意見交換会実施報告書

令和８年　８月２７日

赤穂市議会議長　様

民生生活委員会委員長　中谷　行夫

民生生活委員会は、下記により意見交換会を実施したので報告する。

記

開催日時	令和８年　８月　６日（木）１３時３０分　～１５時００分
開催場所	赤穂市役所第２庁舎第２会議室
意見交換会テーマ	介護現場の状況と課題について
出席委員	代表者：中谷　行夫　　　前川　弘文 司会者：深町　直也　　　田渕　和彦 記録者：榊　　悠太　　　山野　　崇
相手方団体名 及び参加者数	赤穂市老人福祉施設協議会　４名
主な意見等	<u>**○介護人材の確保と育成に関する課題**</u> ・介護人材の新規入職が少なく若手が不足しており、ベテラン職員の比率が高い。 ・介護人材の養成校（高校・大学）とのネットワークが十分に発展しておらず、関西福祉大学や龍野北高校等からの就職は一部受け入れに留まっている。 ・実習を受け入れた施設に就職する傾向が強いため、実習受け入れの拡充が新規採用に直結する。 ・実習指導には資格を持つ指導者と職員の協力が必要だが、人員不足で現場の負担が重くなっている。 ・特定技能・技能実習で外国人職員を採用しているが、２～３年で関東など都市部へ流出する例が多い。 ・外国人雇用をしないと現場が回らない状況である。 ・言語面のトラブルはほぼなく、介護業務の質は良好で、国籍差より個人の資質が影響する。 ・外国人職員向けに寮を整備し、地域行事への参加を促すなど受け入れ体制を工夫している。生活支援（買い物・交通手段の確

	保など）や住環境のサポートが長期定着の鍵となる。 ・外国人職員は、ミャンマーの女性が多い。 **<u>〇資格取得支援とキャリア形成等</u>** ・無資格でも入職可能だが、入職後の資格取得支援が重要である。 ・介護福祉士は、一定数の配置が必要である。 ・介護福祉士取得に必要な研修を法人内で実施している事例もあるが、費用支援等は法人ごとに異なる。 ・以前は現場経験３年で介護福祉士の受験資格が得られたが、現在は実務者研修の受講が必須となり、職員の負担が増加している。 ・赤穂市が提供する研修補助金は、初任者研修と実務者研修を対象としており、各施設利用実績がある。他団体にも同様の条件の補助金がある。 ・資格不要の業務（洗濯、掃除、送迎など）には高齢者等を雇用している。 ・看護師は人件費の都合上、基準ぎりぎりの人数で運営する事業所が多く、１人の退職でも大きな打撃となる。 **<u>〇ケアマネジャーの人材不足と処遇問題</u>** ・多くの法人でケアマネジャーが不足しており、現職者一人当たりの受け持ち件数が増加し負担が大きくなっている。 ・独居や高齢者世帯の増加に伴い、本来は家族が担うべきサポート（救急時の付き添いなど）をケアマネジャーがフォローせざるを得ない場面が発生している。 ・若手職員の中には、職域外の業務もケアマネジャーの仕事だと誤解している者が多く、その大変なイメージが敬遠される一因となっている。 ・ケアマネジャーは、以前は処遇改善加算の対象外で、夜勤のある介護職員との給与逆転現象があったが、２０２６年6月から加算対象となり、改善を期待している。 ・資格更新手続は廃止され、令和９年から研修のオンライン化が進む予定で、負担軽減が期待される。 **<u>〇施設の経営課題と制度上の問題</u>** ・築３０年に達しており、計画的な改修や建て替えが必要だが、自己資金での負担が大きい。

