

令和7年度葛飾区行政評価委員会 議事要旨

会議名	葛飾区行政評価委員会 第2回第一分科会
開催日時	令和7年7月7日（月）午後1時から3時まで
開催場所	葛飾区役所新館7階 706会議室
出席者	【委員8人】 (出席) 大石会長、折登委員、齋藤委員、佐藤委員、柴崎委員、 関口委員、高橋委員、谷本委員 (欠席) なし 【区側8人】 事務局(政策経営部長、経営改革担当課長、事務局職員4人) 介護保険課(介護保険課長、管理係長)

会議概要

1 開会

(事務局より資料の確認)

2 事務事業の概要説明、ヒアリング

(介護保険課から「高齢者福祉施設の運営基盤の強化」の基本情報及び実績情報について説明をした後、質疑応答、議論)

大石会長：介護事業所やその事業所に従事する従業員側への支援に係る事務事業なのか。

介護保険課長：そのとおりである。

大石会長：介護を利用する側の支援も同じ課が所管しているのか。

介護保険課長：区は介護保険の保険者であるため、介護保険の範疇で本課が対応している。

A 委員：合同就職説明会に来ている人数は、会場や定員に対して想定通りなのか。

介護保険課長：参加する事業者が入りきるくらいのスペースの会場を押さえている。昨年度は過去最大の120名に来ていただいた。

B 委員：区内の介護事業所数はいくつか。

介護保険課長：約700事業所である。

B 委員：区で把握している従業員は何人いるのか。

介護保険課長：都と区でそれぞれ把握しているため正確な数字を出すことはできないが、10,000人程度と想定している。

大石会長：そのうちケアマネージャーは何人か。

介護保険課長：令和6年4月1日時点で495人である。

大石会長：ホームヘルパーの人数は何人か。

介護保険課長：把握していない。区内の訪問介護事業所数は増加傾向のため、ヘルパーの人数も増えていると推測している。訪問介護事業所は令和6年4月1日付で156事業所ある。

C 委員：介護人材の育成について、福祉介護の基盤を強化するために、どれくらいの規模感で、毎年何人程度を目標として増やしていきたいのか。

介護保険課長：総じて数字を出すのは難しい。我々の実施している一つ一つの事業で育成につながっているか考えないといけない。例えば介護人材キャリアアップ助成研修受講については実績が伸びているので、資格取得については一定の実績を積んでいると考えている。区が実施している人材育成について区が実施しているものは、資料10にある介護人材スキルアップ研修である。定員30名で、ケアマネージャーが直面する課題など、内容を毎年アップデートしている。

C 委員：区で人員確保・定着支援を行っているが、賃金問題などが影響し、離職問題が出てくると効果がなくなる。そうすると、どれに力を入れて、支援していけばよいかが変わってくる。

介護保険課長：中長期的目線は大切である。ICT化促進事業や介護ロボット事業は事業所に対する事業で人の出入りにかかわらず、累積されるものである。導入した分だけ、区内の介護事業所環境は良くなっていくため、力を入れていきたいと考えている。

D 委員：生活介護員養成研修を受講したことがあるが、この研修を受けるだけで、すぐに習得できるものではなかった。幅広い年代層の男女が受講しており、女性だけでは難しい作業などを男性に補ってもらえたら良いと考える。また、介護ロボット研修も受講したことがある。介護ロボットもすぐに購入はできないので、購入しやすいように力を入れてほしい。利用者からしたら、ホームヘルパーの給料が上がると、その分利用金額も増えて、介護を受けづらいという話も聞いた。働く人の給料と、使う人の料金のバランスがとれるようにしてほしい。

介護保険課長：生活介護員養成研修後にフォローアップ研修があるが、介護の現場で働くことで役に立ってくるものである。基本的には介護現場への就労希望者の受講を想定しているが、中にはボランティアや他の職種に就労する方もいる。また、介護ロボットは事業者の課題を解決するための手段として活用することが第一である。介護報酬が上

れば、利用者の費用も上がることについては全国一律の制度である。介護保険制度は、利用者が支払う分、自治体が支払う分、1号被保険者、2号被保険者が支払う分などが決められており、社会全体で運営している事業である。物価高や人手不足で賃上げが急務という状況の中、国の議論としてもかなり重い課題である。

大石会長：自治体の負担は増えているのか。

介護保険課長：増えている。

E 委員：1点目は、区としてどのような人に介護職として働いてほしいのかという具体的なイメージはあるか。介護職は仕事が大変、給料が安いなどのイメージがあるため、どんな人を求めているかを具体的に示すと改善につながるのではないか。

2点目は、施設で働いている人は講習などの受講の時間が取れないのではないか。講習の時間帯に偏りがあるので、工夫してほしい。

3点目は、就職説明会がどのくらい就労につながったのか、効果を教えてほしい。

介護保険課長：介護職のイメージは、責任感の強い方、人の役に立ちたい方が多い印象である。区としては、ケアの質の向上を目的に打ち出すことも必要かと考える。研修については、例えばハラスメント説明会では、後日、オンラインでも受講できるようにしていきたい。

