

令和2年度  
第1回  
東京都介護人材総合対策検討委員会

日時：令和2年6月25日（木曜日）午前10時から午前11時45分まで  
場所：都庁第二本庁舎 31階 特別会議室27

1 開会

2 議事

- (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

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 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（概要案）  
資料3-2 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（案）

【参考資料】

- 資料1-1 総合的な介護人材確保対策（主な取組）  
資料1-2 地域医療介護総合確保基金を活用した介護従事者の確保  
資料1-3 介護現場革新会議 基本方針【概要】  
資料2-1 令和2年度における介護人材対策の取組について  
資料2-2 都における福祉人材対策の主な取組（生活福祉部関連）

<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
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
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 HELPMAN JAPAN 事業推進ユニット長
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

<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
石塚 宣	東京都福祉保健局高齢社会対策部介護保険課長

○石塚課長 それでは、予定の時刻になりましたので、ただ今から令和2年度第1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。

皆様には、新型コロナの対応等で大変な中、また、今日はあいにくの雨ですけれども、お集まりをいただきましてありがとうございます。

昨年度に引き続きまして、事務局を務めます東京都の介護保険課長の石塚でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

さて、本委員会は原則公開ということになっておりますけれども、本日については、新型コロナウイルス感染対策として、傍聴は庁内関係者のみとさせていただいております。

なお、配付資料と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。あらかじめ御承知おきいただければと思います。

また、本日御発言の際は、前に置いておりますマイクを御使用いただければと思います。手前の真ん中のボタンでオンオフができるようになっております。よろしくお願いいたします。

それでは、委員につきまして、資料1を御覧ください。委員長は引き続き和気先生にお願いをしております。変更となった委員を御紹介させていただきます。

檜原村福祉けんこう課長の太谷委員でございます。

○太谷委員 檜原村の福祉けんこう課長の太谷です。どうぞよろしくお願いいたします。

○石塚課長 また、幹事のうち、生活福祉部の福祉人材対策担当課長、菊池が変更となっております。御紹介をさせていただきます。

○菊池課長 菊池でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○石塚課長 続きまして、本日の配付資料でございます。次第の下のほうに書いてございます。配付資料は資料1から資料3-2まで、参考資料として、資料1-1から資料2-2まで御用意をしております。不足等がございましたら、議事の途中でも結構ですので、事務局にお申し付けいただければと思います。

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。どうぞよろしくお願いいたします。

○和気委員長 それでは、改めまして、かく言う大変な状況の中、またお足元の悪い中、御参加いただいてどうもありがとうございます。

これから、1時間半ほどになりますけれども、議事を進行させていただきますので、よろしくお願いいたします。

それでは、お手元の議事次第に従って進めてまいりたいと思います。

本日の議事、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ということで、まず初めに事務局のほうから御説明をよろしくお願いいたします。

○石塚課長 それでは、資料3-1を御覧ください。資料3-2がその方向性をまとめた本体でございますけれども、この資料3-1で概要をまとめてございます。こちらで御説明をさせていただきます。

まず、委員会の設置目的及び開催実績について、交代となった委員もいらっしゃいますので、簡単に説明をさせていただきますと、都は第7期、現在の高齢者保健福祉計画において、介護人材対策の推進を重点分野の一つに位置付け、総合的な取組を実施しているところでございます。

しかし、今後、労働力人口の減少により、人材確保が一層厳しくなることが予想されます。そこで、これまで以上に取組を強化していく、いよいよ来年度からの第8期高齢者保健福祉計画に向けて、この委員会の場で調査も実施しながら、中長期的な対策について検討する、このためにこの委員会を立ち上げ、御議論をいただいております。

昨年度は、こちらに書いてありますとおり、3回の委員会を開催し、御議論をいただいております。

その中で、調査も併せて実施しております。下のほうですけれども、左側、まず介護人材状況調査として、都内介護事業所のうち10,000事業所の事業者及び介護職員に対して調査を実施しております。また、右側にありますとおり、区市町村にも介護人材対策の取組状況等について調査をしているところでございます。

おめくりをいただきまして、2ページ目を御覧ください。調査から見えてきた現状と課題でございます。

まず、職員の過不足感、直近1年間の採用活動の状況でございますが、いずれのサービス類型においても職員の確保が厳しい状況ですが、特に訪問系で苦戦をしているということでございます。右側の太い囲いで表示をしているところでございます。

それから、下の段、職員の離職の理由でございます。出産や育児等のライフイベント等の個人的事情の割合が最も高くなっております。次に、体力面での負担ということが続きます。また、賃金水準、人事評価、法人や事業所・施設の理念や方針などへの不満も含めて、マネジメントに関する理由も多く挙げられているところでございます。

3ページにお移りください。この調査では、各事業所の人材確保、離職防止に向けた取組も聞いているわけですが、事業所・施設が一定の効果を認識しつつも実施できていない取組も多いということが分かりました。三つ挙げておりますけれども、例えば、職員向けの社宅制度を導入する、ICTや介護ロボットを導入する、子育てを行う場合でも安心して働ける環境を整備する、でございます。この子育てを行う場合でも安心して働ける環境を整備するに関しては、82%の事業所が効果があると思いつつながら、実施している事業所は34%にとどまるというような状況でございます。

右側に囲みで表示したとおり、このICTやロボットという取組は、先程の離職理由で体力面での負担ということに対応するために効果的な取組でありますし、子育ての支援は、先程の離職理由のとおり、ライフイベント等の個人的な事情で離職するということが多々ございますので、この取組をすれば、そうした離職理由が解消されるという効果も本来は期待されるのではないかと考えるところでございます。

次に、下の段の法人の展開事業所・施設数と実施率でございますけれども、運営する事

業所・施設数が少ない法人の事業所ほど、これらの取組の実施率が低いということが分かっております。

1 事業所・施設のみという法人は、多くはやはり訪問系や通所系ですので、これらの小規模事業者が多いことが想定されるところでございます。

おめくりをいただきまして、4 ページを御覧ください。次に、この調査では、老人福祉圏域ごとに地域分析も行っているところですが、各圏域ごとにそれぞれの地域で働く職員には特色があることが分かりました。ですから、職員の確保に向けては、ただ一律ではなくて、やはり地域の特色を踏まえたアプローチが必要なのではないかとということが分かりました。

例えば、採用形態ですが、西多摩地域については、入所施設も多いということもあろうかと思えますけれども、新卒の割合が高いという傾向がございます。また下の段、職員の居住地で言いますと、区の中央部は圏域外から来る職員が多く、多様な地域から集まっており、そのため、電車・バス通勤の割合が高いということが分かっております。一方、区南部、区東北部、西多摩、南多摩は圏域内から働きに来る職員が多いということがございます。そのため、自転車通勤であるとか、西多摩では車の通勤の割合が多いということが分かっております。ですから、それぞれの圏域に応じて、どこに人をとりにいくのかということは、地域によって違うということが分かっております。

5 ページでございますけれども、次に、区市町村の取組の状況の調査でございます。この円グラフでございますとおり、区市町村における介護人材対策の位置付けと取組状況には、区市町村によって違いがございます。

8 期計画では、先日の国の法律で通ったところでありまして、区市町村計画において、介護人材の確保と業務効率化の取組について記載することに努める、努力義務化されているところでございます。ですから、今後、ますます区市町村の取組が進むよう支援が必要ではないかと考えるところでございます。

その右が、先程の事業所調査で、採用や定着に関して事業所の回答が良好だった区市にヒアリングを実施したものになります。千代田区では子育ての支援でありますとか、目黒区では宿舍借り上げの支援でありますとか、様々な取組をしているところでありますけれども、その取組それぞれというよりは、下の囲いを御覧ください。アプローチ方法は様々でありますけれども、地域の事業所・施設と連携し、ニーズを吸い上げながらこういった施策を作っているというところで、この3 区市は共通しているということでございます。

