

## 令和3年12月定例会 少子・高齢福祉社会対策特別委員会の概要

日時 令和3年12月20日（月） 開会 午前10時 2分  
閉会 午前11時32分

場所 第2委員会室

出席委員 白土幸仁委員長  
木下博信副委員長  
山口京子委員、関根信明委員、小久保憲一委員、長峰宏芳委員、  
岡村ゆり子委員、石川忠義委員、水村篤弘委員、木村勇夫委員、  
橋詰昌児委員、西山淳次委員、柳下礼子委員

欠席委員 なし

説明者 [福祉部]  
山崎達也福祉部長、細野正副部長、和泉芳広少子化対策局長、  
金子直史地域包括ケア局長、横田淳一福祉政策課長、佐々木政司社会福祉課長、  
藤岡麻里地域包括ケア課長、岸田正寿高齢者福祉課長、  
鈴木康之障害者福祉推進課長、黛昭則障害者支援課長、  
石井哲也福祉監査課長、大熊誉隆少子政策課長、松井明彦こども安全課長、  
鈴木健一こども安全課児童虐待対策幹

[県民生活部]  
田辺勝広共助社会づくり課長

[保健医療部]  
坂行正医療整備課長、加藤絵里子健康長寿課副課長

[産業労働部]  
渡邊隆弘産業支援課主幹、柳沢禎人人材活躍支援課副課長、  
岩本如貴産業人材育成課副課長

[都市整備部]  
中村克住宅課長

[警察本部]  
會田雄一生活安全総務課長、谷川裕保交通総務課長

### 会議に付した事件

高齢者への支援について

### 山口委員

- 1 高齢者の就業について、高年齢者雇用安定法の改正により70歳までの就業機会の確保が努力義務となったが、県内企業の対応はどのようになっているか。
- 2 今後、70歳以上を雇用する企業をどのように拡大していくのか。
- 3 認知症施策の「埼玉県オレンジ大使」について、認知症の本人が大使となってどのような役割を担っているのか。また、どのような人を任命し、任命後にはどのような活躍をしているのか。
- 4 8ページの表からも分かるように介護人材の確保も定着も芳しくない。今後、介護人材を2.2万人増やさなければならぬが、現場の介護職員からは、特に若い職員がすぐに辞めてしまうという話も聞いている。介護人材の確保が難しい中、コロナ禍の影響で失業者は増加している。失業者を介護業界へつなげていくためにどのような支援を行っているのか。

### 人材活躍支援課副課長

- 1 埼玉県四半期経営動向調査により、本年9月の状況を調査した結果、17%の企業が法改正に対応した制度があると回答している。
- 2 現在、県内1,000社を企業訪問しており、その中で法改正の周知を行うとともに、高齢者が働きやすい職場づくりについての働き掛けを行っている。また、実際に高齢者雇用を検討する企業へは、中小企業診断士等の専門家を派遣して、例えば、高齢者の働きやすい仕事の切り出しや賃金・雇用体系の見直しについてアドバイスを行っている。令和4年2月に開催する企業向けセミナーでは、70歳以上の高齢者が活躍している事例を紹介するなど、70歳以上の雇用を働き掛けていきたい。

### 地域包括ケア課長

- 3 多くの方に認知症に関する理解をより深めていただくためには、認知症本人からの発信の機会が増えるようにしていくことが必要になっている。ついでには県内在住の方を「埼玉県オレンジ大使」として任命し、認知症サポーター養成講座など様々な場で認知症の発症に係る自らの経験などを語っていただく役割を担っていただくこととした。このたびは、市町村や関係団体などに情報提供を呼び掛け、県内在住の二人を「埼玉県オレンジ大使」として任命することとし、9月2日に知事から直接任命書を交付した。二人とも40代の男性で、若年性アルツハイマー型認知症を発症している。一人が鴻巣市、もう一人が越谷市に在住である。任命後、県や市町村が主催する認知症サポーター養成講座や講演会などで話をさせていただいており、既に10回以上の機会に活躍していただいている。

