

## 平成29年6月定例会 少子・高齢福祉社会対策特別委員会の概要

日時 平成29年 7月 5日(水) 開会 午前10時 3分  
閉会 午前11時49分

場所 第2委員会室

出席委員 中屋敷慎一委員長  
清水義憲副委員長  
美田宗亮委員、白土幸仁委員、小川真一郎委員、須賀敬史委員、長峰宏芳委員、  
吉田芳朝委員、藤林富美雄委員、石川忠義委員、井上航委員、金子正江委員、  
中川浩委員

欠席委員 なし

説明者 [福祉部]  
田島浩福祉部長、知久清志福祉部副部長、牧光治地域包括ケア局長、  
小池要子少子化対策局長、真砂和敏福祉政策課長、加藤誠社会福祉課長、  
金子直史地域包括ケア課長、谷澤正行高齢者福祉課長、  
根岸章王障害者福祉推進課長、和泉芳広障害者支援課長、  
関口修宏福祉監査課長、高島章好少子政策課長、西村朗こども安全課長  
[県民生活部]  
影沢政司共助社会づくり課長  
[保健医療部]  
唐橋竜一医療整備課長、番場宏医療人材課長  
[産業労働部]  
尾崎範子産業支援課主幹、久保佳代子シニア活躍推進課副課長、  
竹内正明産業人材育成課副課長  
[都市整備部]  
柳沢孝之住宅課長  
[警察本部]  
近藤佑一生活安全企画課長

### 会議に付した事件

高齢者への支援について

### 美田委員

- 1 昨今、高齢者の自動車運転に関する安全対策が問題となっている。県としてどのような対応をしているか。
- 2 資料4ページの「Ⅱ 高齢者の就業」について、どのような支援実績があるか伺いたい。

### 高齢者福祉課長

- 1 県としても重要な問題と捉えており、昨年度、県民生活部が高齢運転者交通事故防止対策検討会議を立ち上げたところである。この会議は、県警本部をはじめ全庁的に広く構成員が集められており、高齢者福祉課長も構成員になっているので、その会議の場で議論を深めていきたい。

### シニア活躍推進課副課長

- 2 シニアの「働く場」の拡大については、昨年7月からシニア活躍推進宣言企業の認定を進めており、平成28年度の実績は408社である。今年度末には累計1,000社を目標としている。セカンドキャリアセンターでの就業支援については、平成28年度の60歳以上の利用者数が7,807人、就職確認者数は868人となっている。シルバー人材センターへの支援については、今年度、シルバー・ワークステーションの設置により、新たな仕事を現時点で265件開拓している。また、シルバー人材センターの特色ある取組の支援については、昨年度、5件の取組を採択し補助を行った。

### 産業人材育成課副課長

- 2 高等技術専門校が行っている職業訓練については、対象をシニアに限定したものではないが、ビル管理や介護技術などを学ぶ訓練科では、中高年の方が訓練生の6割近くと比較的多く、60歳以上のシニアの方もいる。平成28年度入校者601人のうち、48人が60歳以上のシニアであった。次の民間教育訓練機関等を活用した職業訓練については、シニアに限定したものではないが、介護関連や造園等の講座は多くのシニアが受講している。平成28年度は、委託訓練全体で485人のシニアが受講し、5月末時点で196人が就職している。

### 産業支援課主幹

- 2 創業相談について、平成28年度は、50代以上の方からの相談が447件あり、公認会計士や中小企業診断士、ITの専門家などのアドバイザーが対応した。セミナー・交流会については、シニアだけに対して実施したものではないが、平成28年度は、創業ベンチャー支援センター埼玉主催の創業に関するセミナーは54回、交流会は12回開催した。このような支援の結果、創業ベンチャー支援センターが設置された平成16年5月から今年の5月末までに、同センターの支援を受けて創業された方で、60歳以上の方は188人となっている。

