

令和4年度第2回千葉市社会福祉審議会  
高齢者福祉・介護保険専門分科会 議事録

1 日時： 令和5年3月23日（木） 午後7時00分～午後8時30分

2 場所： 千葉市役所高層棟1階 正庁

3 出席者

(1) 委員

合江 みゆき 委員、斉藤 浩司 委員、鮫島 真弓 委員、島田 晴美 委員  
谷村 夏子 委員、鳥越 浩 委員、西尾 孝司 委員、初芝 勤 委員  
原田 克己 委員、日向 章太郎 委員、松崎 泰子 委員、三須 和夫 委員  
水谷 洋子 委員、矢島 陽一 委員、和田 浩明 委員、渡辺 尚子 委員

【定員21名中17名出席】

(2) 事務局

白井高齢障害部長、富田健康福祉部長、風戸保健福祉総務課長  
和田地域福祉課長、前嶋地域包括ケア推進課長  
渡辺在宅医療・介護連携支援センター所長、田中健康推進課長  
清田高齢福祉課長、藤原介護保険管理課長、三枝介護保険事業課長  
他担当職員等

(3) 傍聴者

0人

4 議題

- (1) 「高齢者保健福祉推進計画（第9期介護保険事業計画）」策定に係る実態調査の結果報告（速報）について
- (2) 令和5年度における「高齢者保健福祉推進計画（第9期介護保険事業計画）」策定体制及びスケジュール（案）について
- (3) 介護人材確保の取組みについて
- (4) その他

5 議事の概要

- (1) 「高齢者保健福祉推進計画（第9期介護保険事業計画）」策定に係る実態調査の結果報告（速報）について  
「資料1」に基づき、事務局の説明後、質疑を行った。

(2) 令和5年度における「高齢者保健福祉推進計画（第9期介護保険事業計画）」策定体制及びスケジュール（案）について

「資料2」に基づき、事務局の説明後、質疑を行った。

(3) 介護人材確保の取組みについて

「資料3」に基づき、事務局の説明後、質疑を行った。

## 6 会議の経過

【吉田介護保険管理課長補佐】

皆様、大変お待たせいたしました。

定刻となりましたので、ただいまから令和4年度第2回千葉市社会福祉審議会高齢者福祉介護保険専門分科会を開会いたします。

委員の皆様におかれましては、大変お忙しいところ、またお足元も悪い中、ご出席賜りまして誠にありがとうございます。

私は本日の司会を務めさせていただきます、介護保険管理課の吉田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、委員総数21名のうち、半数を超える17名の方にご出席していただいておりますので、千葉市社会福祉審議会条例の規定により、会議は成立しておりますことをご報告申し上げます。

また、本日の会議は、千葉市情報公開条例第25条の規定により、会議を公開し傍聴を認めておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

本日、会場内の通信環境がやや不安定であるため、会場内の扉を一部開けさせていただいております。大変恐縮ではございますが、ご理解を賜りたくお願い申し上げます。

それでは、議事に入ります前に、お手元の配付資料の確認をお願いいたします。上から順に、次第、委員名簿、席次表、続いて、会議資料につきましては、資料1から3までと参考と書かれた資料が一部となっております。資料に不足等はございませんでしょうか。不足等ございましたら、大変恐縮ですが、お申しつけくださるようお願い申し上げます。

それでは、会議に先立ちまして、高齢障害部長の白井よりご挨拶を申し上げます。

【白井高齢障害部長】

皆様こんばんは。

高齢障害部長の白井でございます。座ったままで恐縮でございます。失礼いたします。

本日は大変お忙しい中、また遅い時間にもかかわらず、本会議にご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。特に昨日の当分科会のあんしんケアセンター等運営部会にもご出席をいただきました委員の皆様方には、連日のご出席となってしまいました。深く感謝をいたします。ありがとうございます。

委員の皆様方におかれましては、日頃より本市の保健福祉行政はもとより、市政各般にわたり、多大なるご支援ご協力を賜り、この場をお借りいたしまして、厚く御礼を申し上げ

げます。

まず、少しご紹介をさせていただきます。この会場は市役所新庁舎の正庁でございます、本会議を新庁舎で開催するのは、今回が初めてとなっております。

新庁舎は、特徴といたしまして、総合防災拠点、環境性能、それからユニバーサルデザインを掲げております。最後のユニバーサルデザインとしては、例えば、通行しやすい段差のない導線や、幅員の確保、全フロアへの多機能トイレ等の設置、ベビー休憩室の整備等を採用してございます。

なお、この新庁舎は、7階の低層棟と、皆様に来ていただいている11階の高層棟で構成をしております。保健福祉局の執務室は、一部を除き、高層棟の9階でございます。以上、ご説明をさせていただきました。

さて、先日、市議会で新年度予算案を議決いただきました。令和5年度は認知症の早期発見、早期対応を図るため、認知症が疑われる方を対象とした簡易的な認知症検査の実施、また、介護ロボットのさらなる普及促進のため、介護事業者及び介護ロボット開発事業者等で構成する検討会の設置等の新たな取組みを盛り込んだところでございます。

また、令和5年度は3年に1度の計画策定年度でございます、例年以上に、委員の皆様方のお力添えをいただくことと存じますけれども、ぜひご理解、ご協力を賜りますよう、重ねてお願い申し上げます。

本日は先ほど申し上げました「高齢者保健福祉推進計画（第9期介護保険事業計画）」の策定に向けて実施した実態調査の速報をお伝えするとともに、介護人材確保の取組み状況について、ご報告をさせていただきます。

なお、本日もこの会場対面と、オンラインとの併用でこの会議を進めさせていただきます。ご不便をおかけすることがないように努めて参りますが、進行中何かございましたら、遠慮なくコメントいただきますようよろしくお願いいたします。

委員の皆様方には、忌憚のないご意見等を賜りますようお願い申し上げます、私からの挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

#### 【吉田介護保険管理課長補佐】

続きまして、ここで新任委員のご紹介をさせていただきます。

お名前をお呼びしますので、新任委員の方は恐れ入りますが、その場でご起立をお願いいたします。千葉市民生委員児童委員協議会副会長、水谷洋子委員でございます。

ありがとうございました。今年度第1回目からの引き続きの委員の皆様及び事務局職員につきましては、時間の都合上、お手元にお配りしております席次表にて紹介に代えさせていただきます。

