

第4回第八期品川区介護保険制度推進委員会 議事録要旨

日 時 令和5年2月1日(水) 14時00分 から 16時00分

場 所 荏原第五地域センター 第一集会室

出席者 ①委員(16名)
熊本・遠藤・大串・渡邊・大迫・石橋・中越・升崎・佐藤・鈴木・上條・浅川・林・久保・伊井・中井
(欠席)内野

②区側事務局(7名)
(福祉部) 今井・菅野・寺嶋・川崎・松山・川原
(健康推進部) 若生

- 議 事 1 開催にあたって
2 議題
(1) 第八期品川区介護保険事業計画 8つのプロジェクトの検証
① プロジェクト4「認知症高齢者とともに生きる総合的な施策の推進」
② プロジェクト7「多様な介護・福祉職員の確保・育成と業務の効率化」
(2) 日常生活圏域ニーズ調査の実施について
3 その他
-

● 1 開催にあたって

菅野高齢者福祉課長：(開催挨拶および配布資料確認)

今井福祉部長：

12月に森澤区長が着任し、「誰もが生きがいを感じ、自分らしく暮らしていけるしながわ」を区民の皆様とともに創る、という方針を掲げている。4つの重点施策のうちの一つ「高齢者の方も障がいのある方も誰もが安心を実感できるしながわ」が、介護保険制度に大きく関わる施策である。

また、国においても介護保険制度の様々な基盤整備について見直しが行われており、品川区でも国の方針見直しに沿って研究・検討を進めていく。

そして、新型コロナウイルス感染症が5月8日より第5類に見直されることを受け、コロナとともに暮らしながら、かつ活力のあるまちづくりを進めていくことが必要となる。本日は様々な団体の皆様、公募委員の方々に集まっただけなので、引き続きご議論をいただき、たくさんのご意見を賜りたい。

● 2 議題

1. 第八期品川区介護保険事業計画 8つの推進プロジェクトの検証

①プロジェクト4「認知症高齢者とともに生きる総合的な施策の推進」

川原高齢者地域支援課長：(資料1参照)

品川区の認知症の将来推計については、区内で要介護・要支援認定を受けている高齢者のうち、何らかの認知症の症状を抱えている方は2020年に約4,000人となっており、全体の約17%を占めている。高齢者人口の増加に伴い、認知症高齢者の増加が見込まれ、2040年には、2020年と比べて約33%増加する見込みである。また、国の「認知症施策推進大綱」(令和元年6月制定)の基本的な考え方には、「認知症の発症を遅らせる」「認知症になっても希望を持って日常生活を過ごせる社会を目指す」、そして本人・家族の視点を重視しながら「共生」と「予防」の二つを両輪として施策を推進していくこととなっている。「予防」については、認知症になるのを遅らせる、認知症の進行を緩やかにする、という意味も含めている。大綱は5つの柱を示しており、それぞれ家族の視点を重視する、という考え方が導かれている。この大綱に基づき、品川区では認知症高齢者とともに生きる総合的な施策の推進を「介護保険事業計画」の中でプロジェクトの一つとして掲げている。

主な取り組みについては、資料の「普及啓発」「医療との連携」「重点実施事業」の順に説明する。

「普及啓発」の1点目、「認知症サポーター養成講座」では認知症への理解を地域に浸透させること、地域の中での見守りの仕組みづくりに取り組むことを目的としており、令和3年度時点で累計1万9,060人が受講している。一般区民以外に、民生委員の方にも参加していただき、各地区の民生委員向けの「認知症サポーター養成講座」を年に一回開催し、事例研究や対応方法を学ぶ等、通常の講座よりもレベルアップした内容に取り組んでいただいている。今年度新たな取組として、商店を対象とした認知症サポーター養成講座も開催した。加えて今年度の新規事業として「認知症サポーター企画会議」を開催した。過去に養成講座を受講し、認知症サポーターとなっている方々を対象に、認知症地域支援推進員の講師の方々とともに、地域連携のポイントや取組について企画をしていく会議を実施した。

