

## 令和4年12月定例会 少子・高齢福祉社会対策特別委員会の概要

日時 令和4年12月20日（火） 開会 午前10時 2分  
閉会 午前11時45分

場所 第2委員会室

出席委員 齊藤邦明委員長  
岡田静佳副委員長  
阿左美健司委員、千葉達也委員、新井豪委員、長峰宏芳委員、  
金野桃子委員、岡重夫委員、萩原一寿委員、蒲生徳明委員、  
町田皇介委員、辻浩司委員、前原かづえ委員

欠席委員 なし

説明者 [福祉部]  
金子直史福祉部長、岸田正寿福祉部副部長、和泉芳広少子化対策局長、  
藤岡麻里地域包括ケア局長、横田淳一福祉政策課長、  
佐々木政司社会福祉課長、宮下哲治地域包括ケア課長、  
播磨高志高齢者福祉課長、鈴木康之障害者福祉推進課長、  
鈴木淳子障害者支援課長、石井哲也福祉監査課長、尾崎彰哉少子政策課長、  
松井明彦こども安全課長、我妻卓哉こども安全課児童虐待対策幹  
[県民生活部]  
田辺勝弘共助社会づくり課長  
[保健医療部]  
野本真医療整備課副課長  
加藤絵里子健康長寿課長  
[産業労働部]  
前田雄一産業支援課副課長、忽滑谷真理子人材活躍支援課副課長  
白石直哉産業人材育成課副課長  
[都市整備部]  
中村克住宅課長  
[警察本部]  
山本恭茂生活安全総務課長、内藤淳一交通総務課長

### 会議に付した事件

高齢者への支援について

### 阿左美委員

- 1 地域包括ケアシステムについて、高齢化やサービスの状況、社会資源は地域によって違うので、地域の事情に応じた自立支援や介護予防の取組が重要である。これらは市町村主体の取組ではあるが、県の総合支援チームは具体的にどのように支援しているのか。
- 2 ケアラーを支える人材の育成と同様に、ヤングケアラーを支える人材育成については、どのようなことを行っているのか。

### 地域包括ケア課長

- 1 県では、市町村の自立支援や介護予防の取組に対して、県職員や県社会福祉協議会、理学療法士などの専門職で構成する総合支援チームを各市町村のニーズに応じて派遣しており、助言や研修等を実施している。令和3年度は575回、令和4年9月末時点では375回派遣している。主な支援内容としては、市町村、地域包括支援センター、医師、理学療法士、ケアマネジャーなどが一堂に会して実施する自立支援型地域ケア会議の効果的な運営についての支援や、コロナ禍でのフレイル予防への助言、高齢者の外出を住民レベルで支えていくボランティアの立ち上げなどについて支援している。今後も地域の実情に応じた支援を継続していく。
- 2 ケアラーからの相談に対応できる体制を強化するため、地域包括支援センターの職員、障害者相談支援事業所職員等を対象とした研修会を実施している。昨年度は、1,231人が参加している。今年度についても現在研修を実施しているところである。ヤングケアラーについては、学校現場でヤングケアラーの可能性のある児童生徒を把握した場合に、適切に福祉部門につなぎ、連携して支援することが大事である。この体制を構築するために、小・中・高校の教員、市町村教育委員会、市町村福祉部門の担当課、社会福祉協議会等の職員を対象に、教育局と合同で研修を実施している。令和3年度は4回実施し、249人が参加し、今年度は5回実施し、405人が参加している。また、今年度から新たに、地域で民生委員や民間支援団体等で活躍されている方を対象に、地域でヤングケアラーを見つけた場合に支援につなぐための研修を実施しており、269人が参加している。こういった形で人材育成を進めている。

### 阿左美委員

- 1 健康寿命を延ばすため、地域包括ケアシステムを充実させる必要があるとして、今後どのようなことに重点を置き、市町村を支援するのか。
- 2 地域包括ケアシステムにとってケアマネジャーの役割が重要であるが、地域によって不足している。ケアマネジャーが不足していることについてどのように考えているのか。
- 3 ヤングケアラーについては、学校生活への影響が大きく、進学、就職への支障も出るので、支援が必要である。研修や人材育成以外にどのような取組を行っているのか。

### 地域包括ケア課長

- 1 県では、医師や理学療法士などの多職種が連携する自立支援型地域ケア会議の実施が重要であると考えており、効果的な会議を実施するため助言を強化していく。また、医療レセプトや健診のデータを口腔や栄養、リハビリなどの専門職の支援につなげる介護