続きまして、議事の進め方についてご説明申し上げます。

会場内の委員の皆様におかれましては、議事進行中にご意見やご質問がある場合には、その場で挙手をお願いいたします。その後、西尾会長に指名されましたら、ご発言くださるようお願いいたします。

続いて、オンラインでご参加の委員の皆様におかれましては、会場にいらっしゃる方の発言終了後に、ご意見やご質問を確認させていただきます。その際、ご意見やご質問等ございましたら、画面に向かって挙手をされるか、または、画面下の手を挙げるマークをクリックしてお知らせくださるようお願いいたします。その後、西尾会長に指名されましたら、ミュートを解除してご発言いただければと存じます。

なお、ご発言なさる方以外の方におかれましては、終始ミュートをお願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは、この後の議事の進行は西尾会長にお願いしたいと存じます。

西尾会長、どうぞよろしくをお願いいたします。

#### 【西尾会長】

それでは議事を進めさせていただきます。

議題1「高齢者保健福祉推進計画（第9期介護保険事業計画）策定に係る実態調査の結果報告（速報）」について、事務局から説明をお願いいたします。

#### 【清田高齢福祉課長】

高齢福祉課長の清田と申します。よろしくをお願いいたします。

資料1に基づきまして、議題1、標記の実態調査の結果につきまして速報の内容をご説明させていただきます。

1ページをお願いいたします。今回行いました調査の概要を示してございます。

老人福祉法及び介護保険法に基づき3年を1期とする次期計画「千葉市高齢者保健推進計画（第9期介護保険事業計画）」の策定に当たりまして、市民の高齢社会についての意識・生活状況、介護予防及び介護に対する考え方等を把握することで、市の施策の基礎資料とすることを目的に調査を実施いたしました。

調査内容ですが、四つの調査を行いました。「2 調査概要」の（1）からご説明いたします。

まず、「（1）介護予防・日常生活圏域ニーズ調査（その1）」でございます。

こちらは、要介護状態になる前の高齢者のリスクや社会参加状況を把握することで、地域の抱える課題を見出し、要支援者及び元気高齢者向け事業等の策定・評価に活用するために実施いたしました。調査対象は、一般高齢者及び要支援1・2の方、比較的要介護度が軽度の方及び元気高齢者の方となっております。回収結果につきましては、表に記載のとおりでございます。元気高齢者あるいは介護度の低い方を対象にしていますので、どちらかといいますと、介護予防に対する取組みを中心にお聞きするような調査となっております。

続きまして「（2）介護予防・日常生活圏域ニーズ調査（その2）」でございます。

こちらは、今回新たに実施するものでございます。介護者の介護に対する意識等を調査し、一般高齢者の意識等と比較することにより、地域の抱える課題を見出し、介護者支援

の施策検討に活用する、ということを目的として実施いたしました。介護者という言葉が出てきておりますが、いわゆるケアラー問題というものがクローズアップされる中で、この調査を実施したものでございます。調査対象をご覧いただきますと、要介護1から5の認定を受けている高齢者の介護者と、一部ご本人にもお聞きしております。回収結果は表のとおりでございます。

続きまして、2ページをお願いいたします。「(3) 在宅介護実態調査」でございます。

こちらは、介護者の就労継続や在宅生活の継続に効果的なサービス利用等の把握・分析を行い、介護サービスに関するニーズ等を把握するために実施いたしました。調査対象をご覧いただきますと、在宅生活の要支援・要介護認定者のうち、更新申請・区分変更申請に伴う認定調査を受ける市民となっております。後半部分につきましては、市の職員の認定調査員がご本人のところをお伺いするタイミングで実施した、ということでございます。実際に介護保険の認定を受けている方にお聞きしているので、介護サービスに対するニーズ等が中心となっております。

最後「(4) 介護保険事業所向けアンケート調査」になります。こちらは、市内の介護保険事業所に対してアンケート調査を行い、サービス提供にかかるニーズ等を把握する、ということを目的として実施いたしました。調査対象をご覧いただきますと、市内の介護事業所となっております。回収結果につきましては、表のとおりでございます。

調査が四つございますので、時間の都合上、要点を絞ってご説明したいと思います。

まず、「1 介護予防・日常生活圏域ニーズ調査(その1)」でございます。

5ページをお願いします。「からだ動かすことについて」を聞いております。「あなたは、『介護予防』に取り組んでいますか」という質問でございます。表の右側に凡例がついておりますが、全体の結果のほかに、インドア派外交的、インドア派内向的など、四つの分類に分けております。

こちらにつきましては、グラフの下に記載しておりますが、「週に1回以上は外出していますか」、「健康づくり活動や趣味等のグループ活動を行って、いきいきした地域づくりを進めるとしたら、あなたはその活動に参加者として参加してみたいと思いますか」という二つの質問にどのように答えるか、ということで四つに分類しています。

週2回以上外出している方をアウトドア派、逆にそうでない方はインドア派としています。地域づくり活動や趣味等のグループ活動に参加者として参加してみたいと思うか、という質問に参加の意思を示した方を外交的、そうでない方を内向的と分けております。

次のページをご覧ください。「毎日の生活について、生きがいはありますか」という質問に対する、四つの分類の傾向についてご説明したいと思います。

まず、グラフの上から二つ目のアウトドア派外交的の方は、多くの方が生きがいありと回答しております。また、アウトドア派内向的とインドア派外交的の方は、45%程度で同程度となっております。一方、インドア派内向的の方は、33.7%となっております。

この結果から、行動とご本人の意識は、生きがいに大きく影響しているということがう

かがえます。

続きまして、7ページをお願いいたします。

「地域での活動について、会・グループ等にどのくらいの頻度で参加していますか」という質問で、これについては、コロナ前に行った3年前の調査との比較を口頭でご説明いたします。

どの活動に参加しているかということで、幾つかの区分に分けておりますが、①ボランティア活動、②スポーツ関係、③趣味の関係、④学習・教養サークル、⑤介護予防のための通いの場、⑥老人クラブ、⑦町内会・自治会、⑧収入のある仕事と分かれております。

