

介護職員の労働環境の改善についてです。

初めに、ホームヘルパーです。

昨年4月、訪問介護の介護報酬が引き下げられました。ホームヘルパーの人材不足が極めて深刻な中での引下げから一年以上たちました。全国で事業所の倒産や休廃業が相次ぎました。本市でも人材不足は深刻です。足りない、募集しても来ないとのこと。

訪問介護は在宅介護の要です。介護が必要になった初期の段階から終末期まで、どの時点でも対応ができます。

しかし、高齢者の年金はどのくらいなのでしょう。無年金の人、5万円前後の人、10万円以下の人、10万円以上の人、市内にどのくらいいるのでしょうか。少ない年金では、高額なサービス付き高齢者向け住宅やグループホームに入所することができません。住み慣れた地域で自分らしい暮らしを続けることは、ヘルパーなくしては成り立ちません。国は、在宅を進めながらヘルパーの報酬を下げるとは、矛盾しております。

私はこの間、何度かヘルパー不足について議会で取り上げました。市としてどのようにして増員するか。仕事の大切さややりがいなどを市政だよりに掲載する。もっともっとヘルパーをしてもいいよという方を直接掘り起こしていくような活動をする。社会福祉協議会や事業所、訪問介護事業所連絡会と協議して、具体的な対策に取り組むなどの御答弁がありました。どのような活動をされましたか。そして、その反応や効果、成果はいかがですか、お尋ねいたします。

次に、ケアマネジャーです。

ケアマネジャーは介護の計画を立てます。本人や家族、事業所などと担当者会議を開き、サービスを調整して介護サービスをスタートさせる、介護の要となる仕事です。報酬が見合っていないくて、成り手が少ないとお聞きしました。ケアマネジャーの資格を取得するのに、大変な時間と労力とお金がかかるとのこと。

ケアマネジャーの資格を取る過程はどのようなものなのでしょうか。詳しくお示してください。

また、資格を取得した後も実務研修があり、そして、その後も5年ごとにある厳しい研修についても教えてください。研修を受けなかったら資格がなくなるという厳しいものだそうです。厳しい研修の必要性についての御所見を伺います。また、現場の御要望をどのようにお聞きになれていますか。

次に、事業所で働く人についてです。

介護事業所は、通所介護や認知症対応型共同生活介護、小規模多機能型居宅介護等、たくさんの種類があります。

その中から、今回、認知症対応のグループホームの職員にお話を伺いました。御利用者さんの望むことを少しでもかなえてさしあげたい、幸せに思う瞬間を少しでもつくるお手伝いをしたい、そんな思いで働いている。命を預かる仕事、命がけ。認知症の人からの暴言や言葉の暴力もよくある。便や尿のお世話は当然。夜勤もある。認知症なので、夜、徘徊する人や飯はまだかという人もいる。夜勤明けで、やむなくすぐまた仕事に入る場合もある。危険できつ

い3Kの仕事。昼休みや食事の時間をゆっくり取ることができない。頑張っているが仕事に見合う報酬になっていない。もっと余裕のある勤務体制にしてほしい。地位向上に努めてほしいなど、切実な御要望をお聞きしました。

働く環境をよくするために、市としてできることはどのようなことでしょうか、御所見を伺います。

次に、介護の仕事をやりたい人を増やす工夫です。

どのようにして介護の仕事を若い人にアピールするか、現場の声をお聞きしました。保育士の仕事というのは、子供のときに保育所で過ごした経験もあるので、どんな仕事かイメージが湧きます。しかし介護の仕事は経験もなく、三世代家族も少なくなり、イメージが湧きにくいです。そこでどうするか。

1つ目、小学校や中学校、高校に介護士さんなどが出かけて行って出前講座のようなものをさせてもらう。

2つ目、中学生や高校生に、介護の現場に来て職場体験をしてもらう。

3つ目、非正規で働く若者に、高齢者施設に見学に来てもらって理解を深めてもらう。このようなアイデアをお聞きしました。

これについて御所見を伺います。

○議長（田窪秀道） 答弁を求めます。久枝福祉部長。

○福祉部長（久枝庄三）（登壇）
介護職員の労働環境の改善についてお答えいたします。

まず、ホームヘルパーについてでございます。令和6年9月の定例会におきまして御答弁申し上げましたとおり、これまで新居浜市訪問介護事業所連絡会等との意見交換を通じて、ホームヘルパーの人材確保に向けた具体的な方策について検討を重ねてまいりました。

