

令和7年度 第3回 京都市高齢者施策推進協議会 摘録

日 時 令和8年3月18日（水）午後3時00分～午後5時00分
場 所 京都府医師会館 310会議室
出席委員 福富会長、小柳副会長、麻田委員、荻野委員、奥本委員、笠原委員、河嶋委員、
河野委員、喜多委員、源野委員、児玉(直)委員、小辻委員、佐々木委員、清水委員、
寺内委員、中平委員、中村委員、中山委員、藤田委員、藤松委員、丸山委員、
山雄委員、山田委員
欠席委員 河合委員、児玉(賢)委員、志藤委員、中野委員、橋元委員、吉川委員
事務局 八代局長、丹野部長、中川課長、田賀課長、山本課長、平田課長、山田課長

（開会）午後3時00分

＜司会＞丹野部長
＜開会あいさつ＞八代局長
＜委員、事務局の紹介＞丹野部長
＜会議成立の報告＞丹野部長

＜協議事項1＞

令和8年度高齢サポート（地域包括支援センター）の運営について

＜事務局説明＞

資料1 令和8年度高齢サポート（地域包括支援センター）の運営について

＜意見交換・質疑＞

（小辻委員）

2ページ目（3）介護予防の取組の推進、アに「改善可能性（リエイブルメント）」と記載されているが、「再自立」といった言葉のほうが、利用者の立場になると分かりやすいと思います。事務局には誰に伝えたいのかを考えて言葉を選んでいただきたい。3ページ目（8）ケアラー支援の推進について、「家族等」の後ろにケアラーとつくということは、ケアラーのみが支援の対象と見えますが、そういうことでしょうか。私自身はケアラーだけではなく、ケアラーの家族も含めて支援しないと意味が無いと考えています。

（田賀課長）

改善可能性という言葉のご指摘について、リエイブルメント或いは改善可能性という

表現が市民にとって分かりにくいという点には課題があると考えていますが、方針自体は包括職員向けということもあり、専門職には十分通じるものと考えております。今後、再自立の取り組みについて市民に周知する際には、表現方法等を工夫していきたいと考えております。

(山田課長)

ケアラー支援の対象者について、今回のケアラー支援条例は、家族に限らず実際に高齢者等をケアしている方について広く支援しようとしているものです。

(小辻委員)

家族全員がケアラーになる家庭もあれば、家族の誰かがケアラーになっている家庭もあるので、家庭全体への支援がやはり必要不可欠と考えております。例えばケアラーがいる家庭に受験生がいて、受験生本人はヤングケアラーでなくても、親が祖父母のケアをしている時の子どものケアを含め、様々な家庭の問題が出てきたりすることもあります。そういった点も含めたうえで、家庭全体の支援をしていただきたいという思いでお伝えしました。

(山田課長)

世帯全体を支援することは重要です。京都市は重層的支援体制を構築し、世帯全体の課題を捉えた支援を行っていくことにも併せて取り組んでおります。その点では、ケアラー個人だけを支援対象にするわけではないと思っていただければと思います。

(福富会長)

京都市のケアラー条例では、ケアラーはどう定義していますか。現在の日本ケアラー連盟の認識では、気づかいをしていることも広い意味でケアに入ると記載がありました。広い意味で考えて頂くと、家族全体を支援していくという小辻委員の指摘が活きてくると思いますのでこの指針の中で協議をしていただけたらと思います。

(山田課長)

条例上では、「ケアラーとは、高齢、身体上又は精神上的の障害、疾病、使用する言語等により援助を必要とする家族や友人、身近な人を無償でケアする人（条例第2条）」と定義しています。

(福富会長)

身体的なケアや物理的なケアをしている人のみが対象とは限定していない、という読み方もできます。この指針を高年齢サポートで共有していく際に、小辻委員の意見を踏まえて運用していただけたらと思います。

<報告事項1>

すこやかアンケート等の実施結果について

<事務局説明>

資料2 すこやかアンケート及び介護サービス事業者アンケート調査結果について

<意見交換・質疑>

(河野委員)

