
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>

白井 貴幸 立川市福祉保健部 介護保険課長
大谷 末美 檜原村 福祉けんこう課長

<出席幹事>

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

○大竹課長 予定の時刻から少し遅れてしまいましたが、ただ今から令和2年度第2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、新型コロナウイルス感染症への対応等で御多忙のところ、本委員会に御出席をいただきまして、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、福祉保健局高齢社会対策部介護保険課長の大竹でございます。昨年7月に就任をいたしまして、本委員会には初めての出席となりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

さて、本委員会は、原則公開となっておりますが、本日はオンライン開催のため、傍聴は庁内関係者のみとさせていただきます。

なお、配付資料及び議事録は、後日ホームページで公開を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。

それではまず、委員の出席状況についてでございます。委員につきましては、お手元の資料1、委員名簿を御参照ください。紹介は割愛させていただきますが、立川市の白井委員、それから檜原村の大谷委員につきましては、本日欠席との御連絡を頂いております。

続きまして、本日の配布資料は、議事次第でございますとおり、資料1から6及び参考資料1となります。委員の皆様には事前に郵送させていただいておりますが、お手元でございますでしょうか。

はい。ありがとうございます。

それでは、この後の進行は、和気委員長にお願いをしたいと思います。

和気委員長、どうぞよろしくお願ひいたします。

○和気委員長 それでは、始めさせていただきます。

この会議は2年前から開始いたしまして、今日で最後でということになります。ちょうど今週、東京都の高齢者保健福祉計画策定委員会がありまして、そちらで計画も無事に策定が終了しましたが、その計画に反映できるようにということで、この委員会を開催してまいりました。詳細については割愛させていただきますけれども、この委員会での検討の結果が様々な形で東京都の高齢者保健福祉計画にも反映をされております。計画においても、介護人材のことが一番、喫緊かつ重要な課題だと認識されており、かなり多くのページを割いて対策を行うということになっています。

おかげさまで、昨年から調査を行い、それを基にいろいろな議論を皆様とさせていただいて、そしてそれを事務局で受け止めた上で、今般の計画にも反映しているということで、恐らくこれから3年間は、介護人材のことが、いわば東京都の高齢者介護については非常に重要なテーマであるということが認識されて、強力に対策が進められていくのではないかと思います。

この介護人材の委員会は本日で終わりになりますけれども、また必ずその政策の効果がどれくらいあったのかということも検証される時が来るとお願ひいたしますので、いろいろな

形で皆さんにご協力いただきたいと思います。

それでは、今日は最後の会議になりますけれども、お手元の議事次第に従って、会議を進めていきたいと思っておりますので、忌憚のない御意見をお寄せいただければと思います。どうぞよろしくお願いたします。

では、報告事項（１）令和３年度東京都における介護人材対策の取組について、まずは、事務局から報告をお願いいたします。

○大竹課長 それでは、事務局からの報告事項として、令和３年度の介護人材対策の取組について御説明をさせていただきます。

まず、お手元の資料３－１、令和３年度東京都における介護人材対策の取組について（案）を御覧ください。検討委員会報告書を踏まえて、とございますように、皆様方に本委員会で御検討いただきまして、昨年７月に委員会報告として出した対策の方向性を踏まえた形で、来年度の事業を展開してまいります。

なお、お手元の参考資料１は、昨年の７月に委員会で報告をまとめていただいた際の概要ペーパーになります。この資料のエッセンスの内容が資料３－１の上段に入っておりますので、参考資料１は、お手元で参考として御覧いただければと思います。

資料３－１に戻りまして、上段の、検討委員会報告を御覧ください。本委員会では、２０４０年に向けて生産年齢人口の減少と介護ニーズの増大が見込まれる中で、介護人材基盤の確保が重要ということで、検討を行っていただきました。そして、委員会報告の中で、質の高い介護サービスを継続的に提供するため、これまで行ってまいりました、確保・定着・育成の施策に加え、新たな時代を見据えた施策展開が必要として、三つの柱を打ち出していただいております。

内容は割愛気味になりますが、一つ目に働きやすい職場環境の醸成、二つ目に介護現場のマネジメント改革、三つ目に地域の特色を踏まえた支援の拡充になります。今回はこうした方向性を打ち出していただいております。

これらの各内容については、下段に、より具体的な形で書いているところですが、これを踏まえまして、東京都で来年度の介護人材対策の取組として考えているものについて、まず１枚目で概要をご説明し、その後、各事業について触れさせていただきます。

まず、１枚目を御覧ください。こちらは、各取組が三つの柱のどれに対応する施策かということを表しております。

介護現場改革促進事業は、Ⅰ番の働きやすい職場環境の醸成と、Ⅱ番の介護現場のマネジメント改革を捉えたものになっております。同様に、Ⅰ番の働きやすい職場環境の醸成として、介護職員の宿舍施設整備支援事業と、介護現場におけるハラスメント対策事業等を行ってまいります。また、Ⅲ番の地域の特色を踏まえた支援の拡充は、東京都区市町村介護人材対策事業として、こちらは従前から行っていたものになりますが、よりメニューを拡大して、区市町村の取組を支援してまいります。そして、その下の、介護事業者の地域連携推進事業という形で、新たな施策を来年度行っていこうと考えてお

ります。

それでは、順に、個別の事業について御説明をいたします。

資料3-2を御覧ください。

資料3-2は、介護現場改革促進事業についてです。先ほど触れましたように、働きやすい職場環境の醸成と介護現場のマネジメント改革、それぞれの側面を持った事業として、構築、構成をしております。資料3-2の上方から御覧ください。介護ニーズの増加が見込まれる中で、質の高い介護サービスを提供できるよう、ここでは生産性向上という切り口で、介護事業者の支援を行っていかうと考えております。

介護事業所における生産性向上については、国でもガイドラインを作成して、取組を進めているところです。資料には記載してございませんが、介護における生産性向上、要介護者の増加、ニーズの多様化の中で、業務を見直し、限られた人材を用いて、一人でも多くの利用者に質の高いケアを届けること、また、改善で生まれた時間を有効活用して、利用者に向き合う時間を増やしたり、自分たちで質をどう高めるか考えていく、という考えの下、生産性向上を進めようと考えております。

資料に戻りまして、介護事業所における生産性向上に向けた課題としては、様々な取組を行うに当たっての費用負担が重いこと、また、そのための組織体制が不十分であることが挙げられます。それに対して、東京都では、ⅠとⅡの二つの施策を行って、事業者の支援を行っていかうと考えております。

Ⅰ番目が職場環境整備です。ここでは、機器導入や、人材育成の仕組みづくりという、職場環境を整備するための取組の推進を考えております。こちらは、従前から東京都でも支援をしているところですが、この現場改革の中に位置づけて、改めて整理したものとなります。

一つ目の、デジタル機器導入促進支援事業は、これまでICT機器等支援として行ってきたものになりますが、記載のとおり、ソフトウェア、タブレット端末、ハードウェア、ネットワーク機器等の購入に係る経費の補助を行ってまいります。

また、二つ目の、次世代介護機器導入促進支援事業は、これも従前から行っていたものですが、記載のとおり、国で言うところの介護ロボット等に当たりますが、その導入経費の補助を行ってまいります。

三つ目の、人材育成促進支援事業が、新たな施策でございまして、人材育成の仕組みづくりに係る経費に対する補助を行ってまいります。

続けて、右側の、Ⅱ番目の「組織・人材マネジメント」に移ります。こちらでは、組織体制の整備、マネジメント力の強化ということで考えておまして、1の生産性向上の普及啓発として、ガイドラインを活用した生産性向上セミナー行いうほか、2から4、までに記載しました取組を行ってまいります。