### 高齢者福祉課長

- 4 県では、介護未経験者から相談を受けたり、研修を実施するなど、介護業界へ就職するまでの一貫した支援を行っている。今年度はコロナ禍の影響も考慮し、市町村の生活困窮者窓口とも連携してPRするなど、多くの方の就職につなげられるよう取り組んでいる。

## 山口委員

- 1 認知症の方が自ら発信することについて、私も今度話を聞いてみたいと思うが、今後更に拡大していく考えはあるのか。また、若年性認知症の方だけでなく、高齢者の認知症の方を「埼玉県オレンジ大使」に任命する考えはあるのか。
- 2 介護業界への就職支援により、コロナ禍で失業した方が就職した実績はどの程度あるのか。また、市町村と連携してPRしているとのことだが、更なるPRが必要だと考える。今後、どのようにPR方法していくのか。

## 地域包括ケア課長

- 1 市町村にも活躍の機会を設けてほしいと広く呼び掛けている。年明けもステップアップ講座などで話をさせていただく。御本人の体調を考慮するとともに、就職の希望がある場合には就職活動の妨げにならないようにするなど、無理のない範囲で活動をお願いしていきたい。高齢者の認知症の方について、市町村からの情報提供などを通じて、適任の方がいらっしゃれば、是非お願いしていきたい。

## 高齢者福祉課長

- 2 介護職員雇用推進事業の令和2年度の実績は全体で276人であり、そのうち、コロナ禍で離職した方は、把握している限りで37人であった。令和3年度は、11月末時点で全体では104人であり、そのうち、コロナ禍で離職した方の就労実績は20人である。事業のPRについては、彩の国だよりや市町村の広報紙に掲載していただくよう依頼している。今後、ハローワークや埼玉県社会福祉協議会、市町村社会福祉協議会とも連携を図って一層の周知に努めていく。

## 水村委員

- 1 4ページ「Ⅱ 高齢者の就業」の「2 高齢者の就業支援」には「(1) シニアの『働く場』の拡大」から「(5) シルバー人材センターへの支援」までの取組が記載されているが、これらの取組により何人の就労に成功したのか。また、収入をどの程度得ているのか。
- 2 埼玉県県政世論調査では、地域社会活動の不参加の理由として30%の方が参加するきっかけが得られないと回答している。参加促進のきっかけづくりをどのように行っているか。
- 3 令和3年度の介護ロボット普及促進事業の補助金については、何件の申請があり、何件の補助をすることになっているか。また、どのような種類ロボットが導入されているのか。

## 人材活躍支援課副課長

- 1 「(1) シニアの『働く場』の拡大」については、シニア活躍推進宣言企業の認定を行っており、令和3年10月末時点で2,732社となっている。「(2) セカンドキャリアセンターでの就業支援」について、60歳以上の就職確認者数は、令和元年度1,214人、令和2年度933人であり、コロナ禍による落ち込みが見られている。令和3年10月末時点では611人となっている。「(5) シルバー人材センターへの支援」については、シルバー人材センター連合の中にシルバー・ワークステーションを設置し、派遣先企業の開拓を行っている。実績は、令和元年度1,116件、令和2年度870件、令和3年10月末時点660件となっている。また、これに伴う新規就業者数は、

令和元年度1,916人、令和2年度1,804人、令和3年10月末時点1,407人となっている。各施策において、どの程度収入を得ているのかについては把握していないが、セカンドキャリアセンターでの就職者の雇用形態を見ると、正社員が5%、その他パートアルバイトや契約社員などが残りの95%となっているため、収入はかなり少ないのではないかと考えている。

#### 共助社会づくり課長

2 きっかけづくりの一つとして埼玉未来大学を実施している。従前の彩の国いきがい大学は老後の余暇、仲間づくりをカリキュラムの中心としていたが、令和2年度から始めた埼玉未来大学ではセカンドステージで社会参加をしていただくため、大幅にカリキュラムを刷新し運営している。こうした取組を通じて何をしたらいいか悩むシニアを地域活動に結びつける。

#### 高齢者福祉課長

3 136施設から694台の申請があり、予算の範囲内で62施設190台の交付決定を行った。中身としては、入所者の見守りをするロボットや移乗支援、入浴支援などのロボットが多くなっている。

