

平成30年度 函館市高齢者計画策定推進委員会 会議概要

■ 日 時

平成31年2月15日（金） 18時30分～20時25分

■ 場 所

市役所本庁舎 8階第2会議室

■ 議 事

- (1) 函館市における地域包括ケアシステムの推進について
- (2) 高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画の進捗状況について
- (3) 保険者機能強化推進交付金について

■ 配付資料

- ・ 会議次第
- ・ 資料1 函館市における地域包括ケアシステムの推進について
- ・ 資料2-1 要介護（要支援）認定者数，介護サービス利用者数等の状況
- ・ 資料2-2 成果指標に関する施策の現時点の状況等
- ・ 資料3 保険者機能強化推進交付金について

■ 出席委員（13名）

朝倉委員，池田委員，岩井委員，小川委員，奥野委員，恩村委員，川口委員，木村委員，熊川委員，佐々木委員，中村委員，能川委員，八幡委員

■ 傍 聴

1名

■ 報道機関

0社

■ 事務局職員

保健福祉部

地域包括ケア推進課 小棚木課長，相澤主査，二木主査，三戸主査，蝦名主事
介護保険課 工藤課長，杉澤主査
高齢福祉課 佐藤課長，笹原主査，岩島主査，

■ 会議要旨

相澤主査（地域包括ケア推進課 企画・管理担当）

（資料1「函館市における地域ケアシステムの推進について」に基づき説明）

※説明要旨

- ・ 本市の計画では、高齢者等の現状を踏まえて、それに対応する3つの基本方針を定め、地域包括ケアシステムを推進していくこととした。
- ・ 今期の計画から、自治体ごとに具体的な指標や目標値を定め、進捗管理を行っていくこととなった。本市では全10項目の指標と目標値を設定しており、本日は、主にこのことについて意見等をいただく。

池田会長

ただいまの説明に対し、何か質問はあるか。

能川委員

介護人材が不足している状況の中で、介護人材不足の原因は市で把握しているのか。

基本方針Ⅲ「安定した介護保険制度の構築」は、もっと具体的な言い回しにならないのか。

基本方針Ⅰの個別施策（7）「高齢者在宅福祉サービスの充実」について、確かにネットで見たりすればだいたいどんなサービスがあるかは出ているが、高齢者でネットで見る人はまだまだ少ない。前に「市政はこだて」に出ていたことがあったが、最低でも年に1回は「市政はこだて」に掲載した方が目につくと思うので、そこを検討して欲しい。

指標6「認知症地域支援推進員の人数」について、現状値3人に対して目標値13人、さらに指標10「ケアプランの実施件数」について現状値6件に対して目標値100件というのはいずれも高いと感じるので、この数字とした理由を知りたい。

二木主査（地域包括ケア推進課 支援体制・人材育成担当）

介護人材についてだが、平成29年の8月から9月に、介護人材についての調査を行い、離職や人材確保の状況を把握した。また、昨年9月に養成校の校長先生にお集まりいただき、現場の状況を教えていただいたほか、対策などについてのアイデアをいただいたところである。

その中で、若者が介護の仕事にどんなイメージを持っているのかを把握すべきというご意見をいただいたことから、現在、そのアンケート調査に向けた準備をしている。

また、具体的な対策としては、今年度新たに介護助手を活用した労働環境改善の補助事業に取り組んでいる。直接介助以外の補助業務に従事する介護助手を地域の人材に担っていただくという趣旨である。2事業所で実施しており、地域の方の雇用にも結びついている。

相澤主査（地域包括ケア推進課 企画・管理担当）

基本方針Ⅲの言い回しについてであるが、この部分はあくまでも基本的な方針であって、この方針のもと、基本施策や個別施策を設定し、具体的な取組を進めていくというものである。

佐藤課長（高齢福祉課）

在宅福祉サービスの充実について、年1回は「市政はこだて」に掲載してはどうかという意見であるが、例年5月号に大よそのサービスに関して、11月号には除雪サービスに関して載せている。

