

令和7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7年3月10日（月） 開会 午前10時 3分
閉会 午前11時46分

場所 第2委員会室

出席委員 岡田静佳委員長
永瀬秀樹副委員長
渋谷真実子委員、松本義明委員、高橋稔裕委員、武内政文委員、
梅澤佳一委員、中屋敷慎一委員、小川寿士委員、田並尚明委員、
戸野部直乃委員、岡村ゆり子委員、中川浩委員

欠席委員 なし

説明者 [福祉部]
細野正福祉部長、縄田敬子こども政策局長、武井裕之地域包括ケア局長、
鈴木康之福祉政策課長、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幹、茂木誠一障害者福祉推進課長、
高橋良治障害者支援課長、築地良和福祉監査課長、
黒澤万里子こども政策課長、山崎高延こども支援課長、
菊池陽吾こども安全課長、多久島康寿児童虐待対策幹
[県民生活部]
柳川貴則共助社会づくり課副課長
[保健医療部]
山口達也医療整備課長
[産業労働部]
倉林剛敏産業支援課副課長、田中美貴子人材活躍支援課副課長、
梶村将産業人材育成課副課長、吉田和彦雇用労働課副課長

会議に付した事件

高齢者への支援について

松本委員

- 1 資料の2ページ「(3) ケアラー支援」の「イ 介護離職防止のための取組」についてであるが、介護離職というのは大きな課題だと認識しているが、介護を理由に離職された方の実態調査というのは、どのレベルで、どのような形で行っているのか。それがどれだけ施策に反映されているか、というところも含めて、今回、動画の御紹介もあったが、お伺いできればと思う。私は認知症の介護とかそういった部分で多くなるのではないとか、どういう実態なのかという、より踏み込んだ調査がされているのか、それが施策に結び付いているのかという点を伺う。
- 2 資料の3ページ、「3 認知症施策の総合的な推進」のところであるが、認知症というものの自体は徐々に認識も理解も広まってきているものと思っているが、全然進んでいないところの一つとして、今回もここに挙がっていないが、権利擁護の部分がまだまだ足りないと思っており、特に成年後見制度の部分がもっともっと進むべきだと考えているが、その中でも、つまり家族介護を前提としないで、その中で法人後見について、社協が行っている市町村も多くあるが、認知症の方が増加されるに当たり、今後この法人後見制度を進めていく必要があると考えるが、現状と今後の取組について伺う。
- 3 同じ認知症のところで、認知症サポーター養成講座を進めていただいているのは感謝申し上げるが、これはもっと若いうちに学ぶ必要があると考えるが、特に学校教育と連携するなど、福祉部と教育局の連携で、できれば小学校で取り組んでいただけたらいいと思うが、その辺いかがか、どのように進んでいるか伺う。
- 4 同じく資料の3ページ、ケアマネジャーの居宅介護支援事業所の減少であるが、先ほど挙げていただいたが、この居宅介護支援事業所、ケアマネジャーの事業所が減っている要因はどのようなところか。大きな事業所に統合されているのか、主任ケアマネとかそういったものによるものなのか伺う。
- 5 それに合わせて、国が定めているケアマネジャーの一人当たりの担当人数44名というのがあるが、これケアマネジャーの頭数で合わせると埼玉県は不足していないと今までも答弁があるが、これは全然実態に合っていないという認識である。アクティブなケアマネがどれぐらいいるのか、また、そもそも新人ケアマネが44名なんて持てるわけでもないわけであり、こういった現場のケアマネ、もう既にケアマネがいらないから介護保険が利用できないという現象が起きており、県として、この実態把握をどうしていくのか、ケアマネ不足にどうやって対応していくのか、方針を伺う。
- 6 介護人材の不足ということで、資料の4ページのところで、今回の令和7年度予算でも、外国人の関係であったりとか様々やっただいていただいているわけであるが、現状において、介護人材の不足が介護事業者にとって社会問題化しており、民間の紹介事業所が高額の紹介料を支払わないと、なかなか人員が確保できないような状況で、それに当たって介護報酬が本来賃金に充てられているところが充てられていなかったりという部分に関して、こういった状況がある中で、この現状把握と、また、ハローワークをしっかりと活用するなど、さいたま介護ねっとをもっと活用するとか、人材確保についてどういうふうに関後取り組んでいくお考えか。これは最後の部分は是非具体的に御答弁いただきたい。