#### 水村委員

介護ロボットの導入によって、職員の負担軽減や介護業務の効率化にどの程度つながっているのか。

#### 高齢者福祉課長

介護ロボットを導入した施設から導入の効果を確認している。例えば、見守りロボットの導入による職員の夜間の見回り回数の減少や、物を持ち上げる介護の際の腰痛軽減といった効果がある。

#### 石川委員

- 1 シニアの働く場の拡大について、コロナ禍により就職がうまくいかない状況を加味した上で、高齢者の就業したいという需要に応えられているのか。
- 2 シルバー人材センターへの支援に関して、シルバー・ワークステーションで新規開拓した派遣先の地域分布はどうか。
- 3 スマート介護施設モデル事業について、5月にプロポーザルを実施し、7月に公募したとのことだが、現在の状況を伺う。

#### 人材活躍支援課副課長

- 1 求人倍率を見ると、60歳以上が0.58倍とかなり低いため、まだまだ企業開拓が必要と考えている。セカンドキャリアセンターには求人開拓員を配置しているので、多くの企業を開拓していきたい。
- 2 シルバー・ワークステーションの派遣先開拓企業の地域分布については、現在データを持ち合わせていない。

#### 高齢者福祉課長

3 スマート介護施設のモデルを2施設指定した。2施設は特別養護老人ホームと介護老

人保健施設の各1施設である。介護の生産性向上に関して、高い知見を有するコンサルティング会社が定期的にアドバイスをを行い、課題の抽出や今後の対応について協議している。

#### 石川委員

- 1 「働くシニア応援サイト」の内容を見ると平成30年の情報が載っていたり、令和2年の状況のまま更新がなかったりしている。意欲のある人が見たときに、疑問を抱いてしまうような状況と考えるが、このサイトの成果をどのように捉えているのか。
- 2 シルバー・ワークステーションが開拓した派遣先の県内の地域ごとの状況について、傾向を伺いたい。

#### 人材活躍支援課副課長

- 1 現在、同サイトのリニューアルを実施している最中である。新しいサイトを開設する際に最新のデータを掲載していきたい。
- 2 シルバー・ワークステーションの地域ごとの派遣先開拓について詳しいデータはないが、シルバー人材センターの会員数が県南に集中しているため、仕事も県南に多いと考えている。会員数は、さいたま市が一番多く、草加市、川越市、所沢市、朝霞地区と続く。

#### 石川委員

「働くシニア応援サイト」のリニューアルはいつになるのか。

#### 人材活躍支援課副課長

現在、更新作業中であり、今年度内には新しいサイトを立ち上げる予定である。

#### 橋詰委員

- 1 6月から高齢者をサポートするプラチナ・サポート・ショップ事業を開始したと聞いているが、現在の登録店舗数は何件か。
- 2 認知症サポーターの養成について、認知症サポーターは現在どの程度まで増えているのか。また、今後どのように増やしていくのか。

#### 地域包括ケア課長

- 1 今年の5月18日からプラチナ・サポート・ショップ事業を開始しているが、協力店舗の募集はそれ以前から開始している。12月1日現在、2,185件に登録していただいている。
- 2 現在、約552,000人が認知症サポーターとなっている。見守りを中心にやっていたことが当初の目的だったが、「もっと活動したい」、「もっと活動してもらいたい」などの声があるため、サポーターの活動の場として、認知症施策推進計画においても定めているチームオレンジの構築を進めている。このチームオレンジは、認知症サポーターの方がステップアップ講座を受けた上でチームを編成し、外出支援の同行や見守りなど、認知症本人や家族のニーズに合った具体的な支援を行っていくものである。推進の仕方としては、立上げや運営を支援するオレンジ・チューターを今年度新たに設置しており、オレンジ・チューターが市町村を個別に訪問して具体的な助言などの支援をしている。こういった取組により、サポーターの活躍の場を広げていきたいと考えている。