また、このページの下段は、国の動向でございます。国は、介護現場革新会議というものの基本方針を踏まえまして、介護現場の生産性向上に資する介護人材確保に取り組むという方向性を打ち出しているところでございます。

おめくりをいただきまして、こうしたことを踏まえて、第8 期計画に向けた対策の方向性として、事務局の案としてこのように取りまとめさせていただきました。

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ます中、地域の高齢者介護を支える人材基盤の確保が重要でございます。

これまで東京都は、確保、育成、定着といった様々な施策を打ってまいりましたけれども、先程の調査も踏まえて、新たな視点での取組が必要なのではないかと考えます。その方向性を三つに整理してございます。

下の段でございますけれども、一つ目として、働きやすい職場環境の醸成でございます。多くの介護職員はやりがいと誇りをもって働いています。そういった職員が長く働きやすい職場を作る必要があるということです。例えば、出産や育児などライフイベント等があっても辞めないで済む施策、あるいは、職員の福利厚生の実充実といった施策が必要なのではないかと。

次に、二つ目として、介護現場のマネジメント改革でございます。介護事業者が、質の高い介護サービスを持続的に提供していくために、職員の身体的・精神的な負担の軽減、業務の効率化といった対策が必要なのではないかと。また、先程見たとおり、取組を進めることが難しい小規模事業者を後押しするために、そうした小規模事業者への支援が必要なのではないかと。

次に、三つ目の方向性として、地域の特色を踏まえた支援の拡充でございます。先程見たとおり、地域の事業所等との連携や協力のもと、区市町村が多様で効果的な取組を実施するために、区市町村の取組を支援するべきではないかと。

このように三つの方向性を整理してみたところでございます。

併せて、これらの方向性、今のお話を補足する形で、現在の国と都の取組を簡単に紹介をさせていただきます。参考資料1-1を御覧ください。参考資料1-1は、国の社援局が取りまとめております、今後の介護人材対策のペーパーでございます。

国は従前より五つの切り口で取組を整理しておりますけれども、そのうち真ん中の離職防止、定着促進、生産性向上として、右側に移って、介護ロボット・ICT活用推進の加速化、生産性向上ガイドラインの策定といったような取組が打ち出されているところでございます。

参考資料1-2は、地域医療介護総合確保基金の整理したペーパーでございますけれども、下線部分が新規拡充メニューでございます。やはり右側、介護ロボット・ICTの導入支援とあります。それから下の段の、欄外に近い部分で、市町村単位での協議会等の設置といったことが加えられてございます。

また、参考資料1-3として、先程も紹介した介護現場革新会議がまとめた基本方針でございます。真ん中辺りに箱が三つございますけれども、左側は人材不足の時代に対応したマネジメントモデルの構築、真ん中にやはりロボット・センサー、ICTの活用、それから右側の欄の中に介護人材の定着支援として、結婚や出産、子育てをしながら働ける環境整備といったことが打ち出されているところでございます。

次に、参考資料2-1でございます。こちらは、東京都の令和2年度の取組について

整理したものでございます。このうち、新規拡充事業について順番に説明をしていきます。

おめくりをいただきまして、2ページ目の一番下でございます。介護職員宿舎借り上げ支援事業、これは従前より取り組んでおりますけれども、これの拡充を図りまして、上限戸数をそれまでの4戸から最大20戸に引き上げるということをしてございます。

おめくりいただきまして、4ページ目の一番上でございます。介護事業者向け生産性向上セミナーというものを今年度新たに実施することとしております。また、その下の、次世代介護機器、ロボット等の活用支援事業、ICT機器活用による負担軽減支援事業というものを従前よりやっておりますけれども、それについては、今般の新型コロナの関連で、やはりこうした取組も広げるべきだというふうに国のほうでも基金の拡充がございまして、都としても、今年度拡充に取り組む予定となっております。

それから、その二つ下の区市町村介護人材緊急確保対策事業につきましては、6ページにありますとおり、下のほうに五つ網掛けのある(9)から(13)のメニューを今年度新たに追加し、拡充しているというところでございます。

以上の御説明では、先程整理してみた方向性の一部を先取りして、国もそういう方向性を出しているし、都の令和2年度施策でも、一部織り込んで既に事業を作っているものもあるということをお紹介させていただきました。

以上、介護人材対策の方向性について御説明をさせていただきました。御議論のほど、どうぞよろしく申し上げます。

○和気委員長 はい、どうもありがとうございます。

それでは、資料3-1、3-2、それから参考資料のほうで御説明いただきましたけれども、ここまでの御説明で何か御質問、御意見がありましたらいかがでしょうか。

では、皆さんがお考えになっているようなので、私のほうから先に質問させていただきたいと思いますが、資料の3-1の3ページの上のほうで、実施率が低い取組というのがあって、確かにこの三つで効果があると思っているけれども、実施している率が低いということですが、これは調査の結果から、なぜかというところは分析ができていのでしょうか。と言いますのは、なぜかというのが分かれば、それを基にどうすればいいのかという方向性が見えてくると思うので、これはいかがでしょうか。

○石塚課長 3ページの下段の右側に自由記述からとった小規模事業者の声を若干載せておりますけれども、例えば、ICTや介護ロボットは、特に小規模事業所において、機器が高額である、慣れるまでに時間を要するものが多いというような声があったりだとか、子育ての部分では、こちらには書いてありませんけれども、やはり人が足りなくて、子育てで仕事に穴を開けられないと、やむを得ず辞めるしかないというような声があるところです。やはりこれらに取り組むに当たっては、小規模事業所においてハードルがあるのではないかと考えているところです。

○和気委員長 そうすると、要するに事業所の規模が大きくなると難しいとなつてし

まうので、それを現状で大幅に改善するという事は少し難しいと思います。小規模の事業所を吸収合併して大きくしていくというようなことを強引にするのは、是非論が出てきてしまうと思うので、それを踏まえた上で、何かそれをうまく改善するような方策みたいなもの、あるいは、我々の研究領域では「ターゲティング」と言いますが、一番必要なところに資源を集中させるという意味でいえば、要するに小規模事業所にかなり資源を集中させたほうが効果が上がりそうだというようなことでよろしいでしょうか。

○石塚課長 そうですね。今現在は、小規模事業所だけにターゲットを絞った施策というものはなくて、どの施策も、小規模であろうが規模が大きかろうが使ってくださいということではございますが、なかなか小規模事業所に利用していただけないものもあります。どういう施策があればもっと小規模事業所が取り組めるのか、リーチするのかという辺りも、ぜひ御意見、御助言をいただければと思っております。

○和気委員長 どうもありがとうございます。施策の方向性、ヒントが、少しこういう調査から分かったかなと思います。さて、他にいかがでしょうか。

では、内田さん、どうぞ。

○内田委員 資料3-1の2ページ目なのですが、職員の過不足感というところで、あまり数は多くないけど、過剰だという回答があるようですが、これは単に感じたというだけですか。あるいは、何か基準があって回答したものでしょうか。

○石塚課長 これは、あくまで事業所の主観的なというか、どう感じているかというアンケートでございましたので、基準を客観的に何人上回っているとかということではございません。事業所がそう感じているというのが0.2%なりあったということでございます。

○内田委員 介護保険が導入されたときに、職員の数については3対1という数が表されましたけど、これは何か基準がはっきりとは示されてもいないわけです。もともと税金でされていたときは、東京都の人数配置は、例えば特養だったらもっと多かったわけですね。それが介護保険に合わせて3対1に減らされたので大変困った、ケアの質が落ちたんじゃないかと言われたときもありました。ですから、3対1という数を基準にしたら多い、過剰だ、という回答だとしたらいかがなものかと思ったものですから、お伺いをしました。

あと、今回の新型コロナで思ったのですけれども、比較的若い、お子さんが小さい方々が勤めているという事業所も多いと思うんですよ。私のやっている小さな事業所も、保育園や小学生の子がいる人がいますが、保育園も閉鎖、学校も中止になっていて、結局、休んで出てこられないということがありました。今後、この新型コロナが収束したとしたり、新たな感染症なり災害なりが起きるということを想定した上で、人の対策をどうするのかということも考えておかないといけないのではないかと思います。