ここで、下の取組例を御覧ください。これは、実際に事業所で活用していただくイメージ図です。一番右側の「事業所において生産性向上って何だろう」と記載された部分

から始まり、こうした課題をお持ちの事業所に対して、まず、Ⅱの1の生産性向上セミナーの実施を進めていくことで、各事業所において意識向上や知識の習得を行っていたらと考えております。

そして、左側に移りまして、具体的な取組ということで、補助金の活用や、あるいはより内容の進んだセミナーの活用、それから先ほど少し触れました生産性向上のガイドラインの活用、こうした取組を実際に事業所で行っていただきたいと考えております。

これらを踏まえて、一番左側に進みまして、生産性向上を実際に進めていただく、具体的には、質の向上や量的な効率化を進めていただきたいと考えております。

本事業は、改革された新しい介護現場が、質の高いサービスの継続的提供、それからイメージ刷新、人材の確保につながる、という効果を期待した事業となります。

それでは、続きまして、資料3-3、東京都介護職員キャリアパス導入促進事業の再構築について、を御覧いただければと思います。

今回、介護現場改革促進事業の中で、介護職員の介護事業所におけるキャリアパスの制度について、再構築を行っていきたいと考えております。東京都では、平成27年度から、東京都介護職員キャリアパス導入促進事業を実施しておりますが、今回、先ほどの介護現場改革促進事業の中で、改めて再構築をして、事業所におけるキャリアパスの導入を進めていただきたいと考えております。

まず、資料中の「事業の成り立ち」を御覧ください。既に御承知の点も多いと思いますが、介護人材の安定的な確保、育成・定着に当たっての課題としては、二つ目のポツのとおり、介護現場での処遇改善につながるキャリアパスの仕組みが不十分ということがあります。これに対応するため、東京都では介護キャリア段位制度を活用して、キャリアパスの導入に取り組む事業所の支援を行ってまいりました。

具体的には、1枚目の下段の「取組」左側の「支援内容」に記載のとおり、段階的に様々な取組を進めてまいりました。例えば、①キャリアパス導入促進事業費補助として、こうした事業所への支援、また、②段位制度に係るアセッサーの受講支援事業費補助等々を行ってきております。

続いて、今回の見直し内容は、資料3-3のその②を御覧いただければと思います。

東京都では、全国と比較して非常に介護キャリア段位制度の導入が進んでおりますが、これは、本事業において介護キャリア段位制度の活用を進めてきたことにより、このような成果が出ているものと考えております。

一方で、資料の右側に記載のとおり、近年、新規の申請事業所数が減少しておりますが、これは、段位制度を活用してキャリアパスの導入を考えている事業所については、これまで着実に導入を促進した結果、既に使っていたものと考えております。

この介護キャリア段位制度の一つの課題としては、導入に対して非常にきちんと出来上がっている仕組みであるために、小さな事業所では活用しにくい、といった点もございます。こうした点を踏まえて、今回見直しを考えております。

介護現場における生産性向上、現場改革推進事業の中で、キャリアパスの構築についても支援を行ってまいりまして、介護キャリア段位制度によらない、それぞれの事業所に合った形でのキャリアパスの導入を支援していこうと考えております。資料中、中央の囲みの下の、黒い下向き矢印の下に記載のとおり、本事業の取組実績や、生産性向上には人材育成の仕組みが重要であることを踏まえ、今後は段位制度に限らず、各事業所に応じたキャリアパスの体制づくりを支援していこうと考えております。

具体的な支援策としまして、介護現場改革促進事業の中で、生産性向上に取り組むための支援策の一つとして、人材育成の仕組みづくりに必要な経費の補助を実施してまいります。

キャリアパス導入促進事業につきましては、一定の経過措置期間として、具体的には令和3年度までは新規の受付を行い、その後段階的に事業を終了していこうと考えております。少々長くなりましたが、キャリアパスの再構築についてのご説明は、以上です。

続きまして、資料3-4を御覧ください。こちらは、働きやすい職場環境の整備に係る新規事業として、宿舍施設整備事業でございます。

これまで、介護職員の宿舍については、借上げ支援事業を行ってまいりましたが、今回さらにより一層介護人材の確保定着を図るため、また、借上げ支援事業の目的と同じく、施設による防災の取組を進めていただくため、宿舍施設の整備も行っていこうと考えております。こちらについては、国の地域医療総合確保基金を活用して実施ということを考えております。

取組内容としては、宿舍の整備を行う事業者に対して、その資金の一部補助を行って、より整備を進めていただくというようなことを進めていきたいと考えております。補助対象等については、記載のとおりでございます。

続きまして、資料3-5の、介護現場におけるハラスメント対策事業を御覧ください。

こちら、働きやすい職場環境の醸成として、本委員会でも頂いた意見も踏まえまして、ハラスメント対策についての取組を進めていきたいと考えております。ハラスメント対策については、事業実施の背景として、ハラスメントを受けて仕事を辞めたいと思ったことのある職員が一定の割合いるという研究報告もございまして、介護人材の定着策の一つとして、昨年度、令和元年度から事業を開始しております。具体的には、ハラスメント対策の説明会や、事業者に向けたリーフレットの作成、配布を行ってまいりました。

そして、令和3年度においては、よりきめ細かな対応を行いたいと考えてまいりまして、資料3-5の下段のとおり、令和3年度の大きな取組として、介護現場におけるハラスメントの相談窓口を設置いたします。この窓口では、事業者に対しての相談窓口でもあります。介護職員、現場の職員の方から直接相談を受ける窓口ということで、実施してまいります。

そのほか、来年度の取組といたしましては、引き続き、ハラスメント対策説明会を開催いたします。こちらは、ハラスメントについては、職員個々人の対応というより事業

所としての対応が重要になることから、事業所の管理者等に向けた説明会を引き続き開催するものでございます。それから、その下になりますが、事業者・利用者に向けたリーフレットの作成・配布ということで、利用者についても啓発を図るといような取組を進めていきます。

それから、右側に移りまして、新規の取組として、重要事項説明書等の記載例を公開、ということで、利用者に対して注意を促すとともに、事業者でも確固たる基準を持って対応できる、といった形で、契約の際の重要事項説明書の記載例の提示を考えております。

続いて、資料の3-6の、区市町村介護人材対策事業費補助でございます。こちらは、従前から行っている、区市町村が行う様々な介護人材対策への支援の取組になりますが、来年度は、新たに三つのメニューを補助対象とし、より様々な区市町村の取組を支援していこうと考えております。

これまでも様々なメニューで支援を行ってまいりましたが、新規メニューは資料の(14)から(16)でございます。例えば、地域住民や学校の生徒に対する理解促進事業についても、区市町村で取組を行っていただきたいと考えております。

続きまして、資料3-7を御覧ください。介護事業者の地域連携推進事業、こちらも新規事業になります。

本委員会の報告書では、地域の特色を踏まえた支援が必要、地域の実情を踏まえた様々な区市町村の取組の支援ということや、小規模事業者への支援ということも御意見をいただきました。それを踏まえて、区市町村の取組を支援する事業として、新たに事業を構築いたします。

事業の目的は、資料上段にございますように、小規模介護事業者が安定的な事業運営を行い、サービスの継続的な提供ができるように、区市町村において、地域の中核となる事業者を中心とした連携体制構築を行っていただきまして、その取組に対する支援を東京都が行います。

下の図をご覧ください。地域の中で中核となる事業者を区市町村で設置していただきまして、そこを中心として、中央の大きな丸のとおり、小規模事業者などとともに連携体制をつくっていただく。連携体制において、その丸の中にありますような、例えば、合同での採用説明会、それから小規模事業者だとなかなか難しい研修などもありますので、研修会の合同開催、そういった取組を行っていただきたいと考えております。

こちらは、3年間のモデル事業として実施しまして、実際に区市町村で行っていただいた事例を、3年目にほかの全区市町村に向けた説明セミナーなどを開催することで、取組をより広げていきたいと考えております。