地域包括ケア課長

- 1 まず、調査であるが、昨年度、国において介護離職の離職理由の詳細等の調査を実施しており、その中で、理由としては、主に介護との両立がしやすい働き方ができなかった、勤務先に仕事と介護の両立支援制度が整備されているかどうか不明であった、あとは介護による心身の負担が大きく、これ以上は仕事と介護の両立が難しかった、といった理由が挙げられている。次にそれを反映したかというところであるが、こうした理由から、働く方側に向けては、一人で抱え込むことがないよう、介護に関する事前の知識や心構えの重要性を伝え、地域包括支援センターへの早めの相談や親や家族と介護について、話し合っておくことの重要性などが分かりやすく伝える動画を今年度作成して普及をしているところである。企業側に向けては、今年4月に改正育児介護休業法が施行され、事業者には介護中であることを申し出た従業員に対し、介護休業に関する自社の両立支援制度や国の給付金等について周知するなどが義務付けられる。そこで、福祉部と産業労働部が連携して、法改正の周知を図るとともに、企業向けセミナー開催等を通じて県内企業に、従業員の介護実態の把握や管理職の意識の改革を促進をしていく。働く側と企業側が双方の視点から支援を行い、望まない介護離職の防止に向けて取り組んでいく。
- 2 法人後見については、担い手確保という観点と、比較的長期にわたる制度利用が想定される場合や、支援が難しい事案などの対応の観点からも、非常に重要なものとする。法人後見については、委員お話しのとおり、現在、社会福祉協議会を中心に取り組んでいるが、今後認知症高齢者の増加、制度利用者の増加が見込まれることから、多くの団体に法人後見を実施していく必要があると考えている。県では今年度、埼玉県の高齢後見制度に関する担い手育成の考え方を策定して、法人後見について、実施団体の育成を推進していくことについて定めた。令和7年度から市町村における法人後見の取組状況を踏まえ、市町村や県社会福祉協議会等と連携して法人後見、実施団体の育成を行っていく。
- 3 小学校での認知症サポーター養成講座は市町村が行っているが、令和5年9月末までに県内で1,563回開催され、合計100,000人以上の人に御受講いただいているところである。講座の実施促進については、県の教育局と連携して、福祉教育の充実を図るために、認知症サポーター養成講座の活用について、教育局から市町村教育委員会に働き掛けていただいているところである。市町村認知症担当者に対しても、県と市町村との個別の意見交換会などで開催をお願いしているところである。小学生対象の講座では、座学による知識の習得だけではなく、認知症の方への対応を具体的に演じる寸劇の実施といった、より分かりやすく伝える工夫が必要となる。そのため、県ホームページで、学校における講座の好事例を紹介するとともに、実際に学校で工夫して行っている講座を直接見学していただくなどの見学会も実施して、連携して普及に取り組んでいく。

高齢者福祉課長

- 4 県全体で見ると、県内の介護サービス利用者数に対するケアマネジャーの利用者数は約30人ということになっており、計算上の数字で見れば不足する状況にはないが、ただ御指摘のように、地域によってはケアプランの作成依頼が集中することなどによって、事業所が対応を断っているという、そういった事例があることも承知をしているところである。令和5年度に県が行った居宅介護支援事業所へのアンケート調査によると、約4割の事業所が、ケアマネジャーが不足しているという回答がある。高齢者の医療ニ

ズの高まり、認知症や独居など複雑困難な事情を抱えた利用者の増加というものに加えて、本来の業務ではない入退院の付添いやごみ出し等、様々なことにも対応せざるを得ない状況にあるなど、不足等を感じる様々な要因があるのではないかというふうに考えているところである。ケアマネの不足に対して、どのように対応しているのかということであるが、ケアプランデータ連携システムなどＩＣＴの導入費用の補助による事務負担の軽減、また、実務研修や資格の更新研修の受講料の補助やハラスメント相談窓口での相談対応など、ケアマネジャーの身体的・経済的・精神的な負担軽減につながる支援を行っている。また、ケアマネの処遇改善も課題だと考えており、まずは介護報酬の適切な設定や、また、法定研修の負担軽減などについても、今後国に要望していきたいと考えている。

- 5 県では本年6月から主に介護未経験者の方に参入していただきたいという趣旨で、介護職員の求人情報を掲載するポータルサイト、「SAITAMA KAIGO NEXT」の運用を開始して、今年度は1,796件の求人情報を掲載しているところである。このサイトを求人施設、求職者の双方の方に周知するため、介護関係の団体に利用を呼び掛けているほか、ハローワークや人材センター、市町村とも連携して、チラシの設置や求職者への案内などの周知に努めているところである。このポータルサイトを通じて市町村と連携して実施している就職相談会では、近隣の介護事業所にも御参加いただき、来場者に職場見学会や面接までその場で実施できるなど、具体的な成果を確認しているところである。また、令和6年10月には埼玉労働局と共催で介護職員の就職相談会を開催するなど、ハローワークなど関係機関と連携した取組も進めている。現状では民間の人材紹介会社が提供するサービスに求職者の利用が流れる傾向にあるが、その原因をしっかりと分析して、県のサイトやハローワークの利用が促進されるように検討していきたいと思う。

