

開催年月日 令和元年12月11日(水)

質問者 日本共産党 真下 紀子 委員

答弁者 少子高齢化対策監 栗井 是臣

地域福祉課人材確保担当課長 宮澤 宏

施設運営指導課長 山本 厚志

高齢者保健福祉課長 松本 賢司

質 問 内 容	答 弁 内 容
一 介護職の深刻な実態と対策について (一) 介護事業所の休廃止状況と理由について 介護職は募集しても思うような応募がなく、深刻な実態が改善されないままであることは北海道の調査でも明らかとなっております。2018年の全産業の離職率が14.6%に比べて介護職では15.4%と相変わらず高いままで、3年以内で離職する人が多いという特徴も有しています。その影響で、道内でも事業所の休廃止という、極めて深刻な実態になっていることが明らかになってまいりました。 介護事業所の休廃止はどのような状況となっているのか、まずお聞きをします。人員不足を理由にしている件数をどう把握をしているのか等、休廃止の理由、推移についても併せてお示し下さい。 (二) 現状と対応について 休廃止が横ばいということですが、改善していないということですね。そして、休廃止の総数が昨年度で859か所なのですが、人員不足が129か所、経営不振が64か所ということで、193か所が純減の原因になっているといえますか、そういう状態だということが明らかになりました。 個別にお伺いするのですが、日本共産党の北見市議会議員の調査によりますと、今年4月以降、人手不足を理由にですね、地域密着型サービス事業者のデイサービスが1か所休止となり、廃止となったほかですね、デイサービス2件、そして小規模多機能型の居宅介護が2件、グループホーム1件の計5件に上っているということが明らかになりました。定員は合計72人の減少となっているわけです。 その他にも、釧路市と合併した旧音別町にある認知症グループホーム1ユニット9人では、浦幌町のNPOを指定管理者としていたわけですが、これも人材不足ということで返上したという風に聞いております。そこで釧路市は何度も募集をかけたわけですが、誰も、どこも応募してこなかったということです。有料老人ホームなどで対応することになれば、利用料は大幅な増加が見込まれることになりまして、また近くに利用施設がないということになって、遠隔地に移行することになりますと時間と費用が大きな負担となるわけですね。	【施設運営指導課長】 介護事業所の状況についてでございますが、昨年度、全道の介護サービス事業所において、休止届は206か所、廃止届は653か所の届出があったところであり、廃止の主な理由としては、人員不足をあげた事業所が129か所、法人変更が103か所、経営不振が64か所、事業譲渡が22か所となっております。なお、新規指定事業所は663か所となっております。 また、過去5年間の全道事業所における休廃止の推移については、廃止が700か所前後、休止が200か所前後と横ばいの傾向で推移しております。 【施設運営指導課長】 利用者等への対応についてでございますが、事業所の休廃止により介護サービス等が変更となった場合には、サービスの負担額にも変動が生じる場合もあることから、事前に利用者等への丁寧な説明が必要であり、特に認知症の方は環境の変化に敏感であることから、ご本人やご家族の不安を和らげる対応が求められております。 道としては、廃止届が提出される際には、市町村と連携を図りながら、利用されている方々のご意向も踏まえ、他の事業所への円滑な移行などにより、着実にサービスが提供され、利用者が地域において安定的な生活が確保されるよう、引き続き適切に対応してまいりたいと考えております。

