

第1回東京都社会福祉審議会検討分科会会議録

I 会議概要

- 1 開催日時 令和7年5月16日（金）午後3時から
- 2 開催場所 第一本庁舎33階南側 特別会議室S2
- 3 出席者 **【委員】**
栃本分科会長、和気副分科会長、秋山委員、駒村委員、筒井委員、畑中委員、三沢委員、山田委員、楊委員、小林臨時委員、多賀臨時委員、高橋臨時委員、原田臨時委員、檜山臨時委員、前田臨時委員
【オブザーバー】
平岡委員長
(以上16名)
【都側出席者】
石塚福祉局政策推進担当部長、霜越福祉局企画部政策推進担当課長

4 会議次第

- 1 開会
- 2 審議事項
 - (1) 人生100年時代における東京の福祉施策のあり方について
 - ア 前田展弘臨時委員 「高齢者就労と福祉政策～『地域人財』としてシニアが活躍できる福祉政策を～」
 - イ 多賀 努臨時委員 「成年後見制度の問題点と2050年の展望」
 - (2) その他
- 3 閉会

○霜越政策推進担当課長 恐れ入ります。定刻となりましたので、開始させていただければと思います。

ただいまから東京都社会福祉審議会第1回検討分科会を開会いたします。お忙しいとこ

ろ、お集まりいただきましてありがとうございます。

本検討分科会ですけれども、東京都社会福祉審議会規程第3条第2項に基づきまして、今年度の意見具申に向けて議論するために設置されるものとなります。また、検討分科会の下に、委員の人数を絞って非公開の起草委員会を別途設ける予定としております。こちらの委員会でも、論点を整理いたしまして意見具申の骨子案を作成してまいります。

本日は、ご出席、どうもありがとうございます。空調の問題なのか少し部屋が暑かったりもしますので、適宜上着を脱いでいただいて調節していただければと思います。大変恐れ入りますが、よろしくお願いいたします。

申し遅れましたけれども、私、本審議会事務局の福祉局企画部政策推進担当課長の霜越と申します。どうぞよろしくお願いいたします。分科会長選任までの間、会議の進行をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

議事に入る前に何点かご連絡させていただきます。

まず、委員の皆様の出欠につきましてご報告いたします。本日欠席のご連絡をいただいております委員の方々は、井上委員、室田委員、高山委員でございます。お一人まだお見えではないようなんですけど、ちょっと確認できておりません。本日の出席の委員は現時点では15名という形になります。本会の委員総数は18名ですので、委員総数の半数以上、定足数に達しているということでご報告いたします。

続きまして、会議資料の確認をさせていただきます。資料1、検討分科会委員名簿と検討分科会幹事・書記名簿、資料2「会議の公開の基準について」、資料3「意見具申までのスケジュール案」でございます。本日ご発表いただく委員の資料は、資料4が前田展弘委員、資料5が多賀努委員の資料となっております。

また、参考資料としまして、1、第22期東京都社会福祉審議会意見具申（2040年代を視野に入れた東京の中長期的な福祉政策のあり方）、参考資料2「2025東京の福祉保健」、同じく3「東京の福祉保健2025 分野別取組」、そして4「第23期東京都社会福祉審議会 審議提案テーマメモ」、それから資料5で「基礎資料集」となっております。参考資料の1から3につきましては、事前に送付いたしました次第に資料のリンクを貼ってございますので、恐れ入りますがウェブにてご参照いただければと思います。