松本委員

まず、介護離職の関係であるが、これはもう今の答弁以上出てこないと分かったが、属性とか、気持ちのところしか全然拾えてないが、それは産業労働部が取った実態調査で報告書で上がっているようなことしか答弁になかったが、そうではなくて、何でこれが起きて、それが施策に結び付いているのか、中小企業でそもそも介護離職しなきゃいけない事情がどういうふうにあるのかとか、そもそも認知症で、介護保険以外の時間帯をどう見なくてはいいかとか、そういうところの調査、踏み込んだ調査というのは、是非今後必要だと考えている。これはもう先ほども同じだと思うので、答弁は大丈夫であるが、再質問を行う。

- 1 法人後見の関係だが、社協さんが担い手になっている市町村、結構多いと思うが、なかなか実績がなくて、法人後見の受託が受けられないとか、進めていかないとお金がある人しか認知症になったときの独居で、認知症になったときの資産管理が進まない状況があり、それが結構なあなあになっている部分に関してもっと踏み込まないといけないと思うが、これ先ほどの、今どの63市町でどれぐらい実績があってどれぐらい進めるのかというのが、実際かなり件数は少ないはずなので、もう少し具体的に御答弁いただければと思う。
- 2 ケアマネジャーの不足についてであるが、先ほどＩＣＴの話と精神的なことと報酬の話があったが、私が聞きたいのはそういうことではなくて、ＩＣＴで持てる件数が増える。それでいいという話ではないというのが一つと、その精神的なところだけでカバーできない部分、さらに介護報酬そのものは国の話なので、県議会で県の職員に質問して

いるので、埼玉県としてこのケアマネ不足にどうやって対応していくのかと、これから介護需要が最も増える埼玉県で、県として何やるのかということを御答弁いただければと思う。

地域包括ケア課長

- 1 何件受託しているかというのは、数字の方はちょっと持っていないが、埼玉県の法人後見実施団体数は現在70になっている。その中で、市町村社協が今38になっており、それ以外はNPOとか、そういったところが受託している。質の部分の向上というところが、今後必要になってくると思う。法人後見の活動支援状況の共有などを行う法人後見実施団体による連絡会の実施を検討していきたいと考えており、法人後見業務の質の向上についても目指していきたいというふうに考えている。

高齢者福祉課長

- 2 ケアマネジャーの不足については、なかなか県として独自にできることというのは、先ほどと繰り返しになるが、研修の面で県が少し工夫できる点があるので、その点の負担軽減の話、それからハラスメントの相談窓口による負担軽減、それから先ほどの繰り返しになるがICTの補助の拡充と、こういったものに取り組んでまいりたいと考えている。

渋谷委員

- 1 まず、「8 高齢者の活躍支援」の中の、シルバー人材の支援についてであるが、埼玉県のシルバー人材センターでは、女性活躍、女性会員の割合が、少ないと聞いている。私の地元川越では、シルバー人材センターで観光ボランティアガイドなど行っており、女性も多く活躍している。シニアの生きがいの充実や社会参加の促進という観点では、女性会員の拡大も必要ではないかと考えるが、どのように女性会員の拡大に取り組んでいるのか伺う。また、シルバー人材センターが受けている仕事の業務内容の割合も併せて伺う。
- 2 「9 ねんりんピックの開催」であるが、ねんりんピック彩の国さいたま2026の開催まで2年を切ったが、毎年、各県で開催される中、全国から埼玉県に訪れる選手や来場者に埼玉県のねんりんピックは他県と違うと印象付けるためにも開会式や大会などに創意工夫などしているのか伺う。
- 3 また、私の地元でもダンススポーツが開催される予定である。ダンススポーツは社交ダンスのことで、私も体験者ではあるが、健康やメンタルヘルスにもとても良いスポーツである。県では、ねんりんピックが高齢者の支援にどのように結び付くと考えているのか伺う。

人材活躍支援課副課長

- 1 委員お話しのとおり、本県のシルバー人材センターの会員の女性比率は令和5年度末で32.7%と、全国平均の34.9%を下回っている。シルバー人材センターは、高齢者がその経験と能力を生かしつつ、働くことを通じて生きがいの充実や社会参加の促進を図ることを目的としており、女性会員の拡大を図ることは必要だと考えている。県の各シルバー人材センターへの支援は、県内のシルバー人材センターで構成されている県シルバー人材センター連合を通じて行っている。シルバー人材センター連合では、会員獲得の取組の一つとして、女性会員向けのホームページ特設サイト、「シルボンヌWE

Ｂ」というのがあるが、こちらを令和５年１０月に開設している。そこでは、シルバー人材センターで働く女性会員を「シルボンヌ」という愛称で呼んでおり、これは実は埼玉県発祥であるが、そのシルボンヌの皆さん自らがお仕事だけではなく、地元のイベントへ参加の様子、また、シルバー人材センターでの活動を紹介して、シルバー人材センターで働くことの魅力等を伝えている。また、女性会員の働く場の拡大にも努めており、子育てや介護の経験を生かすことができ、また、人手不足分野でもある保育や介護分野の業務開拓にも取り組んでいる。次に、シルバー人材センターが受けている仕事の業務内容についてである。令和５年度の実績であるが、多い順から除草・清掃などの業務の割合が６２．４％、公共施設の管理、家庭生活の支援、家庭生活支援などが２３．１％、植木の剪定や農作業、こちらが５．８％となっている。