普及啓発の2点目「認知症講演会」では、区民を対象に、1回目の講演会で、認知症の家族による介護についての話や認知症専門医と家族とのパネルディスカッションを実施した。2回目の講演会は、認知症の本人と家族の一体的支援を行う「ミーティングセンター」という名称をもとに、ミーティングセンターの推進と区での取組について「認知症介護研究・研修センター」の研修部長を仙台からお招きし行った。この講演会の内容は、品川区の公式YouTubeチャンネル「しながわネットTV」にアップロードされているので、ぜひご覧いただきたい。

次に「医療との連携」については、令和4年度から新たに認知症検診事業「もの忘れ検診」を実施した。品川区・荏原両医師会、協力医療機関15か所のクリニックの認知症サポート医の方々に検診を実施していただき、6月から9月までの受診者数は246人、受診率は5.0%、このうち「認知症の疑いあり」の判断を受けた方は54人で、陽性率は22%という結果であった。「もう少し受診率を上げることができるのではないか」というご意見もあると承知しているが、来年度に向けて認知症サポート医の方々と今後のフォロー体制等について、検討委員会を開催し、検証を行っている。認知症検診事業の今後については、引き続き認知症への関心を高め、正しい理解

を促す普及啓発等を実施し、早期発見につながるきっかけづくりとして、認知症予防事業や認知症カフェ等、地域の皆様との交流を深めていきたいと考えている。

最後の、「重要実施事業」では、国の認知症施策推進大綱における「共生」と「予防」を踏まえ、た主な実施事業を表にまとめている。引き続きこのような形で、区民への普及啓発と認知症への理解の促進に努め、「認知症本人と家族が安心して暮らし続けられるまちしながわ」の実現を目指し、取り組んでいく。

熊本委員長：

ご意見・ご質問等がある場合は挙手をお願いしたい。

中井委員：

「認知症サポート養成講座」については、どのような広報を行っているのか。

川原高齢者地域支援課長：

チラシの配布や「広報しながわ」で募集をしている。加えて区のホームページにも掲載し、電子申請サービスでも受講申請は可能である。また、電話でも受講者の受付を行っている。

鈴木委員：

「もの忘れ検診」の対象者について今後も対象者を「75歳になる区民」に設定するのか、それとも令和4年度が事業開始初年度であるから、まずは対象者を限定し、来年度以降は対象者を漸進的に増やしていくのか。

川原高齢者地域支援課長：

「もの忘れ検診」は今年度開始した事業になる。どのような検診結果になるかも踏まえ、実施期間を短期間に設定し、かつ対象者を「75歳になる区民」に限定した。今後の計画については認知症サポート医の方々とも検討しているが、現時点では「75歳になる区民」を対象とする予定である。認知症の可能性が急に上昇するのが75歳である点も踏まえ、まずは試行的に対象者を「75歳になる区民」に設定し、今後の実施方法について引き続き検討していきたい。

石橋委員：

「認知症サポーター養成講座」について、令和3年度は1万9,060人サポーターの方がいるということだが、実際の稼働率はどれくらいなのか。また、区としての目標を教えてください。

川原高齢者地域支援課長：

講座を初めて受講される方もいれば、ステップアップを目指す方もいる中で、それぞれの状況に見合った講座を受講していただいている。認知症サポーターとなった方々にどう地域の中で活躍していただくかが今後の課題として、現在検討しているところだ。また、受講対象者の年齢を下げ、小・中学生から高校生にも受講していただき、認知症への知識を持つことにより、祖父母や地域の高齢者と接するときに役立てるのではないかと考えている。

高齢者地域支援課・浅川認知症サポート係長：

今後の認知症サポーターの存在について、大きく分けて二通りの方針があると考えている。一つが、「認知症について幅広い知識を持ち、認知症の方を優しく見守る役割」である。このようなサポーターを増やすため、若年層、例えば学生の方や働き盛りの方々に対し、広く普及啓発を行っていく。二つ目は「直接認知症の方にかかわり、一緒に活動していける役割」を増やしていきたいと考えており、品川区では「認知症サポーター企画会議」という形で取組を行っているが、国では「チームオレンジ」という名称で取組を推進している。「よりよく生きるためのなかまづくり」という方針のもと、施策を進めている。