それぞれ年1回で良いのかという意見もあろうと思うが、65歳になって介護保険被保険者証が送られるときに一緒に案内もしている。それでも周知が足りないというお話であれば、今後はいろいろと考えていきたい。

もう1点、指標6について現状値3人から目標値13人という内容だが、この3人は市役所の保健師3人であり、それだけではということで、地域包括支援センターにもこの任務を担っていただこうと考え、プラス10人とした。平成30年度からは各センターにも推進員の業務をお願いしており、すでに13人に達している。

工藤課長（介護保険課）

指標10のケアプランの点検件数の目標値については、平成30年度の目標件数が60件としているが、私ども職員の頑張りもあり、目標件数に達する見込みである。来年度の目標件数は80件、再来年度には100件に達する見込みである。

しかし、なかなか職員だけでは専門的な知識の不足を感じるどころと、事業所の介護支援専門員に対しての研修が行えていない現状があるので、来年度は専門家に一部委託して実施する予定である。

能川委員

概ね理解はできたが、先ほどの介護人材の不足については、これからアンケートを採るという意味なのか。それとも介護助手を募って、不足をフォローすると受け止めていいのか。正規の職員を増やしていくという考え方なのか。

それともう1点、在宅福祉サービスについて4、5年前に「市政はこだて」に一覧表を出していた。その後、「市政はこだて」で目にしていないと思うが、出しているのか。私の感覚では見ていないと思うので、できれば年1回でも出してほしい。3年前にうちの会で500部、市のものをそのまま使って作成したサービス一覧が、とても評判が良かった。

小棚木課長（地域包括ケア推進課）

介護人材の不足の関係について、私の方から補足する。介護助手を雇用する取組の趣旨は、

なかなか介護福祉士等の有資格者を確保するのが難しいというところから始まった事業である。実際に就労されている介護福祉士は現場では専門職でなくてもできる仕事もこなさなければならない状況だと伺っており、過重労働の現場もあると聞いている。そんな中で有資格者が直接介助するような専門的なスキルを発揮する場と、そうでない業務、例えばベッドメイクや食事の支度など無資格者でも対応できるところ、そこを切り分けて無資格の方でもできる業務を介護助手として雇用して、専門職の方が働きやすいようにしようという、介護現場の環境の質の向上を目的としたところがある。

もうひとつは、介護助手になっていただく方のターゲットとして、元気な高齢者の方や再就職を希望する女性の方、主に主婦の方など働きたいと思っている方や時間を有効活用したいと考えている方を掘り起こしたいという施策として介護助手という制度を設けて、そこに補助するスキームである。道の事業であり成功しているということで私共も取り入れた。職場環境の質の向上や、無資格者を掘り起こそうというアプローチである。

そのベースとなっているのが昨年のアンケート調査である。やはり介護人材が不足している、訪問介護事業所の90%が足りないと回答している等の事実が判明したが、それは介護職の魅力や介護職として勤めていただけないというのが根底にあるのではないかと。介護専門のコースを持っている学校でも志望者が少ない傾向にある、そうすると今の小中高生が介護職にどのようなイメージを持っているのか。これからやるアンケートはそこに主眼を置いている。

若年層へどのようにアプローチしていこうか、質の向上をどのようにしていこうか、あるいは元気な高齢者や再就職希望の女性の方へのアプローチをどのようにしていこうか、介護福祉士の資格を持ちながら他の職に就いている等の潜在的な介護福祉士をどのように掘り起こしていくか、そういった観点で見ている。また、そういうことも考え、今回予算要求等もしている。以上が介護人材に関する分析と対応策である。

佐藤課長（高齢福祉課）

「市政はこだて」の折り込みについてはタイミングもある。4月に介護保険制度が変わるときにはカラー版の別冊としており、そういうタイミングで一緒に載せることも可能だが、そういう機会が無いとそれだけでの掲載が難しい。しかし夏頃に出る「市民生活のしおり」にはサービスを細かく載せるようにしている。