予防と保健事業の一体化も進めている。いずれにしても、地域の実情に沿った支援をしていく。

- 2 ケアマネジャーの不足はどの地域でも課題である。県では研修を充実するなど、必要な支援を市町村と一緒に実施していく。
- 3 今年度、ヤングケアラー支援の体制づくりとして、県、市町村、社会福祉協議会、教育委員会、民間支援団体等とヤングケアラー支援推進協議会を立ち上げ、ヤングケアラー支援に関する地域における支援体制の整備や生活支援サービスの拡充について検討している。あわせて、ヤングケアラー支援コーディネーターを設置し、市町村に対し助言を行い、支援体制の構築等を進めている。このほか、直接的な支援としては、今年の9月に、ヤングケアラーからLINEによる相談を受けられる体制を整備した。現在、約390人が登録し、これまで約20人から相談があり、適切な支援機関につないだものもあると聞いている。こうした取組を通して、ヤングケアラー支援を引き続き行っていく。

## 千葉委員

- 1 資料2ページ「(3) 介護職員数の推移」、「(4) 常勤職員者の勤続年数と給与額」について、令和7年の必要見込数が115,000人となっている。現在98,000人なのでプラス17,000人と想定している。そのためには介護職員の給与額等の処遇改善が必須である。施設関係者からは処遇改善がなかなか進まないため、外国人の研修制度等を利用して対応しているとの声が届いている。県として処遇改善に向けた対策を伺う。
- 2 様々な高い技術力を持った高齢者の就業支援でシルバー人材センターを活用することは、とても素晴らしいと思っている。また、高齢者の生きがいづくりの観点からも有意義だと考えている。しかし、民間企業の側からは、工事や委託について、金額との相違等の理由により、民業を圧迫するケースが散見されるという声も上がっている。高齢者が気持ちよく働き、県としてもその調整をして業界とシルバー人材センターがウイン・ウインの関係を構築するための政策が必要だと思うが、県の考え方を伺う。
- 3 資料6ページ「1 介護人材の確保」について、市町村の介護人材確保は地域によっては厳しいものであると思う。「(5) 市町村に対する介護人材確保に対する支援」について、具体的な内容とその成果、実績を伺う。

## 高齢者福祉課長

- 1 処遇改善のための介護報酬加算は、平成24年度に処遇改善加算、令和元年度に特定処遇改善加算、本年10月にベースアップ等支援加算が設けられている。12月1日現在、取得率については処遇改善加算が93.9パーセント、特定処遇改善加算が63.3パーセント、ベースアップ等支援加算が70.1パーセントである。この取得率を上げていくため、県では各事業所にアドバイザーを派遣して加算制度活用のため働き掛けを行っているところである。本年10月のベースアップ等支援加算は、介護職員の収入を3パーセント程度、月額9,000円相当引き上げるもので、始まったばかりだが、処遇改善加算と特定処遇改善加算を取っている事業所の賃金改善月額が、令和3年度は56,157円となっている。引き続き国の加算制度を使うよう働き掛けていく。
- 3 県では令和元年度から、市町村が介護未経験者を対象に介護に関する入門的研修からマッチングまでの事業を行う場合に補助を行っている。この入門的研修については、介護に関心を持つ方、未経験者に基本的な知識を研修するもので21時間の研修とマッチ

ングをしている。令和3年度は10市に646万円の補助を行い、研修には159人が参加され、21人にマッチングを行った。

### 人材活躍支援課副課長

2 シルバー人材センターでは、高齢者が自分の経験や能力を生かして働くことができる仕事を提供するため、就業開拓に取り組んでいる。一方で、新たな就業開拓は民業圧迫につながる懸念も想定されている。国はシルバー人材センターが業務を行う際の留意点として、民間事業者と競合する契約はできる限り避けること、民間の価格設定に配慮し、著しく安い価格を設定しないことなど、民間事業者とのすみ分けを徹底するようセンターに求めている。民業圧迫に当たるかどうかは、特定の業種又は仕事内容で一律に判断できるものではなく各事案や各センターの置かれた状況によっても異なるものと思われる。シルバー人材センターは、それぞれが会員による自主的、主体的な組織であり、民業圧迫の指摘を受けることなく、会員の皆様が生きがい就労を促進するためにも、県内のシルバー人材センターで組織されるシルバー人材センター連合とともに適正就業を支援していく。