外国人介護職員がかなり増えておりますが、日本語のコミュニケーション能力はどうでしょうか。

(平田課長)

京都市内で介護に従事されている外国人は施設系に多く、特定技能と技能実習で来られていますが、現地で日本語の勉強をされ、一定程度の日本語能力があり日常会話が出来の方が来られています。一方で個々人のレベル差があり、方言等が分かりにくいこともあるので、現地に來てからしっかりまた見直す必要もありますが、日常会話は問題無い程度と考えております。

(河野委員)

在日外国人の方が認知症になると母語帰りし、日本語が出来なくなるが母語は思い出して喋ることが出来るという京都新聞に2年ほど前に載っていました。実は母親が認知症で12年間特養におり、去年看取りましたが、認知症患者はオノマトペ的な音は分かります。例えば、トイレでシーっと言ったら用を足すが、トイレに行くと言っても通じない。ゴクンと言ったら飲み込みますし、ペツと言ったら口から出すけど、ご飯食べる？と言っても認知症の利用者は理解できない。オノマトペ的な言葉なら外国人でも分かるので、外国人の介護者に指示する際にはオノマトペを使ってもよいのではないのでしょうか。赤ちゃん言葉を使うことはお年寄りに対してリスペクトを欠くので良くない傾向にあると長らく言われていましたが、実際は何故使ってはいけないのかわかっていないし、ヘルパー達は利用者家族が帰るとそういった言葉を使っておられます。外国人職員が増加しているので、上手に利用していただいて、人手不足であることはもう分かっているので、よろしくをお願いします。

(小柳津委員)

今後働き世代が激減するのは分かっていることで、外国人介護職員は大変貴重な戦力になっていくと思いますが、京都府全体でも非常に南北の長い地になっておりまして、京都市では外国人介護職員を雇用している事業所は44.3%と承っておりますが、他の市町村と比較したデータはありますか。

(平田課長)

今回の協議会で資料として用意していないが、京都府の介護人材センターが毎年調査しておりまして、北部南部含め各市町村の状況は結果として公表されており、ホームページ上でも公表されています。

(寺内委員)

介護福祉人材の確保について、職員の高齢化の面ではいかがでしょうか。採用年齢だとか、職員の間で今まで職員として働いて辞めたらすぐ利用者やといった冗談があると

聞くが、今現在、高齢でも元気な方は沢山いらっしゃるのです、そういった方にお助けいただく方法もあるかと思います。

(平田課長)

今回の調査でもあったかと思うが、特に介護分野の担い手で高齢化しているのは非常に多くなってきております。特にホームヘルパーにおいて、高齢化の問題が喫緊の課題になってきていると認識しています。介護サービス事業所の種別はいろいろあるが、例えばヘルパーが利用者の自宅に行くハードルが高く、数ある介護サービス種別の中でも担い手の確保が厳しいため、しっかり考えていく必要があると認識しています。

(寺内委員)

利用者側のご意見で、若い方よりも自分の気持ちが分かる年配の方に来ていただくと非常に安らぐ、助けになると聞きますので、その辺りもよろしくお願いします。

(小辻委員)

介護福祉人材の確保について、1点目が36ページ(1)回答事業所の職員の雇用状況で、非正規職員が増加しており専門性の蓄積が弱まっていく可能性があるという記載があります。地域のことを見る力は場所が変わることで弱まることは十分にあると思いますが、同じように介護福祉の人材として働くのであれば、その方自身に専門性が蓄積していると思います。例えば京都府内・市内で異動して他の職場に変わっても、専門性についてはプラスになると思っていますが、どういう所から専門性が弱まっていく可能性があると思われるのか教えていただきたいです。2点目が37ページ(2)外国人介護職員の雇用状況について、ある短大で外国人の特定技能等の学生に対して教えていたが、彼ら彼女らと話していると、今本当に日本で働く意味があるのかという印象を非常に受けました。日本で外国人として働く必要は全く無く、例えばオーストラリアのほうが同じ仕事をするにしてもお金を稼げる状態になっています。本当に外国人の職員の皆さんが日本・京都で働いてくれるのか、非常に心配です。どういった見通しを持っておられるか教えていただけたらと思います。