川口委員

僕は町内会からなので、市民目線で。施策の目標値と現状値についてですが、目標値が消極的ではないか。

また、基本理念の「いつまでも健康で生きがいを持ち、安心して生活できる社会へ」というのが心に響かない。心が入っていないというのが市民の感覚ではないか。

この間、ボランティアサポートプログラムに参加したのだが、現場では在宅のヘルパーは我々が考えている以上に大変だと聞いた。そこに勤めるような若い人の確保は難しいのではないかと言っていた。最近、道徳教育が強化されている。我々の時代は二宮金次郎的な、兄弟仲良く親の手を取り弟を世話するような感じであったが、そういうものをやっていかないといけないのではないか。魅力ある福祉の現場というのは、ちょっと今の状況では難しいのではないかと感じる。介護という人間の尊厳に関わる問題にものすごく悪い状況がどんどん出てきている感じがする。小さいときの教育が大事なのではないか。福祉は総合力なので福祉と教育を上レベルで考える時代だと感じる。

相澤主査（地域包括ケア推進課 企画・管理担当）

目標値については、基本的には現状値を超えることとしている。それより高い目標に設定するとすれば、具体的に根拠をとった数字を割り出すのは難しいため、今よりも前へ進めるということで「超」とした。仰ることは理解できるが、我々は元々、この数値だけをクリアすれば良いとは考えていない。より良い結果を目指し、施策に取り組んでいきたいと思っている。

また、「いつまでも健康で生きがいを持ち、安心して生活できる社会」の理念については、「いきいき長寿都市宣言」の理念に基づいて定めているものであり、我々としてはこの理念のもとに、計画を策定したものである。

池田会長

この基本理念はもう変えることはできない。これは決定しており、それで走っているので、そういう意見があるという受け止めで良いのでは。

熊川委員

先ほど「市政はこだて」についての意見があったが、実際に高齢者の方々がどれだけ「市政はこだて」を見ているのかというところで、見ている人は見ているが、あまり見ていない人もいる。そういう中で、医療機関や介護施設、行政が様々なサービスを提供しているという事実を、一般の方または高齢者の方へいろいろな方法で周知しなければいけないわけだが、実際に我々医療機関のほうで周知している中で、介護認定をされるべき人なのに本人が何も受けていない、存じ上げていないという状況に何例か対応したことがある。

佐々木委員に紹介したり、包括で紹介したり、ケアマネに連絡したりというのが何例もある。そういうのを「市政はこだて」でPRするのも良いが、それを補完するために、川口委員も仰っていたように指標の目標値の、特に指標9「会・グループへの参加割合」の目標値を超えるだけでなく、具体的な数値が無ければ、そこには具体的な取組が伴わないのではないか。関係機関からアドバイスを受けるなりして、設定するのが良いのではないか。

佐藤課長（高齢福祉課）

具体的な取組がなかなか浸透しないことや、周知されていない状況はあると思うが、私どもができるのは基本的な環境づくりである。市だけではできないので、皆様にご協力いただきながらやっていきたい。私達も企画等考えるが、その際には皆様にもご協力いただきたい。

熊川委員

この高齢者の会議でもって具体的に指標等が定められ、それをもって我々が動くわけである。なのでしっかりとした目標を設定してそれに伴って動いていくという方向性を示してほしい。それを見て回りが動くので、大本がきちりしていくと、みんなもちゃんと動く。大本が曖昧だと、動き方も曖昧になることを心配している。

佐藤課長（高齢福祉課）

それなりの積算をして何%という形で示すべきだと言うことか。

熊川委員

そうだ。そこが曖昧だと市民のためにはならない。

佐藤課長（高齢福祉課）

3年後に計画を作成する際には、この数字がどのようになったかを検証し、具体的な数字を作成していく。今のこの目標値自体は、皆様の承認のもと作成したものである。しかしこの達成に満足することなく、皆様と議論しながら施策を進めていきたい。

熊川委員

それが最終的には訪問介護員の従事者の不足などの改善に繋がると思う。いろいろ充実した福祉活動をすることによって、その業界のやりがいや生きがいを感じてくれる人が一人でも増えてくれれば、従事する人も増えてくるのではないか。そういう流れを作っていければと思っている。

