

令和8年2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8年3月10日（火） 開会 午前10時13分
閉会 正午

場所 第2委員会室

出席委員 木下博信委員長
逢澤圭一郎副委員長
橋本健人委員、栄寛美委員、鈴木まさひろ委員、小久保憲一委員、
梅澤佳一委員、高橋政雄委員、細川威委員、小川寿士委員、塩野正行委員、
八子朋弘委員、中川浩委員

欠席委員 なし

説明者 [福祉部]
岸田正寿福祉部長、山口達也地域包括ケア局長、尾崎彰哉こども政策局長、
茂木誠一福祉政策課長、金井宏一社会福祉課副課長、
今井隆元地域包括ケア課長、草野敏行高齢者福祉課長、
小松素明ねんりんピック推進課長、関根健障害者福祉推進課長、
平明夫障害者支援課長、田中康博福祉監査課長、瀧澤幸子こども政策課長、
山崎高延こども支援課長、多久島康寿こども安全課長、
西山幸範こども安全課児童虐待対策幹

[県民生活部]
小宮裕二共助社会づくり課長

[保健医療部]
熊谷涉医療整備課副課長、鈴木久美子疾病対策課長

[産業労働部]
倉林剛敏産業支援課副課長、田中美貴子就業支援課副課長、
梶村将産業人材育成課副課長

会議に付した事件
高齢者への支援について

橋本委員

- 1 「地域包括ケアシステムの深化・推進」のうち、ヤングケアラー支援について伺います。ヤングケアラーの支援は、周りの大人の理解が欠かせないと思っている。例えば、自分自身が通っている学校、あるいはケアをしている相手が通う病院やクリニックの方がヤングケアラーに接する機会が多いと思うが、学校や医療機関での研修状況とその効果について教えていただきたい。
- 2 ヤングケアラーを発見した際の教育機関と福祉の連携も大切だと思っており、教育機関と福祉機関の具体的な連携方法について教えていただきたい。また、福祉機関へつないだ後の教育機関でのフォローの有無と、その具体的な方法についても併せて伺います。
- 3 高齢者の活躍支援について、これから一層のスピードで高齢化が進むと思うが、高齢者の就業機会を確保することはとても重要だと考えている。特に、医療や福祉をはじめとした人手不足が深刻な業界も多々あるが、そういった業界でも高齢者の就業者数を増やすことについて、県の所見、あるいは今後の対策について教えていただきたい。

地域包括ケア課長

- 1 学校については、これまで学校の教職員と市町村の福祉部門の職員が同じテーブルについてグループワークなどを行う、教育福祉合同研修を行ってきたところである。お互いを理解し、顔の見える関係づくりを行うことで、連携基盤の構築を図ってきたところである。今年度は339名が受講している。また、医療機関については、令和7年度から新たに医師や看護師を対象とした医療従事者向け研修を開始したところである。気付くとか声を掛ける、つなぐといった支援のポイントをお伝えする研修を実施し、約1,000名の方に受講いただいたところである。研修受講者からは、ヤングケアラーがいるかもしれないという意識を持ち、児童生徒の様子を観察し、早期発見に努めたいといった声や、抱え込まず他機関と連携していくことの重要性を知ったなどとの声を頂いているところである。
- 2 教育と福祉の連携の部分だが、ヤングケアラーを発見した際には、どのような支援が受けられるかを教育と福祉の合同研修で培った顔の見える関係などを生かして、教職員から市町村の福祉部門に相談するなどして、適切な支援につながるよう取り組んでいるところである。また、学校は子どもたちが毎日通う場所である。こどもの小さな変化に気付き、見守ることができる重要な場所である。学校では、福祉部門につないだ後も、依然として家庭環境に不安のあるケースも多いため、日頃から声掛けを行うなど、見守り続け、異変があった場合には、福祉部も迅速に情報提供などの連携を図っていると伺っているところである。

就業支援課副課長

- 3 委員お話しのとおり、今後、ますます加速する高齢化社会においては、高齢者の就業機会を確保し、就業支援することは重要である。高齢者の方は、できればこれまでの経験や知識を生かしたいとか、同業種で働きたいと希望する方も多いと考えられるが、まずは、幅広く様々な業界を知っていただくことで、よりスムーズな就業につながるというふう考える。そこで、埼玉しごとセンターや埼玉しごとサポートでは、職歴の棚卸しや、幅広い業界への理解を進めるためのカウンセリングやセミナーの開催などを通じ

て、人手不足業界を含む新たな職場での就労のイメージを持っていただけるよう努めているところである。さらに、しごとサポートにおいてはシニア向けの面接会を開催しており、シニア求人企業と働きたいシニアの方々のマッチングをする面接会も開催している。一方で、高齢者が安心して働ける職場づくりも重要である。企業でのシニア活躍の気運を高めるため、県ではシニアの働きやすい職場環境づくりを推進する企業を「シニア活躍推進宣言企業」として認定し、令和8年1月末現在では、3,825社を認定している。そのうち、医療福祉や建設業、いわゆる人手不足と言われる業界でも認定を受けていただいて、シニアの活躍の場の拡大に取り組んでいただいているところである。引き続き、就業支援と企業が取り組む環境づくりの支援の両輪で、高齢者の活躍支援に取り組んでいく。