説明会の実績については、令和4年度6人、令和5年度17人、令和6年度10人が就職につながった。説明会も飽和してきたので、今後はもう少し小規模な相談会など、より間口を広げて取り組もうと考えている。

E 委員：研修は、eラーニングや録画をして、なるべく多くの人に観てもらうことで、受講者の知識向上につなげるのがよい。また、介護職のイメージは、収入を含めて作ったほうがよい。思いやりのある人、誰かのために何かをしたい人が、介護職に就くことが想定されるのでイメージを前面に出していく方がよい。

介護保険課長：スキルアップ研修は、有料の研修であるため、やり方は考えていきたい。職員のイメージも伝え方含めて、検討したい。

F 委員：本来、介護は人と人との交流だと思うが、人手が足りず介護ロボットで補助する形になると思う。小規模事業所に対しては、今後どうアプローチしていくのか。マッスルスーツの導入費用はどうしていくのか。

介護保険課長：基本は人と人との関係なので、介護ロボットの導入によってその関係が阻害されるのは良くない。入所系施設では入居者3人につき1

人の介護職員がいる必要があるなど基準があり、人員削減が目的でもない。例えば、夜勤をしている人の負担を減らすような導入が想定される。一方で、利用者の理解も必要だと考える。介護ロボットを使用することで利用者が監視されていると感じる可能性もあり、話し合いをする必要があると考える。マッスルスーツは職員の負担軽減の一つとして導入できる。小さい事業者については、検討する時間や人員が必要となってくるが、今年度からDX戦略課が伴走支援として導入に係る相談を受け付けている。

G 委員：介護現場で働く人を増やすことと、ICTや介護ロボットの導入の2軸が重要であると考えている。指標において既に調査をしているが、調査結果のフィードバックを更にしてもらえるとよい。介護人材確保に関する調査の設問項目を教えてください。

介護保険課長：質問は多岐にわたる。回答者の属性、事務所種別、今の事務所での継続意向やその理由、今の仕事の選択理由などである。通勤距離などは選択の大きい要因の1つである。また、事業所に対しては、人材確保への取組内容や効果を聞いている。

G 委員：フィードバックを生かして、新たな事業を始めていることが分かった。今後も進めていってほしい。また、介護ロボット導入が思った以上に進んでいないようであるが、障壁は何か。

介護保険課長：大規模事業所については、1事業所で申請上限に達していること、20万円という下限設定があることが、使いづらさにつながっている。一方、小規模事業所については、検討や相談をする時間的余裕がない。これについては、今年度から相談窓口を実施している。また、介護ロボット導入の好事例を集めて、周知したいと思っている。

G 委員：介護ロボットで何ができるのかを介護現場に認知させていくとよい。

大石会長：産学公協働はできないのか。

G 委員：産学公が連携出来たらいいと考える。使い方などもSNSを使いつつ、認知させていくと良いと考える。

介護保険課長：事業者の中に協力してもらえるところがあれば、周知することはできると考えられる。

大石会長：社会福祉協議会と重複する事業はあるのか。

介護保険課長：就職説明会は社会福祉協議会でも別で行っているが各々の就職の機会を増やすためのものである。

(介護保険課から「高齢者福祉施設の運営基盤の強化」の予算及び決算状況について説明をした後、質疑応答、議論)

大石会長：令和4年度から6年度にかけてどのような事業を拡大したのか。

介護保険課長：介護ロボット導入促進事業、外国人介護人材雇用定着事業、地域密着型介護事業所職員宿舍借上事業、ハラスメント相談窓口事業、介護支援専門員法定研修受講料補助事業が昨年度からの実施事業であり、決算は執行した分、純増している。

大石会長：増加した分を具体的に教えてほしい。

介護保険課長：資料2に内訳を記載している。委託料はハラスメント相談窓口の費用675万円が増加要因である。補助金については、介護ロボット導入促進事業、外国人ICT機器等購入費等助成事業、地域密着型介護事業所職員宿舍借上支援事業、介護支援専門員法定研修受講料補助事業、外国人介護人材支援事業が令和6年度に増えたものである。

A 委員：ハラスメント相談窓口の利用者20人と少ないため、ハラスメント相談よりも、ハラスメントが起きない労働環境にお金をかけた方が良いのではないか。ハラスメント相談窓口をやってみてどうだったのか感触を伺いたい。

介護保険課長：日本産業カウンセラー協会に常時相談を受ける体制を整えてもらうので費用がかかる。委託料の金額に対して実績が20件なのは我々としても課題と考えている。入札で決めているので適切な費用感にしていきたい。また、必要な方に使っていただけるよう、実績を伸ばしていきたい。感触としては、匿名で相談できるため全体ではなく、区への情報提供に同意した人の情報しか把握できない。中には相談して気持ちが軽くなって相談が終わる人もいと聞いている。なお、ハラスメント相談事業は介護事業所からの要望が強く始めたものである。