新規事業についての御説明は、以上となります。

続いて、資料4を御覧ください。既存の事業も含めた、令和3年度の介護人材対策の取組の一覧、事業体系図でございます。

これまで行ってまいりました確保、育成、定着、この取組を引き続き行っていくとともに、真ん中の下のほうになります。今し方述べましたような、2040年を見据えた施策として、三つの柱による新規の取組を行ってまいります。

この2040年を見据えた施策については、先ほど和気委員長からも御紹介がありましたように、第8期の高齢者保健福祉計画の中でもこうした取組について介護人材対策の章の中で、項目を設けてこの取組を進めていくという旨を明確にしているところでございます。

長くなりましたが、高齢社会対策部での介護人材対策の取組についての御説明は、以上となります。続きまして、生活福祉部関連の人材対策の取組について、菊池から御説明をさせていただきます。

○菊池課長 それでは、生活福祉部の取組についても少し御説明させていただきます。

資料5を御覧ください。こちらが、私ども、生活福祉部関連の来年度の取組でございます。基本的には、今までの事業を引き続き推進してまいります。

新規事業が二つございますので、御紹介させていただきたいと存じます。

この資料5の中の「確保」のところ、3年度予算額の欄にバーが表示されている項目が二つございますが、これらが新規事業でございます。これらは、予算がついていないということではなくて、国の一律の新設事業でございますので、国庫の金額がまだはっきりしていないため、バー表示になっております。こちらは、昨今の新型コロナ禍を受けて、新しい貸付制度ができたということございまして、中身を御説明させていただきます。

1枚おめくりいただきまして、福祉系高校の修学資金の貸付事業というものが新たに始まります。

こちらは、参考のところを見ていただきますと、都内ではまだ福祉系の高校が2校しかございませんが、しかも赤羽高校はまさにこの4月1日から始まる学校ですが、この二つの福祉系高校が対象となりまして、福祉系高校に入学された方が介護福祉士を取得できるカリキュラムを修学し、卒業後に国家試験に合格すれば、この事業スキームにあるような就学資金を貸与し、その後、3年間介護分野で仕事をしていただくとそのままお返しただけでよくなるというところでございます。こちらにつきましては、大学に進学される場合は、その大学進学の間は保留にするというところでございます。こちらは、社協さんをお願いして、社協さんの人材センターから貸付けをするという形でございます。

もう一つが、おめくりいただきまして、まさに新型コロナ禍で転職を支援しようという、国を挙げてのプロジェクトとして全都道府県に下りてくる、新たな貸付事業でございます。

新型コロナ禍における新たな求職者ニーズに対応するというので、他業種で働いていた人が、介護福祉士初任者研修等の研修を受講後に、介護分野であったり、障害分野

であったりに就いてくださると、20万円をお貸しして、それぞれがそれぞれの分野で、もう最初から介護分野、障害福祉分野と決めていただくようなつくりにはなっているのですけれども、そこで働いていただきますと、そのお金は返さなくて大丈夫ですというところがございます。

万一、介護分野に入られたけれども、障害福祉分野に移られたとか、その逆の場合は、一応、それぞれ手続で、どちらかの分野で2年間、働いていただければこのお貸しする20万円は返さなくて免除になるというものでございます。

こちらも、他職種、他業種で働いていた方という要件があるんですが、いつまで働いていたかとか、そういった細かいことの要綱が国からまだ示されておりませんで、今、国に対して照会をかけたりしております。来年度の事業ではございますが、6月ぐらいから、またこちらも社協さんをお願いして、始めていきたいと思っております。

この二つを御紹介させていただきました。

○大竹課長 それでは、事務局からの説明は、以上となります。

○和気委員長 はい。どうもありがとうございます。

報告事項として、令和3年度の東京都における介護人材対策の取組について、事務局から御説明をいただきました。これらの取組は4月1日からスタートということですね。

それでは、皆様方、御質問、御意見はございますでしょうか。

まず、来年度の新規拡充事業についての議論の前に、資料の3-3で、現在実施している東京都の介護職員キャリアパス導入促進事業の再構築についてということについて、御説明がありましたので、この点について、御意見、あるいは御質問を伺いたしたいと思います。いかがでしょうか。

最初に御指名で恐縮ですが、菅野委員、キャリアパスの促進事業を再構築するという話について、いかがでしょうか。御意見をいただければと思います。

○菅野委員 はい。御指名ありがとうございます。

このキャリアパス導入促進事業の再構築についてはお聞きしております。キャリア段位制度については、私も構築のときに若干携わらせていただきましたが、やはり仕組みがかなりしっかりできているものです。これを導入されている法人様、事業所様にお話をお聞きをすると、すごく役立っている、あるいはアセッサーの認定を通じてリーダークラスの人材育成にもつながっている、という声はお聞きをするものの、やはり普及という点ではなかなか広がりが進まないなというのは感じておりました。

そういう意味では、今回、この段位制度に限らず、広くキャリアパス体制づくりを支援していくという修正は、非常に妥当性が高いとお聞きしておりました。

ベースとして、キャリア段位というのはとてもかっちりできていると思いますので、今後、それをヒントにいろいろ活用の幅は広がっていくのかなと思います。この点に関しては、特に異論等ございません。

○和気委員長 どうもありがとうございます。

キャリアパスについては、国が作ったキャリア段位制度がきっちりとしたものとして出来上がっています。ただ小規模事業所等で導入したところは役に立っているのですが、広がりというのが大事ですね。一部だけでやっていたらいいということではない、という点でいうと、いま一つ、改善の余地があったということで、今回、キャリアパス導入促進事業の再構築ということについては良いのではないかという御意見であると思います。

さて、そういう御意見いただきましたが、他の皆様、いかがでしょうか。どうぞ、挙手をしてぜひ御発言いただきたいと思います。

では、御指名で申し訳ないのですが、大久保さん、いかがですか。キャリアパス導入促進事業の再構築の方向性について、御意見をいただければと思います。

○大久保委員 私どもの法人の経験で申し上げますと、このキャリア段位制度を活用させていただいています。担当職員が一定期ごとに集まり、その進捗についてやり取りをしているのを間近で聞いていますけれども、確かにキャリア段位制度は余りにしっかりし過ぎていてので使い勝手の部分で良くない、というのはなくはないですけれども、でも逆に言うと、仕組みがしっかりしているので、それなりに丁寧に進めているかなとは考えています。良い仕組みだと捉えています。

先ほど、東京都の説明もありましたけれども、キャリアパス導入促進事業に関しては最大5年間延長で、もうそれでおしまいということなのでしょうか。

○和気委員長 はい。私も、実はその点を伺いたかったのですが、令和7年で終了してしまうということでしょうか。せっかく良い仕組みなのに5年ぐらいでやめてしまうというのはいかがか、というご意見でしたが、事務局、いかがでしょうか。

○大竹課長 はい。ありがとうございます。

キャリアパス導入促進事業につきましては、令和7年度で終了の予定としております。

ただ、このキャリア段位制度も含めまして、事業所で行うキャリアパスの構築の取組を介護現場改革促進事業で行っていただければと思います。介護現場改革促進事業については、終期を設けることなく、継続して実施をしていきたいと考えております。

○和気委員長 大久保さん、いかがでしょうか。

○大久保委員 ありがとうございます。

まだしばらく期間はありますけれども、進捗に合わせて、また柔軟に検討していただければ幸いですと承知しております。ありがとうございます。

○和気委員長 ありがとうございます。

それでは、何かご意見等がありましたら、田中さんもいかがでしょうか。

○田中委員 菅野委員のおっしゃったとおり、事業所においては、キャリアパス体制づくりは職員から歓迎されることであると思います。ただ、危惧しているのは、そうであっても小規模事業所では人材不足でキャリアパス作成のメンバーを集めたり、時間を作ったりすることができない状況だということです。それほど現場は疲弊しています。他の