栄委員

- 1 資料1ページの「2 地域包括ケアシステムの深化」に関連して、地域ケア会議について質問する。地域ケア会議は専門職の方々が集まって知恵を持ち寄る場だと思うが、よく地域ケア会議がうまくいかない例として、会議の目指すもの、目的が共有されていないとか、会議の回数が少ない、又は、経験が蓄積されていないという課題を伺う。また、高齢者の個別ケースの検討に終始して、地域の課題把握とかその後の取組につなげていくところがなかなかできていないのではないかというふうに聞く。埼玉県内でも和光市では、地域ケア会議における検討課題を積み上げて、把握した地域課題を介護保険事業計画に反映して、課題解決を図る具体的施策として支援体制を強化しているというふうに伺っている。例えば、和光市では食の自立栄養改善サービス、地域送迎サービス費助成事業、住宅改修支援事業、紙おむつ等サービス、家賃助成事業、住替家賃差額助成といった、様々な地域の課題をしっかりと抽出して、それを今度は施策に反映していくという取組をしている。こうした好事例を埼玉県内で是非、共有いただいて、市町村をサポートいただきたいというふうに思うが、今までどのように市町村の支援をされてきたのか伺いたいと思う。
- 2 資料3ページの「5 介護人材の確保・定着・イメージアップ」の中の介護人材の確保について伺う。生産年齢も減少していく。様々な業界で人材を奪い合う人材不足の状況となっている。介護人材不足の対策として、外国人介護職員の確保は重要ではないかと思っている。そこで、外国人介護人材の現状と、それから県として人材不足という課題に対してどのような取組を行っているのかお伺いする。

地域包括ケア課長

- 1 地域ケア会議は、多職種が知恵を持ち寄る場所である。高齢者の個別ケースの検討については、県内全63市町村で実施されているところであるが、地域の課題把握やその後の取組検討については、地域の実情に応じた取組が求められていることから、各市町村が試行錯誤しながら進めているところである。そこで、県では、県内市町村の地域ケア会議で、各市町村で抽出された地域課題やその対応事例について調査をして、各市町村の参考となるよう、全市町村で共有を図っているところである。また、市町村職員等を対象とした研修において、他県の市町村の先行事例を紹介するとともに、ケア会議に関するアドバイザーや理学療法士等の専門職が、実際の地域ケア会議に参加をして、課題把握とか課題解決の議論をしながら、具体的な施策につながっていくよう個別の支援も行っているところである。

高齢者福祉課長

- 2 県としても、外国人介護人材の確保は重要というふうに捉えている。外国人介護職員は本県でも年々増加しており、令和7年6月のデータによれば、県内の介護分野の在留資格「特定技能」の外国人は3,558人となっており、直近の1年間で約1.3倍、この5年間で約60倍に増加している。中でも、特別養護老人ホームなど採用した外国人をフォローする体制が整った施設を中心に受入れが進んでいると認識している。一方で、外国人の採用に興味はあるものの、採用未経験の事業所も多いというふうに伺っていることから、令和7年度から新たな取組として、県社会福祉協議会内に「介護のみらいサポートセンター」という相談窓口を開設した。そこでは外国人採用のノウハウや優良事例を紹介するセミナーの開催、また、個別の事業所に対する採用に関する相談支援などを行っている。また、今年度から外国人材の採用時の紹介料など初期費用の補助、また、海外の送り出し機関と関係構築連携強化をするための経費についても補助を開始したところである。今後も外国人材の確保を含め、介護事業所のニーズに応じた採用定着支援に取り組んでいく。

細川委員

- 1 2ページの介護離職について伺います。令和7年に育児介護休業法の改正が行われ、介護離職の防止に向けた制度の充実が図られているかと思う。こういった制度が十分に活用されるためには、やはり企業側が内容を正しく理解していることが不可欠であると考えている。そこで、この育児介護休業法、あるいはこの改正内容について、県内の企業や労働者に対してどのような周知啓発を行っているのか。資料にもポイントを伝える動画等で周知と書いてあるが、そもそもそういった動画をどのように企業に周知しているかなど、具体的な周知方法や現状の取組について伺います。
- 2 3ページの介護人材の確保について質問する。全国的にも介護不足と言われており、埼玉県でも様々な施策を行っていると思うが、現状、埼玉県内において、介護人材の業種別の不足状況についてお聞かせいただきたい。
- 3 4ページ目の(2)介護人材の定着について伺います。介護分野での離職については大きな課題だと思う。この人材の定着の支援が重要と考える。県のポータルサイトである「SAITAMA KAIGO NEXT」を見てみると、新任介護職員を対象とした埼玉県介護職員就業定着支援事業において、様々な定着支援の研修が実施されている。そこで、これまでの参加状況、また、この研修が離職防止や定着促進にどの程度効果を上げているのか、評価しているのかをお伺いする。