(平田課長)

まず2点目から、外国人の方は様々な国から京都市に来られますが、日本の円安の問題でオーストラリアに行ったほうが賃金も高くなるという話も聞くところがあります。外国人介護職員を雇用されている現場でお話を伺うが、外国人の方に聞くと、実態として賃金のみの問題でも無いと言われます。治安の関係で日本は非常に安全で、特に京都市ではブランドと言いますか、市として観光都市ランキングも上位にあり、日本といえば京都という所もあるかと思えます。アニメの文化もあり、日本を選ばれる事は多いと聞いています。日本は円安になっていますが母国と比較するととても高いので、そういったところも含めて、賃金が高い国だけを選ばれているわけではないと認識しております。また、1点目の専門性の蓄積について、ここで記載している非正規の常勤職員が増加しているというのは、介護サービス事業所において基本的に常勤換算での人

員配置基準になるので、正規の常勤職員だけでなく非正規のアルバイトやパートを含めて人員配置基準を満たしていく所が平均としてあると考えています。外国人の雇用をしていかないと、これまでと同じ日本人の新卒採用が非常に少なく困難になってきており、職員が高齢化もしている状況もあるので、若手を介護職で採用しマネジメントする管理職になるための知識を蓄積していくことも必要ですが、そこが弱くなっていると考えています。そういった意味で、専門性や知識の蓄積が弱まっていく可能性があるという記載になっています。

(小辻委員)

外国人のことに 대해서는 学生と話をしても、日本に興味があったので日本に来た、1～2年働く、そういった思いを持つ方は沢山いますが、その次を見据えた時に、日本で定住することにそこまで希望を見出せない方々もいるのではないかと思います。雇用形態も色々を含めて賃金が安いのではないかと考える方もいらっしゃるのでは、正社員雇用を含め、様々な形で日本人と同等の条件を提示できるようにしないと行けないと思います。ぜひ魅力ある京都、外国人の方々も働きたくなる京都を提案いただけるように検討いただければと思います。

(藤田委員)

18～19ページの権利擁護について、高齢者で成年後見制度について知らない人が34.5%と出ていました。データとして成年後見制度で支援しないと施設に入所できない、特に銀行からお金が下せないということで、家族が切羽詰まって後見制度を利用しようと家庭裁判所に申し立てをされます。私は、京都市成年後見支援センターの市民後見人をしております、また、後見の申し立てをされた親族の事情をお聞きするその立場で感じていることとして、成年後見制度について認知をされている方が少なく、実際に自分の親がそうなったときに銀行に行って初めてお金が下せない、施設に入れないのでワークアウトされているのが現実で、中でも市民後見制度、市民後見人については全く認知されていないのが現状ではないかと思います。弁護士や司法書士、社会福祉士等の専門家に後見人を依頼すると費用が生じるため、高齢親族が80歳の兄弟姉妹の後見人候補として相談に来られる等、家族が後見人になる方がおられます。市民後見人に頼めばどれだけ助かるだろうと思います。市民後見人という制度を認知していただくための取り組みが非常に弱く、家庭裁判所や専門家もあまり知っておられないし、市民の方々は全く知っておられないのが現状です。市民後見制度は利用しやすい制度で、本当に優秀な方が沢山いらっしゃるのでは、認知してもらえそうな取り組みを強く要望したいと思います。

(中川課長)

当市としての成年後見制度の周知については、継続して周知はしていますが、アンケートの結果をみると、前回とあまり変わらないため、まだまだ周知が必要であるという認識を持っています。成年後見支援センターとして様々な相談を受けたり、市民後見人

を養成したりしているもので、そういった事も周知をしていきたいと思っています。ちなみに市民後見人として受任した人数が累計で100件を超えました。全国的には多い方ですので、このことも周知できたらいいと考えています。

(麻田委員)