## 橋詰委員

- 1 プラチナ・サポート・ショップの登録店舗数について、全県で2, 185件では少ないと思うが、登録店舗数を増加させるためにどのように取り組むのか。また、利用者である高齢者の認知も進んでいない状況であるが、どのように啓発していくのか
- 2 認知症サポーターを更に養成していくことはもちろん、養成講座を受講したサポーターが次の行動に移れるようにする必要があると考える。ステップアップ講座は市町村によって実施の有無が分かれているため、実施する市町村を拡大していくべきと考えるがどうか。

## 地域包括ケア課長

- 1 登録店舗数の拡大に向けて、県はスーパーマーケットなどのチェーン店に協力を依頼し、市町村の生活支援コーディネーターは地域の店舗に対して登録のお願いをしている。しかしながら、コロナ禍の影響で思うような進捗が図られていない状況もあるので、今後、業態別に積極的な働き掛けを行っていく。また、県民への啓発については、ホームページや広報紙などで周知をしているものの、高齢者がホームページの情報へたどり着くことが難しいとの声も聞いている。例えば、生活支援コーディネーターが作成する地域資源マップへの掲載など、様々な機会を捉えて周知していく。
- 2 以前実施した県の調査によれば、ステップアップ講座は半数ぐらいの市町村が実施又は実施予定としている。これを更に拡大するために、認知症サポーターが実際の支援を行う上で必要なノウハウなどを修得するステップアップ講座の標準テキストを県が作成している。今年度中には作成し、市町村に周知することで、ステップアップ講座をより開きやすいように支援していきたい。

## 岡村委員

- 1 シルバー人材センターの直近3年間の会員数の推移と会員確保のために行っていることについて伺う。
- 2 介護の魅力PR隊の人選はどのように行っているのか。

## 人材活躍支援課副課長

- 1 会員数の推移は、平成30年度末47, 089人、令和元年度末47, 117人、令和2年度末46, 782人、令和3年10月末が46, 702人となっている。会員数は、平成22年度末の51, 891人をピークに減少傾向にある。シルバー人材センターの会員確保は非常に重要な課題と考えており、会員確保、会員掘り起こしの取組を実施している。一つ目には、シルバー人材センター連合から各シルバー人材センターへ委託し、センターのチラシ、折り込み、広報誌掲載、ポスティング等を行っている。二つ目に、新規会員年会費無料キャンペーンを実施している。三つ目に、センターの紹介と著名人の講演をセットにしたシニアライフセミナーを開催している。

## 高齢者福祉課長

- 2 埼玉県介護老人福祉施設協議会や埼玉県介護老人保健施設協会などの関係団体と連携して募集し、任命している。

## 岡村委員

- 1 川口市では、シルバー人材センターの会員数はそれほど増えていない。その理由として、魅力を感じないという声を聞く。派遣先を開拓するに当たって、どういった仕事をしてみたいか、過去に培ったスキルをどう生かせるかなどといった会員の意見を聞き、反映させることが新たな人材発掘につながると考えるがどうか。
- 2 ホームページを見ると、介護の魅力PR隊は比較的若い方が多い印象を受ける。若い人に長く介護の仕事を続けてもらいたいのは分かるが、今の仕事を辞めた後に介護職を選ぶ方もいると思う。そのため、PR隊やホームページに掲載する方の年齢層などに幅を持たせた方がより広いPRにつながると思うがいかがか。

## 人材活躍支援課副課長

- 1 各シルバー人材センターにおいて、会員からの意見等を聞いている。また、シルバー人材センター連合でも、事務系の仕事など、希望のある分野を開拓している。

## 高齢者福祉課長

- 2 介護の魅力PR隊の年齢構成は若手が中心になっている。現在、40代が6人、50代が1人である。委員御指摘のとおり、今後幅広い年齢層の方にPRしていくことも重要なので、PR隊の募集やPR方法について関係団体と協議しながら検討していきたい。

## 小久保委員

介護職員の離職率は、16.1%だが、離職した方の勤続年数はどのようになっているのか。また、その数値を県としてどのように認識しているのか。

## 高齢者福祉課長

離職された方の勤続年数は1年未満が36.6%、1年以上3年未満が30.5%、3年以上が32.9%であり、就職後3年以内に辞める方が多いと認識している。新人職員に対する研修や交流の機会の設定など定着支援を実施し、離職防止に努めていく。