地域包括ケア課長

- 1 改正育児介護休業法の内容については、産業労働部の方でも企業向けに労働セミナーを開催し、労働関係法令の改正内容の周知に加え、従業員への介護に関する情報提供の仕方などについて、周知啓発を行っているという伺っている。また、福祉部でも、県内企業や団体からの御要望に応じて出前講座を実施しており、その中で改正育児介護休業法の内容についても、説明をしているところである。なお、これらの取組を効果的に周知していくため、令和7年8月には埼玉県経営者協会の御協力により、県内経済6団体を通じて、広く県内企業へのこうした取組のPRをお願いしたところである。

高齢者福祉課長

- 2 業種別の県内の不足状況ということだが、令和6年度の介護労働安定センターが行っ

た介護労働実態調査によると、県内の介護職員がいる事業所で「介護職員が不足している」と回答した事業所の割合は全体で74.6%。また、訪問介護員がいる事業所においては、「訪問介護員が不足している」と回答した事業所は89%となっており、同じ調査の介護事業所全体では68.1%である。他の職種も含めると68.1%という平均になっているが、これに比べて高い数値となっている。

- 3 介護人材の定着に関する研修については、令和7年度に、主に新任の3年以内の介護職員の方を対象にして、274人の参加を頂いて実施をした。この中では、採用後の定着支援を図るために介護に関する基本的な知識を身に付け、介護の業務に携わる上で知っておくべき基本的な技術を学ぶ研修であったり、eラーニングにより研修を行っている。介護職員の採用後の定着研修を図るために職員のメンタルヘルスやハラスメント対策、また、キャリアアップのために介護福祉士の資格を取得する方向けの実務者研修等も行っているところである。こちらの研修に参加した方のアンケート調査では、「とても満足である」という方が全体の99%であり、ほとんどの方が満足したという回答を頂いている。また、研修を受講した後に介護職として就業継続する、あるいは、中には転職を考えている方もいるということだが、同じ業界にとどまりたいという方が大多数ということで、回答を把握しているところである。参加者の方からは、「こちらの定着研修のおかげで前向きに業務に従事できるようになった」、「ほかの施設の職員の方との貴重な交流の場として、来年度も是非参加したい」という御意見を頂いており、研修の受講により一定の定着支援の効果があると考えている。

鈴木委員

- 1 介護人材の確保について、県において介護人材の確保に向けた様々な施策が展開されているが、人材不足の根本的な課題は、ほかの産業と比べた賃金の相対的な低さであることが各種の調査からも示されている。処遇改善の根幹は国の介護報酬制度によるものの、県としてこの賃金課題にどのようにアプローチしていくのか。また、県独自に行い得る処遇改善の支援についての見解をお聞かせいただきたい。
- 2 介護現場の生産性向上支援に関して伺う。ケアプランデータ連携システムや介護テクノロジーの導入による生産性向上は、職員の負担軽減と処遇改善に直結する極めて重要な取組だと考えている。一方で、現場からは、ITリテラシーの不足や費用対効果への不安から技術の導入に踏み切れないという声も聞かれる。そこで、現在の県内事業所におけるシステム等の導入状況に対する県の評価と、普及を阻むハードルをどのように分析されているのか。また、専門家による伴走支援等を通じて、これらの課題をどのように乗り越え、導入を促進していくのか。
- 3 認知症施策の総合的な推進について伺う。共生社会の実現に向けて、県は長年、認知症サポーターの養成を進めているが、現状の課題は、受講者の大半が知識の習得にとどまって、資料にもあるチームオレンジなどの具体的な支援活動の担い手へと十分に移行していない点にあると思う。学びを行動変容に直結させるために、例えば、養成講座のカリキュラム内に地域活動への登録ステップを組み込むなど、サポーターから実践者への動線を設計する必要があるのではないかと。県として、活動への移行促進に向けた現状の課題をどう評価し、実践を見据えた仕組みづくりをどのように進めていくのか、戦略的な視点をお聞かせいただきたい。
- 4 若年性認知症への支援について伺う。働き盛りでの発症は、御本人や家族の生活基盤の喪失に直結するため、高齢者の認知症とは異なる特段の配慮が必要である。資料には支援コーディネーターによる就労支援とあるが、発症後も本人が社会参加を希望し、経

済的安定を保つためには受皿となる企業の理解が不可欠とされている。県として企業に対する若年性認知症への理解促進や、十分な配慮の下に働き続けられる環境づくりに向けた就労支援を今後どのように展開していく方針なのか。