## 美田委員

高齢運転者交通事故防止対策検討会議の構成員に外部の委員は含まれているか。

## 高齢者福祉課長

含まれていない。県庁内の検討会議である。

## 須賀委員

シルバー人材センターの特色ある取組の支援に採択された5件の内容と、取組が行われた地域、補助金額を教えてください。また、取組の採択は手上げ方式によるものか、どのようなスケジュールで行ったのかも教えてください。

## シニア活躍推進課副課長

シルバー人材センターの特色ある取組とは、シルバー会員の職域の拡大とともに、地域の課題解決にもつながるものである。1件目は、民家の渋柿を有効活用して干し柿を作り特産品として販売した。あわせて、柿の生育状況を確認する際に周辺の高齢者宅の見守りを行った。これは宮代町での取組で、補助金額は250万円である。2件目は、健康体操やレクリエーションを行うミニデイサービスを実施した。これは長瀬町での取組で、補助金額は247万円である。3件目は、家庭での家具転倒防止器具設置を呼び掛けたものである。これは八潮市での取組で、補助金額は258万5,000円である。4件目は、ジュニアスクール事業として、廃校の空き教室などを利用し、鍵っ子対策にもなる自主勉強教室や学習教室を開催した。これは狭山市での取組で補助金額は200万円である。5件目は、遊休農地にサツマイモを作付けし、干し芋にして特産品として販売した。これは皆野町での取組で、補助金額は91万8千円である。採択に当たっては、手上げ方式を取った。平成28年3月から約1か月の期間で募集したが、応募は1件のみであったため、追加募集をしたところ、更に4件の応募があった。予算では3件1,500万円を想定していたが、予算の上限に達していなかったため、この5件を採択したものである。補助額の合計は1,047万3,000円となっている。

## 金子委員

- 1 各市町村において、地域包括ケアシステムの構築を進めているところであるが、地域包括ケアシステムモデル事業を実施している4市町での成果を、どう各市町村の取組に反映させるのか。
- 2 資料7ページの「4 認知症施策の推進」に、認知症初期集中支援チームの設置などとあるが、具体的にはどのようなものか。
- 3 資料8ページの介護保険施設等の整備状況の表に政令指定都市等は含まれているのか。

## 地域包括ケア課長

- 1 地域包括ケアシステムモデル事業は、平成28年度から開始している。羽生市、蕨市、新座市、川島町の4市町で実施しており、自立促進として、和光市方式の自立支援型地域ケア会議のほか、介護予防、生活支援の体制整備の三つ全てをやっていたものである。モデル事業は平成30年度で終了するので、来年度終了時点で4市町全体の報告書を作り、他市町村へ提示したい。なお、昨年度の成果については、既に昨年度中に他

市町村へ成果報告をしている。今年度の成果についても、2月に成果報告会を行い、他市町村に提示したい。

- 2 認知症サポート医と保健師、介護福祉士など複数の専門職が3名以上でチームを組み、認知症地域支援推進員や地域包括支援センターなどと連携して早期発見・早期対応を行っている。国は、各市町村において平成30年4月1日までにチームを設置することとしており、本県では現在44市町村で設置されている。県としては、今年度中に全ての市町村でチームが設置されるよう支援していきたい。

### 高齢者福祉課長

- 3 政令指定都市等も含んだ整備状況となっている。

### 金子委員

平成28年度から成果報告を順次しているということだったが、市町村では、医療介護連携などがまだまだ進んでいない。具体的支援はどのように行っているのか。

### 地域包括ケア課長

市町村の支援に当たっては、人材育成と調整、市町村間の情報共有が大切である。人材育成に関しては、市町村職員や地域包括支援センター職員を対象にした研修、認知症初期集中支援のサポート医の研修やチーム員の養成、生活支援コーディネーターの養成などを行っている。地域包括ケアシステムを構築していく上で、人材育成は重要であると考えており、力を入れている。また、市町村の支援として、進捗管理も大事である。地域包括ケアシステム構築の進捗度を測る25項目を県が設定し、年2回、市町村の進捗状況を確認し、適宜アドバイスをを行っている。

