

会 議 要 旨

会 議 の 名 称	第 9 回川越市介護保険事業計画等審議会
開 催 日 時	令和 8 年 8 月 1 7 日 (月) 1 4 時 0 0 分 開会 ・ 1 5 時 2 0 分 閉会
開 催 場 所	川越市医師会館 4 階講堂 A ～ C
議 長	齊藤正身会長
出 席 委 員 (2 1 名)	小林委員、小島委員、糸委員、池浜委員、田畑委員、高橋委員、 柴崎委員、川越委員、西村委員、平島委員、山寄委員、柴委員、 益子委員、阿久澤委員、長峰委員、宮根委員、村田委員、 福田委員、鈴木委員、中原委員、横堀委員
欠 席 委 員 (0 名)	
事 務 局 職 員	福祉部 富田部長 高齢者いきがい課 三佐崎副部長、宮澤副課長 介護保険課 飯田参事、新井副課長、長澤主幹、 川田副主幹、辻本副主幹、高山技師 健康づくり支援課 千葉課長、松百副課長 地域包括ケア推進課 内藤課長、加治副課長、富田副主幹、 丸山主査
配 布 資 料	○第 9 回川越市介護保険事業計画等審議会 次第 ○【資料 1】第 8 回川越市介護保険事業計画等審議会（会議要旨） ○【資料 2】第 8 回川越市介護保険事業計画等審議会での意見につ いて 重点テーマ：「認知症施策」「在宅医療・介護連携」 ○【資料 3】第 1 0 期計画策定に向けた審議会スケジュール(予定) ○【資料 4】サービス提供体制と基盤整備について ○【資料 5】介護に関わる人材について 当日配布資料 ○ 川越市介護保険事業計画等審議会委員名簿 ○ 資料 4（スライド 1 3 差替資料） ○ 資料 4（追加参考資料）総利用者の増加に伴う、在宅系・居住 系・施設系利用者の割合の変化 ○ 第 1 0 回川越市介護保険事業計画等審議会 開催通知

	議 事 の 経 過
	1 開 会 2 あいさつ 齊藤会長よりあいさつ 3 報 告 (1) 第8回川越市介護保険事業計画等審議会について ① 第8回川越市介護保険事業計画等審議会要旨 ② 第8回川越市介護保険事業計画等審議会での意見について (2) 第10期計画策定に向けた審議会スケジュール(予定)について 【資料1】【資料2】【資料3】を基に事務局より報告
会長	事務局からの報告に対して意見はあるか。 (意見等なし)
	4 議 事 重点テーマ「サービス提供体制」「介護人材」 (1) サービス提供体制と基盤整備について 【資料4】を基に事務局より説明
会長	実際に現場で働かれている委員の御意見を頂きたい。
委員	3年前に増床の計画を立てていた時期の建築費と比較すると、現在の建築費は約1.8倍に高騰しており、工事を請け負ってくれる建築業者自体も見つからない状況である。このため、新たな施設整備や増床を今後行うことはかなり難しいと考えている。 3年未満の早期離職についても同様の状況である。1人の職員が休むと、他の職員に負担がかかってしまい、体調を崩して辞めていく職員も出ている。採用についても難しい状況であり、外国人の採用へシフトしているが、外国人の採用には費用もかかるため、運営については難しさを感じている。今回、市の案の中で、「特別養護老人ホームへの大規模修繕への補助」や、『施設整備における「圏域要件の緩和」と「サテライト型」』が示されたことは、施設の維持管理や施設整備の要件緩和に寄与するため、非常に良いことだと思う。
委員	訪問介護の部門では職員の離職率が非常に高く、採用についても非常に難しい現状であることは昨今言われているところである。 先日、川口市で発生したケアマネジャー(以下「ケアマネ」という)の事件をご存知の方も多いと思う。ケアマネだけでなく、利用者の自宅へ訪問