	・光熱費や食材費の高騰が経営を圧迫している。 ・施設によっては、国の食費徴収基準額（１日約１,５４０円）に対し、実際の提供コスト（１食約１,８００円）が大きく上回り、経営を圧迫している。 ・嚥下食対応の厨房設備（クックチル等）の導入は高額で、全施設での対応は困難。 ・一施設で９５～１０５名前後の待機者がいる状況。 ・入所の受け入れ基準については、認知症自立度や介護度に基づき入所優先度を設定し、月１回の判定会議で決定している。医療依存度が高い場合は受け入れが困難な場合がある。 **○地域連携とサービスの課題** ・２４時間対応の地域密着型サービスが赤穂市内で十分に整備されておらず、夜間は訪問看護の緊急対応に頼らざるを得ない。 ・サービスの存在自体が住民や関係者に十分周知されておらず、施設入所一択になりがちな傾向がある。 ・身寄りのない高齢者支援が強化される法改正に伴い、社協や自治体の役割分担や連携体制の構築が今後の課題となる。 **○ケアプランデータ連携システムの導入状況** ・国が推奨するケアプランデータ連携システムの導入が加算要件に含まれたが、事業所間の運用ルールが定まっておらず、行政主導での推進をお願いしたい。 ・ケアプランデータ連携システムの活用は、法人ごとの考え方も異なっており、今後の課題と認識している。ライセンス費用などのコスト面の懸念もある。 ・他市では、委託を受けた地域包括支援センターや介護支援専門員の連絡協議会が主導して導入を推進している事例がある。 ・赤穂市では導入を推進する主体が不在で、各法人は様子見の状況となっている。 **○要介護認定の課題** ・赤穂市の要介護認定が厳しくなったとの見方があるが、原因として、調査員のスキルや視点のばらつきが考えられる。また、その日の体調等に結果が左右されることや認定に係る時間的な制約も考えられる。 ・認定結果が出るまでに時間がかかることがあり、調査員の人手

	不足や主治医意見書の作成遅延が一因の可能性がある。 **<u>〇ICT・介護ロボットの導入と課題</u>** ・生産性向上に向けてICTやセンサー等を一部導入している。 ・導入費に対し加算がつくものもあるが、加算による収入で導入経費等を賄うことができない。特にインカムは、必要度が高いと考えているがランニングコストの負担が大きく導入できていない。 ・２０床に見守りセンサー「フィンガルリンクコネクト」を導入している。ベッド天井にセンサーを設置し、体温・脈拍・おむつの汚れ具合等を測定・記録できる。兵庫県の「ICTテクノロジー導入支援事業」を活用したが、ランニングコストが厳しい。 **<u>〇介護予防と通所サービスの現状</u>** ・市内で通所型サービスＣ（短期集中型）の利用が伸び悩んでいる。そのためか利用者のニーズ（身近なデイサービス希望）と地域包括支援センターの方針（まず短期集中型を勧める）にミスマッチが生じるケースがある。 ・長期的に利用できるデイサービスを利用者の希望どおり利用させて欲しい。 ・居住する地区の交通の便の悪さに比例して要介護度が高くなることを感じている。外出機会の減少が、要介護化につながっている。 ・地域サロンや認知症カフェも、来てほしい層（引きこもりがちな高齢者など）が参加しにくい課題がある。 ・今後、要介護化を予防するため、介護予防にシフトしていくことが課題である。 **<u>〇職場環境の改善（入浴介助等）</u>** ・夏場の入浴介助における熱中症対策が課題。 ・デイサービスを入浴目的で利用されている方もいる。 ・扇風機や水分・塩分補給、身体冷却ツールなどで対応しているが根本解決は難しい。
委員会のコメント	・介護施設では人材不足を補うため外国人材の採用が進められている一方、採用後の離職もあるとのことであった。その背景には、住居や生活環境、交通の利便性などから、地方よりも都市部での生活を希望する傾向もあるとのことであった。介護人材