25ページ「主な介護者が行っている介護等」について、認知症状への対応が少ないが、26ページでは「生活を継続するにあたり、主な介護者が不安に感じる介護等」では同居・別居に関わらず認知症状への対応が非常に多くなっています。実際は認知症状への対応をやっていないという所を紐解くと、認知症であるところが大きな障害となつて、施設に入って地域に残れない現象が起こるのではないかと推察します。徘徊等、様々なことが地域では受け入れきれないと思うが、データとして出ている方も、年代や理由等をクロス集計していくと、地域の受け入れが少しでも広がったり、施策ができたりするのではないかと思います。認知症はこれからどんどん増えていくので、せつかく一生懸命やっただいていただきますので、地域というところを考えられるのであれば、その辺りも少し考慮していただければいいかと思います。

(丹野部長)

認知症はご家庭で対応するにあたり相当なハードルになっていることは我々も知っておりますので、ご指摘いただいていることも含め、より良い施策として考えていく必要があると思っておりますので、参考にさせていただければと思います。

(福富会長)

今回は結果の報告ですが、また3年後に調査がありますので、もっとこんなこと聞いたらいいのにと出ることが出てくるので、またその際にご意見をいただけたらと思います。

(源野委員)

人材確保や外国人労働者の件は、市民が次期のプランを見られたときに、京都で安心して介護を受けられるのか、今ある事業所は継続してサービスを提供する体制が維持できるのかといったことは非常に関心事だと思います。例えば36ページの正規職員と非正規職員の離職状況、37ページに不足している介護職員の対応策として派遣を活用しているという記載を市民が見ると、一時的に人員が不足したら派遣職員を使って充足していると捉えると思いますが、実際は多くの事業所は派遣職員を常時活用しないといけない状況になってきているのではないかと考えています。離職の問題で専門性が継続するかといった議論と同じで、常に派遣職員が一定割合以上に増えてきたときに、その事業所の理念に基づいたケアが展開できるのか市民は心配されると思うので、出来ればもう少しコメントをつける等してほしいと思います。地域包括支援センターでさえ派遣職員を使っています。地域包括支援センターは主任ケアマネージャーと社会福祉士と保健師が専門職として配置されています。地域の支援のために若い保健師たちが地域包括支援センターに来てくれますが、子育ての時期に休みを取って仕事を離れることがある。

その際に他の法人内の職員で異動して充足できるかという点、法人内の保健師はほぼ介護施設にいないため、その職員が復帰するまで派遣の保健師に支援に従事してもらおうといったことが随所の地域包括支援センターであります。派遣職員が実際に現場でチームに入ることを前提に京都の介護や支援があるということ、事業者に対し、京都市として、保険者としてメッセージを発信されるとか、それぞれの事業者が苦勞してやっтерんですけど、そういったことを指導されたりすることもご検討いただけたらありがたいと思っています。

もう1点は外国籍の人について、私どもの施設でも法人に4つほど高齢者施設がありますが、現在、各施設に3～4名が働いてもらっています。多くの方は専門学校に行く機会があった人たちなので、介護という形で経過期間の資格取得者として長く継続して働く職員が多いですが、今来てくれている職員は特定技能なので5年間で資格が取れない場合は帰国することになります。ただ、国が介護福祉士の受験制度を見直し、チャレンジができる形には近づいていると思うので、私たちの施設では1年間はまず日本語を中心に勉強してもらい期間が必要ですし、2年目くらいから実務者の研修等を支援しようかと法人も相談しています。可能であれば5年間で資格を取ってもらえるようになればいいと思いますし、京都市の介護職がどれだけ専門性を高めて外国籍の方に継続してもらえるかになってくるので、そういった支援や情報提供等も京都市にご検討いただけたらありがたいです。

(八代局長)