今回の調査では、①から⑦までは前回と比べて参加している方の割合が下がっている、という結果が出ております。一方、⑧収入のある仕事については、3年前と比べて増えております。3年前と比較すると、コロナの影響がこういった活動に影響を及ぼしている、ということが考えられます。

続きまして、8ページをお願いいたします。

「地域住民の有志によって、健康づくり活動や趣味等のグループ活動を行って、いきいきした地域づくりを進めるとしたら、あなたはその活動に参加者として参加してみたいと思いませんか」という質問でございます。こちら「ぜひ参加したい」という方が6.6%ですが、前は6.7%ということで、ほぼ変わりません。「参加してもよい」と考えている方が44.9%。前回は44%でしたので、こちら変化はありませんでした。

続きまして、「健康状態はいかがですか」という質問に対して、「とてもよい」と答えている方は全体で6.2%でした。こちら前回の調査では6.3%でしたので、ほぼ変わりません。「まあよい」と答えた方も全体で56.2%ですが、前回の調査で55.5%ということ、ほとんど変わっておりませんでした。

続きまして、9ページをお願いいたします。

「将来、病気や日常生活動作等の低下によって医療や介護が必要になったとき、どのような場所で生活や療養をしたいと思いませんか」という質問です。「できるだけ自宅で暮らし続けたい」と答えた方の割合を見ていただきますと、傾向として、女性の方が比較的高くなっております。

また、「できるだけ自宅で暮らし続けたい」と答えた方は、男女合計で7割ほどで、住み慣れた自宅で暮らし続けたいという要望は非常に強い、ということもうかがえるところです。

続きまして、12ページ以降のケアラーの調査の説明をいたします。

「2 介護予防・日常生活圏域ニーズ調査（その2）」でございます。

まず、12ページで「あなたは、ケアラーという言葉を知っていますか」という質問をしております。回答については、ケアラーが本人との関係でどういう立場にあるか、ということで、妻、夫、息子、娘、その他に分けて掲載しています。全体では、「知っている」と答えた方は53.4%でした。半数以上の方が、ケアラーという言葉聞いたことがある、と回答されています。新聞等で取り上げられることも多いということで、ある程度の認知

度があるということが分かります。

続きまして、16ページをお願いいたします。

ケアラーが介護・介助している具体的な内容についてお聞きしました。

こちらは、一番多い回答が「家事援助（買い物、料理、洗濯、掃除など）」、二番目が「通院の援助」、三番目が「日常生活の介護・介助（食事、洗面、排せつ、着替え、入浴など）」となっております。やはり、生活を支える日常的な行動についての支援を行っている、ということが分かります。

続きまして、18ページをお願いいたします。

こちらの18ページと19ページの設問は対になっております。「自宅で、家族以外から支援を受ける訪問介護などのサービスを利用することについて、どのように考えていますか」ということについて、ケアラーの方の回答が18ページ、介護を受けているご本人の回答が19ページとなっております。

18ページのケアラーの方の「サービス利用に抵抗はない」という回答が57.8%であるのに対し、19ページの介護を受けているご本人の回答は50.7%ということで、ご家族と比べ、ご本人のほうがサービス利用に抵抗がある、という傾向が出ております。実際にその辺りが強く表れているのは四つ目の選択肢の回答です。「利用に抵抗があるので、利用していない」と答えた方です。18ページのケアラーの方の回答が1.5%であるのに対し、19ページの介護を受けているご本人の回答は3.9%となっております。プライバシー等の理由から、介護を受けているご本人の方がサービス利用の抵抗をやや強く感じる、といったことが見受けられます。

続きまして、20ページと21ページをお願いします。20ページがケアラーに聞いた回答、21ページが介護を受けているご本人に聞いた回答となっております。

「現在または将来、病気や運動筋力の低下などによって医療や介護が必要になったとき、どのような場所で生活や療養をしてもらいたいと思いますか、したいと思っておりますか」という質問です。

「できるだけ自宅で暮らし続けて欲しい」、「できるだけ自宅で暮らし続けたい」という回答を比較いたしますと、20ページのケアラーの方の回答は全体の49.8%、約半数であるのに対し、21ページの介護を受けているご本人の回答は61%となっております。住み慣れた場所で暮らし続けたい、とお考えになる方がケアラーよりご本人に多い、ということが数値上表れております。

続きまして、三つ目の調査、「3 在宅介護実態調査」の説明をさせていただきます。

26ページをお願いします。「ご家族やご親族の中で、ご本人（認定調査対象者）の介護を主な理由として、過去1年の間に仕事を辞めた方はいますか」という質問です。

上から5番目の選択肢の「介護のために仕事を辞めた家族・親族はいない」と答えた方ですが、今回は80.4%となっております。この調査を3年前の調査でも実施しておりますが、そのときの数値が71.4%であり、大幅に増えております。これは介護に対する制度の充実や、周りの理解が進んだこと等が背景にあると想像されます。

31ページをお願いいたします。

こちらは「フルタイムで働いている」、「パートタイムで働いている」と回答した方に、「今後も働きながら介護を続けていけそうですか」という質問をいたしました。

「問題なく、続けていける」、「問題はあるが、何とか続けていける」の両方を合計した割合は、前回の調査時より増えております。しかし、前回より「問題はあるが、何とか続けていける」の割合が増えており「問題なく、続けていける」の割合が減っています。

「問題なく、続けていける」と答えた方は前回と比べて減っておりますので、先ほど「介護のために仕事を辞めた家族・親族はいない」とお答えになった方が増えたというお話を申し上げましたが、問題を抱えながらも何とか続けているという方が実は増えている可能性があり、なかなか厳しい状況にあるのではないか、ということが考えられます。

続きまして、「4 介護保険事業所向けアンケート調査」についての概要をご説明いたします。

34ページをお願いいたします。介護サービスに従事する方のうち、訪問サービスを行う訪問介護員、いわゆるホームヘルパーの方の状況です。「現状と理想とする従業員数の平均の差」という欄をご覧ください。こちらは実際に従事している従事者数と、理想的な従事者数の乖離を示したもので、マイナスが大きいほど、理想とする従業員数に届いてない、ということです。