	の確保・定着は、単に雇用の問題だけではなく、地域の住環境や生活の利便性、さらには移住・定住施策とも共通する課題であると感じた。今後は、外国人材を含めた介護人材が安心して生活し、働き続けられる環境づくりについても検討する必要がある。 ・介護職員については、資格取得によって専門性が高まり、処遇改善にもつながることから、資格取得を支援する取組が重要である。赤穂市では「介護職員養成研修費用助成事業」が実施されているが、現場では制度の認知度が十分でないとの声もあり、より一層の周知が必要であると感じた。また、現在対象となっている介護職員初任者研修及び介護福祉士実務者研修に加え、現場のニーズを踏まえ、対象となる研修の拡充についても検討する必要がある。 ・ケアマネジャーについては、利用者や家族の相談支援に加え、介護サービス事業者や医療機関、行政、地域との調整など、多岐にわたる業務を担っていることが分かった。その一方で、業務の範囲が広く、負担も大きいことから、ケアマネジャーが本来担うべき業務と、それ以外の業務を整理し、適正な業務範囲を明確にするとともに、その責任と業務量に見合った処遇改善についても検討する必要があると感じた。 ・かつて地域の介護関係者の連携を担っていた「介護支援専門員連絡協議会」が廃止され、現在、市内に介護支援専門員等の横断的な連携を推進する主体が不在となっているとのことであった。介護を必要とする高齢者が増加する中、ケアマネジャー同士や介護・医療・行政等の関係機関が情報共有し、連携を深めることは重要である。そのため、同協議会が設立された経緯や果たしてきた役割、廃止に至った経緯を確認するとともに、現在の地域連携の体制に課題がないかを検証し、必要に応じて新たな連携の仕組みを検討する必要があると感じた。 ・赤穂の地理的問題もあり、若い方や外国人の方々に赤穂市の施設でどのように定着して長期間働いてもらうかが今後の課題であると感じた。 ・赤穂市の介護職員の養成事業がうまく活用できていないように感じたので、もっと広めていくことが必要であると思った。 ・介護予防のために、市内循環バスやデマンドタクシーなど公共交通の充実が重要であると感じた。 ・介護を行う人だけではなく、ケアマネジャーへの支援も介護全

	体への支援の中で必要となってくることが分かった。 ・今回来ていただいた２団体だけでも、入所待ちの人数が２００人に上っていることが分かり、人手不足、施設不足が年々深刻になっていくのではないかと危機感も感じる意見交換会となった。 ・最も深刻な課題の一つが、介護人材の不足。 新卒採用が難しく、職員の高齢化も進む中で、現場はぎりぎりの体制でサービスを支えている。実習生の受け入れや資格取得支援は、人材確保につながる大切な取組。しかし、受け入れる現場に余裕がなければ、せっかくの仕組みも十分に機能しない。現場の努力に頼るだけでなく、行政として人材確保を後押しする政策が必要。（介護職員養成研修費用助成事業の拡充も検討要） ・外国人材の力は、これからの介護現場にとってますます重要になる。だからこそ、職場での支援にとどまらず、買い物、移動、住まい、地域とのつながりなど、生活全体を支える視点が欠かせない。赤穂市で安心して働き、暮らし続けてもらえる環境づくりが必要。 ・ケアマネジャーの不足も極めて深刻。本来の職務に加え、受診の付き添いや買い物支援など、家族や地域で担ってきた役割まで求められる場面が増えている。独居高齢者や高齢者のみの世帯が増える中で、介護保険制度だけでは支えきれない現実がある。これは個々の事業所だけの問題ではなく、地域全体で生活を支える仕組みをどうつくるのかという、市政全体の課題。 ・介護認定については、調査の視点や本人の体調によって評価に差が出ることへの懸念が示された。特別養護老人ホームの待機者、医療依存度の高い方の受入体制など、必要な支援につながるまでの課題もある。また、免許返納後の移動手段の確保は、高齢者の暮らしを守る上で欠かせない。外出の機会が減れば、心身の機能低下や孤立につながるおそれがある。デマンドタクシーなどを含め、安心して出かけられる地域交通の充実に取り組む必要がある。 ・施設運営の面では、建物の老朽化や大規模改修にかかる費用、物価や光熱費の高騰、食費基準額と実際のコストとの乖離など、経営を圧迫する課題が数多く示された。介護施設は、市民の命と暮らしを支える地域の重要なインフラ。安定してサービスを提供し続けられるよう、制度面・財政面でどのような支援が必