それで、各事業所でBCPを作っておくようにと言われてますけど、それこそ小規模な事業所は作ることが難しいわけです。ですから、常日頃からやや多目な感じで雇用して



おこななければいけないということもあるので、その辺りをどう考えておられるのかなと思います。

あとそれから、宿舎の借り上げについては、借り上げることはいいのかもしれないのですが、私が知っている比較的若い介護福祉士が、宿舎を持っている事業所に勤めていて、最初の1年とか2年ぐらい、安定するまでは住んでいるのだけれども、それなりに事業所の管理みたいなものがあったり、周りに同じ事業所に勤めている人が住んでいたというところで、宿舎を出てしまって、それで宿舎が空いてしまっているという現状についても聞いています。ですから、その方の話を聞いて、最初のうちは宿舎借り上げで人材確保ができたとしても、その後どうするのか、ということも考えなければならぬと思いました。以上です。

○和気委員長 ありがとうございます。その他、いかがでしょうか。

はい、どうぞ。

○坂田委員 こちらの施策自体は、おそらく新型コロナビフォー・アフターという形なのですが、全体的には新型コロナ前にある程度模索して考えられたような施策が比較的多く、おそらく考えられたのは昨年度末ぐらいかなと思います。例えば、この中でも、がらりと環境が変わった後におそらく予算がついて打ち出せというふうになったと思われる施策もありますけど、一見して、変化感とか、着目点を変えていかないといけないような施策が結構並んでいると思いました。

今回投じられているものの趣意や、打ち手としてはいいと思うのですが、我々の対応状況でいっても、ここ3か月ぐらいで、例えば面接や研修もオンラインの非対面になるなど、あらゆる要素が劇的に変化している中で、手法の変容をどの程度まで許容できるものとしてお考えなのか、と思いました。例えば、やり方を変えるにせよ、根本の課題解決を変えない中で、どの程度まで許容して変えていくかということを入れていかないといけないと思います。例えば、職場体験とか、外国人とか、構想上は必要なのですが、おそらく物理的に難しいだろうとか、世間的に敬遠されるような内容みたいなものが一定数含まれているような節も見られます。これはおそらく昨年度作ったのでしようがないと思いますが、その辺りをどういうふうにあfterコロナ風に変えていくか、どの程度まで変化の許容が効くのか、ということが少し気にかかりました。

○和気委員長 はい、ありがとうございます。よろしいでしょうか。

では、石塚さんのほうからまず、内田さんへのリプライと坂田さんへのリプライをよろしくお願いします。その後、田中さんをお願いします。では、どうぞ。

○石塚課長 おっしゃるとおり、まさに今回の新型コロナで人材に関しての課題が浮き彫りになっているのかなと思います。この資料3-2の本体の11ページに、介護職員の基礎的な情報として、子供の有無も聞いておりますけれども、子供がいる割合が57.6%で、まさに内田委員がおっしゃるように、そのことが今回の新型コロナで浮き彫りになって、介護現場が苦勞したということもよく聞いております。

坂田委員もおっしゃるように、今回の新型コロナでいろいろな施策もやり方を変えなければいけないということで、大きいのはやはりオンラインのうまい活用ということになるのかなと思いますけども、そうした方向性がやはり今回の新型コロナで明らかになりました。方向性の、現在の案の中には、新型コロナのことが書かれておりませんが、やはり今回の新型コロナも踏まえると、この方向性のそれぞれが必要な方向性として位置付けることができるのではないかと考えておまして、それは本体の修正に向けて少し検討いたします。例えば、育児等があっても辞めなくて済む職場環境の整備、ICTやロボット等の活用による負担軽減といった方向性を、アフターコロナという文脈でも位置付け直して、今後取り組むべき施策として位置付けることができるのではないかと考えます。

また一方、この方向性のまとめとして、外国人や職場体験といったそれぞれの既存施策について個々の点検はしませんけども、事業を実施する中では当然そのやり方というのは考えていくものですし、現に今も、後年度の事業をこれからどうしていくかという検討を進めているところでございます。

○坂田委員 優先順位みたいなものは、変えることもあるのですか。

例えば、極端な話ですが、失業者について言うと、求人倍率自体が高止まりしたものが今かなり下がってきていて、そのような状況では、福祉業界が受皿として非常に有力な業界になるであろうという着目点があります。そこに人が流入するであろうとなると、例えば、リーマンショック後に起きたような、メーカーや金融が採用を止めた後に、福祉業界が比較的受皿になる、みたいな流れができそうだという予兆もあるので、そうすると、例えば無料職業紹介事業などに人が流入したときに、マッチングするチャンスも一方であって、そういう濃淡のすり替えみたいなものをされていったほうがいいのではないかと個人的には思っています。これらの施策は全体的には必要なのですが、これを順序よくやっていくのではなくて、このタイムリーな流れの中では、優先順位、着目するタイミングを変えることができると利いてくるのではないかと感覚的には思っております。なかなか難しいと思うのですが、その辺りができるといいなと感じております。

○石塚課長 はい、ご意見として承りたいと思います。

○和気委員長 基本的には、東京都としては3年前にこの7期の計画を立てていて、それに基づいて施策を行って、もちろんその年度ごとに新規事業を打ったりしていますけれども、基本的な枠組みはその計画に基づいてやっています。今年はもちろんこういう状況なのでまだスタートしていないのですが、第8期の計画作りが始まるということで、そこで多分このウィズコロナを受けた状態でどういう計画にしていこうかということが決まっていこうと思います。今、坂田さんがおっしゃったように、プライオリティが変わっていく、そしておそらく新規の対策も考えないといけない、従来までは当然だと思ってやっていたような、例えば職場体験みたいなものは本当にできるのかとか、そうい

う検討も多分これから始まっていくと思います。今度はそういう新規の感染症の問題と  
いうのをどう考えるのかを踏まえた上で、来年の3月までに計画を作っていくことにな  
ると思います。後で三つに分けて検討しますけれども、そのときにまた改めて、少し具  
体的にいろいろなことをご発言いただければと思います。

あとは、内田さんの話はまさにその通りで、1点だけ私も追加させていただきたいと  
思います。例えば、私が関わっている都内の区でも、区の介護人材対策として賃貸住宅  
の借上げをしたまでは良かったのですが、それが共同住宅なのです。つまり、一つの  
部屋に二人で住むということになっているので、それで市区町村が何室確保したとか、  
何人分確保したとなっているのですけれども、その中身をもう少し見てみると、そこも  
同じ状況ですね。今の時代に共同生活は嫌だといってすぐ辞めて、部屋を出ていってし  
まうということがあります。やはり、どういう部屋を用意するかとか、そのような具体  
的な中身まで踏み込まないと、ただ数字だけ何室確保したとか、何人分確保したとい  
うことだけではないと思います。つまり、住宅に対する働く人のニーズをきちんと把握し  
て、それに応じた準備をしないと、幾ら部屋をたくさん借り上げても、みんな空室にな  
っているということになりかねないということです。施策としてはそこまで考えないとい  
けないので、それも今後の方向として、一言コメントさせていただきたいと思います。

あとは、後半の議事ということでよろしいでしょうか。

田中さん、いかがですか。

○田中委員 この計画の中に新型コロナ対策が検討されていないことに違和感があったの  
で質問させていただきました。今後、Withコロナを前提とした新しい介護人材対策の委  
員会を開催する予定がありますでしょうか。

私どもの法人では、3月ぐらいから採用活動をはじめて、4か月たっていますが、ま  
ったく採用計画が進みません。8期に向けて、Withコロナを踏まえた新たな採用活動計  
画を打ち出していく必要があるかなと思っています。