訪問介護のホームヘルパーの場合、訪問サービスの2種類の合計で-5.55人となっております。この質問については3年前の調査でも実施しておりますが、3年前は-3.22人でした。この結果から、事業所の感覚としては、希望と現実の乖離が広がっている、と考えられます。ホームヘルパーの場合、ヘルパーの高齢化という問題もございますので、このような状況が続くと、サービスの維持が難しくなることが危惧されます。

続きまして、36ページをお願いいたします。

こちらは、施設や通所サービス等で働いている介護職員についてです。同じように「現状と理想とする従業員数の平均の差」の欄をご覧くださいますと、-1.42人となっております。前回は-1.59人であったことから、さほど大きな変化はありません。しかし、3年前と比べ大きく変更がないということは安心できるということではなく、数値はマイナスでありますので、人員の不足ということが慢性的に続いているということがうかがえます。

続きまして、37ページの看護職員です。

「現状と理想とする従業員数の平均の差」の欄をご覧くださいますと、-0.54人となっております。前回の調査では、-0.44人となっておりますので、少し広がっています。

続きまして、40ページをお願いします。

介護支援専門員、いわゆるケアマネージャーについてです。「現状と理想とする従業員数の平均の差」の欄をご覧くださいますと、-0.26人となっております。こちらは前回の調査と大きな変化は見られませんが、やはりマイナスの数値となっておりますので、人員の不足が慢性的に続いていることがうかがえます。

続きまして、41ページをご覧ください。

このような、現実と理想の従業員数に差がある理由についてお聞きしました。「募集しているが、そもそも応募がない、または少ないから」という回答が78.7%でした。こちらは前回の調査では56.8%で、20ポイント以上増えておりますので、求人に対して応募がない、という状況が強まっております。

続きまして、「他産業に比べて労働条件が良くないから」という回答が30.5%ですが、これも前回の調査では20.0%でしたので、他産業と比べて人材の確保が非常に困難な状況になっている、ということがうかがえます。

最後に、45ページをご覧ください。

「事業所の今後3年間の経営方針を教えてください」という質問です。

一番多いのが、「現在の介護保険事業を同規模で継続する」という回答でした。しかし、先ほどまでご説明してきましたように、人材の確保についても非常に厳しい状況が続いている状況です。継続すると考えている事業所への、サービスの実行の支援、ということが今後のポイントになってくると考えられるところです。

説明は以上となります。よろしくお願いいたします。

#### 【西尾会長】

それでは委員の皆様で、ただいまの説明につきまして何か質問、ご意見等ございましたら発言をお願いいたします。

#### 【矢島委員】

46ページと48ページについて質問です。

46ページの「今後3年間の経営方針」の質問で、訪問看護の「現在の介護保険事業を拡大する」という回答は44件中16件となっています。続いて48ページの「事業を拡大する・新たな事業を開始する経営方針の理由」の質問を見ると、全体が19件と記載されております。この差の3件分は、新たに事業を開始する件数分という理解でよろしいでしょうか。

#### 【清田高齢福祉課長】

おっしゃるとおり、3件分が新たに事業を開始する件数分となります。

#### 【島田委員】

30ページと31ページについてです。30ページの選択肢に「『休暇（年休や介護休暇等）』を取りながら、働いている」、「『在宅勤務』を利用しながら、働いている」とあります。これからコロナが収束に向かっていく中で、働きやすさについての考え方が今回調査時から変わっていくと思います。

介護離職者を減らすために「働き方改革」を国としても進めており、重要な問題だと思います。コロナが収束していく中で、次回の調査時は、千葉市や社会が捉える様々な問題と絡めて、さらに細かく調査していただきたいと思います。

続いて31ページですが、「問題なく、続けていける」、「問題はあるが、何とか続けていける」とお答えになった方について、具体的な理由をもう少し掘り下げていただけるとありがたいです。

**【清田高齢福祉課長】**

ありがとうございます。次回の調査に向けて検討して参りたいと思います。今回の結果とも比較できるような形式で調査を行いたいと思います。

**【和田委員】**

40ページについてです。介護支援専門員が不足しているということですが、居宅介護支援事業所は主任の資格を持っていないと更新できない、ということになると思います。千葉市では、どの事業所が主任研修を持っていて更新できるか、ということ把握していますか。

**【藤原介護保険管理課長】**

介護保険管理課長の藤原でございます。

主任ケアマネジャーの資格更新の実態把握につきましては、今年度、全事業所にアンケート調査という形で実施いたしました。その中で、約70%の事業所においてはすでに主任の資格を持っている、ということでした。また、未取得のところにつきましても、概ね取得する見込みが立っていることは確認しています。

しかし、数パーセントではありますが、主任の資格を取得することが難しいというような回答も事業所からいただきました。引き続き実態の把握に努めて、どのような支援ができるのかということを検討していく必要があると考えております。

**【和田委員】**

既に主任ケアマネがいるところで欠員が生じると、千葉市では1年間の猶予を認めているかと思います。国も研修のオンライン化を進めてはおりますが、ケアマネも高齢化しており、研修を受けて、主任の資格を更新することが難しい、という話も出ております。

千葉市でもこの研修についての対応や、また、欠員が生じた際の猶予期間を2年間に延長する等の対応を検討していただければと思います。

**【藤原介護保険管理課長】**

猶予期間の延長や主任ケアマネの研修の権限が千葉市にあることの認識がありませんでした。現状、主任ケアマネの研修は千葉県が実施しているものを受けていただいております。そのあたりについては、今後検討させていただきます。

### 【島田委員】

研修について、千葉県は県のケアマネ協議会主催のものを受けてもらっています。コロナの影響で、2年間ほどケアマネの更新研修が実施できなかったということで、研修の受講者が多く、なかなか研修を受けることができない状況があります。

船橋市の場合、そのような各事業所の事情ごとに、主任ケアマネがいない場合でも、猶予期間を延長できる制度がありますので、各自治体の判断で実施できると思われれます。

### 【三枝介護保険事業課長】

介護保険事業課長の三枝でございます。

コロナの影響で主任ケアマネの更新が延びている現状は把握しており、千葉市も基本的には千葉県と同様の基準で進めております。更新の研修については、市から事業所に案内をしており、研修が漏れることがないようにしております。また、本当に研修が必要な事業所については、市から県に推薦をする等の対応も行っております。研修を受けられず、本当に困る事業所がないように努めているところです。