### 町田委員

- 1 資料2ページ「(1) 主な介護サービス事業所の指定状況」について、東京商工リサーチの調査によると、新型コロナの影響などで今年1月から11月の介護事業所の倒産件数が過去最多ということであり、全国的に見ても状況は厳しいものがあると認識している。この表を見ると、本県では訪問、通所、短期入所で指定が微増している。実際に地元の複数の介護事業者と話をする、特に通所や訪問は非常に厳しいと聞く。物価高騰もある。この状況はどのように捉えたらよいのか。また、今後の指定の状況の見通しについてどのように考えているのか。
- 2 次に、資料2ページ「(2) 介護保険施設等の整備状況」について、この記載は定員数の記載となっているが、施設数の推移について伺う。
- 3 資料6ページ「(5) 市町村による介護人材確保に対する支援」で、実際に県内で実施している市町村の数、介護事業所とマッチングまで至った件数の把握はしているのか。把握しているのであれば、その数は何件か。

### 高齢者福祉課長

- 1 指定状況について、一般質問でも答弁させていただいたが、確かにコロナ感染拡大に伴う利用控えや、経費の負担増というところで非常に厳しい状況と認識している。一方で新規参入意欲は衰えておらず、依然として事業所数は増加傾向にある。急速に進む高齢化により介護ニーズの更なる拡大が見込まれる状況にあるので、業界自体は成長産業として認識されている側面もあるのではないかと捉えている。今後の見通しも、有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅が増えているところであり、事業所数は増えていくと考える。
- 2 施設数の傾向について、特別養護老人ホームは令和元年度末433施設、令和2年度末441施設、令和3年度末444施設となっている。介護老人保健施設は令和元年度164施設、令和2年度163施設、令和3年度も同じく163施設で、特定施設入居者生活介護は令和元年度496施設、令和2年度513施設、令和3年度525施設である。
- 3 市町村の実施している事業は、入門的研修、マッチングというところであり、令和3

年度は10市に対し補助、今年度は14市に補助している。令和3年度は159人が参加し21人をマッチングしたが、令和4年度については事業実施中であり実績について整理ができていない。

## 金野委員

- 1 資料2ページ「(3) 介護職員の推移」について、千葉委員からも質疑があったが、令和3年度時点で98,000人、令和7年度までに115,000人を必要と見込んでいる。給与額は全労働者331,000円に対し、271,000円と低く、勤続年数も全労働者が11.8年に対し介護職員が6.3年と短い状況である。労働条件の改善について伺う。必要な介護職員確保するため、どのような施策をしているか。特に労働環境や夜勤の状況、業務改善などについて、どのような取組をしているのか。
- 2 資料6ページ「(1) 特別養護老人ホーム等の整備」について、特別養護老人ホームの需要が高まる一方で、一部施設では空床が出ていると聞いている。空床の状況及びその対応など今後どのような整備をするのか。その方針を伺う。
- 3 資料7ページ「(3) 介護ロボットの普及促進」、「(4) 介護現場におけるICTの導入支援」について、導入によってどのような効率化や業務改善の効果が出ているのか。また、普及状況と今後普及を進めるためにどのような施策を考えているのか。

## 高齢者福祉課長

- 1 定着についての質疑と理解させていただいた。介護職員の働きやすさといった部分では、離職の率が高いということも課題として挙げられている。離職率は、およそ入職後3年以内の者が非常に高く63.5パーセントという数字が令和3年度の調査として出ている。このため、実務経験3年未満の介護職員を対象に、研修や交流イベントを実施している。事業所は規模が小さいところが多いため、法人の垣根を越えて新任職員同士の仲間づくりや、悩みを相談できる相手を作ることを目的としている。実績は、令和3年度80人、令和4年度は11月30日現在131人である。こうしたこともあり、離職率は、令和2年度は16.1パーセントだったが、今も高い状況ではあるものの、令和3年度は14.9パーセントということで減少している。さらに、さきの9月定例会でカスタマーハラスメント対策の予算を認めていただいた。こうした取組も働きやすさにつながるため、しっかりと取り組んでいく。
- 2 特別養護老人ホームの空床について、令和4年4月1日現在、県所管の空きベッド数は657床である。圏域ごとでは北部が99.1パーセント、秩父が99.4パーセントと入所率が高い傾向の一方、西部では95.3パーセントで低いといった状況である。県としては、空床が10床以上ある施設が全体の約6割強占めていることもあるので、10床以上の施設に重点的な取組をしている。要因の分析や改善の検討を行い、要因として職員不足が挙げられているので、県の人材確保施策の取組を活用していただくよう案内をしている。
- 3 介護ロボットについて、令和3年度は63事業所に見守りベッドセンサー、移乗サポートロボットなど195台の導入支援をした。令和4年度については、46事業所に253台支援している。ICTについてはモデル事業の横展開の取組をしている。ICTやロボットを活用した施設からは、記録から請求まで一気通貫で処理できるようになり事務作業を減らすことができた、眠りの深さを把握することで日中活動を効果的に組み立てることができた、夜間の部屋の訪問時間や回数を大きく減らす効果があったということであり、職員の負担軽減につながっていると考えている。