就職フェアの開催方法が変わり、回数も減っています。介護現場に対する求職者又は  
その家族の意識も変わってきています。今回、世田谷区でも感染者が発生した施設に対  
して風評被害がありました。一番つらかったのは、職員の家族から、「こんな状況では  
子供を職場へ送り出せない」という電話が施設長へあったことだと聞いています。

それから、かねてより都内の介護事業者は、ほかの地域と比べると、経営も、人材確  
保も厳しい状況でした。採用担当者を置けない事業所も少なくありません。ですから、  
新型コロナと共存する中での人材対策を早く打ち出してほしいと思うので、質問させて  
いただきました。以上です。

○和気委員長 はい、ありがとうございます。石塚さん、よろしいですか。

○石塚課長 先程、委員長がおっしゃったとおり、この委員会としては、昨年からの議論  
の中で調査をし、これから始まる計画策定委員会に向けて提言するというので、一旦  
整理をしますけれども、今後の計画策定の中で、そういった視点も踏まえて、改めて人材

施策として計画の中にどう位置付けていくのかということは検討していくことになると思います。

- 和気委員長 はい、ありがとうございます。基本的には、去年の新型コロナの前の流れを汲んで進んでいるわけですが、資料3-1の一番最後のページに三本柱がありますが、ここでお気付きになったことも言っていただければと思います。計画策定委員会にも多分それは伝わって、どういう方向を打ち出していくのかということにもなると思いますので、お気付きの点は遠慮なく言っていただきたいと思います。

では、第7期計画というところからスタートをした、この委員会ですけれども、資料の3-1と3-2、それから参考資料に関して御説明いただいた内容についてはよろしいでしょうか。

特に、御意見がなければ、では、第8期における対策の方向性ということで、資料3-1の最後のページの三つ、いわば三本柱ということで方向性が打ち出されていますが、これについて御意見を伺っていきたいと思います。

最初の、働きやすい職場環境の醸成について、何か御質問、御意見があれば、いかがでしょうか。

はい、どうぞお願いします。

- 白井委員 委員の白井です。立川市内の介護事業所におきましても、介護人材の確保につきましても、大きな問題でございまして、特に人材の確保もさることながら、育成がいかに大変かというふうに感じております。

特に、介護現場では離職率が非常に高いということで、その原因を探ってみますと、いかに職場環境が悪いかというところがあります。それで、例えば、有料老人ホームですとか、特別養護老人ホームなどを見てみますと、介護職にとって、非常に夜勤が大変だという声を聞きます。夜勤がどうしても人員体制が整わないということで、例えば、少人数で多くの方の汚物交換をしなければいけないと、これが非常に負担だということで、先日も20代の非常に若い女性が離職されました。そういったことで、人材の確保も必要なのですが、やはりそういった職場環境を整えなければ長続きはしないのかなというふうに感じております。以上です。

- 和気委員長 ありがとうございます。さて、いかに難しいかということで、「思い」だけでは続けられないので、職場環境の改善というのが必要だという御意見だったと思います。さて、後はいかがでしょうか、何かありましたらどうぞ。

- 田中委員 職場環境の整備というと、耳触りがよく聞こえますけど、ふわふわした感じですか。人材が流出するには、具体的な理由があると思います。人間関係の悪化、適切を欠く人材配置、欠員補充の期間が長い、人事考課が適切でないなど。具体的に挙げないと、環境を整えるのは難しいかなと思います。以上です。

- 和気委員長 はい、ありがとうございます。何か事務局からございますか。

- 石塚課長 そうですね。今回、方向性の柱の打ち出しということでこのような作りにな

っていて、我々としては調査の中でも、最も離職の理由につながっているのは、この子育て関連だと思っているので、事務局の考えとしては、そこがプッシュのしどころなのかなと思っています。今おっしゃったような、現場がこれこそが離職につながっているという原因があるなら、ぜひこの場で御意見をいただいて、こういう支援があれば事業所がそういったことを改善できるという御意見をいただければ、今後の施策構築、あるいは、計画策定の議論の中に反映していきたいと思っていますところでございます。

○和気委員長 よろしいでしょうか。

むしろ私が田中さんに聞いてみたいのは、例えば、今、厚労省が介護保険制度のなかで「見える化」システムを行っています。一生懸命いろいろなデータを出して、国民に見えるようにしていくということです。これは、確かに「説明責任」（アカウンタビリティ）という点で大事だと思うのですが、例えば、職場環境は今いくつかおっしゃったようなものを「指標」にして、点数付けみたいな形で発表するというのはやり過ぎでしょうか。指標を10個ぐらい挙げ、それでどこがよくできているとか、できていないとか、レーダーチャートを作って、このところの点数の低いところが非常に危険ですという傾向性を出して、それであたのところはそうだから、もう少しこのところはきちんとやらないと、職員がどんどん辞めていってしまいますよというような形で、何かレーダーチャートのようなものを作って現場へフィードバックするというイメージです。

○田中委員 それも大事かなと思いますね。京都府が、福祉人材育成認証制度を作って、ランク付けをしています。施設の人材育成をいろんな項目に分けてレーダーチャートで評価できるようにしています。その効果を私も知りたいところです。問題は、ランク付けですから、ランクが低いところは人材確保が困難になる危険性が高まるということです。先程、内田委員のご指摘のとおり、小さい事業所、弱小の会社には非常に不利なことにもなります。何でも見える化して、優劣を付ければ人材が集まりやすくなるのかという、疑問もあります。

○和気委員長 はい、ありがとうございます。

どうぞ、内田さん。

○内田委員 先程の委員長がおっしゃった、いくつかの指標を作って、それをチャート化するというのは非常にいいと思うのですね。そういうのがなかったから、今まで、自分のところを客観的に評価することができなくて、例えば、本当はマネジメントが悪いのに、うちはうまくやっていると置いていたみたいなことで、いつまでたっても離職が止まらないということもあるのではないかと思います。順番付けをする必要はないですけども、お宅はここが少し足りていないですねということを客観的に教えてあげるとするのは必要だというふうに思います。

あとは、この三つの方向性で、働きやすい職場環境の醸成と、介護現場のマネジメントは、密接につながっているものだというふうに私は思っています。介護現場のマネジメントというのは、介護サービスをマネジメントするというのもあると思うのです。

例えば、ただおむつ交換の回数を多くすればいいわけではなくて、いい製品を使って省力化するとか、そういうことが現場で考えられていくことも必要だと思うのですね。実際にその回数が減れば、負担も減るかもしれませんし。

それから、職員の福利厚生の充実というのは、何を考えて福利厚生とっていらっしゃるのか分からないのですけれども、その辺はいかがでしょうか。例えば、職員に買物券をあげるというのは全然ありがたがられないので、例えばどんなことを思っいらっしゃるのか伺いたいと思います。

○和気委員長 いかがでしょうか。福利厚生でディズニーランドの券をもらったりとか、そういうことではなさそうだとのことです。事務局的には、何を福利厚生で充実させるべきかというのはむしろ聞きたいぐらいなのかもしれませんけれども、委員から先に質問を投げかけられましたので、どうでしょうか。

○石塚課長 調査の結果では、項目として社宅ということが出たので、例えばそのような福利厚生が充実すれば効果があるのではないかとということで一旦整理してみたのですが、先程の冒頭のお話もあったので、住宅とかではなくて、こういう待遇の改善が、福利厚生が求められているんだというようなことがあるのであれば、ぜひそれもヒントとしていただきたいなと思います。

○菅野委員 菅野と申します。参考資料の1-2の右下に労働環境処遇の改善ということで、一番下に下線が引いてある、介護職員に対する悩み相談窓口の設置、ハラスメント対策、それから若手介護職員の交流の推進、両立支援等環境整備とありますが、まさにここは非常に大事な点かなと考えております。介護労働実態調査でも、いろいろな質問項目と職員の満足度との関係を検討すると、いつも高く出るのが相談窓口があるかないかということであったり、職員同士の交流の機会とか、コミュニケーションが活性化されているかどうかというような項目です。あと、実態調査でも職員の離職理由の第1位は、ライフイベントによる離職なのですね。前職が介護職員だった、介護系の仕事をやっていたという方に関しては、一番は人間関係だったり、法人事業所の方針が理由だったりするのですけれども、前職が何であったかにかかわらず、トータルで見るとライフイベントというところなので、その施策をどう支援するかということが大事なのではないかなと思っています。