### 【平山委員】

私どもはあんしんケアセンターを運営しておりますが、団地の方は、あんしんケアセンターが何をしてくれるか、ということあまり分かっていない状況でした。そのため、「まちかど相談室」という何でも相談できる窓口を作りました。このようなアンケート調査についても、住んでいる地域によって、ニーズが異なってくると思います。回答についても、そのような区別がされていると良いと思います。

また、介護人材の不足についても、どのような人材を教育していく必要があるのか、長く続けてもらうためにどうしたら良いのか、ということ把握して教育していくことが必要だと感じます。

### 【原田委員】

8ページの「地域住民の有志によって、健康づくり活動や趣味等のグループ活動を行って、いきいきした地域づくりを進めるとしたら、あなたはその活動に参加者として参加してみたいと思いますか」という質問について、この高齢者の意識の低さは看過できない問題かと思いました。

「既に参加している」という方がわずか3.7%となっており、前回は5.3%あったかと思っておりますので、減少しております。これは、コロナ禍にあって、既存のサークル等が活動できなかった、という状態もうかがえるところです。

私もグラウンドゴルフのサークル活動を主宰しておりますが、私たちのところのみならず、近隣のサークルも人数が極端に減少している状況です。

高齢者自身のフレイル予防や健康年齢を引き上げるため、こういうサークル活動や地域活動が重要なことであるにもかかわらず、「参加してもよい」という他人事のような回答

が44.9%と多く見られます。さらに「参加したくない」という回答が、前回の36.4%からさらに増えており、猶予のない状況であると考えます。千葉市としても、高齢者に対する啓発活動に取り組んでいただきたいと思います。以上でございます。

**【清田高齢福祉課長】**

地域の高齢者を地域で支える、という流れを一層強めていく必要がある中で、様々な担い手があるということは欠かせないと考えております。そのため、このような活動のみならず、高齢者ご本人の生きがいや地域に貢献したい、というお気持ちに答えるという観点からも、高齢者が参加できるような自主的な活動を促していく取組みが必要であると考えております。このような数値の結果をもとに、計画に盛り込んでいきたいと考えております。

**【西尾会長】**

コロナの影響や高齢化率の上昇等を踏まえたうえで、次期計画を策定していただきたいと思います。また、他の業界もコロナ収束後に活動を再開してくると思います。さらに人材の確保は難しくなっていくと思いますので、その点も考慮いただければと思います。

ご発言がなければ、議題1については以上といたします。

それでは続きまして、議題2「令和5年度における高齢者保健福祉推進計画（第9期介護保険事業計画）策定体制及びスケジュール（案）」について事務局から説明をお願いいたします。

**【清田高齢福祉課長】**

資料2をお願いいたします。

「千葉市高齢者保健福祉推進計画（第9期介護保険事業計画）の策定」についてです。

この計画は、老人福祉計画と介護保険事業計画を一体のものとして策定し、3年を1期とする計画となっております。令和5年度は策定の年となっており、令和6年度からの3年間は次期計画期間となっております。令和4年度は、来年度の策定に先立ちまして、調査を実施いたしました。

続きまして「高齢者保健福祉推進計画（第9期介護保険事業計画）の策定体制図」でございますが、こちらは、千葉市長から千葉市社会福祉審議会に諮問し、答申いただくという形となっております。社会福祉審議会の中の当分科会が、こちらの調査審議の依頼を受けて調査審議を行い、千葉市社会福祉審議会に報告するという流れとなっております。

2ページをご覧ください。スケジュールをまとめております。

まず、7月下旬でございますが、第1回目の分科会を開催いたしまして、第8期計画の取組状況、自己評価の結果についての状況の総括等をさせていただいた上で、次期計画の基本方針（骨子）をお示しする予定となっております。

続きまして、10月中旬～下旬にかけて、第2回目の分科会を開催いたします。介護

保険料算定の考え方についてお示しするとともに、第9期計画の素案についてお示しする予定です。

続きまして、12月中旬～下旬ですが、第3回目の分科会を開催いたしまして、第9期計画の原案と介護保険料の設定についてご審議いただく予定です。

続きまして、令和6年1月～2月ですが、パブリックコメントを実施し、市民からの意見等をいただきながら、第4回目の分科会で最終的なご承認をいただく流れを考えております。説明は以上です。

#### 【西尾会長】

それでは委員の皆様で、ただいまの説明につきまして何か質問、ご意見等ございましたら発言をお願いいたします。

#### 【松崎委員】

今回は、9期計画に関わる調査ということで資料1の調査を説明いただきましたが、ここに記載以外の調査は行わないのでしょうか。

それともう一つは、いわゆる2025年問題と言われるように、75歳以上の後期高齢者が増える中で、次期計画は前回、前々回と比べると状況が変わっていくと考えます。

今後を考えていくと、働きながら介護と仕事を両立させていくことや、いろいろな問題が出てくる中で精神障害、あるいは、親の介護をしている子供たちの問題等様々なことを検討する必要があると思います。このような状況を踏まえて第9期をどのように策定していくのかお聞きしたいです。

#### 【清田高齢福祉課長】

初めにアンケート調査について、回答いたします。

今回は一部だけ掲載させていただきましたが、ほかにも質問事項がありますので、取りまとめた後、公表し、施策へ反映したいと思います。

そして、今後の社会の人口動態を見据えた計画の策定についてですが、具体的には、この調査結果を踏まえまして、今後策定していくこととなります。大きな流れとしては、従前から後期高齢者が増えることは分かっておりましたので、先ほど申し上げた内容と少し関連しますが、従来のサービス、つまり介護保険の事業所等によるプロのサービスのみならず、様々な担い手による支え合いの社会をつくっていかねば維持できないという考えを持っております。

その中の一つとして、ボランティアや、地域の方々自身の生きがい活動の一環にもなればと思いますけれども、地域に貢献していただく、ということを進めていく中で、既存のサービスに限らない、支え合いの社会を作るということを目指しているところでございます。