## 金野委員

必要見込数の職員を確保するために、処遇改善以外にどのような労働環境の改善を行うのか。特に夜間の勤務状況の改善について伺う。

## 高齢者福祉課長

介護ロボットの導入なども夜勤の負担軽減に効果があると考えているところである。導入支援を行うことで労働環境の改善につなげていく。

## 金野委員

夜勤回数を制限するとか、労働条件の上限規制をするとか、勤務時間のインターバル、職員の配置など制度に対する働き掛けは県として考えているか。ロボットといった側面支援しかなく、ダイレクトに勤務状況の配置や勤務時間といった制度に手を加えることは考えているのか。

## 高齢者福祉課長

介護職員の勤務条件については、労働基準法等の法律に基づいて最低基準が定められているため、その中で運用することになる。夜勤後は間隔を空けて次の夜勤に入るなど、各事業所で取り組んでいる。

## 萩原委員

資料7ページ「(4)介護現場におけるICTの導入支援」について、事務作業軽減の効果などの説明から、一定程度事業の成果があったと理解した。この事業は、あくまでもモデル事業で、今年度は4事業所までを対象とする予算となっているが、事業の考え方を伺う。

## 高齢者福祉課長

ICTについては、令和元年度に調査したところ、90パーセントの事業所で請求事務については導入している。記録から請求まで一気通貫で処理ができるようなシステムを導入しているところはまだ3割と低いので、ここに支援してモデル事業として展開し、その効果を普及していくということでモデル事業を開始した。

## 萩原委員

請求業務に関して9割ということだが、ICTの内容はもっと幅広い。事業者の負担軽減を考えるならもっと広げてよいのではないか。令和3年度に全国では5,371事業所が補助事業を利用しているにもかかわらず、令和4年度において本県ではこの数字にとどまっている。もう少し考えるべきではないか。

## 高齢者福祉課長

ICTについては御指摘のとおり件数が少ないこともあり、今後どういう支援ができるのかしっかりと検討していく。

## 萩原委員

愛知県は今年度、介護の許可を取っている全ての事業者が補助事業の対象となっている。他県では前に進めていることを踏まえ、本県でもしっかりと進めるべきと考えるがい

かがか。

### 高齢者福祉課長

I C Tについてはどのような支援ができるのか今後の課題として検討する。

### 新井委員

- 1 資料3ページ「(1) 高齢者の就業希望年齢」とあるが、県政サポーターアンケートを調べたところ、1, 859人に対して10代から70歳以上の方に幅広く聞いているアンケートであった。そうであるにもかかわらず「高齢者の就労希望年齢」というタイトルは、違う。高齢者に聞いている話ではなくて幅広く聞いているので誤解を招く表現と考えるが、いかがか。
- 2 本県における高齢者の就業率について、65歳以上で24パーセントというデータがあるが全国平均と比べてどうなのか。高齢者の就業に関しては希望しない方もいるが、県としては、サポートする事業を実施しているのだから当然ながら上昇させようとしている。これが過度になると千葉委員の指摘のように、民業を圧迫するような問題にもなると考える。今、この24パーセントという数字から見て大体どのくらいが適正なのか、又は24パーセントという数字について、高齢者で就労を希望されている方の何割くらいなのか、そのデータはあるのか。また、意識の調査をしているのか伺う。