ねんりんピック推進幹

- ２ 他県とは違うと印象付けるためにというところであるが、ねんりんピックを埼玉の魅力があふれるものとして全国から参加される選手、そして来場者に対して、他県とは違う埼玉らしさを印象付けることは、我々の大会目標の一つでもある埼玉の魅力とおもてなしの心をワンチームで届ける大会とするためにも、非常に重要であると考えている。現在であるが、参加者に埼玉の魅力をアピールして、大会終了後も再び埼玉を訪れたいと感じていただける内容とするために行政だけではなく、スポーツや文化、福祉、経済、教育、そういった大会に関係する幅広い団体から構成される、ねんりんピック彩の国さいたま２０２６実行委員会において、総合開会式・総合閉会式の基本計画を検討しているところである。
- ３ ねんりんピックでは、委員からお話のあったダンススポーツも含めて、主に６０歳以上を対象とするスポーツ２６種目、文化４種目の交流大会に加えて、誰もが参加でき、楽しめるスポーツや文化芸術の様々なイベントも開催する。例えば、年齢や体力、技術を問わず、誰でも楽しめるニュースポーツの体験、また、高齢者の経験や知恵を生かした地域文化活動を紹介する参加交流型の地域文化伝承館、そして、高齢者による美術作品を展示する美術展、その他、幅広い世代による合奏や演奏などを発表する音楽文化祭、こういったイベントも開催する。こうしたイベントも含めて、ねんりんピックに御参加いただくことは、高齢者がスポーツや文化、そして芸術活動に触れて、生活の中で楽しさや喜びを実感するきっかけになるとともに、生き生きと充実した生活を送るための支援になる。さらには、大会目標にも掲げた、生きがいや希望を持って豊かに人生１００年時代を生きられる社会にもつながると考えているところである。

渋谷委員

シルバー人材の件であるが、誰もが安心してシルバー人材センターに人材依頼ができるよう、新たに導入されたインボイス制度なども含めて、どのようにシルバー人材センターや会員さんに対する支援などをされているのか伺う。

人材活躍支援課副課長

シルバー人材センター連合では、先ほどインボイス制度、こういった新たな制度改革がある場合は速やかにセンターや会員さんに情報提供を行い、また必要に応じて会議などを実施するなどしている。また、例えば、契約書の様式や説明資料のひな形、そういったものを提供して、センターや会員さんに対して支援をしている。

戸野部委員

- 1 6ページ「イ 埼玉しごとセンター・埼玉しごとサポートでの就業支援」について伺う。ある方から埼玉しごとサポートでのシニアの働き方についての御相談があり、埼玉しごとサポートを御紹介したところ、相談に行き、仕事の紹介内容がハローワークと同じものであったというふうな御意見があった。そこで、ハローワークとのすみ分けがどのようにになっているのか伺う。
- 2 シニアの相談実績と相談に対して、どのような支援をしているのか伺う。
- 3 シルバー人材センターで働く人が不足しているということを伺う。スポットでの仕事はあるものの、安定した働き先の確保に苦慮しているというお話も伺う。シルバー人材の人手不足とシルバー人材センターが企業などからの仕事が受注できるよう、県がどのように支援しているのか伺う。

雇用労働課副課長

- 1 ハローワークとのすみ分けについては、まず埼玉しごとセンターは、国のハローワークが職業紹介を、県は求職者に対する仕事探しのアドバイスや面接対策などの就職相談を行っている。役割分担をしつつ、ワンストップで一体的に就業を支援している。一方、埼玉しごとサポートであるが、こちらについては、県が県内8市町と共同運営し、就職相談から職業紹介までの一貫した就業支援を実施している。埼玉しごとサポートにおいては、求人開拓員が独自に開拓した求人を紹介するとともに、ハローワークと連携し、ハローワークの求人情報も提供を行い、多様な求人情報を取り扱っている。
- 2 シニアの相談実績については、令和6年度の埼玉しごとセンターと埼玉しごとサポートの60歳以上の利用者の合計は、1月末時点で11,690名となっている。次に、相談に対しての支援であるが、埼玉しごとセンターにおいては60歳以上の求職者向けにシニアコーナーを設け、シニアに特化した専門のキャリアコンサルタントが就職相談を行うほか、セミナーを開催し、就業を支援している。また、埼玉しごとサポートでは、就職相談、職業紹介のほか、シニア向けの就職支援セミナーやシニア向けの面接会を開催し、就業を支援している。