人材確保について、我々としても非常に危機感を持っています。2040年までに京都市内で3千人不足するのではないかとされています。介護職だけではなく看護職員も本当に大変だと思っています。後程の議論になりますが、これから皆さんに今年度議論していただくワーキンググループを3つに設けますが、その中に担い手確保ワーキンググループを設けるので、深掘りして議論していきたいと思っています。国制度で、育成就労や外国人労働者の枠組みがありますが、地方自治体として京都市がどういった支援が出来るのかを深く考えていきたいと思っています。また、成年後見制度のような権利擁護や認知症高齢者の話が出ておりますが、地域の中で一人暮らしのお年寄りがそういう問題に直面していくので、これまではパートナーを亡くした一人暮らしの高齢者がメインでしたが、これからは独身の一人暮らしの高齢者も増えてくると思いますので、自ずと家族や親族の関係が薄くなるかと思っています。そういったところも含め、地域共生の枠組みの中で深く議論していきたいと思っています。

<協議事項2>

「第10期京都市民長寿すこやかプラン策定」に向けて

<事務局説明>

資料3 高齢者を取り巻く状況について

資料4 「第10期京都市市民長寿すこやかプラン」策定に向けて

<意見交換・質疑>

(藤松委員)

今回お示しいただいている重点取組の3つ目の「介護等の担い手の確保・定着及び育成をはじめとする介護サービス等を持続していくための取組みの推進」とありますが、今回の調査では事業所の調査をされていたが、現場の職員の実態はどのように把握するのか、どのような議論があつて今の調査設計になっているのかをお聞きしたいです。また、このワーキンググループの中で現場の声や多様な働き方、例えば非正規雇用の方や外国人の方の実態をどのように掴む方向でこのような形でワーキングをする整理をしたのか、ご質問したいと思います。

(平田課長)

職員確保、担い手確保について、今回の柱の1つとして新たにワーキンググループとして議論いただきたいと考えており、現場の実態の把握については、そこで協議を進めていきたいと考えておりますが、資料に記載のとおり、担い手確保研究会を京都市の中で設置しており、参画いただいている老人福祉施設協議会、京都地域密着型サービス事業所協議会、京都府介護老人保健施設協会の中から委員を選出し、現場の声や実態をしっかりと伺い、それらを踏まえて施策を検討しています。それ以外にも現場の施設長と話す機会も多くあるので、そういった中でも声を聞かせていただきながら、また介護現場に行くことも当然ありますので、そういった中で把握しています。

(藤松委員)

施設長の立場と現場の実態は乖離しているとまでは言わないが、生の声と言うのは大きなものがあるので、何らかの形で吸い上げていただいたほうがよいのではないのでしょうか。今後、外国人介護職員に期待したいという先ほどの説明もあり少し疑念も出ましたので、もう少し丁寧に把握しないとなかなか実態把握が難しいと思ったので、お聞かせいただきました。

(笠原委員)

資料3の16ページ31番について、局長からは人材の確保は喫緊の課題であるとお話をいただいたが、現在64円の差がある生活支援型と支え合い型を今後は同じ単価にするという方向について、また、3つ目の■の「別途創設予定の訪問型サービスB（有料ボランティア等への補助事業）と併せて地域の支え合い活動の活性化を図る」と書かれているが、これらについて説明いただきたいと思いました。

(田賀課長)

訪問型サービス支援に係る報酬単価の統合について、生活援助のような身体介護ではない家事援助的な部分については、ヘルパー専門職のヘルパーが実施する生活支援型と、本市

が定める研修の修了者等が実施する支え合い型の2つのパターンがございます。総合事業なので、対象者は一般的に軽度の要支援者になります。報酬単価が専門職のヘルパーは高く、研修修了者が低い状況ですが、研修修了者による生活援助の単価をヘルパーの生活援助の価格と同じ額に引き上げ、生活援助の分野において研修修了者によりご活躍いただきたい趣旨でございます。併せて、専門職のヘルパーは、より専門性を発揮する身体介護へ移行を促したいと考えております。また、3つ目の■の別途創設予定の訪問型サービスBについては、8ページ14番に令和8年度の京都市予算案新規事業として記載している、総合事業における訪問型サービスの充実のことであります。こちらが総合事業のため、同じく要支援者等の比較的軽度な方を対象とし、そういった高齢者の日常の困り事や介護保険制度の隙間になる生活課題を含め、幅広く市民主体のボランティアで生活支援活動を実施されていることもあるので、補助金を出してより充実した活動を展開いただけるようにするものです。