それなので、こちらの介護人材対策のほうで、出産・育児などのライフイベント等による離職の防止というのは、力を入れていただきたいと思います。

あと、福利厚生の充実というところで言うと、何かを配るとかということではなくて、職員の悩み相談とか、ハラスメント対策とか、交流推進とかに充てられるといいのかなという感じがしています。

○和気委員長 どうもありがとうございます。出産とか育児などのライフイベントというのは、これが原因で離職してからまた職場に復帰するというような推進策はあるのでしょうか。要するに、ライフイベントがあって離職するというのは、ある意味でやむを得

ない。例えば、自分の親の介護があって、しばらくの間は離職をせざるを得ない。しかし、例えば親が亡くなって、少し自由になってまた元に戻ろうかといったときに、この業界というのはすぐに戻れる感じなのではないでしょうか。

- 菅野委員 どうでしょう。私が聞くのは、戻るのはもう本当に早過ぎるぐらい早く戻ってきてくれというような感じで、戻りたいと思う人は戻ることにはできると思います。

もう一つ言いたいのは、資料3-1の3ページ目の小規模事業者の声の自由記述があると思うのですが、事業所で子育て支援をすることがなかなか難しい理由の一つに、やはり人がいない、人がいないので手当がなかなかできなくて、休ませることが難しいとか、それから、戻ってきても小さな子供がいるので、短時間勤務で、それでその人だけ深夜勤務がさせられないとなると、ほかの人たちにしわ寄せが行って、不公平感や不満が出るというようなお話があります。それで、この新型コロナでもそうだと思うのですが、欲しいときに欲しい人材がいない、人の手当というところが、事業所様が一番悩まれているところかなと思います。最近ワークシェアリングなんかもお聞きするので、うまくいく部分と難しい部分とはあると思うのですが、そういった人の手当というようなところの何か仕組み作りというのも検討する意義はあるのかなという感じがしています。

- 和気委員長 はい、ありがとうございます。さっき内田さんがおっしゃっていた、少し余裕をもって人を確保して、例えばどこかでプールしておいて何か必要があったらさっと来てもらってというようなことでしょうか。これは研修のときにもよく出てくるのですが、小さい事業所の場合、研修に行こうと思ってもなかなか行けない。自分がそこに穴を開けるとほかの人に負担がかかってしまうという話は、去年も出てきていたと思います。それと同じロジックで、やはりどこかで少し余裕をもったような状態にしておいて、今のワークシェアリングみたいな形のときに、ある部分だけ来てもらうという形で事業所を回していく、そういう全体としての仕組みにしていけないのかということかと思えます。

私が先程申し上げたのは、昔の職場に戻ろうと思ったときに、どこかの事業所に戻るといってフルタイムで仕事をし始めるというのは、少し抵抗があるのだけれども、そういう何かスポット的に仕事をしていくところから再スタートを切ろうとか、何かいろいろなバリエーションがあってもいいのかなと思ったりしたので伺ってみました。

さて、あとはいかがでしょうか。働きやすい職場環境の醸成ということで、何か御質問か御意見がありましたら。

はい、どうぞ、白井さん。

- 白井委員 これから第8期の中で、介護ロボットの活躍とか、あるいはICTの活用というのがよく叫ばれていますけど、今後どれぐらい伸びていただけて、それでどれぐらい負担を軽減していただけるのかというのが、今のところはあまりよく見えていないので、何か分かれば教えていただけたらと思います。

○和気委員長 何か事務局は情報をお持ちですか。

○石塚課長 先程、資料2-1で少々御紹介したとおり、資料2-1の4ページですね。

次世代介護機器、これはロボット等ですけども、ICT機器の活用ということで基金の拡充がありました。例えば、次世代介護機器は利用者10人当たり1台みたいな上限があったものがなくなったり、ICT機器の活用もその補助上限額が大幅に緩和されたりと、都としても今年度の事業からその拡充に対応できるように、準備・検討をしているというところではございます。

○和気委員長 例えば、ICTとか、介護ロボットを導入すると生産性が上がる。そもそも介護現場における「生産性」とは一体何なのかという話から始まって、生産性がこれだけ向上するのだという、何か基本的なエビデンスはあるのか、という白井委員からの質問です。簡単に言うと、もしすごい生産性が上がるのであれば、立川市としてもかなり予算をとってどんどん配置しよう、ということでしょうか。そうすると、介護現場はうまく回るから、辞める人も少なくなるのではないかと、それならば、行政としてもそこに力を入れましょうということかと推測しますが、そういう明らかなエビデンスはあるのですか。

○石塚課長 国は「生産性向上ガイドライン」を取りまとめていますけども、そこでは介護現場での生産性向上というのは、たくさん部品が作れるとかいう工場みたいな話ではなくて、職員の書類仕事などを小さくすることによって、利用者へのケアが十分になる、その時間を利用者のケアに振り向けることができることこそが生産性向上だというような定義になっております。定量的に何時間減ったということまでは出てないんですけども、非常にたくさんの事例があって、こういう効果が出ているというような事例紹介がたくさんあるというところではございます。定量的に何時間減った、幾ら上がったというのは、やはり今はなかなか難しいのかと思います。

○和気委員長 ありがとうございます。

工場労働のように、いわゆる第二次産業における生産性という概念と、第三次産業のサービス産業における生産性の概念というのは、かなり違うものだと考えなければならぬという点ですね。そもそも、第二次産業の生産性の概念を第三次産業に持ってくると、生産性が上がるはずないのです。そもそも一人の介護労働者が100人の人を見るようになるのかということはある得ないのですが、工場労働では、ロボットを導入したりすると、いきなり生産性が100倍になったりというようなことがあり得るのです。その辺りの違いをよく理解しておかなければならない。

それから、エビデンスをどう作るのかというのは、まだ試行錯誤していると思うのです。ただ、導入してみると、主観的な判断がかなり多いと思いますけれども、確かに仕事が楽になるとか、ペーパーワークが少なくなるとか、それから、いちいちボタンで呼び出されていたのが全部センサーでできるようになって、ステーションで全部一括して管理ができるとか、そういうようなことで仕事がすごく楽になる。そういうものを指し



て「生産性」と言っているのだと私は理解しています。そういう意味では、導入してみる価値はあるのだらうと思います。

あとは、そういうことを研究者のほうも少し研究をして、どれくらい生産性が上がるものなのかというのを本当はエビデンスをもって示さなければならないのですが、研究のほうも、そこまでは追いついていないのかなというのが私の正直な感想です。それは、そのまま私に戻ってくるので、少し言いづらいところはあるのですが、その辺のところははっきりしてくると、導入の効果が見えてくると思っています。

さて、今もう介護現場のマネジメント改革のほうに少し入っていますが、時間の関係もありますので、何か御質問、御意見がありましたら、いかがでしょうか。

どうぞ、大久保さん、お願いします。

○大久保委員 今、ちょうど生産性のことが少し取上げられましたけれども、委員長のほうからも、私はこういうふうに捉えているけれどというふうなお話がありました。

介護の中で、この生産性という言葉がいろいろ持ち上がっていますが、それをしっかりと定義といいますか、そうしたものがいまひとつ明確ではないのかなという気がいたします。事業者それぞれが、それぞれで描くイメージ、捉え方でこの生産性を論議したら、少しグロテスクなものになってしまうのではないかと。先生もお話されたように産業構造によって生産性がいろいろ捉えられると思いますけれども、ただ、これを定性的でなく定量的に捉えようとする、労働生産性という概念がございますね、平たく言えば付加価値を職員数で割り込んで、というものです。しかし、これが上がらない限り、職員のお給料も増えないわけです。そして、働きやすい職場との関わりというものも生じてまいります。ですから、極めて悩ましいですけれども、この介護現場における生産性を上げるということは、どういう意味を持っているのか、これについて介護の事業者自身がしっかりと把握できるような定義づけといいますか、2番目の柱のマネジメントにも関わってくると思いますけれども、下手をすれば言葉だけが先行してしまってマネジメントの混乱といったことにも関連しかねないという懸念を持ちます。