人材活躍支援課副課長

- 3 委員お話しのとおり、シルバー人材センターの会員数は定年の延長などの影響もあり、減少傾向にある。そのため、県がその運営を支援するシルバー人材センター連合では、新聞や市町村広報紙等を活用した普及啓発のほか、お仕事に興味がある方に向けて就業体験、また、シルバー人材センターでのお仕事に役立つような就業に必要な技能講習会、そういったものの開催を通じて会員の拡大に努めている。また、企業からの受注拡大を図るため、連合の就業開拓員が埼玉県内外の企業の本社を訪問するほか、シルバー活用事例の冊子を作り配布をしたり、商工団体の会議での説明を通じて、就業機会の拡大に取り組んでいる。また、人手が不足している、例えば、保育施設や介護施設などを中心に職員が地域の企業を訪問したり、団体の会議等に参加して、周知広報などを行って、民業圧迫に配慮しながら、仕事の受注拡大に努めているところである。県としては、引き続き、シルバー人材センター連合を通じて会員の獲得と受注拡大を支援していく。

戸野部委員

埼玉しごとサポートの話であるが、ハローワークの内容もあるということで、それは、連携しているということなので仕方ないと思うが、相談者の私にお話をいただいた方から

の感想としては、もう少し事業者と就職希望者のマッチングや、また紹介企業の、こういった企業であるというそういった様子も伝えてくれるなど、もっと寄り添った支援を期待していたということであった。今お話を聞くと埼玉しごとセンターの方で、より寄り添った形になるのかなというふうな印象も受けたが、もう一步、手厚い支援、その方の感覚としては、ハローワークと一緒にだったという感覚だったので、もう一步進んだ支援をしていくべきかなと思うが御意見、御見解を伺いたいと思う。

雇用労働課副課長

埼玉しごとセンターでは、シニア相談コーナーを設けて、また埼玉しごとサポートでは、県内8か所の拠点において相談を受けているが、委員のお話のとおり、そのようなより踏み込んだもう一步進んだサポートを求められているという声を現場に伝え、一層支援を図っていきたいと考える。

高橋委員

- 1 「2 地域包括ケアシステムの深化・推進」の「(1) 介護予防・生活支援等の取組の推進」の「イ 包括ケアシステムを担う人材の育成」に関して生活支援コーディネーター資質向上についての質問をする。以前、愛知県豊明市を視察した際、生活支援コーディネーターが民間のスポーツジムを高齢者の通いの場として整備し、ケアマネジャーがそれを介護予防の場として高齢者へ紹介している事例を見た。介護保険サービスありきではなく、民間サービスを積極的に地域資源として活用している姿勢に感銘を受けたところである。豊明市では加須市で実施されているような転倒予防体操などのボランティア活動や、民間のジムなどを全ての事業者が定期的な集まりや、お勧めの活動内容や紹介方法を共有していると聞いている。また、民間が協賛金を出すことでオンデマンドバスの停留所を設置することができ、地域の人により集まりやすくするような仕組みも実施しているというような、そのような仕組みもあるということを見た。市と事業者ボランティア等が連携することは高齢者の介護予防につながると考える。こうした民間との連携を含めた地域づくりの中心的な役割を担うのが生活支援コーディネーターであるが、現状ではその活動が見えにくいと感じている。生活支援コーディネーターの設置状況や現状について伺う。
- 2 生活支援コーディネーターは、ボランティアや事業者、グラウンドゴルフのようなサークル活動など、多様な民間の資源をつなぐ視点をより強めるべきだと考える。この点についてどのように支援強化していくのか考えを伺う。

地域包括ケア課長

- 1 生活支援コーディネーターは、地域のボランティア、NPO、事業者などが提供する様々な生活支援や介護予防の資源の把握や創出を行うとともに、地域や高齢者の支援ニーズと多様なサービス、サービス提供主体の活動をつなげる役割を担っている。現在、埼玉県内で市町村や市町村社会福祉協議会などに約370人が設置されている。豊明市のように、事業者による民間サービスまで含めて、地域資源として積極的に活用しているという市町村については、まだまだ差があるというような現状と考えている。
- 2 県では、先進事例の紹介や異なる市町村同士でグループワークを行い、様々な資源発掘や多様な民間資源などをつなぐ視点を身に付ける研修などにより、生活支援コーディネーターや市町村職員の資質向上を図っている。御紹介のあった豊明市の事例についても、昨年度の研修において先進事例として豊明市の方から発表いただいているところで

ある。事業者の民間サービスを活用した連携では、生活支援コーディネーターと事業者の担当者が直接やり取りをするマッチングの場を設け、顔の見える関係を構築することで連携を深め、多様な取組につながるよう取り組んでいるところである。こうした取組からドラッグストアのスペースを活用した居場所づくりや、スーパーの移動販売などにつながっている。今後、スポーツジムなど様々な業種にマッチングの場に参加いただけるよう声掛けをしていき、多様な選択肢の中から地域の実情に応じた取組が進むよう、市町村を支援し、民間との連携を強化していきたいと考えている。