	する職員への様々なハラスメントについても、ヘルパーの退職理由の一つになっているのではないかと。利用者の自宅へ単独で訪問する職員にとって、その対応の難しさが大きなストレスになっている。 また、看護小規模多機能型（看多機）サービスの事業所においても、利用者の状態が重度になってくると、看多機のサービスのうち、宿泊サービスを重点的に利用することになるが、そのサービスに関わる夜勤職員の負担や、人数の確保も難しいという事も聞いている。さらに、看護職員の配置も必要となるため、人件費や給与面が事業運営にも影響している。 ヘルパーは非常に重要な職種であり、一人暮らしの方々の生活援助や身体介護を支えているので、減って欲しくない職業だといつも思っている。
会長	ケアマネはどうか。
委員	自分がケアマネの資格を取得したときは３０代であったが、現在、ケアマネの平均年齢も、介護職全体も、５０代から６０代へとシフトしている。 ケアマネの給料も満足出来る給料体系ではないところもあり、なかなか他の職種からケアマネになろうと思う人が少ない。職種の扱いが難しく、県での認定という位置づけであり、国家資格ではない事も悩ましい。さらに、更新研修等を継続して受ける必要があるなど様々な問題がある。
会長	ケアマネの受験資格を得られる職種自体の人材が減っている現状もあるかもしれない。今回の議題については、川越市だけで解決できる問題ではないが、市としてもいくつかの政策を立てて取り組んでいこうと考えている。皆様から意見を伺いたい。
委員	Ｐ３５、「特別養護老人ホームのサービス提供体制」の３番目について、県のＩＣＴ導入支援事業の補助金を活用し、介護職員の離職防止と定着を促進する内容は、ＩＣＴ導入支援事業を活性化して、作業効率化を図り介護職員の負担を下げることで離職を抑制するということか、それとも、介護職員の給料が低いことを踏まえて補助金を人件費に充てるということなのか、どちらなのか。
事務局	前者の方であり、県のＩＣＴ補助金を活用して機材を導入することにより、介護職員の負担を軽くする効果を狙っている。
委員	離職の報告は、川越市だけのことか。離職の理由は、給料が上がらない事や仕事がきつい事があり、離職後の職員がその後、別の職種へ転職しているのか、他の介護施設、特に給与や待遇・昇進が期待出来るようなシステムを組んでいる施設に行くのか。 他県、他市における離職者についても、同様の傾向なのか。あるいは職種

	を変えているのか。人材自体が少ないと、検討されたような外国人の比率や、今後の外国人材の受入れに期待が持てるのか。
事務局	1点目。採用や離職の統計は、第10期計画を策定するため、市内の各介護サービス事業所に昨年度行った調査の結果である。 2点目。本市の調査では、新しく介護の現場に就職された方の約3人に1人が異業種からの転職組で、残りの3人に2人は前職が介護系であることが分かっている。このデータを分析すると、本市における離職者の多くは、介護の仕事自体を見限ったわけではなく、より条件の良い他の介護サービス事業所へ移られるケースが多いのではないかと推察している。 3点目の外国人材については、資料5でご審議していただく。
会長	現在の離職者の動向はどうか。
委員	離職時に面談するが、どこまで本当のことかと思うところはある。履歴書を見ると、介護職を辞めて再び介護職に就き、また離職するということを繰り返している方もいる。短期間で離職する方も一定数おり、採用時に履歴書を見て、長く続けてくれればと思って雇用するが、やはり、早期離職してしまうこともある。介護職を離れた後の動向については把握が難しい状況である。また、腰を痛めた方は、別の業界へ転職する方も多い。
会長	人材の話で何かあるか。
委員	P24の表にある年間収支状況の「わからない」という回答の意味を教えてください。また、委員から外国人対応の話があったが、自分自身も母が特別養護老人ホームにお世話になっており、外国人の若い職員が丁寧な日本語でよくしていただいていると感じている。ただ、メンバーが時々変わるのが気になっている。
会長	外国人の件は資料5の説明後で。
事務局	P24の収支状況「わからない」という回答については、介護サービス事業者自体は自らの経営状況を把握していると考えられるため、「わからない」は「答えたくない」という意味と捉えている。
委員	資料4について、働き手側から見た分析として、同じ介護の職場でも働きやすい職場や、長く働き続けられている職場の実態を市の方で把握しているのか。
事務局	市による従業員への直接の調査は行っていないが、各施設とヒアリングを