高齢者福祉課長

- 1 御指摘のとおり、介護職員の平均給与については、全産業に比べて70,000円以上低いというデータがある。処遇改善の原資となる介護報酬が適切に設定される必要があり、これまで県では、国に対して繰り返し要望してきた。この結果、令和8年6月に予定されている介護報酬の臨時改定では、介護職員を含む介護従事者の賃上げにつながる報酬改定が行われる見込みとなっている。県では、これまで介護職員の処遇改善につなげていただくために、処遇改善加算の取得を促してきた。具体的には、社会保険労務士などの専門家を各事業所に派遣して、加算制度の説明や取得に向けた助言を行ったところである。この結果、対象となる全事業所のうち約9割の事業所が、現在、何らかの処遇改善加算を取得する状況となっている。この処遇改善加算についても、先ほど申し上げた臨時改定のタイミングで更なる引上げが図られるということになっており、引き続き、上位の加算の取得に向けた助言支援等を行っていくこととしている。また、賃金の引上げ以外にも、介護テクノロジーの導入やハラスメント相談窓口の開設など、働きやすい職場環境の実現のための支援を行っていく。
- 2 御指摘いただいたように、県内での導入はまだ少数にとどまっており、これに対する導入支援を積極的に進めていかなければならないと認識をしているところである。まず、普及を阻むハードルだが、各事業所や関係団体に聞き取りを行ったところ、導入コスト、ランニングコストの負担。それから、実際にケアプランをやり取りする場合に、取引先の事業所が同じシステムを導入していないと、このシステムの効果が発揮されないという仕組みになっており、周辺の事業所が導入していないこと。それから、使い方が分からない。また、今まで紙やFAXで行っていた業務を電子化することへの現場職員の抵抗など、様々な要因があるというふうに伺っている。そこで、今年度から新たにモデル事業を開始して、今年度は県内3地域で130事業所に参加いただき、実際にこのシステムを導入をして、その導入メリットを実感してもらうための伴走支援や研修会等の事業を行っている。ケアプランデータ連携システムを導入した事業所からの感想としては、ケアプランを事業所間でやり取りする際の書類の記載ミスや不備が減り、やり取りにかかる業務時間が大幅に削減されるというようなことを実感していただいている。県としては、去る2月19日にモデル地域での導入成果報告会を開催して、モデル事業に参加した事業所、また、それ以外の事業所にも広く周知を図ったところである。先ほど申し上げた6月の臨時改定において、このシステムの活用が、介護職員の処遇改善加算の上位区分を取得するための要件として取り入れられたこともあるので、県としてもこの機を捉えて更に導入を加速していきたいと考えている。

地域包括ケア課長

- 3 チームオレンジについては、全市町村での設置を目指しているところだが、現在、50市町村であり、全市町村設置に向けて、立ち上げの支援等が必要と考えている。県では、アドバイザーを市町村に直接派遣して支援しているところである。委員お話しの認知症サポーター養成講座は、認知症になったら何もできなくなるわけではないなどの新しい認知症観などの正しい知識や理解を持ち、偏見を持たず、自分のできる範囲で温かく見守り、手助けをすることを目的としており、多くの方に講座を受けていただき幅広

く普及したいというふうに考えている。他方、実践を見据えた仕組みとして、認知症サポーターステップアップ講座がある。養成講座を修了した人が知識を深め、チームオレンジなどの具体的な地域のボランティア活動に生かしていくことを目指した講座となっている。認知症サポーター養成講座を受講した人の中から、ボランティア活動など、実践を目指していきたいという熱意のある方に対しては、まず、オレンジカフェに実際に参加していただいたり、その後、個別にステップアップ講座の受講を促すなど、チームオレンジ等の具体的な活動につなげていけるよう取り組んでいきたいというふうに思っている。

- 4 県では企業の若年性認知症への理解を深めるため、企業向けセミナーを実施しているほか、若年性認知症コーディネーターを3名設置して、電話相談などに対応するとともに、個々の若年性認知症の方の状況に合わせて伴走しながら、きめ細かな支援をしていくこととしている。具体的には、本人の希望に合わせ、若年性認知症と診断された後も、現在勤めている企業に勤め続けることができるように、企業と一緒に出向き、企業の担当者と面談を行うなど、認知症の理解やその人に合った仕事の内容について企業と話し合うなどの支援をしているところである。また、若年性認知症の方を雇用するも事業者の開拓なども行い、本人の希望に合わせて再就職の支援となるように取り組んでいく。

鈴木委員

- 1 介護現場の生産性向上支援に関して、専門家が伴走して現場の業務フローを見直したり、有効なモデルの紹介は大変合理的だと感じている。一方で、過去のICT補助金事業などを振り返ると、公費で導入しても現場に余り定着しなくなる形骸化も見受けられる。多額の経費を投じて導入したシステムや介護ロボットが、補助後も実際に現場で稼働して、当初の目的どおり生産性の向上に寄与し続けているのか、導入後の一定期間における稼働状況の追跡評価などの仕組みも必要だと思うが、その点についてはどうか。
- 2 若年性認知症の就労支援と企業の理解促進に関して、助言や啓発は第一歩として重要だが、企業側が雇用を継続するためには、業務効率の低下や環境整備のコストといった実務的、経営的な壁を乗り越える必要があるのではないかと捉えている。単に理解と配慮を求めてどうこうしたりするだけではなく、例えば、勤務時間の短縮であったり、業務の切り出しに対応するための職場環境の整備に対する助成など、企業側が雇用継続するためのハードルを下げる具体的なインセンティブであったり、実利的な支援策をセットで作る必要があると思うが御見解を伺う。