高橋委員

体の調子が悪化しないように、というような観点でのこの層の施策だと思っていて、こだわってしまうと、例えば、グラウンドゴルフもサークル活動もその中に入れていいと思っているが、ちょっとどのような形で、そういったものも考えているのかどうか、お尋ねする。

地域包括ケア課長

地域の資源は高齢者が元気に出掛けていけるとか、生活支援ができれば民間のサービスであっても、いわゆるその生涯スポーツと言われるものであっても、趣味の活動であっても全てが入るものというふうに考えている。

岡村委員

- 1 資料の5ページの高齢者への支援についての「(4)介護魅力PRの推進」の「イ 介護魅力PRの推進」の推進隊の皆さんについてであるが、こちらの資料だと、大学、高校等を訪問し、介護の魅力発信ということで、大学と高校だけではなくても、確か中学生とかにも職業体験が何かでやっているかと思うが、実際にどのぐらい、多分県内の中学生だと思うが、年間でできているのか。
- 2 県のホームページを見ると、いろいろなこの魅力発信のY o u T u b e動画がすごく載っていて、是非こういうのをもっともっとお知らせするようなことをして、まず観ていただくとか介護のイメージを改善していただくための動画があったと思うので、何かそのY o u T u b eについても幅広く周知をしてもらえるような取組が現状できているのか。できていなければ今後していただきたいと思うがいかがか。
- 3 6ページになるが、先ほど来の2名の委員からもシルバー人材センターの話が出ている。やはり、皆さんのそれぞれの地域で課題があるということも実感をした次第である。そのような中で、やはり今のシニアの方というのは、まだまだ、お元気で昔のシニアの方のイメージとも変わってきているし、これまでの御自身のやってきたことを、また、その後に生かしたいとか、あと、地元の川口のシルバー人材センターにお話を伺いに行ったところ、生きがいとか地域とどうつながるかとかっていうよりも、本当に生活に困られて、登録をしてすぐにお仕事をしたいなど、これまでのシルバー人材センターの在り方とは変わってきているのかなというふうに感じている。先ほど御答弁の中で、シルバー人材センター連合、いきいき埼玉で連合を持ってやっているかと思うが、そういったところで、今の各市町村でやっているシルバー人材センターの在り方の現状を把握するようなアンケートを取るなど、そういうので、まずしっかりと現状を把握した上で、どういうことを県として支援ができるのかとか、現状把握がどのぐらいできているのかということ伺う。

高齢者福祉課長

- 1 介護の魅力PR隊の活動状況であるが、介護の魅力PR隊は、県内の介護事業所で活躍する現役の介護職員33名で構成されている。PR隊は県内の大学、専門学校での就職ガイダンス、それから県内の高校や中学校での出張の介護事業のほか、ハローワークでの仕事セミナーや相談会などに令和6年度は2月末時点で合計89回訪問をした。中学校については、今年度は1校、176名の生徒さんに対して出張授業を行ったところである。
- 2 YouTube動画については、今年度新たに4本作成をして、内容はPR隊の方にも実際に御出演いただいたり、実際の介護現場の中身を御紹介いただいたりということで、撮影等に御協力いただき、企画から撮影までご協力いただいているところである。この周知についても、今後、様々な形を通じて周知に努めて、若い方々に介護の仕事に関心を持っていただけるように取り組んでいきたいと思う。

人材活躍支援課副課長

- 3 まず、シルバー人材センターに新規加入の理由というのを会員の方にアンケートを取っており、5年度の結果になるが、生きがい、社会参加が理由とお答えされた方が最も多くて31.2%、2番目が経済的理由ということで23%、3番目としては健康維持増進21.8%と、このような現状となっている。先ほど、すぐお仕事をしたいとか、より経済的にというような方も2番目が経済的理由ということなので、それなりの会員さんがいらっしゃると思うが、シルバー人材センターの在り方として、法律で臨時的でかつ短期的、そして軽易な業務に係る就業を希望する高齢者に対して、地域に密着したお仕事を提供するということが定められており、シルバー人材センターで御紹介できるお仕事というのが、そういった月、例えば10日程度とか週20時間ということで少し制限がある。よって、よりもっと働きたいとか、もっと収入を得たい、もっと御自分の高いスキルを生かしたいという方については、埼玉しごとサポートや、若しくはハローワークを紹介をして、お仕事に就いていただくと、そういった取組をしている。高いスキルを持った会員の年齢構成も非常に上昇傾向にあり、また、ずっと仕事をされているので、経験豊富な会員さんがとても増えている。よって、これまでのスキルが生かせるように、また、体力に応じたお仕事が提供できるように、引き続きシルバー人材センターでは就業機会の確保、そういった開拓が必要であると考えているので、県としては、連合を通じてそういった支援をしていきたいと思っている。