法人からの支援が必要なのかなと思って聞いていました。以上です。

○和気委員長 ありがとうございます。

では、内田さん、どうぞ。

○内田委員 ありがとうございます。

菅野委員がおっしゃったとおり、キャリア段位制度のアセッサー資格を取得するという方は結構聞くのですけれども、受験するという方々がそう増えているわけでもないのかなという印象が少しありますので、事業所の中でなかなか難しいと思います。すごく人手も取られるし、時間も取られるので難しいという話を聞いてもおりましたので、その事業所なりにきちんとキャリアパスの制度が作っていただければいいなとももちろん感じてはおります。

ただ、今度は、きちんとした客観性がある、それが実際にキャリアパスの仕組みとしてきちんとしているのかどうかということはどうのように見ていくのか、ということについては、若干心配なところがあると思いました。以上です。

○和気委員長 ありがとうございます。

事務局は、いかがですか。アセッサーの数は、資料3-3の裏側に記載されているということでもよろしいですか。

○大竹課長 はい。アセッサー数とレベル認定者数については、資料3-3の裏面記載のとおりです。

○和気委員長 内田さんのご意見としては、アセッサーの方たちがどういう活動をされているかということ把握していますか、ということでもよろしいですか。

○内田委員 いやいや、それもそうなのですから。

菅野委員がおっしゃったように、キャリア段位制度だけとらわれてキャリアパス構築をするのではなく、今回の再構築のように、別のキャリアパスももちろん取り入れる余地がすごくあるという考え方のほうがいいとは思いますが。

ただ、今度はそうなってくると、各事業所の中で、特に小規模・中規模の事業所では、客観的に見て本当にいいと言えるかということについては、どこがどう評価するのかということとが、少し心配だと思ったのです。

○和気委員長 ありがとうございます。

結局は、キャリア段位制度があると、結局それにこだわって、これに沿っていかないとキャリアパスを形成できていかないのだ、ということではなくて、ある程度柔軟に考えたほうがいいのか、ということですね。

ただ、その場合は、あまり言葉はよくないですが、それぞれの事業所でお手盛りみたいになってしまっただけで客観性が担保できないところが難しいけれども、そういう支援をどうするか、というご意見ですね。

○内田委員 そうですね。はい。

○和気委員長 支援するというのは、どのように考えているのでしょうか。事務局、いか

がですか。

○大竹課長 はい。ありがとうございます。

今回、考えております仕組みとして、資料3-2の現場改革促進事業のところを改めて御覧いただければと思います。この中で、各事業所に合ったキャリアパスの仕組みをつくるものとして、一つ目が、Ⅱの4番の「人材育成に向けた支援」に記載しておりますとおり、①人材育成の必要性や仕組みづくり等のノウハウを提供するセミナーと、②専門家による相談窓口の設置でございます。

それから、二つ目は、左側のⅠの3番に記載してございます。先ほどやはり、人材不足で手が回らないというお話もいただきましたが、実際に仕組みづくりを事業所で行っていただく際には、コンサルタントを入れて行う、あるいは人材育成に必要な研修を受ける経費の支援などを行うことで、事業所で自分の事業所に合った取組を進めていただくような支援を行おうと考えております。

○和気委員長 ありがとうございます。

内田さん、よろしいですか。

○内田委員 はい。それは了解いたしました。

それらをうまく活用していただけるといいのではないかと思います。

○和気委員長 具体的な事例がきちんとあって、こういう感じで動いていってうまく機能していますとか、支援を活用できています、という例が欲しいでしょうか。

○内田委員 そうですね、そういう事例があれば、すごく参考になると思います。そのような標準になるものが何もない中で、事業所の中だけでやっていくのは、事業所も心配だろうと思いますし、外部から見たときにもどうなのだろうという気がします。

○和気委員長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。今の御意見について、他の方々、御意見がありましたらどうぞ。佐藤さん、坂田さん、鶴岡さん、いかがですか。

最後には、菅野さんにももう一度コメントしていただこうと思っておりますが、私は資料3-2を見て、セミナーを受けていろいろ改善するのもいいのですけれども、結局、この図を見る限りは「やりっ放し」に感じました。やりっ放しではなく、導入するところという効果があったということ等について、きちんと評価をしたほうがいいのではないのでしょうか。「とりあえずやってみます、お金は付けました」というよりは、その方がいいと思います。

その中で今、内田さんとも議論しましたが、「こうやるとこうなります」というようなサクセス事例をいくつか挙げて、自分の事業所もできそうだなというイメージを持ってもらわないといけないと思いますが、いかがですか。

はい、内田さん。

○内田委員 キャリア段位は、利用する側としてはとても面倒で大変だ、というお話は伺うのですけれども、何ができるようになったかということがきちんと分かるわけですね。

そういう点では、すごくいいと思います。どういうところを目指して、何ができるようになって、そういう人たちが育ちました、ということも分かります。

ただ、何ができるようになったかということが無いまま、こういうことをやりましたというだけでは、本当に人がきちんとキャリアアップして、求められるような人材になっていくのかと心配になりました。

○和気委員長 ありがとうございます。

それは、私も委員長として共有をされていて、こういう制度を導入するのはすごくいいのですけれども、やはりきちんと評価をして効果などを全員で共有できると、さらに導入が広まっていくのではないかと思います。

また、田中さんがおっしゃったように、とにかく現場が疲弊していても余裕がないという話ですので、コンサルタントが具体的に何をするのかということはあると思いますが、コンサルタントを派遣して万全の体制でサポートしてもらわないと、なかなか難しいと感じます。

菅野さん、今までの議論を聞いて、いかがですか。

○菅野委員 ありがとうございます。

まず、内田委員の御意見は、全くそのとおりで思いながらお聞きしておりました。

やはり今の段階で、もちろんこのキャリアパスの導入促進というのは非常に重要なことではあると思うのですけれども、一方で、介護業界に限らず、どんな業界でも人事制度をただ入れればいいのかという決してそうではなく、やはり評価の運用や、それを賃金にどう関連づけていくかという妥当性や公平性の問題は、むしろ永遠の課題というぐらいで、うまくいっている企業のほうがむしろ少ないのではないかなと思います。

制度の導入とともに、どのようにうまく運用していけるのか、どのようにその介護業界に合った運用をしていけばいいのかということは、今後、引き続き議論が必要かとは思いました。

ただ、今回、先ほども御説明いただいたように、職場環境整備と組織人材マネジメントという二つの施策の中で、人材育成が非常に明確にうたわれていて、非常にバランスのいいメニューの出し方だと思って、拝見しておりました。こうした中で、今後引き続き、人事制度の運用について重点的に取り組んでいく必要があると思います。

あともう一つは、小規模事業所にとって、キャリアパスの導入がどこまで必要なのかということです。このことは結構、議論の分かれるところですし、事業所によっても違うのかなと思います。ある程度の規模の事業所では、キャリアパスの制度は大事だと思いますが、小規模事業所は、むしろ制度などなくてみんな仲間として助け合うというところを大事にしてやっていったほうがうまくいく、という話も聞きます。そのあたりも踏まえて、どのような制度を導入するのか、しないのか、どのような運用をするのかというところは、少し柔軟に各事業所がそれぞれ検討していかなければいけないと思いました。

○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。お願いします。

○田中委員 私も、菅野委員に賛成です。キャリアパスを導入しても、実際に賃金に反映されない事業所が結構あるのではないのでしょうか。だから、“宝の持ち腐れ”以上に、“羊頭狗肉”になってしまって、むしろパス自体が信用されないということも生じているのではないかなと思います。

ところで、小規模事業所とは、何人以上や売上げいくらなどの定義があるのですか。

○和気委員長 ありがとうございます。

まず、事務局、「小規模」の定義についてはいかがですか。確かに、おっしゃるとおりですね。我々は、何となくイメージで小規模事業所というものを捉えていますけど、厳密に言うと、どこで線を引いているのでしょうか。

