

会 議 録

会 議 の 名 称	令和5年度第4回新座市介護保険事業計画等推進委員会
開 催 日 時	令和5年11月20日(月) 午前・ 午後 1時00分から 午前・ 午後 2時20分まで
開 催 場 所	市役所本庁舎3階 301・302会議室
出 席 委 員	橋本正明委員長、山口由美副委員長、牧田和也委員、篠原美穂子委員、畑中典子委員、原愛委員、石野幸利委員、中島栄委員、稲垣一久委員、納谷眞委員、笹川二三子委員、計11名
事 務 局 職 員	介護保険課長 今村治美、介護保険課副課長兼事業計画係長 栗山晃代、介護保険課副課長兼介護予防係長 鈴木泉、長寿はつらつ課長 加藤宏幸、長寿はつらつ課安心サポート係長 土田祐輔、総合福祉部副部長兼福祉政策課長 山口聡 計6名
会 議 内 容	1 開会 2 議題 (1) 第9期新座市高齢者福祉計画・介護保険事業計画の素案について (2) その他 3 閉会
会 議 資 料	<資料> 資料1 第9期新座市高齢者福祉計画・介護保険事業計画の素案 資料2 議題解説資料 <別紙> 第4回介護保険事業計画等推進委員会 意見・質問票シート
公開・非公開の別	1 <u>公開</u> 2 一部公開 3 非公開 (傍聴者 0人)
そ の 他 の 必 要 事 項	

審議の内容（審議経過、結論等）

1 開会

新座市介護保険事業計画等推進委員会の橋本正明委員長から挨拶

2 議題 〔◎委員長発言 ○委員発言 ●事務局発言〕

(1) 第9期新座市高齢者福祉計画・介護保険事業計画の素案について
(事務局より資料に基づき説明)

◎ 丁寧な御説明ありがとうございました。また、委員の皆さんから御質問いただいた件についても御回答をいただきました。まず、御質問をなさった方に追加で御意見、御質問があればお聞きしたいと思います。いかがでしょうか。

○ 事前にいただいた資料（素案）が、新座市の一般会計なのか、あるいは特別会計なのかというところが見えなかったものですから、少し不自然な質問をしたかもしれません。シルバー人材センターの人件費を拠出するという部分が、今までの説明で出た施策と異次元の世界なものですから、介護は本当に弱者救済といえますか、社会的に弱い方々を助ける意味だなどと市民の一人として感じていましたので。シルバー人材センターは、まだ働けるよという方々が勤める場所ですよ。その方々に手を差し伸べるのが、違和感があるなということでも質問させていただいた次第です。

なぜこのような質問をしたかということ、要は人材の育成がままならないという意見がよくありましたので、その財源をなくしてしまえばいいのではないかと、裏腹にそういう意味もあり、この質問をさせていただきました。

◎ よろしいでしょうか。働く場の確保というのは大変重要なことということです。ほかに、御質問された委員の方、いかがですか。

○ 御説明の中で丁寧に御回答いただきまして、ありがとうございました。今回の地域包括支援センター業務の一部移管というのが、改正の中で上がってきて、取り沙汰されていたものですから、実際に業務に当たる者として御質問させていただいた次第です。当面の新座市の方針が出て、ただ、恐らくここから先の4年間でこのあたりがすごく流動的に変わっていくのかなと思います。これに関する介護報酬というのはまだ議論されている途中ですので、その結論をまたお受けいただいて、今後のその流れに沿って、御検討いただければと思いますので、よろしくをお願いします。

◎ 地域包括の業務との関わりの中で、ほかの機関や事業所等に移管できる場所があればというお考えもあったかと思いますが、なかなか報酬絡みのことがあり、委託を受けていきにくいということもあるわけです。その辺については経過を見ていただければと思います。

御意見もいただいています。お話しいただいて、市の御回答をいただければと思います。御意見いただいた委員の方、御説明いただけますか。

○ これも先ほど言ったとおり、人材育成不足、その解消のために必要だという事

事務局の説明があったものですから、具体的に検討してもらえればありがたいということで提示しました。市の意見のとおり、今後検討してもらえればと思っております。

◎ また、介護人材のところ、ほかの委員の皆さん方からも御意見いただければと思います。学生や大学の取組についても、介護人材のことで状況等も含めてお話をいただければと思います。