小川委員

- 1 認知症施策についてお伺いをしたいと思う。重度の認知症疾患によって、在宅での生活ができない。また、施設の入所もなかなか厳しい環境にあって、精神科の医療機関に入院している状況にある県民も少なくないというふうに聞いている。そうした医療機関に入院をしている重度認知症患者の現状及びその入院期間の状況について、把握をしているのであれば、御説明をいただきたいというふうに思う。
- 2 介護テクノロジーの導入促進の補助について伺う。先日の本委員会の長崎県庁視察においては、介護現場デジタル改革推進事業についてということで、介護ロボットICT普及促進事業補助金、また、介護DX化推進事業補助金など、補助金などによる事業推進についての御説明があった。本県においては、こうした国の補助金をどのように活用し、又は、県の独自補助金については、どのように行われているのか、その実績について御説明いただきたいと思う。

医療整備課長

- 1 まず、現状入院患者数という形であるが、県内の精神科病院に入院している認知症の患者の数であるが、国の調査によると、令和5年の6月末時点で2,811人となっている。また、期間であるが、同じ調査では入院期間ごとに人数を集計しており、最も多いのが1年以上5年未満という区分で、ここは全体の40.1%、1,127人。次いで、多いのが6か月以上1年未満、こちらが14.8%、416人、3番目は1か月以上3か月未満、これは13.1%で367人となっている。

高齢者福祉課長

- 2 本県においては、国が示している補助対象機器に基づき、長崎県とほぼ同じ種類の機器を補助対象としている。国庫補助金や県、国の財源を含む地域医療介護確保基金を活用して、令和5年度までに介護ロボットについては累計432施設・事業所に対して補助を行ってきた。ICT機器の導入については、累計20施設に対して補助を行ってきた。今年度、補助予算を大幅に拡充して、交付決定ベースであるが、ロボットについては65施設・事業所、金額にして1億540万7千円、ICT機器については95施設・事業所、1億825万4千円の補助を行い導入促進を図っているところである。県独自の取組としては、令和2年度から5年度まで、地域医療介護確保基金等を活用して、モデル事業として実施したICT導入支援事業において、県単独でのセミナーの開催、導入を促進するためのアドバイザー派遣、導入成果報告会等の開催を行い好事例を県内施設に発信したところである。

小川委員

先日の視察を踏まえて、現在これまでに県内において活用されてこなかったけれども、本県においても活用できる可能性がある国の補助金、あるいは現在までは県が独自に行ってこなかったけれども、視察を踏まえて今後可能性のある県の補助金等がもしあれば、その見解をお聞かせいただきたい。

高齢者福祉課長

長崎県で活用している補助金と本県の補助金との違いというようなことかと思うが、現時点では国のメニューを活用しているというところで、ほぼ同じというふうには認識しているが、詳細の違いについては、改めてちょっと調べさせていただければと思う。

武内委員

- 1 介護現場の生産性向上で、実際に補助金の申込み状況というか、どの程度どういう状況なのか。
- 2 この導入効果、これからだと思うがこの辺の把握というのはどういうふうにしていくのか。
- 3 導入についても新しい機器とか、そのハードルが非常に高いのではないかと思うが、この辺の支援というのが、長崎で今、介護サポートセンターを作ってやっているが、例えば、機器の使用もやったり、それから導入後もいろいろフォローするとか、そういうこともされているが、県はその辺はどういうふう支援をしていこうか、あるいはどうしているのかというのを教えていただきたい。

高齢者福祉課長

- 1 令和6年度、今年度については予算額以上の申請が来て、ほぼ予算どおりの執行である。ロボットについては、見守り機器については203台以上、入浴支援関係が45台である。ICT機器については95件に対して交付決定をさせていただいたところである。
- 2 導入効果については、これまでの補助をさせていただいた事業所からは、例えば、見守り機器を導入した事業者からは、夜間の見守り回数が減少して、介護の質の向上に寄与した。それから、転倒防止などの事故の軽減につながったとか、ICT機器で介護記録から介護報酬請求までのシステムを導入した事業所から事務負担が大幅に軽減された等の声を伺っているところである。
- 3 令和7年度の新規事業の予算要求の中で、生産性向上とロボットの導入支援、例えば機器の貸出しであったり、試しにまず使っていただき、その効果を実感していただいて、また、その導入に向けての支援を伴走型で行う相談窓口を県の委託事業で新たに立ち上げるといような、長崎県と同様の事業を新たに予算で提案しているところである。

武内委員

- 1 効果だが、いわゆる感想的なものではなく、数値としてきちんとどのくらい経費を減らせたとか、いわゆる介護人材が今不足しているわけなので、何人分を減らせたとか、そういうのが必要と思うが、その辺はいかがか。
- 2 県のホームページを見ても、これ出せるのかどうか分からないが、新しくほかで導入した事例というのが、どうやって調べたらいいのかというのが、要はそういうことを少し表に出せないのか。そうすれば、そういう事例を参考にしながら、事業者もいろんな考えができるのではないかと思う。現状はどうか。今後の考え方は。