○大竹課長 事務局です。

一つの区分としまして、従業員が9人以下というものがあります。たしか介護事業所実態調査でそうした区分を設けて調査しておりまして、東京都でもそれを一つの基準としているところでございます。

○田中委員 ありがとうございます。

そうすると、9人以下の小規模事業所だけでなく、10人以上の事業所であっても、キャリアパスを反映させることができない事業所はたくさんあるのではないのでしょうか。この辺りはもう一回再整理しないといけないのではないのでしょうか。数十人の事業所も経営は厳しく、人材確保にも苦しんでいるのではないかと思います。9人以下の事業所に限って支援するのではなく、ある程度の規模の事業への支援も検討していただきたいという気はします。

私の事業所は、対象となる職員が100人以上います。しかしながら、キャリアパスを賃金に反映させるのはたいへんです。都市部は介護報酬に恵まれていないので、財政的に厳しいからです。将来的には、職員へキャリアアップに応じた賃金を支払っていけなくなることが危惧されます。ぜひ9人以下の小規模事業所に加えて、ある程度の規模の事業所に対しても支援をしていただきたいです。以上です。

○和気委員長 ありがとうございます。

きちんとしたキャリア段位制度があって、それを導入するのはなかなか難しい。しかしながら、それが広がりを持たないと意味がないということですね。

ただ、「広がり」と言っても、どのように導入するかというイメージ、やり方もありますし、今出てきたような事業所の規模によって一律に線を引いて、これ以下、これ以上と分けられるような簡単な話ではなさそうだとことです。これが介護報酬の現実の中で、職員の皆さんの段位が当然のことながら右肩上がりに上がっていったときに、それを賃金に反映することが保証できるかどうかという問題とか、制度導入を推進するのはいいけれども、それに伴う環境整備をしっかりとやらないと本当に意味のある制度

にはならない、というような意見として、まとめさせていただきたいと思います。

では、事務局から、御発言はありますでしょうか。

○大竹課長 事務局です。

先ほど、小規模事業者の定義からご議論いただきましたが、今回、介護現場改革促進事業におきましては、事業者の規模によって対象になる、ならないという区分をするものではございません。本事業は、全ての事業所、事業者に使っていただける制度として立ち上げてまいりますので、その点は御理解をいただければと思います。

○和気委員長 ありがとうございます。

もちろん、そういう意味では理解はしていませんので、大丈夫だと思います。あなたは小規模だから対象外ということではなく、どの事業所でも使えるということですね。ただ、事業所の規模によって、導入の仕方や環境などについては様々なので、そのあたりをもう少しきめ細かく、という御意見だったと思います。

ありがとうございます。ここは非常に重要なテーマでしたので、時間を取りました。

この他、資料の3-1から3-7、参考資料1、資料4と資料5で御説明いただいた内容については、いかがでしょうか。

では、大久保さん、お願いします。

○大久保委員 ありがとうございます。

資料3-7について、先ほど来、小規模介護事業者のことが話題になったと思います。

まさに小規模介護事業者を対象とした地域連携推進事業は、新しい事業として位置づけられているかと思えますけれども、私は、前々から、いわゆる「事業協同組合」というものには関心を持っていて、その簡易版かなと受けとめました。様々な課題を抱える介護事業者、特に小規模事業者にとって、この推進事業は、とても関心を持ちます。

そこでお尋ねをしたいのですが、モデル事業として、3か年、3か所が想定されているようですが、新年度の中で、この具体的な予定はもう立っているのでしょうか。

○大竹課長 ありがとうございます。事務局です。

こちらの事業の規模としましては3か所で考えておまして、今、各区市町村さんにお声掛けを行っているところでございます。来年度、何か所で実施できるかということについては、現時点では確定したことはお答えできないのですが、3か所で実施できるような形で進められればと考えております。

○和気委員長 大久保さん、いかがですか、どうぞ。

○大久保委員 ありがとうございます。まずは、今の御説明で了解です。

○和気委員長 ありがとうございます。

まだ未確定ということなのですが、基本的には実施をしていく方向でということ考えていらっしゃるようです。

では、田中さん、どうぞ。

○田中委員 はい。資料3-4の介護職員の宿舎施設整備支援事業についてです。

今、宿舎の借上げ支援事業というのがありまして、実施期間は4年が上限となっておりますね。これはすごく使いやすく、これがあるから大都市部でも職員が確保できているというところがあります。ですから、これは続けてほしいと思いますが、この宿舎整備のほうに移行していくという意図があるのでしょうか。

○和気委員長 事務局、いかがですか。

○大竹課長 移行するものではなくて、並行して、借上げも進めますし、宿舎整備支援も進めてまいります。

宿舎整備支援事業につきましては、資料3-4の(1)の右肩に少し小さめに書いてありますとおり、国の基金活用ということで、今時点では、令和5年度までの3か年の事業として考えております。宿舎借上げ支援事業については、現時点では終期を定めているというものではありません。

○田中委員 ありがとうございます。

お聞きしたいのですが、資料3-4には、宿舎整備の単価が18万7,400円の上限で鉄筋コンクリートか木造とありますので、坪当たり約60万円ですね。建物はこれで自己負担金を足してなんとか建つかもしいないですが、23区内では宿舎を建設する敷地の確保は厳しいでしょう。そのため、土地を買う費用とは言わないですが、借地の場合に、保証金の一部補助をするというお考えはないですか。

○大竹課長 事務局です。

都内の土地事情については承知しているところですが、現時点で、そうした地代等についての補助という考えはございません。申し訳ありません。

○田中委員 ありがとうございます。

もう一つ、いいですか。宿舎の敷地を買うのも借りるのも難しいということならば、自己所有の土地があれば、これに建てるということになります。たとえば、既存の施設内の敷地に建蔽率と容積率が余っていれば、宿舎を建てることができます。この支援事業は、無料で職員たちに貸すという場合に限定するのでしょうか。

○和気委員長 いかがでしょうか。

○大竹課長 事務局です。

そうしたのではなくて、宿舎であっても、家賃とか寮費といった形で職員に支払っていただくことがあると思いますが、職員による家賃支払い等があったら対象外というものではございません。無料で使わせる宿舎に限定するものではございません。

○田中委員 とすると、これは収益事業に当たる、ということにはなりませんか。補助金が入っている土地では収益事業ができませんが、どうでしょうか。

○村田部長 その点については、社会福祉法人の所管に確認する必要があると思います。

おっしゃるように、補助金を投下したもので収益を上げてはならないと定められています。ただ、現時点で、私の個人的な考え方では「公益」に当たるのではないかと思います。詳細は指導監査部に確認させていただきます。

○田中委員 はい。ありがとうございます。

○和気委員長 よろしいでしょうか。

社会福祉法人の収益事業の話については、公益性があるのであれば問題はない、ということですね。社会福祉法人も限度がありますが、収益事業をやっているところがあります。一度、法令点検をしたほうが良いと思います。

さて、あとはいかがでしょうか。内田さん、どうぞ。

○内田委員 はい。介護現場のハラスメント事業についてですが、介護現場の様々なハラスメントはあるとは私も思っております。

ただ、やはり原因があるからハラスメントが起きるのではないかと私は思います。今回、相談窓口を設置していただけるのは本当にいいことだと思いますけれども、起きていることの原因を探るときに、その介護職員がどのような介護行動を取っているのかということも、やはりハラスメントを誘発してしまう原因になっている場合もあります。弁護士や社会福祉士、精神保健福祉士といった相談員には、このところを、ぜひともきちんと聞いていただきたいと思います。