### 人材活躍支援課副課長

- 1 県政サポーターアンケートの一番のボリュームゾーンは40代、50代、60代の年齢の方だが、幅広い年齢の方に聞いているので、年代により何歳まで働きたいのかというのは違う。高齢者に対するアンケートとしては、確かにいろいろな年齢の方が混ざっているため正しくないので、今後毎年アンケートを実施することを含めて、方法について検討する。
- 2 セカンドキャリアセンターでシニアの方にアンケートを実施している。平成28年9月から4年10月までの累計だが、就業の意欲のある方へのアンケートとして、70歳までが37.3パーセント、75歳までが3.3パーセント、働けるうちはいつまでもという方が23.2パーセントと、少なくとも70歳くらいまで働きたい方が7割弱いる。高齢者は同じ年齢の方でも就業に関する考え方が違う。そのため働きたい方が働ける支援をしていくということから、何パーセントが適正であるという考え方はしていない。

### 新井委員

「高齢者の就労希望年齢」というタイトルから、誰もが高齢者を対象としたアンケートであると考えられるだろう。特別委員会に対して提出する資料について、誤解を招いたり誤っていたりすることがないように気を付けていただきたい。(意見)

### 蒲生委員

資料2ページ「(3) 介護職員数の推移」について、現状98,000人から115,000人ということだが、介護職員は途中で辞める方も多し。離職率は常勤者のみの数字か。

## 高齢者福祉課長

離職率については、厚生労働省の雇用動向調査を基に作成している。この中には非常勤職員も含まれている。

## 蒲生委員

本県の離職率は全国と比べても高い。介護の現場は常勤だけではなく、非常勤、アルバイトの方がたくさんおり、現場においては、これらの方が頻繁に辞めては新しい方が就職するという状況である。退職する理由については様々であり、その職場の問題でもある。しかし、急激に高齢化が進み、事業所の職員数が足りず、事業者が必死に職員を回転させていくことになれば、無理が生じ次々と職員が入れ替わっていくということが現実にある。県としてアンケート、訪問調査などで実態を把握し、現場のサポートと改善に向けて対応することが離職率を下げているのではないかと。この点についてどのように進めているのか。

## 高齢者福祉課長

現場の実態把握は重要であり、そういったところが少し足りていないので、把握に努めていく。

## 蒲生委員

今まで把握していなかったとは考えにくい。それなりに実態把握した上で進めてきていると考える。更に改善すべきということか。

## 高齢者福祉課長

国の統計調査や介護事業所関係団体から話を伺って把握しているが、引き続き実態把握に努めていく。

## 蒲生委員

事業者から聞くのは当然のことだが、働いている方からの声を把握しないと分からない。雇用者である事業者の声を聞いているだけでは分からないところがある。働いている方の声を吸い上げていくことが重要である。聞いているなら更に進めてもらいたいし、不足しているなら実施してもらいたい。この点についていかがか。

## 高齢者福祉課長

働いている方から直接の把握はできていないので、こういった形で把握するのか検討する。

## 蒲生委員

総合支援チームについて、全市町村を訪問・意見交換して各市町村の実態や課題を把握し、専門職のチームを派遣することだが、個別の案件というよりも地域の実態を県で把握し、改善を図る取組だと考える。支援により改善した事例はあるか。

## 地域包括ケア課長

県では、毎年全市町村を訪問して意見交換し、市町村の課題を共有している。総合支援チームの支援により、要介護認定率が下がったなどの直接的な効果はお示しでき



ないが、各地域のボランティアが実施している体操教室などに理学療法士を派遣し、技術的な助言をしている。また、コロナ禍で中断していた通いの場に対し、理学療法士が介護予防サポーターのモチベーションを上げるような支援や、地域ケア会議のオンライン実施について支援をしている。

### 前原委員

- 1 資料2ページ「5 シニアの地域活動への参加割合」について、数値の背景にあるものをどのように分析しているのか。
- 2 資料2ページ「(1) 主な介護サービス事業所の指定状況」について、指定した事業所で廃止した事業所は把握しているのか。コロナの影響があると思うが、その背景について承知しているのか。
- 3 資料2ページ「(2) 介護保険施設等の整備状況」について、金野委員の質疑で空床があるとの答弁があったが、特別養護老人ホームの待機者数について伺う。
- 4 資料2ページ「(3) 介護職員数の推移」について、令和7年の必要見込数の目標は今の時点で達成できると見込んでいるのか。達成に向けての現状の取組について伺う。
- 5 資料2ページ「(4) 常勤労働者の勤続年数及び給与額」について、賃金が安いことが勤続年数の短さに現れていると考える。課題と改善について伺う。3年未満の方の退職が多いので絞って研修を行っているとは聞いたが、石の上にも3年というが3年を切っていると思う。もう少し血の通った対応策はないか。
- 6 離職率は本県が一番高い。問題点、改善点について質疑はされているが再度伺う。
- 7 資料3ページ「(3) シルバー人材センターによる支援」について、労働賃金に対してしっかりと必要な額を設定することはもちろんだが、そこに行くまでの交通費など様々な経費を個人負担に転嫁することなく対応していけば、民業の賃金について圧迫するということに考えが至らないと思うが、その点についていかがか。