八幡委員

施策の体系について、基本施策が8つなのに対して指標が10あるのはなぜなのか。項目と指標の繋がりが明確ではない。8項目あれば8項目の施策をつくるべきなのでは。例えば基本施策1の(6)「介護に取り組む家族等への支援の充実」については指標がないが、これはどのように取り組んでいくのか。

佐藤課長（高齢福祉課）

計画の目標設定時に、いろいろな目標設定の仕方があると思うが、まずは指標を取り入れ

る方法をとった。その中で指標になじむ、なじまないを考えた上で10項目を設定し、この委員会にて皆様に了解をいただき作成した。先ほどの基本施策1の(6)「介護に取り組む家族等への支援の充実」については指標が無いというご指摘は仰るとおりであるので、今回はより細かく設定し、取組を進める形になると思う。この計画では代表的な項目を挙げたものである。

池田会長

ここの現状値に対する目標値については、当委員会で定めたものだから、市でどのように取り組んだのかを精査して、次の計画に活かしていくという形になると思う。

実際には、介護人材の状況を見てもこれは明らかに足りていない。これをどうやってやっていくかというのは、小中高生などの若い子たちにアンケートを採りながら、見つけていくものである。そのような段階に入っているので、3年間見てみて、その上で次の施策の方向性を見つけていくという形になると思う。

今、皆様からご指摘があった内容も、次の施策の中では生きてくると思う。そういった意味ではいろんな意見を出していただいて良い。

佐々木委員

今仰っていたように、介護人材という部分が僕たちも相談を受けてサービスを調整する時に、前より時間を要するようになった。希望する曜日にヘルパーさんを派遣できない等あるので、やはり介護人材は大事だと思う。僕自身も自分の法人の人材が足りない現状もある。

立場は違うが、最近思ったのは、函館市でやっている初任者研修の補助事業について、まだまだPRができていない。中学卒業時に福祉科に進学するというのはなかなか難しいと思う。まだまだわからない中で高校進学となる。普通高校にいる間に基礎的な介護の研修を受けられるとか、何かあれば。そこに補助できればと感じる。

この前、専門学校の先生に聞いたのだが、就職する前に受けることで介護に対する考え方や入り方がだいぶ変わってくる。やはり最初は高齢者の身体を介護するのは怖いと感じる。僕たち現場の職員が介護の魅力を発信するのはもちろんだが、少しでも入りやすいように間口を広げるにはどうしたら良いかというのを、今回の計画だけではなくずっと考えていかな

いと。これだけ労働人口が減っていく中で行政は介護だけに力を入れることもできないと思う。どうやって自分の介護のテリトリーを増やしていけるかを考えていきたい。以前会長に言われたが、働いている僕たちが魅力を発信していかなければ。どうしても僕も疲れた、大変、もういやだという言葉ばかり出てしましますが、もう少し考えていかなくてはと思う。僕自身は介護人材が一番気になる。

池田会長

介護職員初任者研修に関しては、養成施設の資格を取らなければならない。普通高校でそれをやるとなると、普通高校で養成できるという資格が必要になるので、難しいと思う。

佐々木委員

初任者研修であれば、卒業前に通信教育とか冬休みの最後の期間を使って出来るようなものが考えられないかなど。初任者研修をやっている方も生徒が集まらず開講できないというのも聞いたことがあるので。

池田会長

福祉の人材について出たから言うけど、資格取得にお金は出ている。例えば介護福祉士の専門学校、臨床福祉専門学校に行ったとして、資格を取るという時は国から奨学金が出ている。出ているけれど行かないのが現状。例えば、大妻高校に入学した場合は就学支援金や道からの補助金とかで、ほとんど授業料がかからない。今は私学に対しても厚く手当が出ている。

しかし福祉というものに対するイメージがダメだ。世の中の人たちは皆、福祉は大切だと、これからは福祉の時代だと分かってはいるが、やはり3Kのイメージが、昔のイメージが定着している。しかし今、現場は働き方改革でどんどん変わっている。介護助手が洗濯や掃除などをしてくれるので、介護福祉士は本当にケアの部分でやっている。そのように働き方改革で変わっていて給料も上がっているにも関わらず、イメージは悪い。だからこのイメージを払拭するためにはどうしたら良いか、ここが今私の頭を悩ませているところである。