石橋委員：

「認知症サポーター養成講座」を受講した約 1 万 9,000 人の中で、実際に見守り等で地域に貢献された方は何人ほどいるのか。1 割から 2 割程度か。

高齢者地域支援課・浅川認知症サポート係長：

正確なデータは集計していないが、受講後実際に活動されている方は少ないと感じる。認知症の方への支援を行っている方は 1 割から 3 割程度と推測する。

石橋委員：

これから増加が見込まれる約 1 万 4 千人から 2 万人の認知症の方々に対するサポーターの必要人数を出した上で、サポーター養成の取組を実施するような計画作成を期待している。

高齢者地域支援課・浅川認知症サポート係長：

認知症の方のニーズ把握がサポーターの需要数に繋がると考えている。需要の把握をしてから、供給側であるサポーターの養成に取り組んでいく。

升崎委員：

医療との連携の点において、身近に認知症の方がいる立場からすると、まず認知症の方は病院に行くのを嫌がる。家族がそばについていたとしても、医者との会話を嫌がる傾向にある。介護認定を受けるにも病院受診は避けられず、家族は難しく感じていると思う。病院に連れていった後の介護についても、家族は不安に感じている。この点について、相談など具体的な支援を受ける方法が家族にわかるようになればいいと考える。

川原高齢者地域支援課長：

同様のご意見はよく頂戴している。民生委員の方が声かけを行う等、地域の方々が協力して見守りを行ってくださっている。また、相談先については、在宅介護支援センターの相談員とも連携し、体制を整えたいと考えている。

大迫委員：

認知症サポーターや各事業者とはどのような連携をとるつもりか。先日、ほっとステーションの方々のうち、認知症サポーター養成講座を受講した方にお話をお聞きしたところ、「このような機会があるのは非常に嬉しい」とお話されていた。認知症の方々への接し方がわからなかったので、講座でその点について学べたことは良かったと話されていたが、その後どのように・どこ

に認知症の方々を繋いでいけばいいのか、という具体的な疑問が挙がってきている。「認知症サポーター企画会議」で、事業者との連携の在り方・方向性についても、ぜひご検討いただくと嬉しい。

川原高齢者地域支援課長：

今後の企画会議にて、ぜひ検討させていただきたい。

中越委員：

医療との連携の点で、二つほどお聞きしたい。事業の正式な名称は「認知症検診」か「もの忘れ検診」のどちらか。

川原高齢者地域支援課長：

予算上の事業名は「認知症検診推進事業」と表記しているが、区民の皆様に検診票を送付する際の封筒には「もの忘れ検診」と記載し、わかりやすく表記をさせていただいている。

中越委員：

検診に行くのを勧めやすいという点で、「もの忘れ検診」という名称はいいのではないかと思う。次に2点目だが、「区民特定検診」にて認知症検診を行っているが、その結果を統計に計上することはできないのか。

川原高齢者地域支援課長：

貴重なご意見感謝する。

鈴木委員：

「もの忘れ検診」について、検診によって一定の評価を得られた後はどうするのか。介護保険の視点では、どのようなアプローチを取っていくのか。

高齢者地域支援課・浅川認知症サポート係長：

「もの忘れ検診」の評価には、「認知症の疑いあり」と「認知症の疑いなし」の2種類の検診結果がある。その後は、引き続き検査医療機関におけるフォローや鑑別診断を行うため専門医療機関への案内、そして介護への連携が必要なため在宅介護支援センターに繋ぐ等の取組を設けており、どの措置をとるかは協力医療機関に判断していただいている。

遠藤委員：

認知症サポーターの研修は非常に有意義だと考える。しかし、ボランティア的な要素が強いので、行政が受講した方々を認知症カフェ等サポーターとしての知識を生かせる場へと導いてあげることが必要だと思う。また、第九期介護保険制度事業計画に向けて、若年性認知症の方々への日常生活や就労等への手厚い支援を検討していくことも重要と考える。「もの忘れ検診」に関しては、在宅介護支援センターや支え愛・ほっとステーションから地域に呼びかけを行えばよいのではないかと。認知症の進行が進むとご自身では症状に気づきにくくなってしまい、検診を受診していただくためのアプローチも難しくなってくる。早期発見のためには、やはり認知症サポータ