資料の確認は以上となります。

次に、会議の公開についてご説明いたします。当分科会は審議会に準じて公開となっております。本日は事前にご連絡をいただいた傍聴の方がいらしておりますので、お知らせ

いたします。

また、当分科会の議事録は、後日、東京都福祉局のホームページで公開させていただきます。

なお、当分科会は事務局の記録作業のため録画させていただいておりますので、ご承知おきください。録画映像の公開はいたしません。

続きまして、ご発言の際の説明になります。会場にいらっしゃる委員の皆様は、ご発言の際は挙手をお願いいたします。指名されました事務局がマイクをお持ちいたしますので、ご発言の際はオンラインの方にも分かるようにお名前をおっしゃっていただき、その上でご発言をお願いいたします。オンラインで参加の委員の皆様におかれましては、ご発言の際以外はマイクをオフとしていただきますようお願いいたします。ご発言を希望される際はアイコンで挙手をいただきまして、指名されましたマイクをオンにして発言をお願いいたします。

なお、もし2台パソコンを使用される場合は、両方のマイクをオンにしますとハウリングの原因となりますので、ご注意くださいようお願いいたします。もしマイクをオンにしても発言の音が聞こえないなど不具合がございましたら、一度、会議から退出して再度入室していただくなど、よろしくお願いいたします。

東京都職員につきましては、カメラ、マイクともにオフとしていただきますようによりしくお願いいたします。

続きまして、本日は新たな分科会の発足でございますので、資料1、検討分科会委員名簿に沿いまして、ご出席の委員の皆様を順に紹介させていただきます。

秋山正子委員でございます。

○秋山委員 秋山です。よろしくお願い致します。

○霜越政策推進担当課長 駒村康平委員でございます。オンラインでご参加いただいております。

○駒村委員 よろしくお願いいたします。駒村でございます。

○霜越政策推進担当課長 筒井孝子委員でございます。オンラインでご参加いただいております。

栃本一三郎委員でございます。

○栃本委員 栃本です。よろしくお願い致します。

○霜越政策推進担当課長 畑中綾子委員でございます。

○畑中委員 よろしく申し上げます。

○霜越政策推進担当課長 三沢幸史委員ですが、ちょっとまだ到着されていないと。オンラインに切り替えられた。三沢幸史委員でございます。よろしく申し上げます。

○三沢委員 よろしく申し上げます。オンラインで参加しております。

○霜越政策推進担当課長 山田昌弘委員でございます。

○山田委員 よろしく申し上げます。

○霜越政策推進担当課長 楊光耀委員でございます。

○楊委員 よろしくお願いいいたします。

○霜越政策推進担当課長 和気純子委員でございます。

○和気委員 東京都立大学の和気と申します。よろしくお願いいいたします。

○霜越政策推進担当課長 本日ご欠席ではございますが、井上委員、室田委員でございます。

続きまして、臨時委員の皆様をご紹介します。

小林良二委員でございます。

多賀努委員でございます。

○多賀臨時委員 よろしく申し上げます。

○霜越政策推進担当課長 高橋紘士委員でございます。

原田謙委員でございます。

○原田臨時委員 よろしくお願いいいたします。

○霜越政策推進担当課長 檜山敦委員でございます。

○檜山臨時委員 よろしく申し上げます。

○霜越政策推進担当課長 前田展弘委員でございます。

○前田臨時委員 よろしくお願いいいたします。

○霜越政策推進担当課長 また、本日ご欠席ではございますが、臨時委員として高山委員がいらっしゃいます。

それから、オブザーバーとして当分科会にご参加いただいております平岡公一委員長でございます。

○平岡委員長 よろしくお願いいいたします。

○霜越政策推進担当課長 次に、幹事・書記ですが、配付させていただいております名簿資料のとおりとなっております。個々の紹介は割愛させていただきます。

続きまして、分科会長の選任でございます。東京都社会福祉審議会規程第4条第1項によりまして、当分科会に委員及び臨時委員の互選による分科会長を置くこととなっておりますが、委員の皆様からの立候補または推薦はございますでしょうか。

立候補、ご推薦がないようですので、事務局から推薦させていただきたいのですけれども、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○霜越政策推進担当課長 恐れ入ります。そうしましたら、当審議会の副委員長としてご尽力いただいております栃本一三郎委員にお願いしたいと存じますが、皆様、いかがでしょうか。

