

第2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

※太枠内は、第2回検討委員会の終了後に受け付けた意見

1 委託調査（事業者及び介護職員を対象とした調査）の分析について

委員名	項目	主な意見内容	対応	備考
和気委員長	分析全般	・今回の調査で回収できたサンプルは、東京都全体の母集団を代表できているか。地域や法人規模の分布等について偏りがある場合は、それを考慮して分析すること。	全体値と比較した際の偏りを考慮して分析に反映	
和気委員長	分析全般	・職員向け調査では事業所が回答者を選択する形式にしたため、回答者である職員が事業所内の職員を代表できているかという偏りについては、一定の留保が必要。	分析時に留意	
鶴岡委員	分析全般	・圏域別ではなく区市町村別に集計し、区市町村を対象とした調査の結果とリンクさせて分析をしてはどうか。具体的に施策を実施している区市町村が、実際に効果が出ているかを把握できることが重要。	区市町村ごとの集計に必要なサンプル数がないため圏域別で集計	
佐藤委員	分析全般	・区市町村が希望すれば、区市町村別の集計結果を提供してもらいたい。	提供予定	
結城主任 (佐藤委員代理)	分析全般	・圏域別（地域性の違いなど）やサービス種別（居宅か施設かなど）の違いなどで介護人材の動向に有意な差異を見いだせると、施策にも生かすことができると思う。	分析に反映	
田中委員	自由記述回答の分析	・自由記述の分析については、恣意的な分析にならないよう、量的分析を行ってはどうか。	量的分析と質的分析を組み合わせ実施	第2回資料4（P.42～44）
和気委員長	自由記述回答の分析	・自由記述の分析では、少数であっても「あつ、なるほどな」という意見を抽出すること。	分析に反映	第2回資料4（P.42～44）
菅野委員	都の施策	・都の施策を知らないから活用されていない、という情報格差の影響が大きいのではないか。何となく施策の存在は知っていても、どのようにすれば使えるのか、具体的にどのようなものなのか分からないのではないか。	認知度のレベル感・階層を分けて分析に反映	第2回資料4（P.17）
和気委員長		・都の施策の認知度を上げていく、施策の内容をよく理解していただくための場を設けてもいいのではないか。		
坂田委員	都の施策	・「認知しているが活用意向がない施策」の中には、おそらく、既に独自の取り組みを実施している事業所の回答も含まれている。既に比較的体制が整備できているような資本力のある民間と、活用したいが体制が整備できていないような社協とを、細かく区分けて分析すること。特に、地域差的に施策が届いておらず、会社のバックアップがなされていないようなところを拾えとよい。	分析に反映	

委員名	項目	主な意見内容	対応	備考
坂田委員	都の施策	・概ねは感覚の範疇。認知はされているが使われていない／活用したいができていない／活用しているが効果が出ない、施策においての細かいピックアップが必要。	分析に反映	
菅野委員	都の施策	・東京都施策の認知について、施策によって認知のあり・なしの差が大きいのはなぜなのか、もし自由記述から拾えれば分析すること。施策の規模の違いなのか、周知の仕方の違いなのか。	分析に反映	
田中委員	事業所・施設の独自の取り組み	・「職員向けの社宅制度を導入している（社員寮や家賃補助を含む）」について、13圏域でクロス集計をかけること。	実施状況と効果認識のそれぞれについて分析に反映	第2回資料4（P.36）
菅野委員	事業所・施設の独自の取り組み	・事業所・施設の独自の取り組みについて、実際には、事業所が効果があると思っている取り組みと、本当に人材が採用できた取り組みは異なっていると思う。確保・離職防止・定着について、例えば以下のような分析によって、効果的な取り組みを検討する示唆が得られないか。 ①（事業所調査の問14）採用活動が順調な事業所と苦戦している事業所という2群に分けてクロス集計を行い、両者の違いを確認する。 ②（事業所調査の問27）定着率が高い事業所と高くない事業所という2群に分けてクロス集計を行い、両者の違いを確認する。	分析に反映	第2回資料4（P.36～41）
菅野委員	就業者の動向分析	・以下の①②により、業界内で移動する人と他産業から流入する人の特徴が見い出せ、他産業からの人材確保施策を検討するデータが得られるのではないかと。 ①（職員向け調査の問21）就業継続意向：続ける予定／他の事業所に転職したい／他産業に転職したいというクロス集計を行ってどうか。 ②（職員向け調査の問29）介護業界内での転職あり／なし別にクロス集計を行ってどうか。	分析に反映	