そこに向けて具体的に次の3年間で何をやるかということは、今後検討してまいりたい

と思います。

【西尾会長】

ご発言がなければ、議題2については以上といたします。

それでは続きまして、議題3「介護人材確保の取組み」について事務局から説明をお願いいたします。

【藤原介護保険管理課長】

介護保険管理課長の藤原でございます。

資料3「介護人材確保の取組み」についてご説明させていただきます。

「1 介護人材の現状」についてです。

「（1）介護職員不足の見込み」でございますが、本市が令和2年1月に実施しました「介護保険事業者向けアンケート調査」によりますと、回答のあった市内介護サービス事業者のうち、約74%が理想とする従業員数よりも少ない人数で事業を行っていると回答しております。今後、要介護認定者が大幅に増加することが見込まれており、介護職員は年々増えているものの、本市では令和7年に約1,100人の介護職員不足が見込まれております。

続きまして、「（2）有効求人倍率」です。

介護分野は全産業に比べて高い状態でございます。公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査（令和3年度）」の結果によると、「仕事内容の割に賃金が低い」、「身体的負担が大きい」、「健康面（新型コロナウイルス等の感染症、怪我）の不安がある」、「有給休暇が取りにくい」等の悩みを抱えており、これらのイメージから職業選択において敬遠されていると考えられます。

2ページにお進みください。「（3）採用率・離職率」でございます。

介護職員の採用率及び離職率は、全産業平均よりやや高いものの、ほぼ同程度の状況です。また、県の傾向としては、全国平均と同程度となっております。公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査（令和3年度）」によると、介護関係の仕事を辞めた理由として、「職場の人間関係」が25.3%と最も高く、次いで「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため」等が挙げられています。

「（4）給与」でございます。

国の「処遇改善加算の実施」により給与面での改善は進んでおり、令和元（2019）年10月には「特定処遇改善加算」が創設され、経験・技能のある介護職員に対する処遇改善が実施されています。さらに、収入を3%程度（月額9,000円）引き上げるための措置として、令和4年2月から9月末日まで「介護職員処遇改善支援補助金」の交付が行われ、同年10月からは、より安定的・継続的に賃金改善を図るため「介護職員等ベースアップ等加算」による賃金の引上げが行われています。

「（5）本市取組みの方向性」でございますが、給与面での改善は進み、介護職員等の

人数は増加しているものの、介護人材不足は依然として解消されていません。また、介護職員の悩みとして挙げられている「身体的負担が大きい」ことや、離職した介護職員が理由として挙げている「職場の人間関係」等も、人材確保が困難となっている一因と考えられます。これを踏まえ、本市では次に示す取組みを実施していきます。

3ページにお進みください。

「2 本市の人材確保対策の取組み」の内容実績等についてご説明させていただきます。

「(1) 離職防止・定着促進・生産性向上」ですが、介護現場における職員の負担軽減のため、介護ロボットの活用を促進する事業を実施します。また、介護分野での継続的な就業を支援するため、概ね3年以上の介護経験のある職員を対象とした研修兼交流会を開催します。

詳細についてですが、①介護ロボットフェアは、介護ロボットの有用性や活用事例の紹介、介護ロボットメーカーによる機器の展示・デモンストレーションを実施します。令和4年度の実績は、記載のとおりでございます。令和5年度は引き続き、66万3,000円の予算で進めて参ります。

②大規模修繕時介護ロボット・ICT導入支援でございます。

介護施設等の大規模修繕の際にあわせて行う介護ロボット・ICT導入にかかる費用を助成するものでございます。対象施設は、特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、認知症高齢者グループホーム等でございます。対象経費は、対象施設の大規模修繕時に導入する介護ロボット・ICT導入費用等で、補助額につきましては、42万円×定員数でございます。令和5年度は、4億572万円の予算で進めて参ります。

③ロボットを用いた介護モデル事業でございます。

高齢者施設利用者のADL・QOLの維持・向上及び介護職員の負担軽減を図るため、施設がコミュニケーションロボット等を導入する経費について助成するものでございます。令和5年度は2,000万円で事業を進めて参ります。

④介護事業者・介護ロボット開発事業者連携でございます。

介護ロボットのさらなる活用に向けて、介護事業者と介護ロボット開発事業者等による検討会を創設します。令和5年度は新たに54万円で進めて参ります。

⑤中堅職員向けキャリアアップ研修でございます。

概ね3年以上の介護経験のある職員を対象に、今後のキャリアアップ等を目的とした研修兼交流会を開催し、中堅職員の役割について理解を促すとともに、他の事業所職員とのネットワークづくりを支援するもので、令和4年度まで実施していた「介護職員交流会」

(介護分野の経験が比較的浅い職員を対象に、モチベーション維持向上や他の事業所職員とのネットワークづくりを支援するための交流会兼研修)に替えて、令和5年度より開催する予定です。令和4年度開催の介護職員交流会の実績は記載のとおりでございます。

「(2) 多様な人材の確保・育成」ですが、介護分野へ新たに就労する介護職員を増やすため、以下の取組みを継続して実施してまいります。

①介護職員研修受講者支援事業でございます。

介護職員初任者研修または介護福祉士実務者研修を修了し、介護施設等に就労している者に対し、受講費用の一部を助成するものでございます。助成人数について令和4年度は、3月23日時点で、初任者74人、実務者77人の計151人ということで、令和3年度から大幅に伸びている状況でございます。令和5年度は引き続き、806万6,000円で事業を実施して参ります。

②介護人材合同就職説明会でございます。

市内介護事業所と介護施設へ就職を希望する求職者のマッチングを実施するものでございます。令和4年度の実績につきましては、記載のとおりでございます。令和5年度は引き続き、137万3,000円で実施して参ります。

③介護に関する入門的研修でございます。

介護未経験者が介護分野へ参入するきっかけを作るとともに、介護の業務に携わる上での不安を払拭するため、介護未経験者を対象に研修を実施するものでございます。令和4年度の実績は記載のとおりでございます。令和5年度は引き続き、207万7,000円で実施して参ります。