○和気委員長 ありがとうございます。

私は、今の内田さんの御意見に一つだけ付け加えると、資料3-5の一番下で、相談員は、「等」が入っていますが、社会福祉士と精神保健福祉士と弁護士さんになっていきますね。弁護士さんは、法的なことについてはお詳しいけど、介護現場のことにお詳しい弁護士さんがいらっしゃるのか、ということが少し疑問です。

それで、今おっしゃっていたように、現場をかなりよく分かっていないと、相談をされても的確な相談支援にならないということであれば、むしろ介護福祉士の方が相談員としてどうですか、内田さん。

○内田委員 そうですね。

実際に介護が原因で起きているとしたら、介護福祉士にも相談していただけたらありがたいとは思いますが。

○和気委員長 それから、私は、社会福祉士や精神保健福祉士だから相談ができるとは、必ずしも言い切れないと思います。そういう専門職を養成する大学にいて、こういうこと言っていていいのかと思うのですが、介護をどうするかということについては、4年制大学の社会福祉士や精神保健福祉士の教育では事実上ほとんど教えていません。

そのため、社会福祉士だからと相談を受けても、何か突拍子もないような話をして、かえって現場を混乱させるみたいなことになるのではないかとと思うので、やはりここは、介護をよく知っているベテランの方などが相談員をやって、必要があればメンタルなことをよく分かっている精神保健福祉士に話を振るとか、そういうことも少し想定しているのではないのでしょうか。相談員として挙げている職種や順番については、もう少し考えていただいてもいいのではないかと思います。

事務局の方は、いかがでしょうか。

○大竹課長 ありがとうございます。

今いただいた御意見を踏まえて、検討させていただきたいと思います。

○和気委員長 はい。よろしくお願いします。

さて、あとはいかがでしょうか。田中さん、どうぞ。

○田中委員 今日で委員会終わるということなので、一つお話ししたいことがあります。

新型コロナ禍における人材確保対策について検討されてこなかったのは、少し残念だなと思いました。一年以上、就職フェアの中止、縮小、延期が続いたり、インターン、実習生、見学者の受入れも困難だったりしました。それから、ホームページ、動画の作成なども、施設の中の様子は伝えにくいとか、前年とは全く違うような様相を呈していたのです。だから、新たな採用方法を検討して取り組むということをし少し皆さんと議論できたらなと思っておりました。少しも議論できず残念だったなという思いがあります。

新型コロナもいつ収束するか見えていませので、コロナ禍における対策を検討できたら良かったなと思いました。

○和気委員長 ありがとうございます。

ちょうどその話を振っていただいたので、報告事項（２）に移りまして、新型コロナウイルス感染症への主な対応ということで、事務局から御説明いただきたいと思います。

非常に時間が限られていますが、田中さんがおっしゃったように、確かに状況が大きく変わってしまいました。実は、新型コロナ禍のことについて、いろいろ議論ができればよかったと私も思っています。それでは、時間の関係もありますので、報告事項（２）へ入らせていただきたいと思います。

ではまず、事務局から、御説明をよろしくお願いいたします。

○大竹課長 はい。事務局です。

資料６を御覧ください。介護人材分野に限ったものではございませんが、今年度、私どもの福祉保健局、高齢分野での新型コロナウイルス感染症への主な対応として、事業所への支援等を行ってきたことについて、概略を御説明させていただければと思います。

事業名と概要を並べる表となっておりますので、上からご説明差し上げます。

まず、施設・事業所等への感染予防物品として、マスク、エプロン等を支給いたしました。時期を御覧いただきますと、昨年３月、ちょうど感染拡大した時期に、マスクや消毒用のエタノール等の物品が足りないといったことがありまして、そのような不足物品について、東京都から配布を行ったり、優先的に購入できる仕組みを作ったり、という形で事業所への支援を行ってまいりました。

それから、次の項目の緊急包括支援事業でございます。こちらは、話題になりましたのが慰労金の支給、そして、感染対策を徹底した上での介護サービス提供支援など、事業所全体に対する様々な支援として、たとえば感染対策を行った上での介護サービス提供に必要な、通常の業務運営からさらに増加することになる、かかり増し経費の支援、などを行ってまいりました。

そして、その下の、サービス継続支援の項目以下は、来年度も継続してまいります。

サービス継続支援については、実際に感染者や濃厚接触者が出た事業所に対して、先ほどのかかり増し経費の支援、そして、休業要請を受けた通所事業者等の連携先事業所のかかり増し経費の補助などを行っております。

次の項目は、施設における感染症対策強化事業として、PCR検査に要する経費の支援などを行っております。

その次の項目は、高齢者施設等における多床室の個室化への改修、また、簡易陰圧装置の設置支援として、事業所・施設において整備を行う際の費用の補助を行っております。

そして次の、感染症発生時における職員の派遣に関する協定については、東京都社会福祉協議会さん、東京都老人保健施設協会さんと協定を結ばせていただきまして、感染症が実際に発生して人員が不足した施設への支援体制、職員の応援体制についての協定を行ったものとなります。

続きまして、下から二つ目の項目、在宅要介護者の受入体制整備につきましては、在宅で高齢者を介護する御家族の方などが感染してしまった場合、入院療養あるいは宿泊療養などに入らせていただくことが必要になるのですが、介護などのために宿泊や入院ができないという声を受けまして、御家族の方が不在になっても要介護の高齢者の方が生活を継続できるよう、宿泊施設の確保や介護職員の配置など、そうした体制整備を行う区市町村への支援を行っております。

最下の項目について、区市町村との共同による感染症拡大防止対策推進事業として、様々な取組に対する区市町村への支援を行っておりますが、特に高齢分野に関しましては、区市町村が感染拡大防止を目的として、グループホーム等の利用者や職員に対するPCR検査を実施した場合の経費支援も行っております。

このような取組を来年度も続けてまいりまして、新型コロナウイルス感染症への対応を、高齢分野でも図っていきたくと考えております。説明は以上となります。

○和気委員長 どうもありがとうございます。

資料6を基に御説明をいただきましたけれども、各委員の方々から、御質問、御意見があれば、どうぞお願いします。

今日は、葛飾区の佐藤さんが保険者として参加されていますが、いかがですか。

○佐藤委員 佐藤です。

令和3年度も継続していただけるという、この資料の下半分については、葛飾区も有効に利用させていただいております。実際、この一番下の項目の、感染拡大防止を目的としたPCR検査等については、葛飾区での支出額が、今ちょうど1,000万を超えたぐらいです。この後、東京都さんに実績を報告させていただくところです。

一番上の項目の、衛生用品については、確かに非常にありがたかったですけれども、区市町村役場にぼんと送られてきて、あとは配ってねという感じでしたので、少しやむ

を得ないかなと思うのですが、職員を何十人も動員かけて、仕分けから始めて、委託による配送をして結構、大変でした。1回配送するのに140万ぐらいかかりまして、見積りを取るところも大変だったのですけれども、700を超える事業所に配分していく際の、配分の割合を決めたりすることも大変でした。小分けしてやっとの思いでお配りしたら、これは東京都さんのところにも直接声が入っているかもしれないのですけれども、せっかく配っていただいたエプロンについては、非常に評判が悪くて、それなりの数の事業者さんから区に、もう少し何とかならないのかという苦情を頂いたというのが事実でございます。とりとめのない話で申し訳ございませんが、以上です。

○和気委員長 ありがとうございます。

最初の支援はやむを得ないけれども、次はそれぞれの区市町村のニーズに合わせて配布をしてほしい、ということでしょうか。

○佐藤委員 はい。

1年前は、葛飾区だけではなく、どこの区市町村でも、物が手に入らないという状況でしたので、5月ぐらいまでに配られたものについては、それなりに感謝されました。しかし、昨年末から今年にかけて、特にマスクは町中の量販店でも手に入るような状況でございましたし、せっかく配ってくださるのだったらもうちょっといいものが欲しい、という声が、事業所から区市町村にあったというような状況です。ただ、事業者さんには、今すぐ使わなくても必要になることがあるかもしれないから、ちゃんと保管しておいてください、というお願いをしていたところです。