今、様々な福祉施設で役員もやっているが、現場で働いている人がネガティブな発想をしていてはダメだ。まず自分の子どもを福祉へ進められるように魅力あるものにしていかなければ話にならないよ、という話はしている。状況はどんどん変わってきていて、近代的になり、基金も入ってきている。変わってきているが、イメージが変わらない。何か良い方法はないか。

佐藤課長（高齢福祉課）

私は子どもの頃にどのような経験をさせるかだと思っている。今、小中高校生も職業体験の時間を結構設けている。そこに福祉施設が売り込みに来てくれると良いと思う。学校の方では、職業体験の場所探しに苦労していると聞いている。

池田会長

中学校はもうほとんどやっている。小学校は湯川小学校なども行っている。うちから先生

方を派遣して、そこで福祉の教育をしている。バリアフリーなどを教えている。ベストやゴーグルなども使っている。

佐藤課長（高齢福祉課）

私は人材確保に必要なのは、お金とイメージと経験だと思っている。

池田会長

そうですね。面接した時にどうして福祉科を選んだのか聞くと、小学校の時にそういうことを行って、不自由な方の役に立ちたいとか、そういう子も中にはいたので小学校から職業体験するのは大切なこと。今アンケートを採ろうとしているので、それを分析してその結果を3年後に活かしていければいいなと思っている。人材を確保しないと。

うちの学校では今年40人の募集に対して手続きするのは14～17人ぐらいだ。仮に20人入学しても12～13人は進学する。看護師や理学療法士、福祉系の4年制大学へ行く。福祉系の4大に行った子たちは帰ってくるとなれば五稜郭病院や中央病院の医療SWや医療相談員に進む。看護も多い。今度リハビリの学校ができれば、うちの生徒もいく可能性がある。そうすると福祉課の子供たちが介護の現場に行かなくなり、看護と介護の板挟みになる。

八幡委員

会長が仰っていたことと同じ内容になるが、私は医療の現場にいて、大妻高校を卒業し看護助手経験後、看護学校進学という子が何人もいる。看護助手の子達も中高生の時にインターンシップやボランティア活動を経験している子や、おじいちゃんやおばあちゃんが老健や福祉施設に入所したので何か役に立ちたいという思いからインターンシップ等に繋がっていくとは思っている。そういう子が入ると長続きする。

しかし年齢や経験を重ねていったときに、収入の問題が出てくる。魅力の一部としてお給料も考えに入れていかないとと思う。生活がかかっている。病院の看護助手をしていて離職に繋がるのは、生活が出来ないことや、ハードな仕事に見合ったお給料が欲しいというものである。仕事が楽で収入がそれなりに正職員でという、良い条件の方へ移っていく。そうなれば学校に通って看護師資格を取得した方が良いとなる。

その辺も解決していかないと、福祉の現場も介護助手の定着に繋がらないと思う。若い人もそうだが、高齢者もどのように働いたら自分のやりがいや生きがいに繋がるのかも一緒に考えていきたいと思う。

池田会長

実際、幼稚園や保育園の先生に対しても待遇改善ということで、国がお金を出している。

それがだいたい終わってきて、今は介護の世界にも待遇改善のお金が増えてきて、給料も上がってきている。今高卒で基本給が16万5千円ぐらいかな。一般企業と比べても遜色ないぐらいにはなっているが。ただ働いている内容に対して金額が妥当かというのはあると思う。

しかし社会はそれを認識していない。子供たちは、役に立ちたいという気持ちを持っている。そこにどうやって火を付けるかが大切だと思う。市のアンケートの結果を楽しみにしている。それが出てきたらまた議論したい。