質 問 内 容	答 弁 内 容
事業所の休廃止ということは、こうした利用者と家族にとって、大きな負担となることと併せて、環境変化によるご本人への影響や、利用料の増加など、大きな負担が生じてくるものと考えているところでは。 利用者等の影響等について道はどうお考えになっておられるのか。影響を最小限にするためにどのような対策が必要と考えておられるのかお聞きします。 （三）介護人材不足に対する危機感について 実効ある処遇改善策というものを講じなければ、今後一層、介護人材不足が深刻となっていくことは、そのとおりであって、道が進める地域包括ケアの構築なども実現のしようがないのではないかと、非常に困難な状況にあるのではないかと考えます。介護保険事業支援計画そのものも達成困難になっていく可能性が非常に強くなるわけです。介護人材不足に対する危機感というのを道はきちんとお持ちになっていらっしゃるのか、道の見解を伺いたいと思います。 （三）再－介護人材不足に対する危機感について 喫緊の課題が長きに渡って改善されずに、さらに、深刻になっていると思うわけです。道の第7期介護保険事業支援計画は平成30年度から平成32年度、2018年度から2020年度までの3年間を対象にしている訳ですけど、介護職員の必要数をどのように推計しているのか。また、その確保の見通しというものをどのように考えているのか伺います。 （四）実効ある対策について 介護従事者不足の最大の要因というのはやはり、全産業よりも月額で8万円も低い賃金であって、これまでの延長のような対策ではダメだということです。抜本的な処遇改善なしに人材確保はできないといえるわけで、北見の方では市議会で特定最低賃金の創設などを求める意見書が上がったりしておりますし、介護保険に関する国	【高齢者保健福祉課長】 介護人材の確保についてでございますが、全国を上回るスピードで高齢化が進行する本道において、高齢者の方々が、住み慣れた地域で安心して暮らすことができるよう、地域包括ケアシステムの構築に向けて介護保険事業支援計画を着実に進めることが必要であります。 このため道としては、今後、労働力人口が減少する中で介護ニーズの増加に対応できるよう、介護人材を確保する一層の取組が重要と認識しており、介護現場における人材の安定的な確保や職場定着の促進は喫緊の課題と考えているところでございます。 【地域福祉課人材確保担当課長】 介護職員の必要数についてでございますが、平成30年度に策定しました第7期介護保険事業支援計画におきまして、各市町村のサービス量を基に、国が作成したワークシートを用いて介護職員の将来推計を行い、2025年度の必要数を11万7千人と推計したところであり、介護職員実態調査による昨年度の介護職員数9万4千人との差の2万3千人の解消に向けた取組が必要となっているところでございます。 このため、道では、介護職員の悩みや不安を解決するための相談窓口の設置や雇用管理体制の充実を目的とした管理職セミナーの開催など、労働環境の改善による離職防止対策を図るとともに、介護職員の負担を軽減し、職場定着を推進する介護助手の導入などの即効性のある施策と中高生等に対する介護職場のイメージアップ活動などの長期的な視野に立った取組を並行して進め、総合的な介護人材確保対策に取り組んでまいります。 【少子高齢化対策監】 介護職員の確保に向けた処遇改善などについてでございます。本年10月から介護職員のみを対象とする加算措置に加え、介護に従事する経験・技能のある職員に対する処遇改善をさらに重点的に進めるため、新たに介護職員等特定処遇改善加算制度が実施をされたところでございます。 道といたしましては、介護職員の確保・定着を図

質 問 内 容	答 弁 内 容
の負担割合の大幅な増額を求める声というのは非常に広がっています。実効性のある対策を直ちに講じていかなければ、高齢化社会に対応していくことはできないのではないかと考えますが、道は、どのように取り組むのかお聞きます。 広域な北海道に分散して住まいをしている北海道で、結局事業所の経営が成り立たないくらい移動に時間がかかるとか、色んな問題があります。 地方に住んでいても安心して介護を受けながら暮らしていけることを考えると、はたして今のままでいいのか非常に不安になってきます。 今、特定処遇改善加算制度を実施したということなんですけど、当初は2割3割しか申請がないんじゃないかというところを、道が柔軟に対応することで55%が申請するに至りました。でも、それでも55%なんです。こうした対策でさえ十分に利用できないという実態もありますし、住んでる方たちのニーズもありますけども、広範囲をカバーしている事業所が移動しながらカバーをしたことによって経営が困難にならないような対策というのも併せて実施していくということが今後は求められていくのではないかと、そうしたことも含めて、今後、北海道にとってどういった介護を提供する計画が必要なのか、検討しながら進めて行っていただきたいというふうに思います。	る上で、処遇の改善は極めて重要と考えておりますことから、こうした加算制度について、集団指導等の場を通じ、事業者に対する加算取得の働きかけを継続的に行うとともに、引き続き全ての介護従事者等の処遇改善や人材確保・離職防止に向けた施策の充実、さらには必要な財源措置などについて国に要望するほか、庁内関係各部に加え、北海道労働局や事業者団体などで構成をいたします介護人材確保対策推進協議会で人材確保対策の評価・検証を行い、アクティブシニアをはじめ、主婦など多様な人材を活用する取組や、介護ロボット・ICTのなご一層の推進など、関係者が一体となって、地域における介護サービス提供体制の確保に取り組んでまいります。