高齢者福祉課長

- 1 先ほどの、ケアプランデータ連携システムのモデル事業は、今年度始めたものだが、今の御質問は介護テクノロジー、介護ロボットなど従来から行っている補助メニューについての御質問かと思う。現在、補助メニューについては、導入後3か年、その後の導入成果について、県に報告を頂くというような仕組みを行っている。例えば、現在、入所施設等で見守りシステムの導入補助が非常に多い状況であり、中には、そういったものについては、非常に介護の質の向上に役立っている、職員の負担軽減に役立っているというような声を多く頂いて、そういった効果も確認しているところである。一方で、例えば、高齢者を移乗する腰に腰痛防止の装着する形のいわゆる介護ロボットというのが、現在もあるが、なかなか導入したところからの一部からは、装着する効果は自体はあるが、ちょっと手間が掛かったり、職員の方が汗をかく、お風呂などで入浴介助のときなどの使い勝手がスピード感に欠けるような部分があるなど、若干のデメリットのよ

うなお話も伺っており、そういった声も踏まえながら、効果的な補助や具体的にどういった機器が必要かというのは各事業所において適切に検討していただいて、県としても今、国がロボットやＩＣＴの効果が検証されたものを製品が明示できるような形で補助対象メニューを決めているので、そういったものも活用しながら、効果的な介護ロボットＩＣＴの導入について支援していきたいと考えている。

地域包括ケア課長

- 2 企業については、これからもいろいろな企業に開拓に回っていききたいというふうを考えており、そのときに企業にとってどういったことが課題になるかなど聞き取り、どういったことが企業にプラスになるかなどをしっかりと聞いていきたいというふうに思う。

八子委員

- 1 認知症の施策について、先般、この特別委員会で視察をした芸術鑑賞を通して、認知症の方が自分らしさを取り戻していくというアトリップという取組がすばらしいと思ったわけだが、是非、県でも実践していただきたいと思っているが、その見解を伺いたい。
- 2 若年性認知症等の人への支援というところに、カフェの運営、それから設置支援とあるが、現在、県内にはカフェがどれくらいあるのか、どのように把握されているのか。また、県として設置の数の目標値みたいなものがあるのかどうか。
- 3 7年前になるが、正にちょうどこの特別委員会での視察で三芳町の社会福祉協議会が運営する、若年性認知症の方に特化したデイサービスを実施している「けやきの家」というところに行ったわけだが、若年性認知症の方がこども食堂の運営に関わったりして生きがいを見いだしていた。当時、このような事業を行っている事業所は、そんなに数はなかったかと思うが、その後、ある程度年月が過ぎたわけだが、このような事例というのは増えているのかどうかということを確認したいと思う。
- 4 ねんりんピックについても伺っておく。頂いた資料によると、ボランティアは募集からちょうど2か月ぐらいがたっているわけだが、その1,500人という募集に対して、今現在で、どれくらいの人数が集まっているのかについて伺う。

地域包括ケア課長

- 1 アトリップだが、認知症の方とその家族を対象に実施する対話型の鑑賞プログラムであり、絵画を鑑賞しながら自由に会話を重ねることで、認知症の方の感情や記憶を呼び起こしていこうというものである。こうした認知症の方やその家族を対象とした社会参加等の取組については、住民に身近な市町村における認知症施策や介護予防として実施されることが効果的なのかなというふうに考えている。県では、こうした取組を行う団体の担当者と市町村の担当者が直接会ってやり取りをする、マッチングの場を設けている。今後、市町村における事業展開の可能性を広げる支援を行っているところである。そこで、今後、アトリップを行っている団体とも、市町村との連携の可能性について、まず、団体と話し合いを行い、このマッチングの場に参加できるかどうかについて検討していきたいというふうに考えている。
- 2 若年性認知症カフェへの関係だが、若年性認知症関係カフェは令和7年12月末現在で9か所設置をされている。埼玉県認知症施策推進計画では、県内における若年性認知症カフェの数について目標値を設定しており、12か所の設置を目指したいというふう

に考えている。目標に向けて県では、令和8年度、来年度だが、新たに若年性認知症カフェ開設支援研修を実施する予定である。若年性認知症の方にとって身近な場所に、居場所となるカフェが設置されるよう支援していきたいというふうに考えている。

- 3 社会参加の取組事例について、県では若年性認知症コーディネーター3名を配置して、就労支援や社会参加支援などを行っているところである。社会参加については、若年性認知症カフェに参加するなど、やり方は様々であるが、幾つか具体例を挙げると、カフェに参加していた方が特別養護老人ホームの清掃スタッフで働いたり、ほかにも高齢者向けのオレンジカフェの運営スタッフとして活躍、小学校での草むしりボランティアに定期的に参加したりといった様々な活動がある。また、県が任命している埼玉県オレンジ大使の方々については、認知症サポーター養成講座などの様々な場で、若年性認知症の方御本人からその経験などを直接お話しいただき、認知症の理解を深めるなど、御本人たちの社会参加と活躍の場を広げているところである。