### 白土委員

介護職員の賃金が他の産業に比べて低い一方、法人の理事長をはじめとした経営者側の報酬が多額な事例があると聞いている。県はどのように対応しているか。

### 福祉監査課長

経営者の報酬や施設長の給与については、不当に高額なものとならず、適切な水準であることが改正社会福祉法や国の通知で求められている。その額は、各事業所の経営形態や規模、その他周辺状況等を勘案して定めるものとされており、具体的な基準は示されていない。監査の際には、給与規程等に基づく適切な支給であるかを確認しているが、金額の多寡までを指導することはできない。

### 白土委員

介護人材の確保には、経営者側の報酬も大きく関係する。介護報酬には公費が入っていることから、高額な報酬について県として今後何か対応を考えているか。

### 福祉監査課長

平成29年4月から施行された改正社会福祉法では、社会福祉法人の理事・監事の役員や評議員の報酬支給基準を定め、理事、監事、評議員の区分ごとに報酬等総額を現況報告書で公表することとなった。さらに、この報酬基準は評議員会の承認を受けなければなら

ないこととされており一定の歯止めは掛かる。今後も実地監査を通じて現状を確認しながら対応を検討していく。

#### 中川委員

福祉部は、今後、他部局や県庁外機関、県民に対して県の急速な高齢化の状況を説明し、協力を仰いでいく必要がある。しかし、資料には高齢者数の増加率や総人口の減少率が記載されていない。これでは問題意識が生まれず説明の効果が低いが、県職員はそれらの率を把握し、問題意識を持っているのか。

#### 地域包括ケア局長

平成22年と平成37年を比較し、75歳以上人口の伸びが約2倍ということが本県の高齢化の特徴と考えている。この特徴を踏まえた2025年問題については、日頃からあらゆる機会において幹部職員が取り上げているので、県職員は問題意識を持っていると考えている。

#### 中川委員

福祉部予算は今後何割くらい増大し、何年度にピークを迎える見込みか。

#### 地域包括ケア局長

年度ごとの推計資料は持ち合わせていない。社会保障費が増大することは明らかであり、全体で増額していくことは見込んでいる。

#### 中川委員

75歳以上人口がピークを迎える平成42年までの伸び率等を、県職員は把握しているのか。この資料でいうと、総人口はピークから14%減、75歳以上人口はピークには61%増である。

#### 地域包括ケア局長

県職員は問題意識を持っているが、数字を全員が把握しているかは分からない。

#### 中川委員

高齢化に関する福祉部の問題意識を伺いたい。

#### 地域包括ケア局長

今後増加する高齢者の中には、介護が必要な方から元気な方までいろいろな方がいる。それぞれの方の状況に応じて、医療や介護が必要な方には適切なサービスをしっかりと届けること、また元気な方には就業やボランティア、生きがいづくりなどの機会を提供することが重要であると考えている。

#### 井上委員

- 1 シニアが地域デビューするには、シニアになる前の世代から地域活動に参加していることが大切である。シニアの地域デビューに係る取組と、県民生活部が行う他の世代に対する取組は連携して実施されているのか。

- 2 シニアの地域デビューに取り組む市町村に対して財政支援しているとのことであるが、和光市では、自治会加入世帯に対する協賛店舗優待事業という先駆的な取組を今年度実施する。このような取組も支援の対象となるか。
- 3 介護職員の主な離職理由と、介護職を志す方が職場探しで重視する点は何か教えてほしい。

#### 共助社会づくり課長

- 1 県民活動総合センターでシニアボランティアの養成講座を実施しているが、年齢等は限定しておらずシニア世代に限ったものではない。また、仕事で培った経験やスキルを生かしてNPOや自治会等の困り事を支援いただく専門家ボランティアバンクを設けており、金融機関の協力を得て、退職する前の方に登録を働き掛けている。このほか、冊子「地域デビュー」を配布し、現役世代からの活動参加を働き掛けている。
- 2 市町村に対しての財政支援は、モデル市町村として平成28年度に7市町を選定し、今年度は現時点で3市町を追加している。その中には、和光市のような事業に該当するものはない。モデル事業の目的は、多くのシニア世代の方々に地域に出てもらうためのきっかけづくりであり、この目的にかなう事業であれば対象になり得ると考える。