(異議なし)

○霜越政策推進担当課長 ありがとうございます。ご異議がないようですので、栃本委員に分科会長をお願いしたいと思います。

それでは、早速ですが、分科会長、ご挨拶をお願いしたいと思います。

○栃本分科会長 栃本でございます。ひとつよろしくをお願いしたいと思います。

最初に少しだけお話ししたいと思います。23期の意見具申は、来年2月、ないしは過去の例ですと3月に行われます第74回の社会福祉委員会総会において意見具申を提出するという運びとなります。既に「人生100年時代における東京都の福祉政策のあり方」というテーマ及び内容になることは、さきに行われました3月の総会において決定しております。

なお、3月の総会において総会メンバーの委員よりご意見やアドバイス等を頂戴いたしました。それについては、私と事務局で丁寧にご意見の骨子を振り返り、今後の起草に当たっての留意事項としたいと考え、具申に当たって反映させていただきます。

「人生100年時代における」というのは、かつてのある意味では言い古された人生80年時代とかそういうようなことに似ているということになるわけですが、従来の人生80年時代におけるといいますと高齢期に実際には焦点化されて、エイジングに伴う社会変化であるとか生活の変化、そしてそれぞれの人の変化ということで比較的中高年にフォーカスされているということであったと思います。しかし、今回はそういった意味での人生100年時代という意味ではありません。誰にとってもそうなる、全世代がおのの対応していく人生100年時代なわけです。そして、各世代がそれぞればらばらに世代間が分離するのではなく、実際につながりがあるわけですから各世代がそれぞれつながった

人生１００年なわけです。もちろんつながりがないというのであれば、それを少しつくってみるということもあろうかと思います。

若者にとっても、これから生まれてくる子供たちにとっても、子育て中のお父さん、お母さん、高齢の両親について今後のことを子供として考える、自分自身が中高年になっている者にとっても、誰もが人生１００年をどのように自分仕上げにカスタマイズさせ、子供たち、孫、親たちとの関係、そして血のつながりのない子供世代や青年世代、実年世代、高齢世代、超高齢世代との関係性、そしてジェネラティビティというものを地域の中で考えてみるということがこのテーマの中には含まれます。若者にとっても人生１００年は可能性が広がるものでなければなりませんし、仮に例えば中年においてとしても、その後について再チャレンジできレジリエンスが発揮され、社会の脆弱性を克服できるような環境をつくることも大切です。そういった仕掛けのある人生１００年ということです。

次に、テーマでは「人生１００年時代における福祉政策のあり方」ということになっています。そういった場合に、場合によっては１００歳まで生きよう時代が安心・安全の、そしてそれが明るいものであるように夢を描くということではありません。そうではなくて、そういった社会にするためにどうすればよいのか、どのようなことを今から社会の中に、将来、切り株から芽が出るように種をまいた場所を超えて広がり、からし種のように発芽して広く広がっていくための種をまき、それが育つ環境を考えるということです。

そして、さらにもう一度このテーマを見るならば、「福祉施策のあり方」となっています。すなわち、評論であるとか福祉の在り方ではなく、福祉施策を具体的に提案できるものまでにして意見具申を行うということです。今のうちに進めなければならない施策の転換は、現実の現存する施策について場合によっては変更を迫るものになることもあるかもしれません。また、発想を転換すべきだということになるかもしれません。すぐに着手できること、少なくとも課題としてきちっと認識し、それに対する着手の必要性を国の立場ではなく東京都として問い、発信していくことが、国、政府に対して地方政府が行うべき都民に対する責務とも言えます。そして、具体的なシステムや仕組み、変更、検討すべきではないということなどで具体性を持って明記し、具申できるものにしていきたいと考えます。

今回、冒頭、課長さんのほうからお話がありました、今日は分科会ということなんですけれど、さらに少人数の起草委員会を設置し、１０名の臨時委員７名、委員のほうは私と和気先生と室田先生を含めて３名、そしてオブザーバーとして平岡社会福祉審議会委員長が入り、第２回の検討分科会が６月に行われますので、それ以降、起草作業に入りたいと