(笠原委員)

実際問題として、訪問介護事業所が生活支援型をなかなか引き受けてくれない現状があると聞いていましたが、実態として京都市では、生活支援型は機能しているのでしょうか。

(田賀課長)

生活支援型については一定の利用がございます。

(笠原委員)

ケアマネージャーから聞いたところによると、この単価ではどこの事業者も受け取れないのであえて介護型にしている所もあると伺っていたので、このような質問をさせていただきましたが、実態として京都市はあるということでしょうか。

(田賀課長)

制度上ご用意しておりますし、その単価に係るご意見をお聞きすることもあります。介護型は身体介護を要する場合の支援と位置付けております。

(笠原委員)

訪問型サービスBについては8ページ14番に予算案(新規事業)として充実するという事で650万円を活用して担い手を増やしていくと伺ったが、今でさえなかなか引き受けている事業所が無い中で大変だろうと思いましたが、私たちはこの問題に取り組んでいましたが、京都市は8時間の研修で支え合い型ヘルパーとなって現場に行くのはどうなんだろうと疑問を持っていたのですが、今後もこの通り8時間の研修を行うとお考えでしょうか。

(田賀課長)

14番のサービスBの訪問型サービスの充実は、あくまで市民主体のボランティア活動に対する補助制度という仕組みです。一方サービスAは、介護報酬という形でお支払いするので、そもそも仕組みが異なります。よって、サービスBの市民主体のボランティア活動は、特段この研修を受けてくださいという事がそもそも無いため、各ボランティアがそれぞれのやり方で地域でお困りの方を支援されているケースもあるので、そういった活動がより

充実するように、あるいは新たに立ち上がるようにという趣旨で補助金をお出しするものです。8時間の研修と仰っているのはサービスAの研修の事だと思いますが、今のところ変更の予定はございません。

(丸山委員)

社会福祉法人の経営状況が非常に厳しく、令和6年度は全国的に47%が収支赤字とされています。今年度はさらに収支赤字が増えると言われており、コストが増大したり、派遣や紹介等サービス費用が増えていたりするのもそうですが、恐らく、介護職員が十分に揃えられず収益が思うように上がらないことが本質だろうと思っています。ワーキンググループが再編され、担い手確保推進ワーキンググループが出来たのは評価できると思いますし、介護施設サービスの向上よりも、それを成立させるために担い手が一番重要になっていると思っています。私が理事長を務めている法人では、介護老人保健施設で外国人人材を受け入れせざるを得ず、1～2年の間に6人ほど増えています。先週もインドネシアに行って日本語学校を見学しました。ジャカルタやジョグジャカルタは近代的で、物価や生活水準も上がっており、いつまで日本にいてくれるのかという心配もありますが、日本語学校の中に200人ほどインドネシアの方が学ばれていて、9割が介護課の方です。面接して合格発表をしたら、涙を流して抱き合っ、人生をかけた就職の喜びを表現されていました。所得格差は減っていますが、まだまだ日本、京都が喜ばれます。人材が外国で見出せるんだと思っ、3年後、かなり外国人材の比率が上がっていく中で、15ページ28番の令和8年度「外国人介護人材受入支援」拡充と出していますが、もう少し事業として規模を拡大していかないと、現在の施設サービス、居宅サービスの量は維持できないと思っています。外国人の方1人来ていただくのに、特定技能の場合は渡航費や紹介料を含めて50～60万円の初期費のお金がかかります。毎月2万5千～3万円を登録支援団体に支払うのでコストもかかりますが、紹介や派遣より半分程で済みます。外国人人材は大体N4程度で来られるが、5年以内にN2になっていただかないと介護福祉士国家試験に合格できないので、5年以内に資格取得される方は僅かだろうと思っています。国にもよりますが、日本に来ることがゴールになってしまっている面もあるので、ワーキンググループというより死活問題で、各民間の法人の中で進んでいますので、そちらの支援を拡充していただきたいというのが今の実情です。