以上でございます。

○和気委員長 ありがとうございます。

このご意見に対して、何か事務局からございますか。

○石塚課長 先ほども紹介した国のガイドラインも、最初に、やはりそこが大きな議論になって、今申し上げたように、時間が減るとねじがたくさん作れるという話ではなく、利用者のケアの質が向上することが、この介護現場での生産性向上なのだ、ということ強く打ち出していて、それはそのとおりだと思っております。

○和気委員長 それで、本来は、例えばとてもいいサービスをしているから高い利用料金を払ってもいいという話、つまり経済市場での労働生産性の話とかは、そういうことになっていくのですが、今、介護保険は市場化されているといっても「準市場」で、価格がはっきりと決まっていますから、そういうことはできないわけです。だから、そうい

うところでは、ある種のジレンマみたいなものがあると思います。とってもいい介護をした、クオリティが上がった、とても利用者が喜んだ。だから高いお金を払っても全然、私は構わないと言えば、その現場は潤うわけですね。そうすると、生産性が上がったという話なのですが、それは、少なくとも介護保険制度の枠組みのなかでは基本的にやってはいけないという話になっているので、有料老人ホームとかは別としても、基本的に介護保険でやっている限りは保険者が報酬単価をどんどん上げるとか、現場がそれを勝手に上げるとかということができない規制がかかっていると理解すればいいと思います。そういう意味では、介護保険制度には基本的にジレンマがあるのだというようなことで、大久保さん、よろしいですか。

○大久保委員 今、先生からのお話伺って、納得するところが多々ございます。ただ、これからの大きい流れの中で、先生御指摘の準市場というものが、例えば介護の世界では、混合介護でも一つそうですけれども、好む好まざるとにかかわらず、より市場化されたものがやや広がってくるところがあるのかな、そういう中で、またいろいろと形を変えていくのかなという気がいたします。

以上でございます。

○和気委員長 将来の姿として、医療における自由診療みたいな形ですね。こういうものが介護の現場に持ち込まれるのかというような、少しそういう議論にもなって、これはなかなかデリケートな話になっていきます。まして、国全体の制度として、そういうものを認めるのかということになるので、かなり難しいと思っておりますが、いずれにしても、今お話しいただいたような点で、少し考えておかなければいけないと思います。要するに、生産性だとか、マネジメントだとか、そういうことが飛び交っているわけですけれども、一つひとつきちんと吟味しておかないと有効な施策にはつなげていけないという御意見だったと思います。

さて、あとはいかがでしょうか。どうぞ、何かマネジメントの改革ということで御意見がありましたら。

それでは、まず菅野さんからどうぞ。

○菅野委員 今の、そのマネジメントのところの流れで、今ご議論いただいたとおり、そのマネジメントということが何を指しているのかというのは全くそのとおりだなと思いました。組織マネジメントという部分では、脆弱な事業所というのはまだまだ多いというのは各方面から指摘されているところだと思うので、そこはしっかりと支援を進めていく必要があると思います。

あと、質の高い介護サービスということを考えると、ケアプランとか介護サービス計画の、そのPDCAがしっかり回っているかどうかというところは、すごく大事な視点なのではないかなと思います。いろいろ現場でお話をお聞きしますと、ケアプランを作るのだけれども、進捗管理がしっかりできていないとか、形骸化してしまっていて、それで職員さんたちも一体何のために、何を目標にこの業務をやっているのだろうか、

ケアが作業化してしまうということもよくお聞きするところです。マネジメントと言ったときに、組織マネジメントの部分と、ケアプランのPDCAと、少し分けて考えていく必要もあるのではないかなと感じています。

あと、小規模事業者への支援については、どんな支援をされるのでしょうか。金銭的な支援とか、ナレッジの共有だとか、いろいろあると思うのですが、教えていただければと思います。

○和気委員長 いかがでしょうか。

○石塚課長 そこが、事務局としては、まだしっかりとしたイメージができていないというか。先ほど申し上げたとおり、東京都の政策として、今は小規模事業者向けに特化したものはございません。一方で、小規模では、おっしゃっていただいているような組織マネジメントだとかサービスのマネジメント上の課題があつて、そういった人材マネジメント、組織マネジメントに関するセミナーを実施してはいるのですが、なかなか小規模事業者には届いていないというような現状があります。相変わらず課題が小規模にある中で、難しいのですが、では、どうすれば小規模により届くようになるのかということ、また御意見を頂けるとありがたいと思います。

○和気委員長 ありがとうございます。

では、内田さん、いきましょか。

○内田委員 今、御意見頂いたとおりののですが、やはり事業所では、アライバイ工作的に介護サービス計画みたいなを作っているというだけで、それがきちんと活かされていないということも起きていたりということですので、そういうことをきちんと作って展開させていくといったようなことができる人というのは、やはりそれなりの能力とか研修なりを積んでいる必要がないとできないのではないかと思います。ですから、そのちょうど中核に当たるような職員の育成みたいなことを、例えば都が少し助けて育成をさせるのか、それとも事業所に任せるのかということになるのかと思います。少なくとも、この介護現場のマネジメントができるのは、決して昨日今日入った人たちではないわけですから、マネジメントできる人の育成って、すごく大事なと思うのですね。

それから、どうして小規模の事業者が研修に人を出せないかという、やはり職員が少ないからで、そこら辺のところを、どうするのかということなのかなという気がしております。研修の三日間だけ急に来てもらったら助かるかという、そういうわけでもない、そこは何か工夫が要るところかなというふうに思います。

○和気委員長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。中堅職員の育成というのが、やはり鍵になりそうです。介護現場でなくても、ほかの会社などでも大体そうだと思うのですが、都としては、そのあたりのところはいかがですか。

我々も、大学という教育の現場も、申し訳ないのですが、中堅職員でマネジメントができるというところまで先を見通した教育はしない、というかできないですね。当たり

前ですけれども、社会福祉士とか、精神保健福祉士とか、介護福祉士とかを取らせてそれで終わり。あとは現場でよろしくというのが教育現場の実態なので、そこから先、現場のことも分かっているけれども、それにプラスアルファ、組織としてのマネジメント能力もあるような中堅職員まで育てるところまでは当然ですが、教育できていません。それともともとマネジメント能力とはそもそもどういう能力によって構成されているのかというところまで深く踏み込んで研究がされていないし、そういう理論がなかなか出てこないという状況があります。確かにソーシャルワーク論の中にそういうのはあるのですけれども、なかなか難しいので、マネジメント能力のある人たちを、さらに確保、育成、定着させるために、どういう研修をやるのかというような議論まで、事務局としては踏み込んでいますか。

○石塚課長 今の事業の中では、例えば「キャリアパス導入促進事業」というものがありまして、国の「キャリア段位制度」を使ってアセッサーを養成して適切に評価して人を育て処遇していくというものです。その中で、中堅職員の役割についてのセミナーも実施したりはしてはいますけれども、今、内田委員が言われたように、三日間、研修を受けたところでなかなか、というのは確かに実態としてあるのかと思います。そのときには、どういう手段ならいいのかというところは、事務局としても悩んでいるところではございます。

○和気委員長 今後の重要課題として考えていかなければいけないということかと思えます。

それでは、坂田さん、どうぞ。

○坂田委員 今言っていたことに大分直結するのですが、1番も2番も関連している要素として、例えば、職場環境は、マネジメントによって形成されるものとして区別するのですけれども、先ほど内田さんがおっしゃっていましたが、人がやる、人対人に対するマネジメントと、インフラ整備によって解決するマネジメントと、おそらく両方混在している言葉になっているのです。なので、今後の方向性を考えるときには、この辺を分けていただきたいというのが一つあります。