ねんりんピック推進課長

- 4 ボランティアに関しては、1月6日から募集を開始し、約2か月経過したところである。昨日現在では、252名から応募を頂いているところである。

八子委員

ねんりんピックについて、再度伺いたいと思うが、今252名ということで、目標が1,500名なわけだが、残りあと4か月、5か月ぐらいで目標達成までいけるのか。今250人ぐらいしかいってないということだが、その辺の見通しについて伺いたいと思う。

ねんりんピック推進課長

ボランティアの募集の見込みというところで、確かに現在の段階では、1,500人に対して約17%弱というところである。今後、引き続き県の公式SNSやWEB媒体、そして新聞広告といった媒体を活用してPRをしていくとともに、市町村に対しても、広報誌やホームページへの掲載など働き掛けていく。そして、市民活動サポートセンターや県内の大学等、そういったところに直接働き掛けて、ボランティアの確保を進めていきたいというふうに考えている。

八子委員

今の答弁を受けて、それはそれで是非やっていただきたいが、埼玉県の場合、せっかくラグビーワールドカップやオリンピック・パラリンピックという、正にそういうボランティアの方を集めて大会を盛り上げていったという経験があるわけなので、是非そのときのノウハウを生かした方がいいと思うがいかがか。

ねんりんピック推進課長

実は私どもの課には、ラグビーワールドカップでボランティアを担当した職員もおり、そして、20年ほど前に国体もあったが、そのときのボランティア担当もいるので、やはりこの学校を回るといってもその経験を生かしているもので、目標に向けて頑張っていきたいと考えている。

中川委員

- 1 認知症などの高齢者介護の関係だが、私、この仕事の前は病院で働いており、当時、

介護施設はほとんどなかったもので、患者を抑制していた。そこでお尋ねするが、せっかく年度末なので、来年度、福祉部に入ってくる職員の皆さんに入院並びに介護が必要になっておむつに今日からなった場合、おしっこできるかというのを初日にお尋ねになることはあるか、介護研修ではこれをやらされる。実際にやっていただくという意味ではないが、先ほど来、御答弁あったが、介護の世界というのはそんなに簡単なものではないので、それは4月1日などにお尋ねになるか。

- 2 来年度、高齢者福祉計画が新たに完成する年度だが、ここにいるほとんどの皆さんは自分の町で高齢虐待死、虐待殺人が何件あったか御存じか。年度末と申し上げているのは、私が皆さんだったら、そのセクションに入ってくる方に初日に御説明する。ちなみに私の町で高齢ではないが、この十何年間でこどもの虐待で殺人があったのは5人であるというふうに言えるようになるか。
- 3 先ほど介護人材の話があったが、皆さんは住民自治自治体なので、国に対して今の訪問介護の報酬はまかりならないということをどうやって今後、実現していくのか。
- 4 若年性認知症について、先ほど来、御答弁があったが、ねんりんピックでアルバイトとして雇用されるお考えはあるか。社会参加というのは、埼玉県は日本一暮らしやすいと標榜しているので、先ほど来、御答弁のあったボランティアのノウハウが国体などであると思うので、ボランティアではなくて、社会参加は当然、有償ボランティアも含まれるので、その予算要求をしてはいかがか。
- 5 がんと同じように、若年性認知症は県民の皆さんは腰が引けてしまうおそれがある。そこで、現在、例えば、御覧のように県内で若年性認知症のピアカウンセリングや当事者による講演会が県内各地で行われているが、腰が引けている方は当然ながら講演会には参加できない。そこで、当事者の映像、家族の映像、それから当事者を雇っている企業の方の映像、それは今後、予定されているか。
- 6 以上申し上げたのは、市町村のお尻を押すことではなくて、住民自治として、国が取り組んでいない、あるいは間違った取組を行っていることについて、国に正すのが、市町村の兄貴分である県庁、兄貴分というのは、現知事は前知事を踏襲すると言っているので、高齢者福祉計画において、今後の審議会で、この高齢者福祉計画は、住民自治にのっっているのか、厚生労働省のコピーなのかどちらかというふうな諮問はあるか。

福祉政策課長

- 1 福祉部の新規採用職員への介護の研修の話である。福祉部で例年、4月1日には福祉部に迎える新採職員に対して事業紹介を行っている。また、その中で福祉部の主だった事業について説明するとともに、ちょっとテーマはまだ未定であるが、特定の課からその事業に関する説明などを予定しているところである。また、現場の研修という意味では、今年度については、嵐山郷とあさか向陽園と児童養護施設に新規採用職員に直接現場研修ということで実施したところである。

地域包括ケア課長

- 2 介護をしていて、死亡まで至ったケースについての人数であるが、高齢者虐待防止法に基づき、県内市町村が行った調査で把握をしており、養護者による虐待等による死亡に至った件数は過去10年だと、平成27年に1人、28年に2人、それ以降では令和2年、3年、6年で1人というふうになっている。私たちの仕事はこうしたことが起こらないように、まずは、追い詰められないようなケアラー支援とかそういったところに取り組んでいくこと、また、こういった事態に陥ったときには、早期発見して対処する