第2回検討委員会における委員からの主なご意見

※太枠内は、第2回検討委員会の終了後に受け付けた意見

2 都の施策等について

委員名	項目	主な意見内容	備考
結城主任 (佐藤委員代理)	都の施策等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「大規模な合同就職説明会の開催」について、葛飾区開催の合同就職説明会の実績が毎年減り続けている。区単独のレベルでの「確保（介護人材募集事業等の実施）」は困難。</li> <li>・地域でコンパクトに開催するほか、広域的に連携する仕組みも必要なので、都として検討してほしい。</li> </ul>	第2回資料4（P.29）
田中委員		<ul style="list-style-type: none"> <li>・就職フェアについては、離れた場所の大きな会場で開催するよりも、獲得する対象を地域の人に絞り、参加事業者も地域の事業者、特定のサービスに絞って、地域で開催したほうが効率が良い。勤務先を選ぶ際には、通勤の利便性の良さが重視されることが過去の調査からも分かっている。</li> </ul>	
結城主任 (佐藤委員代理)	都の施策等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・合同就職説明会の実績が上がらない理由として、介護業界に対するイメージの固定化が挙げられる。将来世代への投資として、中高生を特に意識して、周知啓発用資料（PR動画やリーフレット）の作成や職場体験の充実、有名キャラクターや有名人によるPRに東京都全体として取り組む必要がある。</li> </ul>	
結城主任 (佐藤委員代理)	都の施策等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仮に委託調査の自由回答等で「賃金（上昇）」や「補助金の充実」を希望する回答が多数だった場合、「国に要望する」以外の選択肢が設けられないものかどうか課題だと感じている。</li> </ul>	

第2回検討委員会における委員からの主なご意見

※太枠内は、第2回検討委員会の終了後に受け付けた意見

3 都実施調査（区市町村を対象とした調査）について

委員名	調査項目		主な意見内容	対応	備考
和気委員長	問1	介護人材対策の位置づけ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各区市町村が介護人材対策を重点分野に位置づけているかどうかは、財政力といった条件の違いがかなり影響しているのではないかと。また、介護人材が自治体の外へ流出することを防ぐことはできないため、政策経費としての先行投資にも踏み切れないのではないかと。</li> <li>・行政職員の不足も、区市町村の取り組み状況に影響しているようである。行政職員が具体的に何をすれば介護の人材対策になるのか、ということも考えてみる必要がある。</li> </ul>	—	
大久保委員	問1	介護人材対策の位置づけ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・集計結果を見ると、区市町村によってかなりばらつきがある。現在の位置づけではなく、第8期はどのように位置づけるのか、という設問であれば、回答結果も異なってくるのではないかと。</li> </ul>	—	
大久保委員	問7	区市町村介護人材緊急確保対策事業費補助金の活用意向	<ul style="list-style-type: none"> <li>・集計結果を見ると、区市町村側の認識と事業者側の視点との間でギャップがあるのではないかと。区市町村は、事業者側のニーズを把握した上で、事業展開を検討すべき。</li> </ul>	区市町村と事業者との間のコミュニケーション状況を把握	
和気委員長	問5	介護人材対策に関する取組状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・報告書では、区市町村が行っている良い取り組みを、コラム形式で参考掲載すること。コラムを読んだ区市町村の担当者が参考にして取り組みを広げていけるとよい。</li> </ul>	モデルケースをコラム形式で報告書に掲載	
坂田委員	問5	介護人材対策に関する取組状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の状況によって実施している施策かと思われるが、元々の使用想定と実施後の使用回数（どのくらい使われたか）を見比べて、使われていない場合⇒なぜ使われないか、使われている場合⇒もっと必要か、などの次年度の検証予知を設けた方がよい。</li> </ul>	ヒアリングにて留意	

第2回検討委員会における委員からの主なご意見

※太枠内は、第2回検討委員会の終了後に受け付けた意見

4 ハラスメント対策について

委員名	主な意見内容	対応	備考
大久保委員	・ハラスメントやクレームに対して、事業所が職員をバックアップする体制が万全に整っているかどうかは、介護人材の確保や定着にも大きく影響する。事業者側はこのことを強く意識しなければならない。	-	
内田委員	・介護の現場では、認知症に伴う心理状態の影響などもあり、一般の会社で言うハラスメントと同じように片付けることはできないところがあるので、慎重に考えていかないといけない。 ・介護者側の技量不足の問題などもあるため、介護者がどのようにサービス提供したのかも含めてよく考えないといけない。	-	
結城主任 (佐藤委員代理)	・利用者第一の介護サービスだとは思いますが、一定のルールのもとで利用されるべきであるのは当然である。 ・サービス提供者が一人で抱え込むことのないよう、説明会やリーフレット等により事業所内の風通しを確保することが重要だと思う。 ・人材確保や制度の持続可能性の問題とも直結している問題である。	-	
佐藤委員	・区内の複数の訪問介護サービス事業者から「ヘルパー等の介護職員に対してハラスメント行為があった場合は、契約を解除することがある」旨を記載したチラシを配れないか、という話があった。事業所ごとではなく、オール東京都で統一したチラシがあれば活用したいとの意見について、都としても検討してほしい。		
坂田委員	・セミナーなどは行うことは賛同で、どのレベルがハラスメントにあたるかの分岐事例が示せるといいと思う。		説明会では弁護士より、「利用者又は家族等によるハラスメントの法的な留意点」の講義において、発生前の予防措置が重要であることを強調した上で、発生後の事後措置としての契約解除について「解除条項の記載例」や「解除条項への当てはめの判断」の考え方について御説明いただいた。
菅野委員	・最近には様々なハラスメントがあるので、誰から誰へのハラスメントなのかがわかる言葉があるとよい。利用者・家族から職員へのハラスメントを「ケアハラスメント」とか「カスタマーハラスメント」と表現している例を見たことがあるが、公的に決められて表現はあるのか。		現在、公的に決められている表現はない。国が平成30年度厚生労働省老人保健健康増進等事業では、「介護現場におけるハラスメントにおける調査研究事業」という言葉が使用されている。