

会議録

会議の名称	西東京市介護保険運営協議会第8回会議
開催日時	平成26年10月16日（木曜日） 午後2時から3時まで
開催場所	西東京市役所 別棟A・B会議室
出席者	委員：市川委員長、須加副委員長、安倍委員、荒井委員、伊藤委員、梅田委員、栢島委員、北澤委員、小林委員、指田委員、清水委員、高橋委員、丸木委員、向山委員、吉岡委員 事務局：福祉部長、市民部参与、高齢者支援課長、介護保険担当課長、以下9名
議題	(1) 第7回会議録の確認 (2) 介護人材の育成と確保について (3) 第5期計画の実績検証について
会議資料の名称	事前送付資料 西東京市介護保険運営協議会第7回会議録 資料1 介護人材の育成と確保 資料1-1 西東京市介護保険連絡協議会事業者別会員数の推移 資料2 検討していただきたい事項 当日配付資料 資料3 第5期計画と実績 資料4 第6期介護保険料について
記録方法	全文記録 <input type="checkbox"/> 発言者の発言内容ごとの要点記録 <input type="checkbox"/> 会議内容の要点記録 <input type="checkbox"/>
会議内容	

議題 1 第 7 回会議録の確認について

委員長：

第 7 回会議録の確認について、内容の変更、修正はあるか。

(意見なし)

変更、修正なしということで承認をいただいた。

議題 2 介護人材の育成と確保について

○委員長：

介護人材の育成と確保について、事務局から説明をお願いします。

○事務局：

介護人材の育成と確保について説明する。(資料 1、1-1、2 について説明)

○委員長：

実際の研修、人材確保で直面する問題は多々ある。どのような援助や研修が必要なのか具体的に考えがあると思うので、まず事業者の方から意見を伺いたい。

○委員：

まず人材確保について、ヘルパー不足が非常に大きな問題である。1 つはヘルパー自身の高齢化がある。介護保険が始まって約 15 年が経過するが、50 代、60 代から始めた方や、70 代のヘルパーもいる。また、若い世代のヘルパーが少なく、なかなか採用がない。一般的に、ヘルパーの収入は不安定であるため、資格を取って登録する方はいるが、経済的に安定した職種へ移る傾向があると感じている。空いている時間を使って仕事をしたいといった専業主婦が割と多かったが、今では減ってきている。

自宅から利用者宅へ行く非常勤の場合、キャンセルの連絡が入ると、その日は仕事なくなる。また、利用者が入院されると長期的に仕事なくなるなど、職業としての安定性が見えない。大規模な事業所では、まず非常勤から常勤になり、さらに資格を取ってサービス提供責任者、事業所の管理者へという登用制度を実施しているところもあるが、小規模な事業所では難しい。

不足しているサービスについて、西東京市ではデイサービスは毎年約 10 箇所増えているが、60 代後半から 70 代ぐらいの特に男性で、認知症ではないが、身体的理由で引きこもってしまう方たちの行き場がない。家に閉じこもり、家族も苦勞しているケースを今まで多く経験した。そのような方が行きたくなるような、家族のレスパイトも含めたデイサービスがあるとよい。

○委員：

ヘルパー不足について、高齢化が進んでおり、求人を出しても面接の問い合わせすらない

のが現状である。

資料 1 の福祉のしごと相談・面接会の開催で、平成 24 年度と平成 25 年度で採用者が半分以下となっている。無資格だが介護の仕事を希望する人を対象にフォローアップをする制度を設けるなど、ヘルパー人口を増やす取組みを行えたらよい。

人材確保について、定期巡回・随時対応型訪問介護看護では介護人材の不足はもちろんあるが、看護師の不足も感じている。介護人材、看護師の確保体制を考えるべきだと思う。

○委員：

人材確保について、景気が悪いときは、施設へ行けば雇ってくれるということで未経験者の応募が非常に多かった。しかし、景気が良くなると、今度は福祉系の学校から民間企業に就職するという人が多くなり、福祉の勉強をしても現場には来ないという状況もある。どのような状況でも人材不足にあるが、その中でも新卒採用に関しては、学校と連携をとり、実習生も含めて一定程度の採用はできていると思う。また、フォロー体制を整えることによって、離職率の低い職場になると考えている。