○ 介護人材につきましては、私たちも、今どうすればいいのか、というところがありまして。今の状況から介護人材、福祉を志望している学生がかなり減ってきているので、うちの大学でも今年度入学の方、かなり厳しい状況になってきております。今まで中学校や小学校で体験授業などを行っていて、福祉の方に来る学生たちがいたのですが、コロナになってそういった体験が減ってきて、うちの学校もそうですけれども、福祉の学校など、いろいろなところが苦しい状況になってきています。コロナの影響だったらいいのですが、今、高校も理系を勧めたりしますので、人材はますます厳しくなるということが予想されています。養成校も定員を満たせないと、どんどんなくなっていく可能性もあるので、もし大学と連携等というのであれば、早めにやっていかないといけないと思います。ぜひ市の課題としても検討していただいて、早めに日程を決めるなど、一緒に考えていただければと思っております。

◎ 非常に深刻なことです。御意見をいただいて、事務局からも状況や見通しについてお話しいただければと思います。

● 人材確保の取組で、市でできることについて検討を進めている中で、前回の委員会でも、学生さんで資格を取られて実際に働いている方もいらっしゃるというお話がございました。新座市内に3大学ございまして、一部の大学のホームページ等からの確認にはなりますが、資格の取得率がかなり高いような状況がある様子や、委員がおっしゃったように、福祉の現場に就職されているような状況も確認ができました。

市で具体的にどのように取り組んでいくかということまでは決定はしておりませんが、第9期計画の中でも言及をして、予算化できるようなものがあれば、何か学生さんが市内の事業所で働いていけるような支援を考えていければと今の段階では考えております。

◎ 非常に深刻なことではございますが、何か本当に手を打っていかないといけないことだろうと思います。お金の絡みもあると思います。お金というのは、授業料だとか資格試験を受けるといったことです。今、実は私も資格試験をして登録するような事業のところで仕事をしていますが、全国的に資格希望者の介護福祉士や社会福祉士、受験者や申込者が減ってきています。

これは新座市一つで、というわけではないし、大学一つでというわけにもいかないのですが、よく考えていく必要があると感じます。

○ 介護予防把握事業、86ページ辺りの話ですが、フレイルの防止が、老後ですと非常に重要であるということは、アンケートを見ても確実だと思っております。転倒防止策というのは幾つか見受けられますが、実は転倒防止だけではなくて、

圧迫骨折や、たんぱく質の低下による筋力の低下など、そういったもののほうが実は重要なのが現状ではないかと思っています。それについては、83ページから92ページのいろいろな施策の中で、栄養に対する取組を入れていくということだと思のですが、私からみると、とにかくガイドブックや冊子、手帳、チラシ、マップなど、そういったものばかりで、でも、これ配ってどうするのという感じがしてしまいます。

私は薬局をやっているのですが、その中で健康相談デーというのをやっており、筋力の測定や栄養相談もやるのですが、多くの方が筋肉を減らしてはいけないことは分かっています。しかし、どうしていいかが分からないと言います。たんぱく質をとりなさい、というの分かる。しかし、どうやって、どういうものをとっていいのかが分からない。だから、求めているものはもっと具体的なことであって、冊子ではないのではないかなというのは日頃から思っています。こういった冊子にかけのお金を整理してでも、少し具体的な相談会などを実施するのがいいと思います。和光市でやっているのは栄養士さんが居宅に行って、その方の家の冷蔵庫を開けて、一緒に作ってみて、この冷蔵庫の中に入っているこれだと、こんなたんぱく質でこんなお料理ができるわよというのを実際やっています。そこに市が助成金を出している。新座市はそれがなく、冊子ばかりの印象です。

先ほど委員から話がありましたけれども、市内の大学では栄養科の学生もたくさんいて、地域で栄養科の学生も働いて、やはりもっと具体的に教えることがとても大事だと思うのですが、そこが見えなかったのがこの意見を出しました。