考えております。ぜひよろしくお願いいたします。

ちょっと長くなりましたけれど、冒頭、趣旨を述べさせていただきました。

○霜越政策推進担当課長 ありがとうございます。

それでは、これから先の議事進行につきましては栃本分科会長にお願いしたいと存じます。よろしくお願いいたします。

○栃本分科会長 最初に、副分科会長の選出をさせていただきます。東京都の社会福祉審議会規程により、副分科会長は分科会長が指名することになっております。突然ではありますが、ぜひ和気純子委員にお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○栃本分科会長 それでは、和気先生、一言ご挨拶をいただけますでしょうか。

○和気副分科会長 改めまして、東京都立大学の和気純子と申します。ただいまご指名がございましたので、副分科会長のほうを引き受けさせていただければと思います。

私は、専門は高齢者福祉施設とかソーシャルワーク、最近は国際社会福祉などにも取り組んでおりますけれども、研究の近年のテーマといたしましては支援困難な複合的な課題を抱える高齢者への支援ですとか、あるいは外国人介護士の受入れと地域での共生、それからヤングケアラー、ダブルケアラー、ワーキングケアラー、男性ケアラーといった多様な介護者の存在となどがあります。本分科会を通じまして栃本委員長の下で皆様と活発にいろいろ議論を交換できれば幸いと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

以上です。

○栃本分科会長 和気先生、ありがとうございます。

また、当分科会につきましては、先ほど事務局から説明がありましており、審議会に準じて原則公開となっております。公開の基準について、詳細は資料2のとおりです。

分科会のスケジュール等については、資料3にございますとおり、検討分科会及び起草委員会を開催して作業を進めた上で、年度内に審議会として意見具申の内容を取りまとめ東京都に提出することを予定しております。委員の皆様方から様々な知見をいただきながらこの分科会で検討してまいりたいと思いますので、ご協力をよろしくお願いいたします。

それでは、3月の総会におきまして今期の審議テーマとして設定いたしました「人生100年時代における東京の福祉施策のあり方」について、審議を進めてまいりたいと思います。審議テーマの設定の経緯は参考資料4をご参照ください。

本日は、この審議テーマに関連いたしまして、前田委員、多賀委員の二人の委員からご発表をいただき、議論を深めていきたいと思います。

それでは、限られた時間ではありますが、最初に前田臨時委員からご発表していただきたいと思います。よろしくお願いします。

○前田臨時委員 ご紹介いただきました、ニッセイ基礎研究所の前田と申します。本日はこのような貴重なお時間をいただきまして、ありがとうございます。私のほうからは、高齢者の就労の問題を切り口として、これから必要な福祉政策について考えてみたいと思います。

先に結論を申しますと、こちらにもございますが、地域を支えるいわゆる地域人材としてシニアの方が活躍できる、そうした福祉政策を打ち出すことができないかということを考えております。私自身はジェロントロジー、老年学、高齢社会総合研究学を専門としておりまして、その中でも「生涯現役社会の実現」ということをライフワークとして取り組んできております。

今日はこちらの三つのテーマの流れで進めてまいります。最初の部分はもう釈迦に説法なことです、簡単にさせていただこうと思います。

生涯現役社会の意義ということでは様々な文脈からそのことが言われているわけですが、社会の視点からは、高齢者の割合が増えていくという中で、社会の支え合いのバランス、また社会の活力の維持のためには高齢者の活躍が期待されるわけです。そして、労働力に限ってみても当然ながら同じことが言えるわけです。

地域について考えますと、ちょっと東京都は当てはまらないかもしれないんですけども、全国的なことで申しますと、地域を支える人材というのがどんどん減っていつている中で、それこそ将来的に枯渇化してしまうんじゃないかというような懸念もございます。様々な調査結果を見ても、地域の担い手の減少が不安だということですから、地域の雇用の場の確保が必要だと、そういったことが数多くの声として聞かれているところです。