一の方々との連携が大切になってくると思うので、行政が声かけを行い、体制づくりに取り組むことが、一つのきっかけになるのではないかと考える。

川原高齢者地域支援課長：

「認知症サポーター養成講座」受講後の活躍の場についての情報共有に努めたい。若年性認知症の方はなかなか声を上げにくい部分もあるかと思うので、東京都の「若年性認知症総合支援センター」の相談窓口へ案内する等の支援を行っていきたいところである。軽度認知障害の方については、「脳力アップ元気教室」や「計画力育成講座」の予防事業や、「本人ミーティング」や「ミーティングセンター」などの本人や家族どうしが触れ合える場についての情報提供も積極的に行っていきたい。

久保委員：

認知症の方の家族としての接し方についても、「認知症サポーター養成講座」で学ぶことができるのか。

高齢者地域支援課・浅川認知症サポート係長：

「認知症サポーター養成講座」では、まず認知症の特徴を知っていただいた上で、認知症の方への対応のコツについてもお伝えしている。対応のコツは、認知症の方の自尊心を傷つけないことにある。ご家族には「今までできていたことができなくなる」とは認知症の特徴の一つなのだとして理解していただき、ご本人の尊厳を守っていただきたい。しかし、認知症の方のご家族は、ご本人が今までできていたことが急にできなくなってしまうことに対して、ショックを受けてしまうかもしれない。そこで、介護サービスや他の社会資源を利用するなどして、上手に認知症を付き合っていくことを大切にしていきたいと考えている。以上の内容について、講座内でお話している。

田尻委員：

民生委員も「認知症サポーター養成講座」を毎年受講している。自分の担当する方々の中に認知症の方がいないと、なかなか認知症について知る機会もないと感じるので、民生委員間で情報共有をしていきたいと思う。また、講座を受講すると、「オレンジリング」が授与されるが、ステッカー等の日常的に使用できるものを配布してはどうか。

川原高齢者地域支援課長：

ご意見として賜り、検討していきたい。

熊本委員長：

「認知症サポーター養成講座」の商店街での実施は非常に良い取組だと感じた。高齢者にとって身近な商店街の店主の方々が、認知症についての理解を深められる機会は大切である。加えて、可能ならばコンビニエンスストアの店長の方々に対しての講座の実施も検討してもいいのではないだろうか。活発に議論していただき、感謝する。以上で、議題1についての説明を終了する。

②プロジェクト7「多様な介護・福祉職員の確保・育成と業務の効率化」

菅野高齢者福祉課長：

始めに品川区の高齢者について、令和5年1月1日現在、65歳以上の人口が8万1404人で、高齢化率は20.14%である。また、75歳以上の人口は4万4434人となっており、前期高齢者人口を上回っている。次期、第九期介護保険事業計画期間の中間年である2025年には団塊の世代が75歳以上となり、さらにその10年後、団塊の世代が85歳到達時以降、2040年頃には生産人口が減少していくとの試算があるため、介護需要が高まる中での介護職員不足の懸念は拭えない。そこで、品川区では介護職員の獲得と定着・育成を推進し、安定的なサービス提供体制を構築するため、昨年度「介護職員確保戦略」の作成に取り組んだ。お手元の資料は、戦略作成報告書の概要版である。多様な職員の中長期的な確保育成サイクルを確立するための戦略を立案することを目的として検討した。

検討の進め方については、「介護職員の需給推計の実施」と「実態把握の取組」により、整理した。介護職員の需給推計では、将来における介護職員の過不足の把握を行い、戦略全体の方向性を検討した。実態把握の取組では、行政の認識と現場の実態、現場でも経営・管理者層と従業者への認識差があるため、現場の介護職員や、介護福祉専門学校の学生を対象としたヒアリングを実施し、それぞれの課題や実態把握を行った。

参入促進の具体的な取組案の中の、品川介護福祉専門学校の定員充足率向上に向けた取組の実施として、今年度は近郊の学校訪問やネット配信によるPRを強化するための専任の営業職を配置し、それに対する人件費の補助を行っている。また、採用に関する法人間連携のあり方の検討・ノウハウ共有に向けた場の設置として、外国人職員の確保をテーマに2月下旬に採用担当者を集め、情報交換会を企画しているところだ。

次に離職防止・定着についての具体的な取組案の一つ、法人の垣根を越えて現職の職員等が気軽に交流を行える場の設置について、現在、年度内の開催に向け、企画・検討をしている。