葛飾区の場合、特に介護事業所、認知症グループホーム、老健、特養で、年末から年始にかけてクラスターが頻発したものですから、そういったところにも有効に使わせていただいたという状況もございました。以上です。

○和気委員長 ありがとうございます。

事務局、いかがでしょうか。

○大竹課長 はい。

まず、昨年の春の時期には、物資がない中でずっと送り出させていただいたということで、区にも御苦勞をかけてしまいまして、申し訳ありませんでした。

現状では、マスクや衛生物品については、それぞれの一定数を入れたパッケージで、実際に感染の発生した事業所に対して、当面の分として、急遽足りなくなることがないように希望のあった事業所に東京都から送付する取組を行ってまいりました。こちらは事業所さんに直接届くような形で行っているところです。以上になります。

○和気委員長 なかなか難しいですね。

マスクも、ある時期までは本当に市中になかったもので、ありがたかったと思います。私自身もそうでしたが、本当に困っていました。物品がなくてどうしようかというような状況でしたけれども、ある時期越えると、民間が次々とマスクを提供し始めて、市民のニーズが変わるわけですね。そのあたりを的確に読みながら、またこういう支援を続

けていただければと思います。

さて、どのような御意見でも構いませんので、いかがでしょうか。

はい、田中さん、お願いします。

○田中委員 介護サービス事業所・施設等に勤務する職員に対する慰労金について、慰労金は20万円の支給と書いてあるのですが、これは6月末で打切りです。7月以降のところには記録されていないですね。

○大竹課長 はい。そのとおりです。

○田中委員 6月末までというのは、第1波に対しての慰労金ですね。第2波、第3波となるにつれて、感染症が蔓延する施設、クラスターになっている施設は増えていきました。第1波の時よりも、精神的、身体的ダメージが結構大きいなと私は思います。

職員は1年以上にわたって、施設内の食事も1名でとっています。飲み会、5名以上の食事会、カラオケも、ずっと禁止が続いています。職員が自粛を続けているのにもかかわらず、施設内でクラスターや、陽性者が発生した施設が多く出ているのは、7月以降です。7月以降に対しても、慰労金を給付、支給するという考えはありませんか。

○和気委員長 いかがでしょうか。

○大竹課長 事務局でございます。

こちらの緊急包括支援事業につきましては、国が制度を構築し、全国で同様に、現在の取組を行っているものとなります。

○田中委員 分かりました。

全国で平等というよりも、公平、公正という観点がたいせつではないでしょうか。東京都は、陽性者の発生が一番多く、施設がよりひどいダメージを受けていると思うので、その辺りは東京都として、独自の支援を考えてもらえたらうれしいという職員は多いかと思うのですが、いかがでしょうか。

○村田部長 よろしいでしょうか。

○和気委員長 はい。どうぞ、村田部長。

○村田部長 独自の支援としましては、例えばPCR検査に対する支援などを行っております。少なくとも、職員に対する慰労金については、独自に行う考えはありません。申し訳ありません。

○田中委員 分かりました。ありがとうございます。

○和気委員長 はい。さて、いかがでしょうか。

坂田さん、鶴岡さんも、いかがでしょうか。どうぞ、遠慮なく御発言ください。

○坂田委員 よろしいですか。

○和気委員長 はい、どうぞ。

○坂田委員 皆さん、先ほどからおっしゃっていますが、新型コロナ禍によって、去年の様相と大分、様変わりしております。我々の扱っている他産業、人材管理のほうもかなり変化が起きていますので、そのあたりの柔軟な対応が一つ必要かと思っております。

外国人の件とか、結構そぐわない面とか、実質的には運用できないような項目も幾つか入っているので、そのあたりの見直しや、新型コロナ禍における臨機応変の対応を即時に行わないと絵に描いた餅にならないか、というところだけ、少し心配になった次第でございます。以上でございます。

○和気委員長 ありがとうございます。

本当に臨機応変にどんどん対応していくということは必要ですね。状況は変わっているから、そこをしっかりと見据えてという御意見だったと思います。日々、次々と状況がかなり変わっていているのはもう間違いのないことで、どうしても行政は年単位で予算を付けて、ということになります。本当に必要なときに臨機応変にさっと対応できるような体制づくりも必要なのではないかと思います。

やはり介護現場のニーズに即したサービスを次々と提供していくということで、最近あまりテレビでも報道されなくなりましたけれども、介護事業所が次々と連鎖的に閉鎖していく、ということではできるだけないように、支援をしていただければと思っているところです。

さて、新型コロナ禍については、よろしいでしょうか。本当は、先ほど田中さんからお話があったように、新型コロナ禍についてだけで1回ぐらいはいろいろと議論するに値するような大きなテーマでしたけれども、皆さん方から御意見いただいたということにさせていただきたいと思います。

では、少し予定の時間を過ぎておりますが、これで本日、用意した議事は終了ということで、事務局よろしいでしょうか。

○大竹課長 はい。

○和気委員長 では、2年間にわたって、第8期の高齢者保健福祉計画に向けて、介護人材対策について検討してまいりましたけれども、本日をもって終了となります。

最後に、本当に短い時間で恐縮なのですけれども、お一人一、二分程度で、少し御意見、ごあいさついただければと思います。名簿の順で恐縮ですが、菅野さんから一言頂ければと思います。よろしく願いいたします。

○菅野委員 ありがとうございます。

本当に2年間にわたり、ありがとうございました。こちらでも議論を通じて、私自身もいろいろ学ばせていただくことが多かったと思います。

今日、施策の全体像のお話をお聞きして、離職防止というところだけではなくて、人材育成とか、生産性向上という非常に前向きなキーワードが打ち出されて、非常に全体的にバランスの良い施策だと思いましたし、ぜひ進めていければいいと思いました。

どうもありがとうございました。

○和気委員長 ありがとうございます。

では、佐藤さん、一言よろしく願いいたします。

○佐藤委員 どうも本当にお世話になりました。

私は、この会議では欠席する回数が多かったものですから、本当に申し訳ございませんでした。

ただ、御案内のとおり、今年度4月以降の第8期の計画を作るということで、区内の介護事業者の方々と様々に意見交換をさせていただく機会があったのですが、それと同時に、新型コロナウイルスの流行ということがあって、事業所の方々がかなり疲弊しているというのは正直感じました。日常的な、利用者様に対するサービスの提供に当たっての注意と言いましょか、非常に厳しく、それぞれ自己管理をいただいている。しかし、それにもかかわらず、クラスターが現実には発生してしまったということもあって、かなり厳しい状況だというのが、ひしひしと感ずるところがあります。そういう中で、来期の計画で、人材をどうするとか、保険料をどうするとか、かなり厳しい御意見をいろいろ頂いたという状況でございます。

菅野さんのお話にもありましたように、やはりいろいろ勉強させていただきました。こういったことを参考に、4月以降も頑張りたいと思っています。ありがとうございます。

○和気委員長 どうもありがとうございます。

では、内田さん、お願いします。

○内田委員 内田です。どうもありがとうございました。

この新型コロナ禍の影響も本当にあつて、介護職に対しての教育や研修はかなり滞ってしまっているのではないかと、という印象を受けております。人材が非常に不足しているときに、異業種から参入してくださる職員もいるのですけれども、そういう方たちに十分な教育が与えられているのだろうか、ということももちろん思います。

また、介護福祉士会という団体について、この新型コロナ禍でなかなか集まれないので、YouTubeとか、あるいはZoomを使つての研修を実際に開催したのですが、本当に集まりが悪くて、介護職の方の中には、パソコンを使つたりすることが非常に苦手というような方がいたり、あるいはそういう環境にない方もいるのかもしれないということを思いました。