一方で、一人一人の個人の立場で考えますと、人生100年時代、今ほどもありましたけれどもすっかり定着してきている中で、本来的には長生きできることは喜ばしいことでありますけれども、実態としては先を考えると不安なことばかり、健康のこと、お金のこと、生きがいのこと、そういう将来不安を抱えている方がほとんど、多数だと思います。ですけれども、高齢期の就労及び社会参加を継続できるということは、それぞれ健康の面でもお金の面でも生きがいの面でもプラスの効果が期待できます。最近では年金の問題が注

目されていますけれども、年金プラスアルファで5万円でも10万円でも稼ぎ続けられるということは最大の生活保障にもなることですので、そういう面からも就労の必要性は言えると思います。

「長生き」に対する意識について、これはデータの紹介だけですけれども、長生きに対して「必ずしも良いとは言い切れない」という方が男性では半分、女性では3分の2を占める状況が見られます。

あと、こちらは繰り返しですけれども、健康長寿、とりわけフレイルの予防、認知症の予防のためには高齢期の社会性の維持が必要だということは様々な研究のエビデンスからも支持されていることかと思えます。

こうした中で、昨年9月に閣議決定されました高齢社会対策大綱、6年ぶり、5回目の改定が行われましたけれども、その大きな取組の柱の一丁目一番地のところに「年齢に関わりなく希望に応じて活躍し続けられる経済社会の構築、生涯現役社会の実現」ということが挙げられています。私としてはこの生涯現役社会の実現なくして未来はないというふうに思っておりますし、様々な高齢化の課題がありますけれども、高齢化課題解決のその最大の特効薬、ポイントになるのはこの生涯現役社会の実現だと考えております。

では、高齢者の就労状況がどうかということで、まず背景となります政策のところをちょっと振り返って確認しておきたいと思えます。これまで高齢者雇用安定法の度重なる改定が行われて65歳までの雇用確保の道筋はついてきています。さらに2021年からは70歳までの就業確保措置が努力義務として事業主に課せられてきているところまで来ております。

ただ、その65歳、70歳まででいいのかといえば、ちょっと足りないと思うんです。年齢にかかわらず活躍できる社会にしていくため、その生涯現役社会の実現という視点からの政策も展開されておまして、近年の動向だけではありますけれども、直近ではこちらの厚労省の「生涯現役地域づくり環境整備事業」というのが展開されています。ただ、私も少し関わっておりますけれども、まだまだその成果、こうすれば大丈夫だというような明確な成果を確立するまでには至っておりませんので、まだ道半ばという状況かなと思えます。

あと、関連して労働市場全体、企業の動向というところもちょっと見ておきたいと思うんですけれども、これからの社会の変化、また政策の影響なども受けて、多くの企業の中で、こちらの真ん中でございますけれども「中高年社員の戦力化」ということが一つの経

営課題になってきています。実際、様々な取組が進められてきておりますけれども、社内で長く活躍してもらうためにといったところから、自律的なキャリア形成に向けた研修等の取組も進められてきております。私も50代ですけれども、こうしたことは先を考えたときにありがたいなというふうに思える部分はありますけれども、一方で、近年になって急に自立しろ、自立しろと、これまで企業のために一生懸命やってきたけれども、これからは一人でしっかり生きていきなさいよということである意味ハッパをかける状況にもありますので、そういう視点からは今の中高年社員も厳しい状況に置かれているという見方もできるかなというふうに思っております。

