

2023 年度 第 2 回介護保険専門分科会においていただいた委員意見

○第 9 期計画期間における整備目標の表（資料 3-1 計画 p 26）

人数だと思うが、単位が抜けている。

○第 9 期神戸市介護保険事業計画案に対する市民の意見が全体として少ない印象。今後は意見募集の広報に更なる工夫が必要ではないかと考える。

○第 9 期の保険料についての抑制策（資料 3-1 計画 p42）

全体として保険料上昇は不可避の状況であるが、第 1・2 段階の低所得者の水準が第 8 期から上昇しないように工夫された点は評価できる。しかしながら、介護保険サービスの利用料が 3 割負担となる課税世帯の高齢者の負担は大きくなっているため、家庭状況に応じて必要なサービスを受けることができるように配慮が必要と考える。

○介護人材の確保の課題（資料 3-1 計画 p28）

すでに処遇改善や資格取得支援、就業環境の向上等の取組みがみられるが、全国的な不足が課題とされるケアマネジャーの確保・育成についても神戸市での就労にインセンティブを与える具体的な取組みやその説明が必要と考える。ひとり職場となるケアマネの過重負担やハラスメントの課題についても取組みが示されるべきではないかと考える。

○神戸市独自の取組みの進捗状況や実施状況

市民に向けた情報発信を今後さらに積極的に行ってもらいたいと考える。特に、こども・若者ケアラーへの支援、地域福祉ネットワークの活動、ACP の普及啓発、認知症サポーター養成については、市民からの認知度を上げることで、実際の相談支援や取組み、参加につながる可能性があるのではないと思う。

○「第 2 部 目的と目標」の「第 1 節 目的」（資料 3-1 計画 p 2）

2 段落目の 3 行目に「定められていますが、高齢者が自立した…」という文章がある。文意からすると「逆説」ではないので、この「が」の意味がやや不明に感じる。ここは文章もかなり長いので「定められています。高齢者が自立した…」と句点で切った方が読みやすいように感じる。冒頭の重要な部分であり、少しでも市民に理解してもらいやすい方がよいと思う。

○引き続き神戸市独自の取り組みを展開するとともに、高齢者自身および家族が高齢者介護について正しい知識を身に付けられる機会を増やす努力を続けてほしい。

○第 2 章第 1 節「地域での支援体制づくり、相談体制の充実」の生活困窮対策に関すること（資料 3-1 計画 p 16）

身寄りのない方への支援について、身元保証人がいない等家族等の支援が望めず、生活困窮者の方が最近急増しているように思う。くらしの支援窓口のなかで、身元保証の制度も検討していただきたい。

○第 4 章第 1 節「多様な住まいの確保、施設・居住系サービス確保」に関すること

・多様な住まいの確保（資料3-1 計画 p25）

生活困窮者の高齢者は、サービス付き高齢者住宅には入居できないので、適切な住まいを探すことが難しい状況である。特に独居で生活困窮者の高齢者がバリアフリーの環境で生活できるシルバーハイツ等の市営住宅の充実・拡充をお願いしたい。

・施設・居住系サービス確保（資料3-1 計画 p26）

居住系のサービスとして、定期巡回・随時対応型訪問介護看護のみが記載されているが、介護報酬では訪問介護も単価が下がっていることもあり、訪問介護の人材確保も課題と考える。また、看護小規模多機能等も24時間サービス体制もあるので追記してはどうかと思う。

○第5章「介護人材の確保・育成」ハラスメント・安全確保対策（資料3-1 計画 p30）

近年はカスタマーハラスメントの事例が多くなっている。県に相談窓口はあるが、神戸市にはないので、神戸市でもハラスメントの相談窓口を設置していただきたい。

○介護予防推進の施策（第3部第1章）として、フレイルの認知率は増えており、科学的データに基づく健康事業の更なる推進に取り組むことを期待する。

○地域共生社会の実現は、社会的に大きな課題であり、多様性、地域性を配慮した支援の形の推進が必要かと思う。

○権利擁護対策（第3部第2章第3節）では、市民後見人養成後の活躍の場の検討が必要かと考える。

○介護人材の確保・育成（第3部第5章）は、様々な施策を推進しており、今後一定の成果として現れることを期待する。

○計画されている認知症対策等各施策の一層の促進と充実を期待する。

○あんしんすこやかセンターの活動が重視されるので、計画されている業務の充実と効率化を促進するとともに、職員の人材育成（処遇改善含む）に注力いただきたい。

○認知症サポーターは、相当数養成されているが、オレンジリングを付けている人は極まれで、周知されていない。養成するだけでなく、当事者や家族が安心して暮らせる社会を実現するためにも、サポーターの活用を図る取り組みをお願いしたい。

○介護保険料の改定は、高齢化に伴う要介護者の増加による給付費の増加を勘案し、やむを得ないと考える。

○「フレイル予防と活動・参加の推進」（資料3-1 計画 p6）

神戸市の積極的な健康寿命を延ばす取り組みで、結果（数字）を残すことが出来ることを期待している。

○今後、要介護認定者数・率についても、2035年頃まで上昇し続けることが予想されるとする中、昨今、ケアマネジャーの人材確保が困難との現場の声を聞いている。介護職の処遇改善がなされてきた中で、訪問を主とするケアマネジャーの処遇が相対的に低下していることが一つの要因のようなので、今後はケアマネジャーの処遇改善も考えていかなければならないと思う。

○福祉職に対する利用者からのハラスメント問題は計画内には出て来ないが、この点も意識しておいてほしいと考えている。というのも、人材確保に大きく影響を及ぼすものと考えられるからである。潜在化させず、虐待事案と分けて捉えるためにも、もっとクローズアップすべきと思う。

○介護保険料・利用料について

2000年の介護保険発足以降、3年ごとの保険料の値上げがおこなわれ、15段階への刻みや消費税による低所得者の減額などがおこなわれているが、高齢者からは「年金額に対して高い保険料の支払はきつい。物価高騰などもあり生活が大変。」という声が多く出されるくらい高い保険料となっている。

介護保険は、サービスの利用が増えたり、介護職の労働条件を改善したりすれば、ただちに保険料や利用料の負担増に跳ね返るという根本矛盾をかかえている。高い保険料・利用料の高騰を抑えながら、制度の充実や基盤の拡充を図り、本当に持続可能な制度とするには、公費負担の割合を大幅に増やすしかないと考える。

また、基金を全額投入してでも保険料の値上げを抑えるべきだと考える。

○認知症の人にやさしいまちづくりの推進（資料3-1 計画 p21）

認知症健診・事故救済制度の財源となっているのが、神戸市独自の超過課税である。

超過課税はやめて、一般会計でおこなうべき。また、事故救済制度については、費用対効果を考えるべきだと考える。

○介護人材の確保・育成（資料3-1 計画 p28）

介護事業所や施設の収入に充てられる介護報酬の改定は、サービスの質や担い手の労働条件などを大きく左右する。今回の報酬改定は、コロナ禍とそれに続く物価高騰で介護をはじめ医療・福祉の現場は疲弊した状況を応援するものではなく、訪問介護報酬の引き下げなどがおこなわれようとしている。

介護現場で働く人材を確保するためには、ケア労働者のさらなる処遇改善・賃上げを実現する必要がある。それは、保険料や利用料に跳ね返る方法によらず、大胆な公費の投入が必要だと考える。