ということが業務になるので対応をしている。こういったことが起こっているということ
を新しい方にも周知していききたいというふうに思う。

- 5 若年性認知症の関係のピアカウンセリングの映像での周知であるが、認知症の方は文字による認識が難しくなるなどの症状がある方もおり、特に、短い時間で視覚に訴え掛ける映像を使つての情報提供や広報が非常に大切だと思う。映像を使った広報としては、県が任命した埼玉県オレンジ大使の方々が製薬会社と協力し、本人の生活とかコメントを5分程度でまとめた動画の配信や、テレビの密着取材を受け、若年性認知症の方の私生活や会社での活動、また、会社の方々のお話も放映されるなど情報を発信してきたところである。短い映像を活用して、認知症の方々の情報を届け、少しでもハードルが下がって、こういったサロンで人々とつながって、その後の人生がプラスになるよう認知症の方の本人や支援機関の方々とも対話を重ねながら、効果的な広報がどういうものかということについて検討して取り組んでいきたいと思う。

ねんりんピック推進課長

- 4 ねんりんピックで若年性認知症の方を有償ボランティアも含めて雇う予定はないか、予算要求はどうかという話であったが、現在のところ、若年認知症の患者の方に限らず、県で直接ねんりんピックで働く方を雇う、若しくは有償ボランティアについて予算要求はしていない。ただ一方で、そういった方が社会参加の一環として我々が募集している大会ボランティアに応募してきた場合、それを阻むものはないので、一人の大会ボランティアの申込者として取り扱わせていただきたいと考えている。

高齢者福祉課長

- 3 訪問介護の基本報酬切り下げについての御質問かと思う。これについては、私どもも適切な訪問介護の事業継続のためにも、適切な介護報酬の設定が必要だと考えている。これについても、国に対して繰り返し要望を行っており、今年度も7月と11月、大臣に対する知事からの要望という形で直接お願いをしているところである。今後も引き続き国への要望については続けていきたいと思う。
- 6 高齢者支援計画の中で、今後の審議会においてというところだが、来年度、第10期の高齢者支援計画を策定するに当たり、まず、国から示される基本方針に基づいて、県計画、市町村計画と策定する形にはなるが、高齢者支援計画については、介護保険法に基づく介護保険事業支援計画、老人福祉法に基づく老人福祉計画、また、認知症基本法に基づく認知症施策推進計画としての性格も合わせた、高齢者の総合計画という位置付けになっているので、そういった法の趣旨も踏まえて、来年度策定をしていきたいというふうに考えている。

中川委員

最後の御答弁は、住民自治ではないんだという典型的な御答弁だった。

- 1 聞き忘れてしまったので一点加えると、有り難いことに海外から介護の仕事をしてくださる方だが、仲介をしていただく事業者と我々が定期的に意見交換していると、コーディネートが難しいという苦情を頂くが、そこで課題は何か。
- 2 最初に御答弁いただいた9月の研修だが、私が申し上げたのは、4月に異動してきた日に何を言うかということ。皆さんは市町村をはじめ、現場の方と4月以降いつ会うか、いつ電話が掛かってくるか分からないので、注意点として4月1日なのか、異動してきたときに何を言うのか。

- 3 先ほど介護殺人について御答弁があったが、次期高齢者計画にその文字は入るか。なおかつ、4月に異動してきた方に、初日にその説明はするのか。
- 4 先ほどの認知症のYouTubeでの映像だが、ノウハウの話だが、雇っていただいている方や家族がこういうことに気を付けているというマニュアル的な映像、現場に即した、忘れやすいのでこういうふうになっている、というふうな現場を映すイメージでお考えか。
- 5 ねんりんピックだが、我が県は「日本一暮らしやすい」と、ほかの県と同じでは駄目なので、なおかつ、埼玉県の特徴とは、やはり認知症ケアが他県よりも進んでいるのに、どうして私たち以外はただ働きなのか。予備費などを使えば、誰も若年性認知症の方をアルバイトで雇うことに反対しないと思う。若年性認知症の方が一番恐れているものは何か、食えなくなることではないか。若年性認知症の方にボランティアさせて、どうするのか。再度、御答弁をお願いする。
- 6 先ほど、訪問介護報酬について、厚生労働省にどう向き合うかというふうな質疑をしたが、市町村が困っている、現場が困っているということについて、次期高齢者支援計画には案として書いてあるのか。

高齢者福祉課長

- 1 外国人介護職員を採用、雇用するに当たっての課題だが、外国人介護職員を実際に受入れた施設に聞き取りを行ったアンケートによると、「利用者やほかの従業員との意思疎通が難しい」という日本語能力やコミュニケーションを課題に挙げた事業所が36%程度ある。次いで、「仕事上のサポート役負担が大きい」という施設が23%程度。「住宅の確保が困難」とする事業所も21%程度となっている。
- 3 高齢者支援計画に関してだが、来年度、埼玉県高齢者支援計画推進会議の場において、適切に議論していきたいと思う。
- 6 第10期計画において、推進会議の中で検討していきたいと思う。