(源野委員)

16ページ31番(資料3)の総合事業の訪問型サービスについて意見が出ましたが、とても難しい仕組みです。先ほどから議論してきた外国人人材の問題もあり、ヘルパーの処遇の問題も関わってきます。事業所にとって、資格を持って働いてもらっている職員、生計を立てる職員は沢山いるので、ある程度職場を維持できるような、収入の確保ができるサービスに従事してもらいたいのは当然だと思います。先ほどかかわる会の方が言われましたが、ケアマネージャーがこう意見を言っていると仰っていましたが、基本的には地域包括支援センターが介護予防総合事業を担当するので、ケアマネージャーでこの事業に関わるとい

うことはよほど積極的に予防支援の手上げをされる事業所になります。支え合い型や生活支援型、介護型という文字に囚われると思います。介護保険で行っているので介護型ヘルプサービスと言うと、ヘルパーが専門職でケアマネージャーがプランを立てる従来のイメージを持つかもしれないが、ケアマネージャーは要介護1の方から関わるので基本的に介入しない。これを本当に理解して頂こうと思うと、支え合い型という文言だけではなく、どのような支援か見えるような仕組みにするか、市民向けに作ったリーフレット等も各委員に示す等をしないと、種類が多く名前だけ見ると間違えるものが沢山あると思います。それが結局は、市民にそのように伝わっているということになってくるので、この審議会でも市民に見える形をどうするかということをお皆さんで知恵を出さないといけないと思います。今回はこの総合事業の中からここは1枠だけが唐突に出て、介護の専門家でない方の意見として分からないと言われているのと同じで反省すべき点だと思うので、ご検討いただきたいと思います。

(福富委員)

制度が複雑なのでわかり易く見せていく必要があるということと、先ほどの外国人の人材というのは各法人が取り組んでいるが、そこを支援するようなものも考えてほしいということでした。

(丹野部長)

担い手の確保について、色々な議論やご意見をいただきまして、先ほど申しましたように喫緊の課題ということで、我々もご意見いただいたり他都市の状況を研究して議論を深めていけたらと思います。訪問型サービスの記載については専門的でわかりづらい箇所もありましたので、それらも含めてしっかり市民にわかりやすく伝えるように努めて参りたいと思います。

(河野委員)

若年性の認知症の方で、働きたいけどなかなか難しいというケースがあります。そういった方の成年後見人や、若年性と言っても徐々に症状が重くなるので早めに色んなことをしていただく施策とか、私は歯医者なので、医院に通える間に歯を抜本的に治して、悪いものを抜いてしっかり噛めるようにと最近言っていますが、先日の京都式オレンジプラン推進ワーキング会議を所管している部署と連携した会議は無いでしょうか。(清水委員)

10ページ19番「京都市内における介護職員の必要数」について、計算式の説明があるのでその通りだとは思いますが、現場判断からするとこれでいいのか、もっと必要なのではないかという気がします。介護職員のみに限定せず、看護職員も非常に不足しているので、出来れば看護職員も入れていただければありがたいと思います。外国人労働者の件ですが、日本では当時はEPAという制度でスタートしました。当時の厚労省の担当は、この制度は日本の人員不足を補うための制度ではありませんと何回も言いました。それが未だ厚生労働省には根付いているのではないかと思います。その証拠に技能実習生という名称で、日本で技能を教え、それを本国へ持ち帰って広めていただくのが趣旨だと思います。それをどの

ようにかいくぐって介護職員として外国人を使うか、というのが非常に問題ではないかと思えます。私の病院には、15～16年前から、理由があってフィリピンのみにしていますが、非常に優秀な職員が来ます。当初は看護資格を持った者が応募してきましたが、最近はそのではなく、基礎的な知識は持っている者が来ていたということで、特に問題なかったです。フィリピンは非常に高齢者を大事にする国民性で、今まで患者とのトラブルは一切ありません。日本語能力については、出国前にフィリピンで日本語の研修を受けている人達も最近は増えておりますので、大体N3クラス程度は持っており、一般的な日常の勤務の日本能力についてのトラブルはありません。そういったことはお聞きいただければ回答できますので、今後の資料作成に役立てていただければと思います。