では、次の議題へ移る。

相澤主査（地域包括ケア推進課 企画・管理担当）

（資料2-1「要介護（要支援）認定者数、介護サービス利用者数等の状況」、
資料2-2「成果指標に関する施策の現時点の状況等」に基づき説明）

※説明要旨

- ・ 第1号被保険者数、要介護等認定者数、介護サービス利用者数やその費用は、今のところ計画数値からの大きな乖離は無い。
- ・ 成果指標については概ね順調に推移しており、計画の3年度目である2020年度は各目標値を達成することは可能であると考えている。

池田会長

ただいまの説明に対し、何か質問はあるか。

朝倉委員

ケアプランについて、技能団体への委託を検討しているということだが、どのような団体なのか。

杉澤主査（介護保険課 介護サービス担当）

技能団体については、介護支援専門員で作られているNPO法人への委託を検討している。

川口委員

虐待についてだが、通報というのは本人の申し出で虐待が分かるのか、近所などの周りから分かるのか。また警察等との連絡はどのようにしているのか。

佐藤課長（高齢福祉課）

まず通報に関してだが、ほぼ近所の人やケアマネジャーなど周囲の人からであり、本人からはごく稀である。できれば近所の方から連絡もらえると助かる。警察とは、日常的に連絡を取り合う。1ケースについて何度も連絡を取り合う場合もあるし、警察と一緒に連携していかななくては解決していかないケースも多くなってきている。

岩井委員

介護予防教室の参加者が目標値を大きく上回るということだが、理由としては介護予防教室という名前を変えたということか。

笹原主査（高齢福祉課 介護予防・認知症担当）

通称ではあるが、「プラチナフィットネス」と名称を変えた。「介護予防教室」というと、高齢者というイメージがあるので。男性や初めて参加する方のハードルを低くしたいという意図で変えたものである。

岩井委員

とても良いアイデアだと思う。ハードルが低く感じるし、参加しやすいと感じる。今年からやる「男のアンチエイジング」というのもすごく良い。参加しやすい。

我々の間では、「口腔機能低下予防」というものがあり、今使いだしている「オーラルフレイル」という言葉があるが、もう少し浸透してきたら「オーラルフレイル予防」とか良いなと思った。

池田会長

他に質問はあるか。（特に無し）

では次の議題に移る。

相澤主査（地域包括ケア推進課 企画・管理担当）

（資料3「保険者機能推進交付金について」に基づき説明）

※説明要旨

- ・ 当該交付金は、端的には、高齢者の自立支援や重度化予防に努めた保険者に対し、それに応じた交付金を出すというものである。
- ・ 今年度の本市の結果は既に届いているが、国から公表する予定であった他都市の結果が現時点で分からなため、比較ができない状況であることから、国から正式な情報があり次第、結果をまとめた資料を提供させていただきたい。

池田会長

ただいまの説明に対し、何か質問はあるか。（特に無し）

では、その他の事項として、事務局にお願いする。

相澤主査（地域包括ケア推進課 企画・管理担当）

再来年度（2020年度）の施設整備に向けた準備についての連絡である。

今期の計画では、緊急性の高い待機者の方が40人という推計に基づき、密着特養29床を整

備することとしているが、この数字を見誤ると、密着特養が定員割れを起し、施設の運営が立ち行かなくなることも考えられる。

よって、慎重を期すためにも、来年度にもう一度、同じ規模の待機者調査を行ったうえで、整備の判断をさせていただきたいと考えている。調査結果如何によっては、皆様へご意見を伺うことになろうかと思うが、その際はご協力をお願いしたい。

池田会長

密着特養を作る予定だったが、待機者の関係で見直すということか。

小棚木課長（地域包括ケア推進課）

待機者がたくさん出るだろうということで施設を29床分整備しなくてはならないと計画の時点ではしていたのだが、現状、施設に空きベッドが少なからずあることなどを考えると、もう一度慎重に調査をして考えていきたいということである。

池田会長

わかりました。最後に、全体を通して何かあるか。（特に無し）

では、これで議事を終了したい。進行を市にお返しする。

相澤主査（地域包括ケア推進課 企画・管理担当）

これをもって、平成30年度の委員会を終了する。