また今年度、区主催で実施した「しながわふれあいメッセージ」について、紹介する。これは、介護職の魅力発信・介護職員の意欲向上を目的に実施し、区内介護事業所の利用者およびその家族から、事業所や介護職員へ宛てた感謝のメッセージを募集し、応募作品164点の中から「金賞」「銀賞」「銅賞」「在宅サービス特別賞」「入所サービス特別賞」を選考した。「金賞」メッセージの「品川区ヘルパーステーション東品川第二」の管理者の方からは「利用者を家族だと思って仕事をしてください、と職員にはいつも呼びかけているので、今回の受賞によって職員のモチベーションが上がったと思う」という声もいただいている。区としては、これらのメッセージを現場に届けるとともに、区民全体にも広くお知らせし、介護福祉についての理解を深めてもらえるよう努めていきたい。

さらに、再入職・復職支援の取組については、潜在介護人材の把握と再就職支援・情報発信について、継続検討していく予定だ。

今後の実施事項の提案として、実施主体や予算資料、さらに行政の関わりを明確にするとともに、一定期間における具体的な実施時期等についても整理を行い、進行管理を図っていく。

続いて、横断的な取組の検討では、区全体の取組をさらに推進する仕組みとして、各取組案の多様な主体が相互に連携協働し、実行に移していくための方針を整理していく。

施策の効果検証・見直しのための取組については、さらに実効性を高め、PDCAサイクルを確立するため、効果検証として本検討の手法を活用し、各主体の負担を軽減しつつ、継続した調査を行う体制づくりを進める。

最後に、現場の声を最大限引き出し、取り組み効果をさらに高める仕組みとして、二つの場の設定を提起している。

以上ご紹介した内容は多岐にわたる検討策の一部だが、介護職員の確保戦略として、区内法人および介護サービス事業者と共有し、各事業者についても様々な取組を始めてもらっている。今後もこれまで以上に行政・法人等の関係者間の連携を図り、職員の確保・育成に努めていきたいと考えている。

熊本委員長：

この議題に関しては、委員長提案として資料を配布している。幅広くヒアリングや意見交換会を行っているものの、一般的な提案が多い印象を受けた。品川区の実態に合わせた施策を提案するべきではないか、と感じたのがまず一点である。次に、介護職が「低賃金で体力的にきつい」というイメージが先行してしまっている。そこで、介護で働いている方の実態を学生等に伝えることも有益ではないかと考えた。わかりやすく実態を伝えるために、キャリアパスモデルを提示すれば良いのではないか。ワークライフバランスが取れていると示すことで、介護職員の仕事を通して、将来の働き方全体がわかると考える。豊富にヒアリングを実施しているのだから、様々なデータが収集できていると思う。それらを利用し、品川区版キャリアパスモデルを作っていけば良いのではないだろうか。

菅野高齢者福祉課長：

すでにある程度取組をしている事業者もいるが、今回の介護戦略でも、法人の垣根を越えて現場の職員等が気軽に交流できる場の設置を検討している。その中で、実際に勤めている職員が、今後どのようなライフプランを設計していくか等も聞き取りを実施しながら、より現場の職員に即したものを作成し、それが職員の確保に繋がっていけばよいと考える。実際に事業者の方もこの場にいらっしゃるので、介護職員確保の苦労や工夫についてお聞かせいただきたい。

升崎委員：

やはり介護職員の給与が安いと感じるので、賞与を上げる等の支援はできないのだろうか。また、「介護福祉専門学校」には奨学金制度はないのか。加えて、介護職員への福利厚生を支援する取組を実施してはどうか。

菅野高齢者福祉課長：

「介護職員の給与が安い」という点は、介護の現場でも指摘されており、国では「処遇改善加算」という介護職員の賃金向上を目的とした制度に取り組んでいる。これによって、大分介護職員全体の賃金が上がってきているが、依然民間の平均給与に比べると安い。区ではコロナ禍において、サービス業務継続支援金を支給する等、様々な工夫はしているが、介護事業者の数が多く、支援の難しさを感じている。区の支援の一つとして「介護福祉専門学校」を運営しており、売りの一つに奨学金制度がある。2年間で最大140万円の奨学金の貸付を行っている。また、卒業後3年間区内事業所に勤務することで奨学金返済が免除される。現在、入学者の約9割が利用している制度である。入学者のほとんどはこの制度を考慮して入学してきているが、なかなか入学者の確保ができていない。定員40名に対し、令和4年度は入学者が15名、令和3年度は入学者が18名であり、入学者確保の難しさを感じている。そこで、営業