(中平委員)

要望、現場の声として聞いていただけたらと思います。総合事業の訪問型サービスの報酬単価の統合と新たに創設される予定の訪問型サービスの充実の2点の報告をお聞きしながら、これで解決ができるのかと眉唾ものの受け取り方をしております。まず、当初からある支え合い型が、京都市が頑張られて作られたかなと思ったのですが、実態は地域を見ていると担い手が置けず、手を上げる方が少ないと思います。私は包括支援センターの職員なので、実際にマッチングすることが非常に苦しく、介護職員を使わざるを得ない事があります。また、新設される訪問型介護サービスについては、地域によって学区内でしているところがあります。その点については恵まれており、社会資源として確立されていると思っておりますが、条件が付きます。例えば町内会に所属されている方、もしくは有料で20分〇〇円といった条件があり、また、担い手不足で男性がいないので庭の剪定等ができず断られることが多いです。マッチングがどんどん出来なくなっているのが現状です。担い手不足の現在誰が行っているかという、包括職員やケアマネージャーがついでにやっているというところで、実は私も年末年始に出勤していると、大掃除したら電源が切れて家中が真っ暗だと連絡があり、家に行くとブレーカーが落ちていたということがありました。シャドーワークのような表に出ない仕事が現場では動いていることをご理解いただけたら大変助かります。

(八代局長)

総合事業の資料がわかりにくいとご指摘がありましたが、制度ができてから大分経ちますが、全国的になかなか進んでおりません。これができた元々の要因は、公的な介護サービスだけでなく、地域で動ける人に日常生活的なことや、一部介護を担っていただくという制度ができました。残念ながら京都市でもあまり進んでいません。自治体の中で公的な介護サービスとは別に柔軟に対応できる分野と思っていまして、令和8年度はこういった事をやっといこうと予算構築しましたが、報酬の単価も含めてどんどん変化させていけばいいのかなと思います。一方で担い手問題もありますので、そういう方たちにまずは参画いただき、ご意見をいただきながら進めていけたらと思っております。また、若年性認知症の話もいただきましたが、これも大きな課題と思っております。特に離職された時の経済的な問題や、病気の進行を止めるための医療的な課題もありますが、若年性認知症になられてからも活動い

ただいている方もおられますので、認知症対策の1つとして考えていく必要があると思っています。また、清水先生からいただいたお話はその通りと思います。介護老人保健施設や特別養護老人ホームのような介護現場にも看護職員がおられるが、この場で一緒に議論するとややこしい部分もあり、医師会や私立病院協会、看護師の養成機関の関係もありますので、先に別途議論したほうが良いと思います。介護職員の確保を議論するに際して、現に京都市で行っている看護職員の確保の施策が参考になるとと思いますので併せて考えていくとよいと思います。外国人労働者の介護職員の問題について、今日は説明不足だったと反省しています。送り出し機関と登録機関にどんな状態で現に働いてもらうか少し説明させていただきながら、どういった課題があるか説明させていただきたく中で、どういった策を講じたらよいかは深掘りして議論できたらと思っています。

(福富会長)

お手元に委員名簿をお配りしております。各ワーキンググループ(以後、WG)の構成委員については、京都市高齢者施策推進協議会規則第4条に基づいて会長指名となっておりますので、事務局と協議のうえこちらで指名させていただきます。なお、特別WGの介護保険施設等事業者選定WGに所属する委員については、前回の協議会で指名しているとおり変更はありませんので引き続きお願いします。会長指名ということで恐縮ですが、この体制で次期プランを策定していくための議論を進めていきたいと思っていますので、よろしくお願いします。本日の会議はここで締めさせていただきます、事務局にお返しさせていただきます。

(丹野部長)

福富会長ありがとうございました。皆様お忙しい中貴重なお時間をいただきましてありがとうございました。これにて本日の会議は閉会とさせていただきます。ありがとうございました。

(以上)