◎ 大変重要な御指摘かと思いますが、事務局からも御説明いただけますか。

● 確かに栄養のことは重要だと認識しております。御質問に対する回答の資料にも書いておりますが、栄養相談のブースを測定会等で設けますと、そこにも人が殺到するといえますか、時間を置いてちゃんと順番に整理して相談を受けるようにはしていますが、相談希望者が継続的にいらっしゃる状態で、やはりそういった部分を求められているということで市としても認識しております。

和光市と同様の事業ができるかどうか分かりませんが、ただ、そういった事業もあるということ踏まえながら、また、効果的に具体的に説明できるような機会を何らかの形で設けていくことを検討していきたいと思っております。

◎ ありがとうございます。おそらく、今ある事業の中でもそれを取り込んで施策につなげていかれるのではないかなと思います。ほかの委員さんからも御意見いただいております。

○ 全体的には感想になりますが、1つ確認があります。最後の第6章のところの主に高齢者の一般施策のところ、これらが介護保険の財源から出ている事業なのかどうかということ整理したいと思いました。というのは、介護予防事業の内容と、その辺が重なるような気がしたので。実際、運動のいきいき体操に行ったりですとか、そういうことは私たちが地域で実施することですね。でも、それは介護予防として、介護保険事業の中で予算化されているものなのか、別の予算の事業なのか、それを確認させてもらいたいと思っています。

もう一点、今、委員が、栄養が大事だということをお話しされていて、私もそれはすごく感じています。介護予防においても、運動プラスやはり栄養だなということをお思っています。これをどのようにしたら、市民の方に浸透できるのだ

ろうかと思っていたところ、八王子の事業所に顔を出したときに、スマートフォンに、運動したことと、それから栄養の記録をする。栄養素の12項目をどうやってとっていったらいいか、今日何をとったか、それを自分でスマホに入れていく。そしてそれらを最終的にはポイント化させてあげて、そしてそれが何らかの形で返ってくる、という取組をされていました。

今、スマートフォンが使える人、使えない人も多いですが、何か自分の生活の中で意識を持てる、そういうことに取り組んでいて、その事業はどこから始まったのですかとなったときに、一緒にタイアップしていくつかやらせてあげるなど、新座市の人でも何かしら自分の問題として取り組めるようなものがあったらなと思っております。

また、先日ボランティアの施設に行ったときに、十文字の学生さんが来られて、そのときの取組を発表していて、自分たちがやってきたことを紹介いただきました。学生と一緒に市の行事の中に組み込んでもらおうと、そういった実体験を持っているという実感が湧き、意識を持つ、高めるということにつながるのではないかなと思っています。

◎ 御意見の内容はよろしいですか。

○ 全体に感想を述べさせていただいたものでして、意見ではないです。先ほどもお話しした、市独自の事業の部分というのは、常に継続してほしいと思っています。いろいろな項目立てができるということは、それを重要なものとして市として生かせるのだろうと思ひまして、介護支援専門員のサポートというところも入れていただきたいなと思っています。

◎ 事務局からの回答、特にケアマネジャーの部分はいかがでしょうか。

● 委員からいくつか御意見・御質問をいただきましたので、最初に資料の第6章の部分を私から御説明をさせていただきます。いろいろな事業がありますが、そちらの財源については、全て市の一般財源からの支出になっておりますので、こちらは介護保険の特別会計でなくて市の一般会計となっております。

● 続きまして、ケアマネジャーの人材確保と育成についての項目が上げられないかといった御意見だったかと思いますが、今回、介護人材の関係は、素案の80ページに掲載しております。この中には掲載していなかったのですが、これだけではなく、第8期からケアマネジャーの質の確保、また、介護給付適正化事業の一環として、ケアマネジャーの育成に力を入れていこうということで予算化をしまして、外部から講師を招いて研修を実施しております。令和3年度から継続して今年で3回目の実施でしたが、ケアマネジャーを対象として、現場の実務に関する研修を行っております。第9期につきましても、まだ確定ではございませんが、引き続き研修を行っていく予定で考えております。