高齢者福祉課長

- 1 まず、介護記録から報酬請求までの一気通貫システムについては、令和6年3月末時点で、これは特養についての調査結果になるが、特養における導入の割合が51%、それから何らかの介護ロボットを導入している特養の割合が約7割、71%程度というように把握をしているところである。こういったテクノロジーを導入して介護職員をどれだけ減らせるかというその成果のところであるが、現時点では、例えば、見守り機器を導入することによって、一人の介護職員が見ることのできる人数が増えたとかそういった報告は国の方の調査でもされているところであるが、具体的に何人削減できるというところまでの具体的な根拠は持ち合わせてはいない。今後の検討課題だと思っている。
- 2 成果報告会などを開催して、介護事業所に周知するとともに、例えば、ホームページ等でそういった事例を紹介して、導入の効果を各事業所に広げていきたいというふうに考えている。

中屋敷委員

「2 地域包括ケアシステムの深化・推進」というところであるが、要はずっと議論をしている介護だとかそういうその手前の段階で、地域で暮らしていてそういう情報を一番持ってらっしゃるのは民生委員さんだというふうに私は思う。地域包括ケアシステムにダイレクトに民生委員さんが入っているわけではないとは思いますが、そういう連携が地域の中でしっかりされていることによって、この求めるものというものが形になりやすくなるのではないだろうかというふうなことをずっと考えていたが、そういう中で、民生委員さん

の全国的に不足、15,000人程度足りないとかという状況があり、本県として、今状況としてどうなのかということと、やっぱり連携の有り様というものが求められるところがあると思う。そうしたところの考え方をまず、お聞かせをいただきたいと思う。

地域包括ケア課長

地域の中でちょっと気になる高齢者を見付けるというのは、正に民生委員さんが地域を回っていて、見付けると、そこから地域包括支援センターにつないで、専門的なサポートへとつながっていくというところがポイントかと思う。各市町村には民生委員を中心として、自治会や、電気ガスなどの民間事業者も含めて、地域の民間事業者なども含めて構成されている要援護者支援ネットワークというのを構築している。認知症高齢者などの日常生活の変化に気付いた場合に、市町村や地域包括支援センターなどに連絡して支援につなげていくという取組である。これは市町村で構築されているものであるが、県でもこのネットワークの取組が更に強化されるよう、埼玉県要援護者高齢者等支援ネットワーク会議というのを設置しており、課題の共有や、県内外の優良事例を紹介するなど、市町村を支援しているところである。

中屋敷委員

そういった取組が進められているということは有り難い話だと思う。不安になるのは人が足りないのではないのかというところで、結局これは違う法律に基づいて定められているが、最終的には、県、市町村、中核市、政令市以外は県の方との相談の中でという話になっている。そうすると足りない要因だとか分析されているのか。県としてどうなんだろうなというのが非常に気になるところであるが、質問させていただいてよいか。

福祉部長

民生委員の現状欠員が6.7%という状況である。この原因というのか、令和5年度に全民生委員に対してアンケート調査をやった。その報告書があるが、私もそれを見たときに思ったことは、いろんなことが書いてあるが、やっぱり充て職が多いとか、それから地域の行事の参加が多いとか、そういったことなどで負担感が多い。あと、やはり会議などもリアルに出ていかななくてはいけないと、もっとオンラインで会議出席できないとか、それから、やはり何といっても一人ではなかなか訪問するときも不安だとか、手が回らないとか、そして、更に多いのはどこまでが自分の業務なのか、つまりいろんなことを頼まれる。極端なことを言うと、入院の同行だとか買い物支援だとか、そういったことがあって、それを関係機関に相談すると、なかなか明快な答えがなかったりとか、それで段々こう業務過多になってくると、こういう話があった。今年度、検討委員会を立ち上げて、まず一つ、協力員制度、これを作ろうと。それから、もう一つはICTの活用。これで今回7年度当初予算案に計上させていただいており、この大きな二つの柱で支援していきたいという考え方がある。ただもう一方で、どこまでの業務が自分の担当なのか、この部分については、正直言って、私の方が何か来年度のこと言っているのかどうかというのがあるが、来年度、今、副部長以下と話しているが、市町村や、それから社協とか、そういったメンバーの方と、一定のガイドライン的なもの、民生委員の仕事はこの部分をやるのではないかというところを、そこをしっかりと明確にできないか、市町村とよく意見交換して、そういうものが示されたらいいなと、そのようなことを今研究し、考えている。市町村ごとにバラバラというのも、ちょっとおかしいので、県としての一定の方向性が示せたらいいなと考えている。これで一応、なり手不足が解消できるように一生懸命頑張りたいと思

う。

中屋敷委員

そういう方向で動いていただくことによって、いわゆるプライバシーまで入り込むわけである。民生委員さんで外から見ただけでは分からないようなことまで掴めるはずなので、是非そういう、この地域包括ケアシステムでの連携というのを更に意識をしていただいて進めていただければなというふうに思う。（意見）