具体的な取組といたしましては、市政だよりの令和6年2月号、7月号、令和7年3月号の特集記事掲載に加え、ホームページでホームヘルパーの仕事等を紹介し、潜在的な人材の掘り起こしに努めているところでございます。

しかしながら、介護人材の確保は全国的にも継続的な対策が求められる難しい課題であり、即効的な成果が現れにくい状況にありますことから、今後におきましても、訪問介護現場の実情を聞き取りながら、新居浜市訪問介護事業所連絡会等とも連携して、人材確保に向けた対策に取り組んでまいります。

次に、ケアマネジャーについてでございます。ケアマネジャーは、要介護認定を受けた方が適切なサービスを利用できるよう支援する、介護保険制度における中核的存在であり、その専門性の高さゆえに、資格取得から実務開始に至るまでの一定のハードルがございます。

資格取得に際しましては、看護師や社会福祉士、介護福祉士など、保健医療福祉分野の実務経験が5年以上で、介護支援専門員実務研修受講試験に合格する必要があり、合格後、87時間の実務研修を経て、初めて介護支援専門員として登録することができます。

内容といたしましては、利用者の自立支援に資するケアマネジメントに関する必要な知識及び技能を習得するための実践的な研修となります。

また、5年ごとに更新研修が義務

づけられており、実務経験者の場合、初回の更新であれば56時間の研修課程Ⅰと32時間の研修課程Ⅱを修了する必要がある、2回目以降であれば32時間の研修課程Ⅱを修了する必要があります。

内容といたしましては、一定の実務経験を基にケアマネジメントの演習等を行い、必要に応じた専門知識及び技術の習得を図るものとなっております。

このような制度の厳格さは、ケアマネジャーの業務が高度な倫理性と判断力を要し、介護支援専門員として従事する上で、常に新しい知識、技術等の保持、向上を図ることが求められており、制度の趣旨には一定の合理性があるものと考えております。

しかしながら、居宅介護支援事業所等の現場からは、研修の柔軟な運用や支援の充実に関する要望をいただいているところであり、今後におきましても、制度設計を行っている国、県の動向を注視してまいります。

次に、事業所で働く人についてでございます。

認知症対応型グループホームなどにおける介護職員の業務は身体的・精神的負担が非常に大きく、かつ高度な専門性と献身性を求められる現場であると認識いたしております。

本市といたしましても、このような現状を踏まえ、事業所での労働環境の改善に向け、国の処遇改善加算制度の活用促進や国、県の介護テクノロジー導入支援事業等の各種補助制度の周知など、介護現場の負担軽減に向けた取組を進めているところでございます。

今後におきましても、事業所へのヒアリングなどを通じ、このような制度が実際に各事業所において有効に活用されるよう支援するとともに、介護職員の職務の重要性を踏まえて、その地位向上と処遇改善に向けて、国、県とも連携しながら取り組んでまいります。

次に、介護の仕事をやりたい人を増やす工夫についてでございます。

介護職の魅力や理解と関心を高めるためには、若年層に対する積極的な働きかけが重要であり、御提案の介護士による出前講座や中高生の職場体験、若者の施設見学は、将来の職業選択に向けて介護職を選択肢の一つとして考えていただく大変有効な手段だと考えております。

現在、本市では、一部中学校・高校におきまして、職場体験や職場ガイダンス等を通じて介護現場を体験する機会がございますが、今後におきましては、社会福祉法人や介護事業所とも連携し、職場見学やボランティア受入れ等、まずは介護現場を知ってもらふ機会の提供を拡充できるよう考えてまいります。

○議長（田窪秀道） 再質問はありますか。井谷幸恵議員。

○8番（井谷幸恵）（登壇） 大変御丁寧な答弁ありがとうございました。

介護職の賃金というのは、全産業の一般労働者と比べて月額で11万円低いというふうに全労連は述べております。誰もが安心して暮らせる社会をつくるために、ケア労働者の処遇改善は急がれます。国への……。

（ブザー鳴る）