◎ ケアマネジャーの育成、人材確保について言うと、ケアマネジャーの負担はとても重い。研修、継続研修、非常に負担が重いですね。そこに対しての支援をしていくと。

● 今のお話も含めてですが、実は今回、第9期の計画策定に向け、居宅介護支援

事業所にもアンケートを実施しました。その中で、人材確保など、市でやってもらいたいことはあるか質問をしています。やはり処遇の改善をしてほしい、資格取得・資格更新の補助をしてもらいたい、といった御意見、そして先ほど御説明申し上げたような研修ですね。ケアマネジャーの中で、実際の実務を行う中で分からないところや、不安なところに対する研修をやってほしいという御意見。それから相談体制ですね。困難ケース等があった場合の相談体制を整備できないかなど、そういった御意見がございました。その中で、先ほど申し上げた研修につきましては、市で3年間継続して実施してきたところです。

第9期につきましては、処遇改善といいますと大きな問題になってしまいますので、市で何かケアマネジャーの処遇を改善するものというのは難しいところですが、資格の更新研修や主任介護支援専門員の資格取得等の費用の補助など、すぐ実現できるかどうかは難しいところですが、埼玉県で行っている補助事業もごございますので、そういったものも注視しつつ、市でも予算の確保ができれば、検討してまいりたいと考えております。

◎ ぜひ具体的なことを御研究いただければと思います。それでは、ほかに、委員さんから御質問等はありませんか。

○ 第8期のPDCAサイクルの部分で感じたのが、今回の素案の85ページに、例えば外出の頻度が少ない等の記述を見まして、先ほどあったフレイルの問題も骨折者や寝たきりの人などがあるけれども、その辺の問題をどう検討していくのか。第8期まででどうなって、その変化によってこの部分を変えましたなど、今までの課題がこうよくなっていったので、というところが書かれていると、サイクルが回っている様子が分かるのかなと思って書かせていただきました。第8期以降も毎年の実施の中で実施していくとのことですが、計画の中でもこれをやってどうだったというところを含めて書いたほうが、納得がいくかなという印象を持っています。

また、認知症施策の取組につきましては、先ほどチームオレンジのことなども委員がおっしゃっていましたが、サポーターの数を増やしていこうというところ、実際どのぐらいサポーターがいて、これからどうしていこうというところなど、全体的なところがあるといいと思いました。それから、例えば昼間にひとり歩きをする方、認知症の方がまちを歩いているときに、それを見つける可能性があるのは、小・中学生や高校生、子育て中のお母さんたちなのかなと思っています。その方たちをターゲットにどう増やしていくかなど、戦略的に考えていける方法はないかなというところで意見を書かせていただきました。

最後に、本当に人材確保はとても厳しい状況で、先ほどケアマネジャーの質の話もありましたが、ケアマネジャーの資格取得に近い職種として介護福祉士が挙げられますが、その介護福祉士もかなりなりにくい状況になってきて、介護福祉士養成校で大体もう定員5割ぐらいしか満たせていないような状況です。本当にこれからどうしていくか、早めに集めておくか、地域的にどうしていくのかなど方法を早急に考えておかないと、福祉の継続ができないのではと思っています。学生を見ていて、やはり給与の面などで東京の近くですと、集まりにくいような印象も受けますので、その辺を含めてどういう方法があるのかなと一緒に考えていただければと思います。また、今アクティブシニアの方の介護福祉士、介護助手の研修などもしているので、人材をどう集めるかということも考えていく必要があるかなと感じております。

◎ 具体的な事業の中でどう考えていかれるかということかと思いますが、事務局からこの御意見について御説明いただけますか。

● 認知症サポーターの増やし方についてですが、御意見のとおり、昼間、町の中にいる小・中学生や高校生、それから子育て中の方などをターゲットにというのは、市としても大変重要な着眼点だなといった認識を持っております。委員からのご質問とその回答の資料にも書かせていただいたように、小・中学校の授業参観ですとか、親御さんも含めて認知症サポーター養成講座を受けられるような工夫を重ねていきたいと思っております。

現在、具体的にはまだお示しはできませんが、こういった形で効果的な認知症サポーター養成講座を実施していくか。認知症サポーターになって、どのように日常生活に生かしていけるか、いざというときにどのように対応したらいいかなというところなども、普段の関わりの中ですとか、そういった中で各自が意識していただける取組ができるといいかなと思います。