「(3)外国人材の受入れ環境整備」です。

市内の介護施設管理者等を対象とした、外国人介護職員の受入制度や受入方法に関するセミナーを引き続き実施し、日本の介護分野で働く意欲のある国外の人材受け入れを進めます。また、受入施設の負担軽減及び外国人職員同士の交流を目的として、外国人介護職員向けの日本語教室を実施して参ります。

詳細ですが、①外国人介護人材受入セミナーにつきましては、外国人介護人材の受入制度や方法について、理解を促すとともに、外国人の雇用の促進を図るため、市内事業者を対象にセミナーを開催しております。記載は令和3年度の実績でございます。令和4年度につきましては、3月14日に開催したところでございます。

②外国人介護職員向けの日本語教室です。

外国人介護職員の日本語力向上に伴う提供サービスの質の向上及び施設の負担軽減を図り、また、外国人職員同士の交流の場とするため日本語教室を実施するものです。令和4年度の実績につきましては記載のとおりでございます。令和5年度は引き続き、151万6,000円で実施して参ります。

最後のページでございます。参考でございますが、国・千葉県の人材確保対策をまとめさせていただきました。本市としましては、対象となる事業者や利用者、児童・生徒・学生に有効に活用してもらえよう、市民等への周知等に取り組んで参ります。

説明は以上でございます。

#### 【西尾会長】

それでは委員の皆様で、ただいまの説明につきまして何か質問、ご意見等ございましたら発言をお願いいたします。

**【島田委員】**

4ページの介護職員研修受講者支援事業について、受講費用の一部を助成していると記載がありますが、具体的にどの程度助成されているのでしょうか。

**【藤原介護保険管理課長】**

上限がございますが、基本的には半額を助成しております。

**【島田委員】**

予算がすごく少ない気がいたします。

実務者研修については15万円程度かかるとは思いますが、それについても半額ということであれば、できればもう少し助成金を出していただきたいと思っております。

また、千葉市内の施設で一定期間就労した人については全額助成する等の条件付きで、実施していただけると良いかと思っております。給料がそれほど高くない中で資格を取る、ということは大変なことだと思いますので、働いている人も研修を受けやすくなるようにしていただきたいと思っております。

例として、船橋市は、研修終了後3か月間就労することを条件に、実務者研修は15万円を上限に全額補助しております。施設や事業所も全額補助されるのであれば、職員に資格の取得を促すことができます。

介護人材の確保については、いろいろな市町村が助成金を出していると思っておりますが、その中で千葉市がこの予算額は少ないのではないかと思います。

**【藤原介護保険管理課長】**

ご意見ありがとうございます。

子どもも半額は少ないということで、増額を目指して取り組んでおります。また、船橋市がそのように助成されているということも認識しております。ご意見を頂戴いたしましたので、引き続き取り組んで参りたいと思っております。

**【矢島委員】**

2ページに離職者の勤続年数が記載されておりますが、例えば、正社員とパート職員で分けて調査する予定はなかったのでしょうか。賃金等も関係があると思っておりますが、パートの方は比較的離職しやすいのでしょうか、正社員の方も同じ状況なのでしょうか。

私が働いていたのは15年ほど前なので、現状は鳥越委員のほうがご存知かと思っておりますが、離職については管理する側の一番問題でした。常勤の方には、面接するときに、「何年後にはこういった地位で、こういった給与になります」と言わないといけない、とキャリアデザインの専門家はおっしゃいますが、実際それがなかなかできません。

正社員で漫然と仕事をされたら、パートでまわしたほうがはるかに良いということも現場ではあります。この離職者の勤続年数というところについて、パートと正社員をすべて

含めているものなのかお聞きしたいです。

#### 【藤原介護保険管理課長】

この採用率・離職率の数値は、「介護労働実態調査（令和3年度）」の調査によるものです。その資料を確認いたしますと、無期雇用職員と有期雇用職員を合わせた数字となっておりますので、パート職員も含んだ数値となっております。

こちらの資料には合わせた数値を記載しておりますが、元の参考資料では、無期雇用職員と有期雇用職員を分けた数値が載っております。その資料によると、離職率14.1%が全国平均でございますけれども、無期雇用職員の離職率につきましては13.5%、有期雇用職員につきましては15.5%となっております。無期雇用職員の方が若干低いということはありますが、それでも離職率13.5%というのは高い数字かと思えます。

#### 【西尾会長】

離職については、学生が実際に働いている方に個別のアンケートを取り、大きく二つのことが影響しているのではないか、ということが推測されました。

一つは、キャリアアンカー、何を持ってその職場にいるのか、ということと強く相関関係が出ていると思います。「働くこと」に価値を置いている方は、離職しても別の介護現場で働く方もおりますが、意欲が高い方については、業界からドロップアウトしてしまう傾向が強くなってきます。理想が高い分、業界にがっかりしてしまい、別の業界に移ってしまうということがありますので、意欲の高い方が他の業界に行ってしまうという、ある意味困った状況が見られました。

二つ目は「職場の人間関係」ということで、こちらは以前からずっと問題となっております。「人間関係のメンテナンス」ということを管理者向けの研修で実施できると良いのではないか、と思えます。

鳥越委員にお伺いしたいのですが、ロボットやICTの導入について、現場ではどのようにお考えになっているのでしょうか。

#### 【鳥越委員】

介護ロボットというと、「パワードスーツ」みたいなものが想像されるかと思えますが、それを大量に導入して業務を行う施設はあまりないです。そのため、ICTの活用、例えば見守りセンサー等を導入して、夜勤の手間を減らしているような状況です。

パワードスーツを付けて勤務をすると、3～4時間と長時間付けたままにしなければなりません。その状況で移動介助ばかりを行うと、付けた職員への負担が大きくなってしまいます。

また、ICTのマーケット自体は世界的に見て大きいものがありますが、それに対して、予算額が少ないのが日本の現状かと思えます。導入については、かなりの費用が掛かりますので、施設の側も二の足を踏んでしまう状況があると思えます。