### 共助社会づくり課長

- 1 地域活動への不参加の理由は、40代、50代は「時間がない」が最も多く、60代、70代では「きっかけがない」あるいは「コロナで活動ができない」が多かった。時間に余裕があるシニアに地域活動に参加していただくよう、地域での活躍の場の情報を提供するなどしていく。

### 高齢者福祉課長

- 2 介護サービス指定の休止廃止について、訪問介護の廃止事業所は令和元年度が75、令和2年度が63、令和3年度が61という状況である。通所介護については令和元年度が82、令和2年度が86、令和3年度が60である。短期入所は令和元年度が10、令和2年度が8、令和3年度が3という状況である。廃止の中には、法人の合併や事業譲渡になった場合に、手続上一度廃止をして新規の指定を受けるものも入っている。必ずしも廃業になったものだけではないが内訳については把握していない。
- 3 待機者数について、県内の特別養護老人ホームの令和4年4月1日現在の希望者数は8,006人で、3年の8,679人から673人減少している。
- 4 介護職員の確保について、令和2年度の職員数は97,799人で、需要推計では96,922人であり、令和2年度については需要推計よりも上回っている。「介護職員しっかり応援プロジェクト」を開始した平成25年度以降と比較すると、本県では伸びが高く、1都3県の中でも38.3パーセントと伸びている。県としては、確保・定着・

イメージアップの三つの視点で様々な事業を行っている。引き続き事業に取り組むことで職員確保ができるよう努めていく。

- 5 介護事業所における職員の給与は、国が定める介護報酬を原資として支払がされている。そのため本来は国の責任で改善していくべきと考える。県では国に対し、介護職員の給与引上げや介護職員の評価にふさわしい賃金を得られるように要望をしてきたところである。引き続きしっかりと要望をしていく。
- 6 離職率について先ほど触れたとおり、約7割が入職後3年以内の職員ということなので、早い段階での定着支援を行っている。また、ハラスメント対策も重要な課題であり、カスタマーハラスメントについて、本年度相談窓口を設置したところである。こうした取組を通じて働きやすい環境作りに努めていく。

### 人材活躍支援課副課長

- 7 シルバー人材センターにおける賃金の考え方については、先ほど民業圧迫の話があったように、シルバー人材センターは業務を受注するに当たっては、他の民間の労働者の雇用や就業の機会の浸食をしないよう、また、賃金や配分金を発注者の事業所で同種の事業を行う労働者の賃金と同水準に設定する必要があるとされている。シルバー人材センターの就業形態は、主に派遣と請負の働き方があるが、派遣についてはセンターとの雇用契約があるので、発注者に派遣され賃金を受け取ることになるため、最低賃金法が適用される。一方、依頼のほとんどを占める請負に関しては、業務を請け負うということから、いわゆる時給という考え方はなく配分金を受け取っており、最低賃金法も適用されない。ただし、その場合においても、配分金の総額を標準的な作業時間で除した額が、原則として最低賃金を下回らない水準を勧奨する必要があるとされている。

### 前原委員

特別養護老人ホームの待機者数は673人減少とのことだが、その原因について伺う。

### 高齢者福祉課長

減少の要因としては、特別養護老人ホームの整備を計画的に進めていることがあると考える。令和3年度は3施設339人の整備をしており、一定の効果があったと考えている。

### 前原委員

受け入れるところが増えたので待機者が減っているということか。いろいろな方からの話を聞くと、入所のための金額が高いとか年金で払うには足りないとか、具合が悪くなったときに看護師がいない特別養護老人ホームだと出なくてはいけないなどと聞く。入りたいと思っている方に生活的な困難があるかと思って聞いたが、その辺りはどのように把握しているか。