#### 高齢者福祉課長

- 3 介護職員の主な離職理由については、平成27年度の「介護労働実態調査」の結果によると、第1位が職場の人間関係に問題があったため、第2位が法人や施設・事業所の理念や運営の在り方に不満があったため、第3位がほかに良い仕事・職場があったためとなっている。介護職を志す方が職場探しで重視する点については、本県におけるデータによると、働きがいのある仕事だと思ったからが51.4%、資格・技能が生かせるからが34.6%となっている。

#### 井上委員

- 1 資料にもあるとおり、高齢者の参加している又は参加したい団体として多いのが町内会・自治会である。共助社会づくり、シニアの地域デビュー支援においては、このことも重視して進めてもらいたい。(要望)
- 2 介護人材の確保・定着の促進についてだが、介護職員向けのアプローチとして、職員研修、介護未経験者への支援、やりがいを高めるための施策は多数行われていると感じる。働く人に向けた施策は既に十分であり、今後も継続してほしい。一方、先ほど主な離職理由として、職場の人間関係、法人や施設・事業所の理念等への不満が挙げられていることから、施設・事業所向けのアプローチにも、より力を入れていく必要があるのではないか。先日の一般質問において、医療勤務環境改善支援センターによる医療施設における職場環境改善の取組が取り上げられたが、介護の分野においてもこうした働きやすい職場づくりの視点や仕組みが必要ではないか。については、働く環境の改善に向けた施設・事業所に対する取組について伺いたい。

#### 高齢者福祉課長

- 2 経営者に向けた取組は重要である。平成28年度においても、埼玉県社会福祉協議会に委託して、法人・施設代表者を対象に、介護職員の確保及び定着に向けた取組を支援するセミナーを実施している。また、昨年度からは新任介護職員の定着支援も実施している。これは、離職率が高いとされる実務経験1年未満の介護職員と、実務経験1年以

上3年未満の介護職員を対象に、横の連携を構築することを目的に実施しているものである。具体的には、川越でのハイキングや、スリーデーマーチへの参加を行った。今年度からは、優良介護事業所の認証制度も開始した。こちらは、先日一次申請の受付を締め切ったところである。これらの施策も含め、提案いただいた課題に引き続き取り組んでまいりたい。

### 井上委員

介護職員同士の横のつながりを構築することや、施設代表者を対象としたセミナー実施は大切なことであり、引き続き進めていただきたい。しかし、むしろ職場単位の間人関係など、狭い範囲での対応が重要である。そこでの人間関係が原因で離職する介護職員が非常に多いと思う。先ほど述べた医療施設での職場環境改善の取組が直接の参考になるかは分からないが、いろいろな事例を参考にしながら施策改善が図られることを期待している。  
(要望)

### 石川委員

- 1 シルバー・ワークステーションによる新たな仕事の開拓実績265件は、働いた人数か、事業所登録件数なのか確認したい。また、265件の内訳はどうなっているか教えてほしい。
- 2 老人クラブの直近の会員数とその増減傾向はどうか。補助金のほか、県として老人クラブに対し、どのような支援をしているのか。事務や経理の支援を受けたいという声を聞いたことがあるが、そうした支援はないのか。
- 3 彩の国いきがい大学の平成29年度定員数に対する入学者数、充足率、増減傾向はどうか。
- 4 認知症サポーターの養成数はどうなっているか。
- 5 資料8ページ「V 介護サービス基盤の整備」の訪問介護の指定状況については、平成27年度末と平成28年度末を比べると10か所しか増えていないが、今後は頭打ちになるのか。

### シニア活躍推進課副課長

- 1 265件は、派遣契約件数のことである。内訳は、経理や営業などの事務系業務が30件、人手不足感のある分野での業務が155件、その他が80件である。今後、「埼玉都民」といわれるサラリーマンのシニアの方々が本格的に県内地域に戻ってくる。そうした方々にシルバー人材センター会員になっていただくためには、経験が生かせる事務系の仕事の開拓が必要であり、取り組み始めたものである。