例えば、施策を打っても、施設で働いている人によってマネジメントがほぼ決まってしまう恐れもあります。いかにいい案を投じて、いかにいいものをインフラとして放り込んだとしても、言い方悪いですけど、働いている方々がいまいちだと、もうほぼ何も機能しないみたいなことがあからさまに起きると思います。介護の現場については、そういうところが、今までクローズアップ、オープン化されてきながら大分改善をされてきていると思うのですけれども、まだ十分ではないように思います。あくまでも先ほどのライフイベントの話も準じますが、施策を打ってそれで終了というよりは、そこに働いている方々、特に施設長とか、キーとなるような方々が人対人でやっていくものとうまく住み分けてマネジメントを展開していくという改革でないと、多分、毎年やったはいいものの、効果が見えませんか、ずっと同じ議論が繰り返されるので、そこを少し

止血できるような方向性に、うまく枝分かれしながら進めていただければと思った次第です。

○和気委員長 ありがとうございます。

よろしいですかね。そういうことを視野に入れながらマネジメントの議論をさらに深めていくということだと思います。

さて、それでは大久保さん、どうぞ。

○大久保委員 経験知で申し訳ないのですがけれども、先ほど先生がおっしゃったようなことで、介護保険が始まって20年超えたわけですがけれども、最初、ある意味でいえば社会的な需要が非常に多くありましたので、介護の事業というのは何とかやりくりできていた。しかし、その後、もう少しレベルを上げていかなくちやいけないというところで、先ほど課長さんもお話されましたけども、キャリア段位等を活用して、そうした介護職員の育成というものに努めてきた。そういうことを経ながらですけれども、見えてきたことは何かというと、まさにマネジメントができる介護職員が十分に育成されてないが、ここ数年、職場での取組として、まさに介護の事業所の管理者層を対象としたマネジメント研修というものを法人独自にプログラムを組んで、今続けているところです。しかし、まだそれは模索中といったような段階です。でも、そのことが非常に大きい課題になっているという認識を持っています。

それと、先ほどの働きやすい職場環境についてなのですが、東京都で「働きやすい職場宣言」という仕組みが確かありますよね。あの取組が、こうした中にも何らか生かされる部分というのがありますでしょうか。お尋ねいたします。

○和気委員長 事務局、いかがでしょうか。では、菊池課長、お願いします。

○菊池課長 職場宣言は、私どもの生活福祉部が所管しております。先ほどお聞きしながら、確かに京都府さんほどのところまではいっていないのですが、東京都のやり方ですと、まずは裾野を広げてボトムアップをしましょうという考え方なので、よく誤解されるのですが、認証ではないのですね。ただ、捉え方は事業者さんにとっては認証になっているように感じておりますが、今のところは、先ほどのレーダーチャートではないのですが、17項目について、全部達成していなくても宣言していただいて、そういうことを目指している職場ですということから始まっていただくということでやらせていただいております。ぜひ、この計画の中でも、そういう底上げの部分とかを取り入れた計画にいただければと思っております。

○和気委員長 ありがとうございます。

よろしいでしょうか。それを次の計画へということだと思います。

さて、あとはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

では、時間の関係もありますので、3番目の地域の特性を踏まえた支援の拡充について、何か御質問、御意見がありますでしょうか。

今日新しくお代わりになった、大谷さん、いかがでしょうか。

○大谷委員 私は4月で異動したばかりで、少しよく分からないのですが、地域の特色を踏まえた支援の拡充というところだと、檜原村は、本当に地域も地区も老人の比率が50ぐらいありまして、老人ホーム、特養が二つあるのですね。それで、この地域の特色を踏まえた支援の拡充というところをたくさん踏み込んでいくと、マネジメントも働きやすい職場も網羅できるのかなと思います。まだまだ介護職との話し合いができていないなというような感じがしますので、これは村の意見ですけども、今後、いろいろな取組を実施するに当たって、村の職員と介護の職員とで話し合いをしていかなきゃいけないかなという感じがしました。

以上です。

○和気委員長 ありがとうございます。

そういう直接的に対話をするような機会を作って、そこから職員の人たちがどういうニーズを持っているのかということ、まずしっかりと把握するということですね。ありがとうございます。

あとは、どうでしょうか。佐藤さん、葛飾区としてはいかがですか。

○佐藤委員 前の話題に戻っちゃうところもあるのですが、葛飾の場合は、9割方が再就職組で、その3分の1ぐらいはいわゆるシングルマザーという状況ですので、やはり子育てしやすい環境を整えていくと、実際、保育室を完備した事業所が非常に求人も良好な状態になっているということもありますので、その辺かなと思っております。

地域の特色を踏まえた支援ということですけども、これもやはり8割方は圏域内から出勤していますので、宿舍の借り上げとか家賃助成とかというのは、私どもとしては想定していません。むしろ、やはり介護職の7割、8割が女性でいらっしゃいますので、子育てしやすい環境をきちんと支援していくという形かなと、それがあある意味、葛飾区の特色なのかなというふうに考えています。

また、葛飾区では、介護ロボットの導入費の9割を助成しますということをやっているのですが、私は去年から介護保険課長を務めておりますが、去年1年間黙って見ていたのですが、特養や老健で主に導入されるんですが、ほぼ備品の買換えに使われてしまっているのかなという状況です。先ほど来、議論されていた職員の負担軽減につながるような機器の導入は、正直言って見られないということで、今年度、まだ予算は執行してないのですが、やはり本来の職員の負担軽減をした上で、その余力でさらに利用者さんのサービスにつながるような形ということで、今、内容の見直しをしている真っ最中なんです。それがはっきりするまで予算を凍結しておこうという状況にあるというのが実情です。

○和気委員長 ありがとうございます。

最後は、かなり生々しいお話が出てきましたが、ICTとかロボットとか予算はあるのだけでも、本当にそれがきちんと現場へつながっているのかという、予算執行の問題もあるというような御指摘をいただきました。

ケアマネジメントとか、ケアプランというのは一体何なのかという、介護保険の導入時からの、そういう議論に、また改めて御指摘をいただいたような気がします。

さて、あとはいかがでしょうか。白井さん、何か地域の特色を踏まえたということに関して、いかがでしょうか。

○白井委員 地域の特性というわけではないのですが、この新型コロナの影響で、小規模の事業所が、例えば地域密着型のデイサービスの事業所がかなりダメージを受けまして、20%、30%ぐらい業績が悪化しています。そういったところがありまして、26市の中でも7市ぐらいが、例えば西東京市だと、市内の介護事業所及び障害者の事業所の全てに25万円を支給しました。あるいは、武蔵野市などでも、新型コロナの影響で支援するという目的で全ての事業所に30万円を支給しました。あるいは、ほかの市では、介護の職員全員に5,000円のクオカードや商品券を支給しているところもございいます。立川市でも、今現在、検討しているところで、全ての事業所を少しでも支援したいということで、できましたら30万円ぐらいの支給を考えているところがございます。

以上です。

○和気委員長 新型コロナに対する対策として現金給付などをしているというお話でした。

あとは、白井さん、事業所によってダメージの受け方が違うというのはありますか。

○白井委員 今回、八王子の課長ともお話ししたのですが、1年前と比べて、訪問介護の事業所は逆に実績が伸びています。やはり通所系が非常にダメージが大きくて、デイサービスや通所リハみたいところがダメージかなり受けていまして、特に地域密着は小規模ですのでダメージが大きいです。そういったことで、休止あるいは廃止に追い込まれている事業所もいくつか見受けられております。

以上です。

○和気委員長 ありがとうございます。

「3密」ということで、やはり通所系がダメージ受けて、その分が、一種トレードオフみたいな形で訪問系へ来ているのではないかとということも、これからいろいろ分析が始まっていくのかなと思っていますし、それに基づいた対策や、「てこ入れ」も必要なのだろうと思います。