### 【島田委員】

皆さん人間関係が悪くなって離職率が拡大と簡単におっしゃるのですが、人間は余裕がないと優しくなれないと思います。認知症の方に同じことを繰り返されたときに、イラッとしてしまって、利用者にあたるわけにはいかないから、同僚にあたる、ということがありますが、似たようなケースは介護の職員だけではなくて、どこの職場でもあることだと思います。

人間関係の問題は介護の現場だけでなく、家族間や他の職場等のいろんなところでもあり、この言葉で、離職率が高いとまとめられてしまうのは悲しい気がします。

介護職員は優しい方が多いのに、優しくなれない、それは、人材の不足や管理者の方のフォロー等様々な問題があるとは思いますが、そういった現状を改善していくようなことをみんなで考えていく必要があるのではないかと考えております。

千葉市の介護職員の方も優しい方が多いので、そういった実態を分かっていたらうで、この離職に関するアンケートを取り扱っていただければと思います。

### 【鮫島委員】

私はある施設の第三者委員というのをやらせていただいております、問題解決のためにいろいろな話をさせていただいています。職員同士の人間関係でいくと、褒めあう文化を作りましょう、という話をいつもしております。第三者委員の会議の際に、3年以上の中堅職員の方たちに、「同じ職員の中で、できたことを褒めあいましょう」という話をし、実践していただいたことがあります。

次の会議の際に、実践した中堅職員の話を聞くと、「みんな喜んでくれて、褒めた自分もとても勉強になった」という意見を言ってくれました。「同じ仕事をしていく仲間同士で褒める箇所を見つけることができ、さらに褒めあう文化があれば、できていないことへの注意も素直に聞くことができた」という話を聞き、すごく大切なことだと改めて思いました。

人間関係で躓くところは、一番頑張っている中堅クラスの人を上の人が褒めてあげないこと、そして、中堅クラスの人が新しく入ってきた人を褒めないという文化、できないことだけを指摘するという文化がすべての元凶ではないかと感じています。

介護の仕事は、島田委員もおっしゃったように、優しく細やかな気遣いができる人が多いけれど、褒められた経験がない、いつも注意されている、できないことを改善したのを見てくれない、という不満がずっと募っているのではないかと思います。

上の人たちが褒めるということができれば、人間関係も良くなります。また、福祉論、「施設の目指す福祉は何なのか」、「人間らしい生活を最後までやっていく人たちを見るために何が必要なのか」という目的を施設長が持っていることが肝心で、その福祉論をぶれずに持っている責任者がいて、それを見ている中堅クラスがいて、その中堅クラスについていく新人がいる、という事業所が素晴らしい介護事業所ではないかと思っているので、参考になればと思いお話をさせていただきました。

### 【谷村委員】

この人材の問題は、皆様が発言されているとおりすごく大きな問題で、今後、いわゆる介護就職フェアみたいなものを開催するだけでは、なかなか人が集まりにくいということが実情だと思います。

先ほど西尾会長がおっしゃられたように、熱意を持った人たちが多くいるのに、そういう人たちがドロップアウトしていき、ゆくゆくは残った人の奪い合いになっていくというのが実情だと思います。

この報告自体は令和5年度の取組のため、採用は難しいと思いますので、次期の事業計画に盛り込めたら良いかと思い、お話しいたします。

訪問介護事業所同士で「人がいない日があるので、何曜日に来られないか」という横の繋がりを作っているところも少し出てきております。なかなかそういうことをできる事業所は少ないと思いますが、訪問なら訪問、デイサービスならデイサービス、施設なら施設のように横のつながりで、人がうまく動ける仕組み作りを検討していただければと思います。

働きたい人は同じ条件であれば、どこの事業所でも良いのかなと思います。訪問専門でやりたい、夜勤専従でやりたい、といった働く人のニーズに合わせて、働くことへのハードルが低くなるのかなと思います。

もう一つは、コロナもあるので、もう少し先のことになるかもしれませんが、例えば、デイサービスでイベントをやるときに、「ちょっと働いてみたい」というような興味を持っている人たちも見学や参加ができるような、働いているところを見せる機会を作っていただければ良いのかな、と思いました。以上です。

### 【西尾会長】

ありがとうございました。中高生も含めて職場体験みたいなものができると、中長期的に良い影響が出てくると思います。市町村だけでなく各事業所の取組みという側面もあると思いますが、若い方たちに入ってもらう、ということは大事になってくると思います。

計画に反映できなくても、あんしんケアセンターの事業計画に入れてもらうよう要請する等の方法もあると思いますので、検討していただければと思います。

### 【合江委員】

お話を聞いている中で、1年目2年目の職員に対する対応というのは、とても大事かと思えます。

ここでは3年目の方という表現がありますが、初めて社会に出た1年目2年目の方と接する際に、コミュニケーションが非常に下手になっていると感じるときがあります。そういった意味では、1年目2年目の方の交流にも力を入れることが重要かと思えます。

もう一つは、施設に直接職員を訪問させて、施設の中で業務を行えるような研修の仕組みを作った方が良いと思います。どこかの会場に集まることもとても大事ですが、

専門職の方たちに訪問してもらって、そこで抱えている問題を洗い出すことも必要だと思います。以上です。

**【西尾会長】**

ご発言がなければ、議題3については以上といたします。

それでは続きまして、議題4「その他」について事務局から説明をお願いいたします。

**【藤原介護保険管理課長】**

「参考」と記載された資料を配付させていただいております。

新型コロナウイルス感染症への対応について、市で独自に行った主な対策のご説明です。今年度の第1回分科会でご報告させていただきました事業につきまして、令和5年1月31日時点での実績または今後の予定について記載させていただきました。

詳細につきましては、記載内容を確認していただければ幸いです。

以上でございます。

**【西尾会長】**

委員の皆様で何か質問等ございますでしょうか。

ご発言がなければ、議題4については以上といたします。

これで本日予定されておりました議題はすべて終了となります。円滑な議事進行にご協力いただきまして、ありがとうございました。

**【吉田介護保険管理課長補佐】**

西尾会長、ありがとうございました。

それでは以上をもちまして、令和4年度第2回千葉市社会福祉審議会高齢者福祉・介護保険専門分科会を閉会とさせていただきます。次回の開催につきましては、本年7月下旬を予定しております。本日は長時間にわたりご審議いただき、ありがとうございました。