### 高齢者福祉課長

- 2 平成28年3月31日時点で17万701人、前年度比マイナス3.6%である。財政的支援のほか、シルバースポーツ大会等の行事は県と老人クラブが共催で開催している。また、日頃から県老人クラブ連合会と連携を密にし、意見交換している。事務や経理の支援はこれまで要望がなかったが、必要に応じて支援していきたい。
- 3 平成29年度の入学者は1,310人で充足率は83%、平成28年度は1,375人で充足率79%、平成27年度は1,240人で充足率87%である。今年度は、蕨学園が会場の改修工事により休止するなど、定員減があった。

5 今のところは指定件数が増えていないが、今後について増えないと断定することは難しい。

#### **地域包括ケア課長**

4 平成18年度から認知症サポーターを養成しており、平成28年度末時点で約34万人となっている。

#### **石川委員**

平成28年度末までの約10年間で34万人を養成したとのことだが、認知症サポーター養成事業は順調に進んでいるのか。

#### **地域包括ケア課長**

今年度中に40万人を養成することを目標としている。ここ最近では年6万人強を養成している。目標達成に向けて頑張っていきたい。

#### **藤林委員**

資料8ページ「VI 介護人材の確保・定着の促進」によると、介護職員数が5万人不足すると示されている。介護職員をいかに確保するかが課題であり、賃金や人間関係等が課題の一例として挙げられる。これまでも公明党からは、本会議等で県の取組の確認を行ってきた。平成25年2月には、介護職員しっかり応援プロジェクトが立ち上がり、イメージアップの取組が進められているところである。そこで、取組の現状と、今後の課題についてどのように考えているのかを伺いたい。

#### **高齢者福祉課長**

介護の魅力PR隊は平成26年度に59か所、平成27年度に96か所、平成28年度に97か所の大学や高校等の訪問を行った。PR隊の話聞いた方からは、「魅力的な仕事と感じた」など、前向きな声が寄せられている。PR隊の話聞いたことが直接人材確保にどれくらい結び付いたか、具体的な数字を申し上げるのは難しい。なお、今年度からは、これまで若手だけで構成されていた隊員に、ミドル・シニア層の隊員も追加した。これによって、若い方に対しては、長く働ける事例を示し、将来像を描く一助になるとともに、職場説明会に参加した中高年齢層の方に対しては、同世代が働いている事例としてPRになる。今後とも、様々な課題を認識しながら、改善や取組を行っていききたい。

#### **藤林委員**

現場の従事者から話を聞くと、介護が仕事ではなくボランティアのように思われていると感じているようである。賃金が低いと言われる中、働きがいを感じて介護職になった志ある方が、人間関係などで辞めていく実態がある。こうした状況において頑張っている介護職員に、入所者等からの感謝・励ましの温かい感動のメッセージを届けることが必要ではないか。既にそうした取組を実施しているかもしれないが、それが公表されておらず見えてこない。神奈川県では、先進的取組として、そうしたメッセージを様々な形で公表している。ドキュメンタリー的に、頑張っている職員の報道も行っている。そうした姿を目にする機会が大切であり、例えば、人間関係を乗り越えた感動のドラマを見せていくなどの取組が必要ではないか。今後の介護職員の確保・イメージアップに関する取組についてもう一度伺いたい。



## 高齢者福祉課長

感謝の気持ちを届ける取組として「コバトン・ハートフルメッセージ事業」を平成25年度から実施し、表彰を行っている。今年度から、永年勤続表彰と合わせて、合同入職式と一緒に表彰している。このコバトン・ハートフルメッセージ事業については、今後、例えばホームページ等を用いるなどして、もっとPRしていきたい。県では、確保、定着、イメージアップの三つの視点で介護人材に係る事業に取り組んできたが、これを更に進めていきたい。