	重ねる中で、施設長等の経営層を通じて、現場の働き方や定着に関する実態を把握している。
委員	定着率の高い事業所、あるいは事業の分析はあるのか。
事務局	事業所ごとの定着率についてはまだだが、今後の課題として分析できる調査を進めていきたいと考えている。
会長	どれくらいの離職率があるのか、医療・介護分野と別の企業との比較も必要かもしれない。何かデータが出せるといい。
委員	離職率について、福岡市で介護ではなく、医療分野だったと思うが、ユマニチュードの考え方が取り入れられ、離職率が減っていくとの資料を示した県があった。川越市としても、このようなことを取り入れて離職率を減らしていけるのではないか。例えば1人の高齢者に対して3人で対応しているところを1人か2人で対応できるなど、高齢者への人手を少なくして、また気持ちよく対応していけることは理想かもしれないが、その様な流れを作らなければ、離職は防ぐことは難しいと懸念している。 今後、介護職員が外国人にシフトしていくことも考えられるが、1人ひとりの目が、手厚い目を持っていくことで、少しずつ離職率が減少につながっていく大切な部分である。
会長	福岡市は離職率が低いかというと、必ずしもそうとは言えず、難しいところだと思う。今の様な取り組みは、特別養護老人ホームなど、特に認知症の方への対応の話だと思うが、それ以外の方への対応も含めてどう考えていくかだと思う。
委員	P34の第10期の計画案の中に、「効率的な人員配置を推進する」という文言があるが、とても懸念する事業者がいる。製造業であれば、デジタル化による生産性の向上や効率化はそのまま成果に繋がる場合もあるが、介護の仕事は人と人との関わりが本質で同じようにはいかない。賃金が上がらない中で効率化を優先して職員数を減らしたり、短時間で行うことを重視したりすると、職員を支えてきたやりがいや「ありがとう」と言ってもらふこと、利用者と丁寧に向き合うことで得られる手応えが失われる恐れがある。介護現場における「効率化」をどのように捉えるべきなのか、改めて考える必要があると思う。
委員	自分の事業所では、離床センサーをベッドの下に設置していたが、ベッドセンサーを導入したので反応がよりわかる。これは利用者にはデメリットではなく、効率化と言ってよいかは分からないが、職員が安心して対応で

	きる環境にはなったと思う。
会長	自分の法人でも導入を始めたが、夜間の業務がすごく楽になったとの声がある。楽になるというのは、利用者を見ないという意味ではなく、今はこの人の対応が大事という方がいて、その人に集中できる。他の利用者たちは動いているかどうかケアステーションなどで確認できれば、今はこの人にと集中でき、かなりメリットがある。施設長クラスの考え方とまた現場とは多少違いがあるかもしれないが、概ねその方向で進んでいる。現在は機器導入に対する補助金が出始めている。
会長	ケアマネの複数訪問について、1人で訪問することが危険なケースに関しては、まだ正式ではないが、県として認めていく方向で、それに対する補助金も出していくような話を聞いている。県で動いてくれている取り組みを市で利用されたら良いと思う。
事務局	(2) 介護に関わる人材について 【資料5】を基に事務局より説明
会長	事務局からの説明に対し意見はあるか。
委員	2点提言させていただきたい。 1点目は、現役を退いて、まだ世の中のために役に立ちたい、生きがいを持って暮らしたいという60歳以上の高齢者が、シルバー人材センターに約2,200名在籍している。こうした人材を介護助手として活用できるよう、シルバー人材センターへの働きかけを考慮し、人材確保のための施策として検討してほしい。 2点目は、ICTについて、軽易な労務はAIロボットに関わらせる時代がもう来ている。AIロボットの積極的な導入を検討していただきたい。
会長	その通りだと思う。それをうまく文言でいれられると良い。 シルバー人材センターと行政との繋がりはどうなっているのか。
事務局	介護施設側から依頼があった場合には、シルバー人材センターの会員が入っていけるよう、話をしていくようにしたい。
委員	仕事を待っている会員も中にはいる。
事務局	シルバー人材センター側から会員に対してこのような仕事があるという募集をした際に、どれくらい希望があるのかという問題がある。その中で、人気のある業務であれば多くの会員が希望し、人気のある仕事ばかりを希