### 高齢者福祉課長

住み慣れたところで最後まで生活したい、在宅で生活したい方も増えていると思われる。その辺りも待機者の減少につながっている可能性があると考えている。

### 岡委員

人材の確保・定着・イメージアップに努力されていることは分かった。イメージアッ

プは非常に大事と思うが、資料7ページの介護の魅力PR隊の魅力発信には具体的にどういう効果があったのか、これによって介護職に就こうという人数がどのくらい増えたのか。その成果について伺う。

### 高齢者福祉課長

介護の現場で働く職員をPR隊に任命させていただき、高校、大学や就職イベント会場を訪問し活動していただいている。現場の職員ならではの体験発表や魅力発信、介護の実態を知っていただくことでイメージアップに貢献している事業である。令和3年度は65回、令和4年度は11月時点で65回の活動をしている。

### 岡委員

回数ではなく、それによって魅力が発信されて、介護職に就きたいという方がどのくらい増えたのか。

### 高齢者福祉課長

実際にPR隊によりどの程度介護業界に人が入ってきたかについて把握はしていない。

### 岡委員

実際の効果が分からないと改善はできない。そこは見直していただきたい。社会的地位を改善しない限り、中長期的には、介護職員が不足し続け対応ができなくなるという危機感を持っている。社会的地位を改善しない限り、魅力アップは図れない。ここを県として努力してもらいたい。社会的地位の向上を考えるに当たって、看護師と介護士を比較して考えるべきである。介護士は、実態として社会的地位が低い、それゆえに給料が低い、処遇もなかなか改善しないのである。社会的地位の向上を図るため、例えば県立大学に介護科があつて、頑張ればその教員になれるといったことが考えられる。しかし、今は目標がない。ケアマネジャーになったらその後は何もない、体を壊して復職できない、社会的地位も魅力もない。これが現場の実態である。社会的地位を向上させるため、中長期的なビジョンで施策を考えていただきたい。福祉部長に伺う。

### 福祉部長

介護職の社会的地位、社会的評価を高めることは、結果的に優秀な人材が集まることになり非常に重要であると認識している。委員のお話のとおり、これまでも県では関係団体と共にイメージアップを図ってきた。今後については、来年度に第9期高齢者支援計画の検討が始まる。そうした中で議論しながら、関係団体の意見も踏まえて介護職の社会的評価が高まるよう積極的に取り組んでいく。

### 辻委員

- 1 資料5ページ「2 在宅医療・介護の連携強化」における「(4)在宅医療を実施する医師の養成」についてであるが、往診する総合医などの養成が追い付いていないのではないかと感じている。在宅医療に関する研修とは、往診する総合医に関する研修か。この研修は誰が誰に対してどのような内容で実施する研修か。
- 2 昔は病気の方は病院に行き、その分のベッドを確保するのが医療行政の役割であったと思う。今は病院にかかる必要がある人は病院に行くが、在宅の暮らしの場でそこに医

療も看護も介護も来てと、世の中は変わってきている。ただ、訪問医が増えていかないのはどの辺に課題があるのか。研修を実施していく中で見えてきた在宅医療を充実させていくための課題はあるか。

#### **医療整備課副課長**

- 1 在宅医療に関する研修についてお答えする。この研修は、埼玉県の委託事業で、埼玉県医師会と協力して実施している研修である。対象者については、往診医を含む、これから在宅医療に参入する医師を対象とした研修である。実際、令和4年度の研修では、診療報酬や緩和ケアなどを内容とした座学を4回、実習形式の研修を1回、計5回の研修を実施しており、延べ224名の医師が参加している。こういった在宅医療の研修を通じて、在宅医療に参入する医師を養成している。
- 2 研修の中では、医師は診療報酬の算定を気にしているため、実際参入するためには経営的などころも考えていかなければいけないことから、このような内容を充実させている。在宅医療では24時間対応しなければいけない、というのが課題として挙げられている。この課題については、多職種連携ということで、例えば訪問看護ステーションに、在宅医療を受けている患者はなるべく医師の方に負担がかからないように、ファーストコールは訪問看護ステーションにというチラシを配布し周知している。医師の負担軽減に加え、在宅医療は何をやっているのか分からないということもあり、今年度から同行研修を実施し、実際にどういったことが在宅医療の中で行われているかを、実際現地で見えていただく研修を企画し実施している。このような研修等を実施し、より在宅医療に参入する医師を養成していく。