職を配置し、それに対して区が支援を行う等の取組を実施しており、今年度は頻繁にオープンキャンパスを開催したところ、前年度に比べ、足を運んでくれる方が増え、また入学試験についても昨年度に比べ、受験者数が増えている等、効果は少しずつ現れてきている。福利厚生については、各事業者で工夫をしていただく点になるので、今後の参考にさせていただきたい。

大迫委員：

介護職員は法人の垣根を越えた職員交流を求めている。研修や実習等への区の支援をお願いしたい。また、介護福祉専門学校について、学生の将来に幅を持たせられるようにしていただきたい。最後に、「しながわふれあいメッセージ」について、このような素晴らしいメッセージが集まったのであれば、介護だけではなく障害の方にも事業を展開する等、検討してはいかか。さらにメッセージ内の特に感動したワードを集積し、科学的な視点で分析することもできるのではないか。この分析結果が介護職員の支援に繋がる手がかりになり得ると考える。

熊本委員長：

「しながわふれあいメッセージ」に関するご意見に補足させていただきたい。「テキストマイニング」という手法があり、言葉を助詞単位で区切り、どの言葉がどこにかかっているかを数値化しモデルにすることができる。168件のメッセージが届いていれば可能だろうと感じた。

菅野高齢者福祉課長：

「しながわふれあいメッセージ」については、当日介護福祉専門学校の校長にも表彰式へ参加していただいた。大変感動され、学生達への資料をお持ち帰りいただいた。メッセージ集から、学生達に何か伝わるものがあれば嬉しい。

中越委員：

介護職員確保には給与はもちろん、職員のモチベーションや職場の人間関係等複雑に絡んでくる。資料2の6ページ、離職防止目的の取組の中の「人事評価・処遇」「精神的負担感」について、行政が主体となって取り組んでいくべきではないだろうか。「人事評価・処遇」に関して、長年勤続した職員に対し、予算の範囲内で表彰を実施していただきたい。また、「精神的負担感」の側面で、区が職員の不満を吸い上げ、不満を解消する取組を検討してもいいのではないか。

熊本委員長：

ご意見感謝する。

石橋委員：

現状の職員数に対して、不足している職員数はどれくらいで、5年後・10年後にはどれくらいの数は足りないのか。現状の新規職員、定着している職員、離職する職員について、それぞれ分析するべきだ。また、介護業界の課題の一つに「キャリアパスがない」という点が挙げられる。背景には、介護技術の評価基準がない結果、OJTがないので、介護職員によって技術に差が出てしまうことがある。技術を評価する立場である事業所は、OJTがないことでPDCAもできず、介護の技術を一定基準に保つことが難しいため、キャリアパスモデルを組み立てられない。加えて、現状の介護職員の高齢化が問題になるのではないか。国でも人材需受

給シミュレーションを始めたと思うが、これに基づき今回作成した戦略にもう少し手を加え、品川独自の制度を作ることもできるのではないか。介護の技術が掘り下げられれば、職場を越えての交流もさかんになると期待している。

熊本委員長：

ご意見感謝する。

菅野高齢者福祉課長：

需給推計シミュレーションで介護職員の需要を分析しつつ、第九期に向け、需要と供給のバランスについて検証を行っていきたい。キャリアパスについては、区で進行中の「要介護度改善ケア推奨事業」という施策がある。介護保険制度において、通常介護度が下がると、介護報酬も結果下がってしまうことになる。介護度が改善された際に、報酬が下がり収入の減少・勤労意欲が低下してしまうことが課題だという声が法人から挙げられており、これを改善するために区では差額の補填を実施している。要介護度が下がったことに対して、ひと月2万円を支給する、という事業を約10年前から実施している。この取組は品川区独自の制度で、23区内では品川区のみが行っている。先日、東京都で類似事業を打ち出したとのことなので、内容については分析していく。少しでも現場の方の励みになるように取り組んでいきたいと思う。