さて、地域の特色に応じてというところ、あとはよろしいでしょうか。

それでは、全体通じて、鶴岡さん、何かコメントがありましたらどうぞ。

○鶴岡委員 先ほど坂田委員からあったように、多分、人材採用の関係については、少し前まで有効求人倍率が非常に高い状況にあったのが、いい悪いは別として、おそらく大分緩和をされてくるのだろう。そうすると、今までの有効求人倍率であると、どんな産業でも全部が人手不足だったので、どんな対策を打っても正直言って余り効果出てこなかった。でも、ようやく少し採れる状況になってくると、効果のよしあしというのが出る意味出てくるのかなという感じがしています。採用もさることながら、やはり育成と

というのが大事なのかなというのと、同じ採用でも、先ほどどなたかがおっしゃっていた、ライフイベントで一旦やめた方を掘り起こして、もう一回戻ってきてもらうということが大事なのだらうと思います。

あと、それから新規の学生さんとかを今度は採用するといったときに、新型コロナのこともあって、大分イメージが落ちてしまったかなという部分もあるのですが、やはり、この介護の業界はPRが下手だなと感じています。一昔前から見ると、賃金の面や、いろいろな処遇面にしても、大分良くなってきているのだらうと思っているのですね。ところが、それが余り理解をされてないというか、介護以外の世界から、そうはなかなか見られていなかったり、あるいは、前に介護の世界にいて一旦辞めてしまった人は、もうそこには戻りたくないというのが頭の中に刷り込まれてしまっていて、今はそんなことないということをもう少し訴えていったら、もう少しカムバック率が良くなるのではないとか、そういうようなことを感じています。

もう少し研修とかも含めて、育成をすることと、前に比べると大分良くなったよということを外に対してもう少しPRすることがいいのではないかなというふうに感じたところです。

○和気委員長 ありがとうございます。

確かにそういうPRがあまりうまくないというのは、私も感じていたところです。もう少し社会に訴えかけるというか、うまく現実を伝えられることができればいいのかなと思っています。3K職場みたいなイメージがかなり世間の人々に刷り込まれてしまっていて、人の意識はそう簡単には変わっていかないもので、なかなか難しいと思うのですが、やはり現実は違ふと粘り強く働きかけて、今それほどひどい状態ではないのだということを言い続けていかしかなと思っています。

さて、全体通じて、あと何かあればどうぞ。

大久保さん、お願いします。

○大久保委員 最後の一つだけ言わせてください。先だって、介護の事業者のある集まりがありました。その中で、お一人の方から、とても印象に残る言葉がありました。今、鶴岡委員がイメージの話をされましたけれども、その方はどう言ったかという、「医療はブルーインパルスが飛ぶよね、介護は何が飛ぶの」という話でした。これは、お聞きになった皆さんの受け止めるところはいろいろかと思いますが、非常に印象に残った言葉ですので、最後に一言申し上げさせていただきました。

○和気委員長 ありがとうございます。

私も、この間、報道番組などを見ていると、この新型コロナに関して、圧倒的に医療のことが多いのです。介護は結構、大変になっているのだけれども、そういうことについての報道はほとんどされないという感じです。たまに出てくると、訪問系で白装束の重武装した形で、これから利用者のお宅へ暑い中行かなければならないから大変だと報道しているものですから、あれを見たら、この仕事をやるのはやはりやめようかなと就



職希望者は思うのではないのでしょうか。マスコミも多少そういうことを助長しているのではないかというような感じもします。

介護の職場とか、福祉の職場も実は結構大変なことになっているということを、ある意味客観的に、公平に伝えていただかないといけないと思いました。余りにも医療と介護で報道のしかたが違い過ぎるのではないかと思います。これから、そういうことを公正に、公平に、きちんと議論をして社会に訴えていくということも、福祉・介護の関係者としては大事なのだらうと思っています。

それでは、そろそろ時間が来て、新型コロナの時代はできるだけ会議は短くということなので、特段に御発言がなければ、この辺りで終わりにしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

私も、東京都の計画策定の委員会に少し長く関わらせていただいています。当初の頃から、人材育成というのは広域行政の課題であるということは認識されていたと思います。もちろん、それはそれほど昔ではなく10年ぐらい前の話でした。しかし、その当時、では具体的にどういう施策を行うのかということに関して、東京都の担当者の方が、確かにそれは東京都の広域行政の課題ではあるけれども、基本的には個々の事業者の個別の努力の範囲内のことであるというようなことをおっしゃっていたのがよく記憶に残っています。つまり、それは、特に介護保険のような市場化されているようなところで、そういう人材育成に行政が手を突っ込んで施策を行うということよりは、個々の事業者に頑張ってもらいたいということなのだということだと思います。大学で福祉教育に関わっている者として、それには多少の違和感はありましたけれども、確かに東京都のロジックとしてはそのとおりなのだらうと思っていました。しかし、その後、もうそういうことでは済まされないような状況になってきたので、次の第8期の計画のメインテーマは介護人材をどうするかということになると考えています。もちろん、その意味でこういう委員会を計画策定より一歩先んじて立ち上げて、こういう議論を繰り返してきたということは非常に意味がありましたし、かなり大規模な調査も行って、東京都内の実態というのもよく分かってきましたので、今度はそれをベースにして計画策定へと結び付けて、さらにこの人材対策を強化していくということが必要であると思います。

あと、個人的なコメントとしては、かつては広域行政で東京都がやるという話だったのですが、東京都に任せておけばいいという話ではなく、やはり市区町村も努力しないといけないようになってきたと思います。10年ぐらい前は、市区町村の担当者にお話を聞くと、われわれがお金をかけて人（介護人材）を育成したのに、その人が「私辞めます」と言って別のところに行ったら何の意味もないので、確保、育成、定着という対策は、基本的には東京都が広域行政でやってくればいいのですと言っていて、温度差がかなりあったのですが、今度はもう少し、その温度差を詰めていかないといけない。そういう意味では、地域特性に応じた対策を打っていくということも、いよいよ必要な時代になったと思っています。

いずれにしても、こういう議論をした上で今度の第8期の計画へつなげていき、そしてさらに人材の確保、育成、定着、あるいは「掘り起こし」というようなことで、介護の人材を安定的に確保していくということが必要になるだろうと考えているところです。

少し取り留めのないまとめになってしまいましたが、今日はこれで終わりということにさせていただきたいと思います。

では、事務局のほう、今後のスケジュール等よろしくお願いたします。

○石塚課長 本日は貴重な御意見を頂きましてありがとうございます。本当に大きな示唆を頂いたと思っております。ありがとうございます。

この後、メールで様式を送らせていただきますので、この場で発言し切れなかった御意見がございましたら頂ければと思います。それを踏まえて、こちらの第8期計画に向けた方向性を報告書として取りまとめ、高齢者保健福祉計画策定委員会に提出するという流れになります。頂いた御意見を踏まえての、この報告書の調整についてですが、委員長に御一任いただければと思っております。どうぞよろしくお願いたします。

それでは、最後に連絡事項を申し上げます。4点ございます。

次回の委員会については、計画策定委員会の議論の状況を踏まえて、その開催自体、また日程についても検討していきたいと思っております。開催する場合には、改めて事務局から連絡をさせていただきます。

2点目でございます。資料につきましてはお持ち帰りいただいて結構ですけれども、郵送を希望される方につきましては机上の封筒に入れておいていただければと思います。

3点目として、車でいらっしゃる方は、駐車券をお渡ししますので事務局までお声掛けください。

最後4点目として、1階のエレベーターを出たところにあるゲートについては、入場許可証を挿入口に入れるということになっております。よろしくお願いたします。

連絡事項は以上でございます。本当にありがとうございました。

○和気委員長 それでは、これで令和2年度は第1回目になりますけれども、東京都の介護人材総合対策検討委員会を終わらせていただきます。

今日は御参集いただいて、どうもありがとうございました。