また、認知症の方にかかわらず、今まで別の場面でも言われていますが、高齢者との関わり、日常生活でお年寄りに対してのどういう関わり方をしたらいいかというのが、やはり今の子供たちにとってなかなか難しいですし、若いお母さん方も難しいかなと思いますので、世代間交流ですとか、そういったことも含めて考えていけたらと思います。認知症の方というだけではなくて、健康なお年寄りの方とも触れ合うような機会から、いろいろなことを学んでいけるといいかなと思っております。

また、認知症サポーターのフォローアップのことですとか、せっかく学んだ知識を何かの形で生かして継続できればいいなということは私たちも考えていますので、今後も検討してまいりたいと思っております。

● 人材確保についてです。委員から御意見をいただきまして、まず、市が実施している入門的研修ですが、おっしゃるとおり、なかなか経験者を集めることや、人材不足の解消につながるかということ、厳しい状況であることは市も承知しております。しかし、国が進めている介護の最初の入口になる部分で、働いてみようかなという方々に対して、一度勉強してみませんかといった形で、時間数も比較的短めの時間数で研修を受けていただいて、そこで本当に働きたいなと思っていたら、その先につながるようなものになっております。今実施している入門的研修を受けた方に対して、さらに初任者研修や、上位の資格を取得できるような支援を市でも検討してまいりたいと考えております。

潜在介護福祉士の方ですとか、アクティブシニアについて、委員からお話がありました。市の入門的研修に御参加いただいている方も、御高齢の方で意欲的な方も結構いらっしゃいます。そういった方々と事業所を集めてマッチングなども行い、実際に働いていらっしゃる方も、少しではありますが、出てきておりますので、その先につながるような支援を市でも検討していきたいと考えております。

◎ 人材のことは本当に頭が痛いところです。介護福祉士が年間で8万人ぐらい資格、受験に申込みをしますが、実は専門学校も含めた新卒の方々が中心ではありません。資格を取る方も平均年齢40歳前後ぐらいになっていきます。これは今シニアと言っているか分かりませんが、国家資格を取ることということは、実は個

人にとっては大きな人生の目標になることなのだと思います。国家資格を取るにはお金も時間も掛かる。新卒など、若い人ばかりに目を向けていても、なかなか埒が明かないのかなと、今の人口構造の変化を見てもそう思います。

もう一つ、外国人の介護人材についても、全国で2万人ぐらいとなっています。外国の方も、いろいろな背景がありますが、やはり彼らにとっては国家資格を取るということは、在留資格になるものですから、大変大きな目標になります。人材のところで新卒ばかり見に行ってもいけないし、入門講座もいいと思いますが、国家資格を取ることを支援していくなど対象を広げることが、一つの道筋としてあるのではないかという気がしますので、お考えいただければと思います。

御質問や御意見いただいた方を中心に御発言いただきました。全体の事業の中で、ここで整理された後、パブリックコメントに至るわけではありますが、何かお感じになることや御質問がありましたら御発言いただければと思います。

- いろいろ新座市で取り組んでいらっしゃるって、これからまだまだ課題もあるかと思いますが、例えば近隣に和光市、朝霞市、志木市があります。それぞれの市での取組の違いもあるかと思うので、いいと思うところを取り組んでいけるような形をとっていかれるのも一つかなと考えています。

また、実際に骨折してしまって、体が全然思うように動かない、今介護を受けたいのだけれど、介護認定の審査が2か月待ちだとか、本当に必要な時に介護を受けられない状況というのを少し考えていただきたいという声を聞いています。

また、申請はしているけれど、全くサービスも指導も受けていない。そういう方々も定期的に申請をされている。そういう意識ももう少し、必要な方について優先的に状況を見ていただくなど、優先順位というのも対応として取り上げていただけると嬉しいかなと思います。

- ◎ ほかにも、委員さんから御発言ございますか。

- 繰り返しになってしまいますが、介護人材に関しては本当に目標値だけ示されても、現状がまるっきりついてきていないというところがあります。ほかの訪問介護事業所の方とお話する機会があったのですが、訪問介護のヘルパーさんは、ほとんどが登録制のヘルパーさんとなっています。なので、学卒とかそういう方を対象としても全然増えるとは思えない。うちの事業所もそうですが、その伺った事業所も登録ヘルパーの半数以上が70代の方だとお話しされています。ここ2、3年で、この人材が確保できなかつたら事業所を閉めることになるからおっしゃっていました。うちもそうですが、そういった現状に来てしまっていますので、介護人材の目標値だけ示されても何も意味がないと思います。