不足しているサービスについて、まだまだ訪問看護はニーズが高いので、看護師を増やし、提供できる対象が増えるといい。

○委員：

入所者によって必要な介護技術が全く違い、その対応ができるようになるにはかなり経験が要するため、就職しても約 2 年で辞めていく現状である。勤続させるためには、技術の向上も課題となる。

また、レベルアップのために外部の研修を受けてもらいたい余裕がない。内部の研修では、内容が限られてしまうという課題がある。

副委員長：

西東京市の介護保険連絡協議会について、他市と比べ、自主的に分科会をつくり、事業所から役員を出して運営しているのは先進的だと思う。特に、訪問介護について独自研修を行っているところは非常に少なく、この取り組みは非常に良いと思う。

これだけ分科会を行っているが、残念ながら参加していない事業所がある。市の事業者ガイドブックには、分科会に参加している事業者リストを掲載していたと思うが、今でも掲載しているのか。

○事務局：

現在でも掲載している。

副委員長：

分科会の取組みに協力的な事業者であるかどうかは情報公開した方がよい。以前と比べ、

事業者の数はそれほど変わらないが、随分入れ替わっている。開設したばかりの事業者が積極的に参加していないように感じる。

人材育成について、福祉を学ぶ若者の多くは福祉の仕事に就こうと考えている。ただ、訪問介護からキャリアアップのイメージは浮かびにくいし、ホームヘルプの事業所に新卒で行ける職場になるような仕組みを国も含めて考える必要がある。現在のホームヘルプ事業は登録ヘルパーで回せると思われているが、このままでは無理が来る。専業主婦が減っていく中で、今後ますますヘルパーの年齢は高齢化してしまうだろうから、国レベルから根本的に考えなければ、2025年までもたないと思う。

○委員：

先ほどから訪問看護が足りないという話が出ている。事務処理をサポートする幾つかの施策はあるが、小規模の訪問看護ステーションでは人材不足となる。そういったところでは安定度の高いケースを中心に扱うということで、例えば精神疾患でソーシャルワークが必要な方などは敬遠されてしまうことがある。

一方で、看護といっても、訪問、施設、病院という枠組みによって裁量が全く違うため、イメージだけで敬遠する方もいる。現在は、認定看護師など医療の方が先鋭化しているので、一部の地域ではそれを打破するために、医療と介護の職種間の乗り入れケースや、相互理解を深めるための体験実習といったような取り組みも必要だと思う。

おそらく西東京市も直面してくると思うが、ヘルパーによるたんの吸引を必要とされるような方も、これから病院から出てくるだろうということもある。研修施設も含めてどうしていくか考えていかなければいけない。

○委員長：

ヘルパーによるたんの吸引に関しては、おそらく東京都が研修を行う。しかし、人数が限られ参加しにくいのであれば、その部分は充実することが必要である。

人材について、基本は労働条件だという議論があると思うが、キャリアパスをきちんととり、他職種に移るのではなくて同職種で移動を認める仕組みも検討していくことも必要だと思う。人材確保の問題は西東京市だけで議論はできないので、近隣市と協定を結んで議論していくことも含めて考える必要がある。

議題3 第5期計画の実績検証について

○委員長：

第5期計画の実績検証について、事務局から説明をお願いします。

○事務局：

第5期計画の実績検証について説明する。(資料3について説明)

○委員長：

予定では、本日で第 5 期計画の実績検証をした上で議論が大体集約したということになる。12 月 4 日に素案が提示され、パブリックコメントを経た後、計画書案が最終的に求められ、そして介護保険料が決まる。保険料がどの程度上がるのか、またその負担はどうなるのかという議論をせざるを得ないし、その根拠となる事業数をどう見込むかということになる。事業数を増やせばそれだけ保険料は高くなり、支払えるのかという課題になるので、そのような意味では全体としてもう一度見直すことが必要かと思う。

○副委員長：

給付費の推移の内訳として、特定施設入所者の低所得者の食費分を今度示してほしい。

○委員長：

以上で、西東京市介護保険運営協議会を終了する。