ですから、新型コロナウイルスが蔓延する前と比べると、研修を受ける人が本当に少なくなつて、私自身は、事業所も大変なわけですから、介護サービスの質がそれによつてどのような影響を受けるのかというのを心配しております。何か機会がありましたら、研修等については、東京都の皆様をはじめ、また相談をさせていただきたいと思ひます。

ありがとうございました。

○和気委員長 ありがとうございました。

では、大久保さん、お願いします。

○大久保委員 皆さんと同じように、この集まりに参加させていただいて、貴重な経験を得ることができました。ありがとうございました。

一言申し上げるとすれば、この会議体を通じて、小規模の介護事業者が、実は地域で

介護現場を支えて本当に頑張っているのですが、その小規模の事業者にとってはますます難しい事業運営を迫られる時代になったと強く思うところです。

先ほど申し上げたように、資料3-7の、新年度から始まる介護事業者の地域連携推進事業については期待しています。メニューの中に、有事の際の職員の応援体制の仕組みづくり、というものもありました。これは、具体的には例えば感染症発症時の人員体制に不安がある、こういうものに対応する仕組みづくり、そういうふうに理解できるかと思います。実は、私ども、これは実体験をしました。職員数が三桁とそこそこいるのですが、実際に応援体制を組もうとすると、本当に大変です。

そういう経験を踏まえて、例えばこの4月から介護報酬の改定があります。その中に、経過措置として、感染症の対策委員会を設置しなさいというものがあります。小規模の介護事業所とは9人以下と言いましたけれども、つまるところ、施設サービスではなくて、居宅サービス、在宅サービスの事業所ということになるわけです。この小さな事業所で、感染症の対策委員会を設置し、かつ運営するというのは、なかなか至難の業だと思います。

そのような中で、この地域連携推進事業の中に組み込むということも、現実的にはいかなものかな、という期待を持って、最後の発言とさせていただきます。

お世話になりました。ありがとうございました。

○和気委員長 ありがとうございました。

では、坂田さん、よろしくをお願いします。

○坂田委員 ありがとうございました。

私は、リクルートという立場ですので、全業界、包囲的な立場で、参加させていただいております。今、皆様もおっしゃっていましたが、かなり時代の変遷が変わってしまっていて、特に人材環境でいうと、実はリーマンショック以上の失業者が出ていまして、その時以上の方が大量に今、市場にあふれ出るという事態になっています。

我々のメイン求人も、サービス業中心だったものが、ほぼITとか、EC関連とか、デジタルトランスフォーメーションとか、結構、様変わりしてきております。この段階で、介護を含めた福祉業界では、どのように人を調達して確保していくか、ということのを改めて考えなければいけないと思っております。

その中で、先ほど申し上げましたが、国の施策の変化、そして事業所の意識も改革していく一つの節目かなと思っておりますので、そのあたりでまた皆さんと議論をしながら、改革の一助を担えればと思っております。ありがとうございました。

○和気委員長 ありがとうございました。

では、田中さん、お願いします。

○田中委員 先ほど申し上げました、新型コロナ禍における人材確保対策以外については、私はこの検討委員会で十分に議論して、検討できたかなと思っております。

また、その間に、宿舍の借上げ支援事業については、今までの助成要件を拡充してい

ただいて、4戸から20戸になりましたし、それから、宿舎と施設の距離が4キロという制限から20キロまで広げていただきました。これで、人材確保に大いに資する事業になったと私は思っています。それに加えて、介護職員の奨学金返済・育成支援事業や、今度の宿舎施設整備支援事業、期待される事業も次々に打ち出していると思いますので、私は、これに対して感謝を申し上げたいと思います。

私ら事業者も、いろいろできることは考えて、新たな時代に対して手を打っていかうと思います。今後も、東京都が我々事業者をこのようにバックアップしていただけたらありがたいなと思います。ありがとうございました。

○和気委員長 どうもありがとうございます。

では、鶴岡さん、よろしくをお願いします。

○鶴岡委員 介護労働安定センターの鶴岡でございます。

この間、この委員会でも、いろいろ私も勉強させていただきました。特に、この東京都さんの介護人材対策の取組については、各分野、非常に網羅されていて、またきめの細かい対応をされているということに非常に感心をさせていただいたところでございます。

ただ、令和2年度は、新型コロナ禍という影響が大変に大きくて、御苦勞をされたところでもありますし、なかなか思いどおりにいかなかった部分もたくさんあったのかなとも感じているところでございます。特に今、気になっているのは、今まで災害などに対して、いわゆる事業継続計画がいろいろ策定をされてきたのだらうと思いますけれども、今後は、各事業所が、新型コロナ等の感染症も含めた緊急事態があったときにどう事業継続していくか、ということも大きな課題になったのかなと感じているところでございます。その部分についても、また東京都さんの、各市の、きめの細かい施策、支援が頂けるとありがたいなと感じたところでございます。

以上でございます。ありがとうございました。

○和気委員長 どうもありがとうございます。

皆さんから御意見いただいて、最後に付け加えるとすれば、私は介護保険制度ができて20年で、このサービスが市場化されて、基本的には競争原理によって質を上げていこうという狙いがあったと思うのですが、やはり競争だけでは駄目で、業界全体としては協働、お互いに協力していくことが非常に重要であると思っています。

そういう意味では、皆さん方と一番最初にお会いして議論を始めた時は、まさか新型コロナウイルスによる、このような状況が起こるとは全然思っていなかったのですが、今こうして現実のものになってみると、改めてこの業界としての協働力というものが問われているのかなと思っています。

もう一つはこの間、エッセンシャルワーカーという言葉が出てきましたけれども、間違いなく、介護福祉士、介護従事者もエッセンシャルワーカーであるということを社会にも認識していただきたい、ということです。そういう人たちに対する心ない差別、偏見が起きて、時々マスコミなどでもよく問題になりますが、恐らく、水面下では結構あ

るのではないかなと思いますので、そういう点への、行政としての配慮も、ぜひ必要であると思います。

あまりこの委員会で正面切ってそのようなことは議論しませんでした、やはり新型コロナ禍の中での、いろいろな差別、その中に残念ながら介護の従事者も入っていると私も思いますので、そのようなところをぜひ改めるように努力をしていただきたいと思いますところでは。

それでは、これをもちまして、介護人材総合対策検討委員会を終わらせていただきたいと思います。最後に村田部長から、ごあいさつをよろしくお願いいたします。

○村田部長 はい。高齢社会対策部長の村田でございます。

最後に、一言だけ、ごあいさつをさせていただきたいと思います。

まず、和気委員長をはじめとしまして、委員の皆様方におかれましては、一昨年の6月にこの検討会を開始して以来、約2年間にわたりまして、介護人材に関する専門的な知見、あるいは介護現場での御経験に基づく貴重な意見を頂戴し、本当にありがとうございました。

都としても初めて設置しました介護人材対策の検討会でしたけれども、その中で実施をしました「介護人材状況調査」を含めまして、この委員会を通し、私どもも新しい知見や気づきを得ることができました。

また、先ほど来、話題になっておりますけれども、介護施設・事業所の皆様におかれましては、この間の新型コロナウイルス感染症の拡大下におきましても、介護サービスの提供を継続していただいておりますことを、この場を借りまして、御礼を申し上げます。

今回、皆様方にいただきました御意見につきましては、もう来週になりますけれども、今月末に公表予定の第8期高齢者保健福祉計画に反映するとともに、今後の人材対策に活かしていきたいと考えております。今後とも御指導を賜りますようお願いいたします。私からのあいさつといたしたいと思います。本当にどうもありがとうございました。

○和気委員長 村田部長、どうもありがとうございました。

予定の時間より少し延びてしまいましたけれども、これで、東京都介護人材総合対策検討委員会を終了とさせていただきたいと思います。皆さん、本当に2年間にわたって、どうもありがとうございました。