渡邊委員：

国や東京都では「施設系サービス」の施策が多い。「施設系サービス」と「在宅系サービス」の大きな括りで取組を行っていただきたい。また、介護職員の高齢化もどんどん進んでおり、高齢化した職員が引退していく現状がある。何らかの理由による離職よりも、高齢による引退により職員が減っていることを踏まえ、計画作成に取り組んでいただきたい。加えて、介護職員が障害者へのサービスをするには資格取得が必要になり、対応できる職員が限られてくる実情もある。介護と障害を横断的にとらえ、計画に盛り込んでいただきたい。

菅野高齢者福祉課長：

現場の声を聞くと、まだまだ課題が多いことが実感させられる。貴重なご意見感謝する。

大串委員：

品川介護福祉専門学校は学生への経済的支援が手厚いものとなっている。2年間で180万円かかるところ、140万円の奨学金の支給、さらには「福祉人材ファンド」という事業では、区内法人から拠出をさせていただいており、15万円の貸付ができる。つまり、実質180万円かかるところ25万円の負担ですむ。なおかつ、奨学金については、区内事業所に就職すれば返済が免除になるという制度もある。さらに、大井町駅の近くに学生寮の配備もしている。したがって、地方出身者も寮を活用し、区内法人へ就職していただく流れも整備しているところだ。

また、区内法人の事業所へ従事されている方々でプロジェクトチームを組み、日々行っているケアについての実践研究発表会を開催するというような運びになっている。今年は4法人が発表予定であり、チームの中には専門学校の卒業生もいる。以上、少しずつ人材確保に向け、区と一緒に取組を進めている。

また、介護福祉専門学校を受験するのは若年層が多い。そうすると、介護の道に進路決定する際には、必ず保護者の方の意見が大きくなってくる。学生本人は介護職で働くやる気があっ

たとしても、保護者が反対してしまうというケースも少なくはないと思う。そのようなイメージを払拭することから始めないと、介護職員確保は根本的に難しいのではないかと感じる。

2.日常生活圏域ニーズ調査の実施について

菅野高齢者福祉課長：

第九期介護保険事業計画の策定にあたって、「日常生活圏域ニーズ調査」の実施を予定している。国は「日常生活圏域ニーズ調査」の実施を推奨しており、区では、毎年給付費通知送付と合わせてモニタリングアンケートを実施しているほか、在宅介護支援センター等での相談状況などから意見や要望等の把握に努めているところではあるが、第九期制度改正に向け、国の「見える化システム」に調査結果データを登録することで、統計資料による地域課題の把握や社会資源の発掘など将来的な検討材料の収集が見込めることから、本調査を実施する。

調査は要介護1～5の認定を受けていない65～74歳の在宅の方、約5,500人に実施予定である。アンケートの問1から問8までが国が示す調査項目、問9以降が品川区独自項目として、区の実情により意見集約すべき項目を記載している。今後の予定について、2月下旬にアンケート調査票を発送し、3月上旬に回答期限を設定している。令和5年度に計画の改定作業を行い、令和6年度に計画の策定を行う、という流れの中でアンケート結果を踏まえた内容を盛り込んでいきたい。アンケート結果の公表は、事業計画の中で掲載予定である。

熊本委員長：

こちらの議題についても、委員長意見を出させてもらっている。調査結果を実態把握レベルに留めるのはもったいないので、より統計的に分析を進めてはどうか。品川区での福祉施策では「地域との協働」が重視されていると考える。第九期事業計画の策定に資する基礎データとして使用することが調査目的であることに鑑みると、地域に資するためにはどのような施策が有効なのかを、今回調査を通して測定すべきではないか。

菅野高齢者福祉課長：

ご意見感謝する。

熊本委員長：

議題3にかかわらず、会議全体の意見・質問があれば発言していただきたい。

鈴木委員：

介護保険や医療保険では賃金の地域格差が大きい。また、人材確保の観点からも介護職はいわゆる「3K」のレッテルを張られがちだ。若年層は個人主義が強く、チームでの活動もなかなかできない世代と感じる。介護福祉専門学校において、当初は高いモチベーションを持って入学してきた学生も、しばらくして介護の勉強が嫌になって、学校をやめてしまう方も出てきているのではないかと感じる。学校側が、学生間で学業や進路についての悩み相談ができるような場を設け、モチベーション維持を図っていく必要があると考える。学生の意見もきちんと吸い上げて検討していくべきだ。