## 柳下委員

- 1 シルバー人材センターの会員からは、もっと働きたいとの声を聞く。働ける日数を増やしていくことが重要と考えるがいかがか。
- 2 地域包括ケアシステム構築について、県から市町村に対する財政支援の内容とその効果はどのようになっているのか。
- 3 常勤介護職員の給与が低い。国では9,000円引き上げること検討しているが、それでもまだ低い。県として独自に賃金の改善を支援していくべきと考えるがどうか。

## 人材活躍支援課副課長

- 1 シルバー人材センターは、高齢者雇用安定法の関係で臨時的かつ短期的な働き方、具体的には月10日程度まで、軽易な業務なら週20時間程度までに限定されており、例えば月20日働くということは難しい。一方、平成28年に法改正があり、指定した業種については週40時間まで働ける。埼玉県では、人手不足分野の小売り、介護、保育の分野について週40時間までの就業を可能としている。ただし、実績はまだ少ないため、今後広げていき、働ける時間を増やしていきたい。

## 地域包括ケア課長

- 2 介護保険法に位置付けられている「地域支援事業交付金」がある。県は市町村に対して、介護予防等に関する必要な費用を負担している。介護予防等に対して県は12.5%の負担率、その他の包括的支援事業、任意事業については19.25%の負担率で交付している。この交付金により、例えば、生活支援コーディネーターや地域の話し合いの場である協議体などの設置に結び付いている。効果としては、介護予防の取組を通じて75歳から79歳の要介護認定率が5年前に比べて0.7%程度下がるといったことなどにつながっている。

## 高齢者福祉課長

- 3 介護職員の給与は介護報酬が原資となっているため、県としては国に対して賃金の引上げや制度改正を要望している。令和2年度は表にあるとおり268,900円だが、5年前の平成27年度は243,900円であり、5年間で25,000円の賃金改善につながっている。引き続き国に対して要望していく。

## 柳下委員

- 1 介護現場においては、若い人が入ってもすぐに辞めてしまう。介護分野の就業支援を強化すべきだと考えるがどうか。
- 2 地域包括ケアシステムの構築に関して、在宅医療連携拠点のコーディネーターを市町村に置いているが、コーディネーターの仕事は医療機関など様々な関係者と連絡を取るなど、大変なものである。市町村に一人のところもあれば、多くても二人程度であり、もっと増やしていく必要があると考えているがどうか。

## 人材活躍支援課副課長

- 1 シルバー人材センターにおける介護分野については、シルバー・ワークステーションにより開拓を行っている。開拓件数は令和元年度85件、令和2年度57件、新規就業者数は令和元年度103人、令和2年度69人となっている。今年度も引き続き開拓を行っており、介護補助の力になりたい。

## 医療整備課長

- 2 在宅医療連携拠点については、現在、30郡市医師会にある。在宅医療拠点で相談に応じているのは、基本的にはケアマネジャーの資格を持った看護師が対応している。例えば、地域の介護職の方からは「訪問診療医を派遣してほしい」といった相談や、病院からは「退院させたいが地域にどういう訪問診療医がいるか」といった相談などに応じている。

## 柳下委員

例えば、川越市のような大きい市でもコーディネーターは二人しかいない。直接、川越のケアマネジャーに聞いたが、病院にMSWがいれば病院と直接連携ができるが、往診医との連携など、在宅医療と介護との連携という点ではコーディネーターは大切な役割を担っている。それが二人しかいないとケアマネジャーも非常に忙しいと聞く。現場からはもっと増やしてほしいという声が多いがどうか。

## 医療整備課長

絶対的な人数を増やすのは非常に難しい問題があるが、状況は私どもも認識している。在宅医療連携拠点に対する支援として、県の研修のほか、郡市医師会の圏域をまたいで移動する県民もいるので、MCSというチャット機能を持つコミュニケーションツールにより情報交換を行い、お互いの圏域の情報を見て相談できるような体制づくりなどに取り組んでいる。