福祉政策課長

- 2 9月の現場研修ということでお話があったが、9月ということではなくて、現場研修を秋以降にやっているというのが実態である。4月1日にどんな話をするのかということだが、例年、福祉部の新規の職員を集めて、先ほど御説明申し上げたように、事業の説明などを行っているところである。そういった場で、例えば、福祉部長なり責任のある立場の者から、福祉の職員としての心構え的な話というものをしていくというのも非常に大事ななと思っている。私自身の考えで申し上げますと、福祉施策を進めるに当たっては、机上ではなく、現場であるというのが基本だと思う。私も現場にいたことが、今、仕事を進める上での基礎になっているということが大きいと思う。直接現場に出向いて、積極的に弱者の話を聞いて、当事者に寄り添ってどんな支援ができるかということを常日頃から考えられるような職員になってもらいたいと思っている。

地域包括ケア課長

- 4 映像の関係の質問にお答えを申し上げます。ハウツー的なものというお話だが、実際、若年性認知症の方にいろいろお話を聞くと、人によって症状が違って、認識する力も大分違っている。例えば、色で認識できる方もいれば、立体でないと認識ができない方とか、いろんな方がいる。朝トイレに行くのに、トイレが分からないというので、ぬいぐるみをドアのところに付けたら分かるようになり、そのまま行けるようになったという

方もいる。また、どこに何の物があるか分からなくなってしまうので、もういろいろな扉を開け放しにしておいて、それを見て、どこにあるかが分かるという方もいる。ただ几帳面な方ではそれが嫌で、家で窓の裏に自分が好きな写真を貼って、それを見て何か物があるか認識するなど、いろいろ個人によって、やり方というか認識の方法が異なるので、それを一つのハウツー映像にするというのは、なかなか難しいというのは思っているところである。もう一つとしては、やはりこういったところに来ていただいて、そういったいろいろな意見を聞いてつながるということも大事で、ハードルを下げて参加していくような映像については、広く周知していければいいかなというふうに思う。

ねんりんピック推進課長

- 5 ねんりんピックで若年認知症の方を雇うという話だが、現在のところ、そういった方も含めて、県でねんりんピックで働く方を直接雇う、若しくは、有償ボランティアを使う予定はない。

中川委員

- 1 委員長が気にされていたことが、正に住民自治に我が埼玉県はなっていない。冒頭の御答弁のように、介護は何とか計画、福祉を何とか計画と、県庁は厚生労働省の直轄ではない。その上でお尋ねする。ねんりんピックだが、答弁漏れがあるのは、若年性の認知症の方が最も不安な一つは、生活費が維持できなくなることはないのか。それなのに、どうしてそれを考えないと言い切ってしまうのかというのが、ねんりんピックに対する質問である。
- 2 海外からの人材の関係で、私が伺っている人材会社の悩みは、新規に海外からの人材を雇用していただいているところのコーディネートが難しいと言っているが、そのような声は具体的にいかがか。
- 3 来年度、高齢者支援計画の完成年度であるので、先ほど来、申し上げている介護殺人や、市町村や事業所にとって埼玉県庁は我々の代弁者として国と向き合うような住民自治を計画に位置付けているというふうになるために、今足りないことは何か。

ねんりんピック推進課長

- 1 繰り返しになるが、ねんりんピックにおいては、そこで従事する方を県が直接雇う予定はない。これは若年性認知症の方に限らず、どんな方でも同じある。

地域包括ケア課長

- 1 若年性認知症の方の不安は、一つは、やはり生活をどういうふうにしていくかということになる。それで、今の企業に勤め続けるとか、別の就職先をコーディネートして探すといった、そんな取組をしているところである。あとは、少しお金の話から離れるが、実際、一人で引きこもってしまって、誰ともつながらないといったことが非常に課題になっているというふうに思うので、そういった社会参加につなげていくということが一つの手法かと思っている。

高齢者福祉課長

- 2 外国人を雇用する際のコーディネートする仲介会社の方からの課題ということで、特に伺っているのは、採用後のアフターフォローについてである。例えば、職場になじめるかとか、先輩の社員からしっかり仕事を教えてもらえるかとか、施設長との関わりと

か、そういった人間関係の面である。あるいは、仕事以外でも日常生活面で困りごとがあった場合に、相談する相手が欲しいとか、やはり外国人の方から見ると少ない人数で職場に就職する形が多いと思われるので、悩みを相談する相手が、例えば、同じ国の方が複数いれば悩みを共有したり、職場定着に向けてのアフターフォローというような様々な対応は行っているというふうに伺っているので、そういった面での課題はあるのかなというふうに認識している。

- 3 来期の計画については、先ほども申し上げたように、推進会議の場で埼玉県内の介護事業者の関係の団体の方や公募委員の市民・県民の方などそういった方も推進会議に御参画いただいているので、住民自治の考えというのも踏まえ、しっかり計画の立案に向けて準備を進めていきたいと思っている。