伊井委員：

介護職員育成は差し迫った問題であると感じる。高齢化による職員の交代や若い世代の育成に積極的に取り組まなければならないことが、一番の課題になると思う。団塊の世代をはじめ、これから介護保険の対象となる方々に対し、今までの高齢者に対する介護保険のやり方では不十分であるとする。今回実施する「日常生活圏域ニーズ調査」のアンケート結果は必ず検討材料とし、これからの事業計画策定に役立てていただきたい。

林委員：

行政や法人が主体となって、良き介護保険制度の構築を目指していただきたい。

浅川委員：

介護職員の給与の向上が大事になるのではないかと感じた。「在宅系サービス」の夜間ヘルパー職員が不足し、実際に利用者へのサービス提供ができなくなるとの声も聞くので、夜間勤務できる介護職員の確保、という観点も大切になってくると考える。

上条委員：

認知症普及啓発について、本会議で聞いた話を持ち帰り、たくさんの方に参加を呼び掛けていきたい。

佐藤委員：

認知症施策で「認知症サポーター養成講座」を受講したことがあるが、受講後のサポートがなく、どうしたらいいのかわからなかった時期が長かった。漸くサポーターの養成が進んできた印象を受ける。認知症の方への支援は家族内にとどまらず、商店街等地域ぐるみで行うことが、ご本人にとっても良いのではないかと感じる。

次に、介護職員確保戦略における「リファラル採用」とは何か教えていただきたい。

最後に「日常生活圏域ニーズ調査」のアンケートについての意見になるが、問 10 (3) ①「住み慣れた我が家で暮らし続けたい」という問について、「家族が安心できる介護施設で暮らし続けたいか」という質問を加えれば、統計に役立つのではないか。

菅野高齢者福祉課長：

「リファラル採用」とは、社員が口コミで自分の知人を誘うことが雇用につながっていく、というような採用手法を指す。具体的な内容はまだ決まっていないが、介護福祉専門学校でも、先述した奨学金制度で、卒業生が区内事業者に就職するという流れが主流になってきている。その中で、卒業生との縦の繋がりにより各法人の様々な口コミが広がっている現状から、学校の PR はもちろん、口コミの効果を利用した取組も案として挙がってきているところだ。

次に「住み慣れた我が家で暮らし続けたい」というアンケート項目を設けた意図としては、品川区が目指す高齢者介護のあり方・目標を「できる限り住み慣れた我が家で暮らす」としていることから、このような表現としている。

遠藤委員：

介護職員の給与はここ数年で約 100 万円上昇しており、離職率もかなり下がっている。一般企業の離職率よりも介護職員の離職率が低い現状があるものの、有効求人倍率は数倍であるの

で、ほぼ新卒の方が入ってくるできない状態となっている。結局、「給与が安い・高いか」というのは効率的な法人経営が関わってくるところだ。例えば IoT や ICT の使用や福祉ロボットの利用、バックオフィスをうまく共有する等の取組を実施すると、かなり専門職以外の人件費を削減することができる。その分を専門職の給与に回している法人も多くある。介護に直接関係のない事務は介護助手にお願いし、専門職は身体介護等の介護スキルを活かすことのできる職場を作ることによって、職員のモチベーションを上げることに繋がり、離職率や給与も変わってくる。行政からの情報提供ももちろん必要だが、やはり法人の経営層が他の法人の経営方法をリサーチすることが重要である。また、介護業界全体として給与が低いという点だが、介護報酬によって介護職員の給与を上げると、介護保険料に跳ね返ってくる。これは区としても一番頭が痛いところであるし、国も同様に頭を悩ませている問題である。介護報酬の半分は介護保険料である上、実際に介護保険を利用している方は約 2 割だ。1 号被保険者は約 8 割の方が介護保険を利用しておらず、2 号被保険者はほとんどの方が介護保険を利用していない中で、高額な介護保険料を支払うことに対し、理解が得られるのか。介護保険制度というのは非常に難しく、立場によってメリット・デメリットが大きく異なってくるので、給付と負担の問題を踏まえ、保険料の負担をどこまでお願いするかが、第九期に向けての議論のポイントになってくるだろう。

熊本委員長：

様々なご意見感謝する。

菅野高齢者福祉課長：

以上で、第八期第 4 回介護保険制度推進委員会を終了する。