	望する会員がいるという話を聞いたことがある。
会長	人気のある仕事は何か。
事務局	室内で行う業務や受付業務なども人気で、落ち葉を拾うなどの屋外で行う業務については人気がないような話を聞いたことがある。
会長	介護施設側はそういった情報は持っているか。
委員	屋外での作業は、熱中症などの安全面からシルバー人材センターの引き受けが難しい状況である。屋内での作業は、ハローワークのシルバー窓口へ依頼している状況であり、シルバー人材センター自体には直接依頼していない。
会長	特別養護老人ホームで買い物支援バスを運行しているが、料金をいただく形ではなく、ボランティアの掃除等の活動でお返しをいただいております、スタッフ以上に綺麗にしてくれる。 屋外の仕事も多少あるが、屋内でタオルを畳んだり、介護スタッフが他の業務に従事している間の話し相手になったり、そういった役割は十分にある。 このような形でシルバー人材センターと介護施設が上手く繋がれば良いのではないかと。
委員	資料に掲載されているＩＣＴ機器以外の活用はあるのか。 また、Ｐ２５にＩＣＴ機器を現場に維持・定着させるために多大な負担が発生しているとある。利用頻度や使い方の工夫次第で、機械を使った作業の方が効率も安全性も高くなると考える。もう少し推し進めていけば、人員削減や効率化の方向へ入っていけるのではないかと。
事務局	天井改修時の天井取付型の見守りセンサーの導入や浴室改修時にロボット技術を用いて、浴槽に出入する際の一連の動作を支援するような機器がある。
委員	「日本語教室について、段階的に介護施設などで運営していく」との記載があるが難しいと思う。現在、ＮＰＯ法人やボランティア団体と市が共催で実施している日本語教室は、プログラムが統一されておらず、希望者も多く、ボランティアで実施するには限界が来ているのではと感じている。そろそろ、市が取り組む時期に来ているのではないかと。
事務局	市が現状行っているものをＰ２０に記載している。その中で、職員の育成

	については、介護サービス事業所で行うべきという見方もあるが、いきなり介護事業所にお願いすることではなく、3つの段階を踏んで、橋渡しの立場として育成の仕組みを構築していればと考えている。
会長	外国人介護職員の特定技能の在留資格を持つ方の採用が基本なのか。
委員	基本というわけではない。昨年10月に入社した職員はほとんど話すことができなくて、施設内では全て日本語を使うように徹底して1年かけてやっと話せるようになってきている。
委員	日本固有の習慣や言葉への対応は介護現場で行う必要がある。一方で、読み書きや会話の基礎的な習得に関しては、外部の学習機会を活用することが望ましい。また、今回のように多くの施設を対象としたヒアリングをさらに深めることで、より効果的な具体策が創出されるものとする。
会長	行政の方でも考えていくと思う。
委員	介護助手の定義が分かりにくいため、明確化していただきたい。
事務局	直接人に触れないけれど、洗濯や掃除などで、施設の運営を支える業務を担っていただくのが介護助手である。
委員	介護助手の確保に向け、公的な立場から業務定義を示すことが必要である。事業者側も労働条件を明確にすべきだが、低賃金による人材不足が懸念される中、介護助手の適切な処遇確保は大きな課題であり、こうした介護人材の処遇確保のあり方について、丁寧かつ確実に説明していくことが必要である。
会長	今の話は次の段階である。介護助手に何をやってほしいかはP14に出ており、この内容を含めて「介護助手とは」というものを少し作っていく。ただ、賃金の設定は施設単位であるため、行政が決めることではない。市民に分かるように作っていくということによいか。
委員	ケア職は現場を重視する特性があり、職場のマネジメントが重要である。直接ケアに充てる時間を確保するため、間接ケア業務をICTや介護助手でサポートし、利用者にしっかりと関わる時間を増やすことが必要である。働きやすい環境を整え、ケア職を守っていくことを考える時期に来ている。外国人雇用に関しても法人だけでなく、地域も一体となって課題を共有しながら解決を進めていくよう、市がハブとなって取り組みを行うべきである。

会長	課題は概ね見えており、川越市や当事者のみでの解決が困難な事案であっても、着実に進めていくことが重要である。 今後、具体的な内容をまとめていく段階において、再度意見を募りたい。 以上をもって終了する。 5 その他 なし 6 閉会 次回、第10回審議会は令和8年9月28日（月）14：00から開催予定。
----	---