A 委員：区だけでやるのではなく近隣自治体と合同でできたら良いと思う。

大石会長：日本産業カウンセラー協会へは、ほかの事務事業のハラスメント窓口も一緒に委託しているのか。

介護保険課長：ハラスメント研修も日本産業カウンセラー協会から講師を出してもらっている。

大石会長：費用対効果が少ないのではないか。

介護保険課長：費用対効果は少ない状況である。なお、他区との合同で事業を行う話があったが、ハラスメント相談窓口は23区で本区が初めて設置している事業である。

F 委員：ハラスメント相談窓口で相談を受けてる人はどのような人か。

介護保険課長：産業カウンセラー、心理士、社会福祉士の資格を持っている人が対応する。

C 委員：対応は対面か。

介護保険課長：電話相談とSNS相談があり、利用者が選べる。要望に応じて面談をすることもある。3回までカウンセリングができる。

C 委員：リモート面談などをすることで、相談者の負担を少し低減できるのではないかと考える。

大石会長：生活介護員養成研修の研修委託一式600万の詳細を知りたい。

介護保険課長：4日間の研修が6セット及び、フォローアップ研修の実施である。主に人件費がかかっている。

大石会長：定員各回20人程度とあるが、延べ何人か。

介護保険課長：延べ120人だが、令和6年度の実績は70人程度である。そのうち10人が介護事業所への就労につながった。

大石会長：委託先はどこか。

介護保険課長：葛飾区介護サービス事業者協同組合である。介護事業者の団体であり、実際に働いている人を派遣してもらっている。

D 委員：以前受けた研修では、体に触れることが禁止されており、買い物や洗濯の指導のみであり、次の段階へ進みたい人は昔のホームヘルパー3級に該当する別の講座を受ける必要があると言われた。この講座では、生活の中で食材を買いに行く、花を買いに行くなど、普段自分が出歩いてできることばかりだったため、より就労につながるような研修カリキュラムが組み込まれていると受講しやすい。フォローアップ研修にも出たが、事業所の紹介だけだったので、仕事には結びつかなかった。これだけの金額で委託するなら、就労と結び付けられるようにしてほしい。

大石会長：フォローアップ研修は、介護人材スキルアップ研修の中に入っているのか。

介護保険課長：生活介護員養成研修の中に入っている。

大石会長：年に何回実施しているのか。

介護保険課長：年2回実施している。

大石会長：生活介護員養成研修費6,008,600円を70人で割ると、一人当たり約85,837円かかるが、そのような解釈でよいのか。

介護保険課長：実績ベースだとそうなる。

B 委員：ケアマネージャーの数が495人いるということだが、700事業所に対し、ケアマネージャーの数が少ないが、ケアマネージャーは各事業所にいなくても問題ないのか。

介護保険課長：必ずしもいる必要はない。ケアマネージャーは各サービスのつなぎ役である。

C 委員：この事業にかかる費用の多くは補助金か委託料となっている。予算を決めるときに、想定していた研修の長さなど、予算を組み立てた時との比較がしたい。妥当に執行されているのか教えてほしい。

介護保険課長：介護養成研修は6日間分の予算が計上されており、実際に執行されている。スキルアップ研修も委託で実施しているが、予算要求時点で検討したものと同じ形で実施している。予算と実績に乖離はない。

C 委員：研修参加者人数がアウトプットになると考えるが、効果やニーズがあったことに適宜、検証などを実施しているのか。

介護保険課長：委託系のものは拡大していない。ニーズがあるので、継続していくという考えのもと実施している。

C 委員：予算と決算に乖離がある。乖離の原因は何か。

介護保険課長：地域密着型介護事業所職員宿舍借上支援事業について、2,700万円予算計上していたが、実績が200万円に満たなかった。本事業は、都の支援事業と同内容の事業を、区は、都の支援対象ではない地域密着型事業所に対して実施するものであるが、都が事業内容を改正したタイミングの関係で、想定より遅い11月以降の開始となったことが原因で、昨年度実績が少なくなった。

(介護保険課から「高齢者福祉施設の運営基盤の強化」の今後の方向性について説明をした後、質疑応答、議論)

A 委員：要支援・要介護者が年間300人増えていくということで、3人に1人介護職員が必要と考えると、介護人材を毎年100人増やさないといけない。正直厳しいと考える。就職については、短期就労なども含め発想を変えないと難しいのではないか。元気な高齢者で一日3時間なら働ける方などもいる。若手を採用したいのか、社会人を採用したいのか、戦略が見えない。若手を採用したいのであれば、待ちの姿勢ではなく、専門学校に対して呼びかけるなど、戦略は色々あるのではないか。また、生活介護員養成研修は改善した方がよい。買い物などのやさしいものであれば、4日間も研修をする必要はない。eラーニングの検討なども含めて、改善すべきである。

介護保険課長：非常勤職員も大変有効と考える。事業所の中には短時間勤務を歓迎する声もある。スポットで働ける人を獲得できるよう事業所も頑張っている。

大石会長：この施策は国を懸けての重要な事業である。これだけの金額を計上

して何とかしようとしているのだから、行政評価委員も、所管課と一緒に知恵を出し合い、検討すべきである。

3 事務連絡

事務局より事務連絡

4 閉会