	要なのか、真剣に検討していかなければならない。国による介護保険制度の維持のための改正が必要ではないか。 ・介護現場の負担軽減には、ICT 機器や介護ロボット、ケアプランデータ連携システムなどの活用が不可欠。一方で、導入費用やランニングコストは大きく､現場の努力だけでは限界がある。ケアプランデータ連携システムについては、行政が導入効果や先進的な活用事例を紹介するなど、導入・活用を主導、後押しする取組を求める声があった。便利な機器を導入すれば解決するという単純な話ではない。現場の実情に合った導入、職員の負担軽減につながる運用、そして費用面での支援を一体的に進めていく必要がある。 ・今回の意見交換を通じて、介護現場の課題は、人材、財政、制度、交通、住まい、防災、ICT 化などが複雑に関係していることを改めて確認した。どれも先送りにできない課題。現場で働く皆様は、利用者とご家族の暮らしを守るため、日々大きな責任を背負っておられる。介護を受ける方、支えるご家族、そして現場で働く皆様が安心して暮らし続けられる赤穂市をつくるため、現場の声を力に変え、引き続き全力で取り組んでいく。 ・意見交換会を通じて介護現場が抱える課題が浮き彫りとなったものの、具体的な解決の糸口は見出せなかった。 ・団塊の世代及び団塊ジュニア世代が高齢化を迎える２０４０年頃には、要介護認定者が現在の約７００万人から約１，０００万人に増加し、現場で働く介護職員は約６０万人不足すると試算されている。その背景には、過剰労働に伴う強いストレスや精神的負担の大きさが指摘されており、介護人材の不足は今後ますます深刻になり、社会問題となる。 ・この問題を現場だけに押し付けるのではなく、業務の負荷に見合った給与水準や手当など、対価を正しく評価する仕組みを国が再構築するべきではないか（介護職員等処遇改善加算が介護報酬の仕組みの中に２０２４年度に設けられたが不備がないか実態調査が必要）。 ・人手不足の本質的な原因は現場にあるのではなく、国の制度や仕事の評価体系にあるのではないかと強く感じた。また、意見交換会を通じて、介護施設ごとに就労状況や環境の格差が存在することを実感した。 ・今後、深刻な人手不足と高齢化の加速が避けられない中、介護現場への ICT や AI、IoT、ロボットといったデジタル技術の導

	入を推進し、業務効率化をはじめとする働き方改革を国や自治体が積極的に支援していく必要がある。 ・私自身も、一度実際の介護現場に足を運んで現状を肌で感じ、現場の声に改めて耳を傾ける重要性を痛感している。 ・市内に立地する関西福祉大学や近隣の龍野北高校などの介護人材の養成校と市内介護施設との強固な関係性を作るための橋渡しができないものかと思う。介護現場での課題解決に加え、人口の流出阻止や移住定住者の増加にもつながる。 ・介護人材には処遇改善手当がでるもののやはり人材確保につながっていないのが現状であると感じた。その点については、国による介護報酬の抜本的見直しが必要である。 ・利用者が利用を希望している施設（サービス）があるにもかかわらず、地域包括支援センターが短期集中型の施設（サービス）の利用を勧めることがあるとのこと。その結果、利用者が希望するサービスが受けられないのは、いかがなものかと思う。被保険者が希望するサービスを受ける条件を満たしていないのであれば仕方がないかもしれない。しかしながら介護保険法第２条第３項において、サービスの提供については、被保険者の選択に基づき行わなければならないことが明記されていることから、この点について、地域包括支援センターは十分に注意する必要があると思う。 ・赤穂市では、介護職員養成研修費用助成事業を実施しているが、他団体からも同様の補助金がでているとのことであった。介護事業者や受講者にデメリットがないのであれば、他団体の補助金を活用してもらい、市が出している補助金は、介護福祉士の資格取得等に回してはどうだろうか。その方が広範囲な資格取得をカバーでき、市内の介護福祉の質の向上につながる。また、当該事業以外にも市が出している補助金と他団体が出している補助金で、重複しているようなものがあれば、他団体のものを活用してもらうなど、より効率的な税金の使い方をする必要があると感じた。