ケアマネジャーも同じです。うちもずっと欠員が続いていますが、応募者が問合せすら全くない状況が続いています。それでいて目標値はどんどん増えていきますので、これから先サービスを増やしても、ケアプランは作れない状況というのが多々出てくるのではないかなと思いますので、市の姿勢が後ろを向き過ぎると思います。もっときちんと現実を見てやっていただかないと、おそらく介護保険制度は破綻すると思いますので、その辺をお願いしたいと思います。

- ◎ 人材のことで、一番厳しいのはやはり訪問介護のところですよ。これがこのままでいくと、本当に崩壊するのではないかというおそれを現場では持っている。どうしたらいいかということについては、やはりいろいろな考え方があると

思います。登録ヘルパーさんでやっていることの限界ということなのかもしれないですね。

○ そうですね。登録ヘルパーで処遇改善となると、時給は上げられるのですが、うちもかなり上げました。そうするとやっぱり登録されている皆さん、所得制限をされているので、今度は活動時間数を減らしてしまう。国がやっていることは逆効果になります。常勤の正規職員の方たちに対してはいいのですが、登録ヘルパーに対しては、本当に逆方向の施策ですね。所得制限を解除していただかないと働きたくても働けない。時間給が高くなっているだけで、時間数を減らすということになってしまいますので、そこは一番難しいところですね。

◎ それは大きなテーマで、労働行政に関するところで、その論議も大きいところでは始まっていますけれども、まさにそういうことですよ。ほかにも委員さんから御発言はありますか。

○ 私は現場に関係しておりまして、現場では、先ほど委員がお話しされていたように、やはり有資格者がなかなか確保できないというのが実態です。そのために、施設そのものが受け入れられるキャパシティは十二分あるんですが、80%ぐらいを受け入れるのもやっとといたしますか。ですから、あと20%から、オーバーに言うと30%近くは、施設としてはゆとりがあるのですが、いろいろな規制の関係で受け入れができない、そういう施設の現場での実態があります。

やはり募集しても最後は処遇というか、そこになってしまおうと思うのですが、かといって有資格者だけ特別の手当を出すわけにもいかず、全体的に見て限られた中でやっていくとなってくると、非常に厳しいというのが現場の実態です。

また、これは感想になりますが、私は地域にも関係しておりまして、高齢者相談センター、そこが核になっていろいろと事業展開をして、特に地域ケア会議など、ケースによっては民生委員なんかも含めた形で参加をしています。この計画書の中ではさらなる充実を図るなど、当然計画書なのでそれでいいと思います。具体的に細かい計画ではないので、大きな計画の中ではこれでやってもらわざるを得ないと思うのですが、やはり見ていて歯がゆい面というのは多々感じる場所がありました。

◎ 大変厳しい現場からの感想ということで、委員の皆様から御発言いただきましたけれども、何かそのほかに、論議を聞いていて御発言をなさる方はいらっしゃいますか。これで整理をしていただいたものがパブリックコメントの素案ということになりますが、よろしいでしょうか。

本当に介護保険というのは、制度がきちりできて、こういった計画もきちりしています。しかし、ベースのところ崩れてしまうのではないかという、今まで本当によくもっていると思います。それでは、議題1についてはよろしいでしょうか。

(2) その他

● 介護保険課長の今村です。本日は事業計画の素案につきまして、大変貴重な御意見、また、耳に痛いお言葉等もいただきまして、ありがとうございます。厳しい現実ではありますけれども、事業を着実に進めていけるよう、計画等も進めて

まいりたいと思います。これから大詰めになってまいりますので、皆様方の御協力をお願いいたします。それでは議題2「その他」につきまして御説明いたします。

- ・今後のスケジュール
- ・パブリックコメントの実施予定

◎ よろしいでしょうか。本日は大変活発にいろいろな御意見、御発言をいただきましてありがとうございました。それでは、これで第4回の介護保険事業計画等推進委員会を閉会とさせていただきます。ありがとうございました。

3 閉会