定年との関係、今勤める企業、団体等で何歳まで働けるのかというような状況を確認しますと、ご覧のとおりですけれども、定年がないという企業は僅か4%で、93%は65歳までなんですよね。70歳の就業確保措置が努力義務で入っておりますけれども、それに対応している企業は全体では3割程度、一見多いなというふうにも見えるんですが、中身はほとんど継続雇用制度なので、この継続雇用制度は全ての人に適用できるわけではなくて、会社として残ってもらいたい人にはその道筋があるということですから結論的にはほぼ9割の企業の中でほとんどの人が65歳が一つのキャリアチェンジのタイミング、セカンドライフ、サードライフに移行するタイミングかなという状況にあります。

それで、全体の話に戻しますけれども、こうした政策、企業などの取組の結果、働けているシニアの方、高齢者の方はどれぐらいいるのかということで確認しますと、ご覧いただきますとおり、この50年、半世紀の間に、棒グラフですけれども、働く高齢者は約4倍に増えている。よかったなということもありますけれども、この間に高齢者の人口自体が5倍に増えていますので、ある意味人口に比例した形でこの労働市場も高齢化してきているというふうにも言えるかなと思います。そして、年齢階級別の就業率もこちらのとおりに緩やかに上昇していつているというところであります。

あと、参考にはなりますけれども、働く高齢者が多い産業としては農業、林業、小売業、医療、福祉、サービス業と、こういったところに一つの山が確認できるというところがあります。

ここからが課題提起といえますか、問題、課題の部分の話に移ってまいりたいと思います。これはいろんなところで見られるデータにはなりますが、何歳まで働きたいかという問いに、60歳以上で現在仕事に就かれている方では約4割が「働けるうちはいつまでも」働きたい、そしてその人も含めた約9割は少なくとも70歳ぐらいまで、及びそれ以

上働いていきたいというふうに考えているわけですね。国際比較のデータでも大変恵まれた、いわゆる国民性といいますか、働くことはいいことだというような価値が日本の中では非常に根づいているのかなというふうに思います。

しかしながらということで、私の研究テーマでもありますけれども定年後の空洞化問題、かつてセカンドライフの空洞化問題と言われていたんですけれども、先ほどの就業率のデータでも60代後半、65歳から69歳、まだまだ元気に活躍できる方が多いんですけれども、実際に働いている方というのは約半分、5割程度なんです。実態としては、定年を迎えた後、活躍したい場所、活躍できる機会もないという方が非常に多い。そのことを定年後の空洞化問題として捉えて問題視してきています。

この空洞化問題をもう少し掘り下げて観察していきますと、空洞化問題の中心というのはⅡ層シニアの問題というふうに捉えております。このⅠ層、Ⅱ層、Ⅲ層という表現はいつも叱られてしまうんですけれども、今回そのまま使っておりますが、Ⅱ層シニアというのは簡単に言えば普通のシニアの方で、定年のある元会社員、公務員などの方々と、ここが一番のボリュームゾーンなわけですね。一方で、Ⅰ層というのは高いキャリアを築いてきている、あるいは手に職を持っている、明確なスキルがあるなどで、セカンドキャリアへの移行にあまり社会としては心配がない層をⅠ層と捉えております。一方、Ⅲ層の方は低年金や無年金、最近は氷河期世代の問題も多くクローズアップされていますけれども生活困窮層の方々、このⅢ層の方も重要な問題ではあるんですけれども空洞化問題とは論点が少しまた変わってきます。どうしてもやはり生計のために働き続けなければならないという層になります。その真ん中のⅡ層のシニアの方が、次に活躍したいところを探してもなかなか見つけられないという空洞化問題に直面しているという状況でございます。

定量的に実態はどうかということも調査をしてきておりますけれども、ここでは全体のざっくりしたことを2点ほどだけご紹介したいと思います。これは65歳から74歳、全国3,000名の方、それを男女とⅠ層、Ⅱ層、Ⅲ層の条件をつけて分けて捉えておりますけれども、全体として約半数の方は仕事もされていない、地域活動もされていないということで、社会としては非常にもったいないという状況です。Ⅰ層の方は比較的アクティブに仕事も地域活動もされていることも確認できます。

もう一つ、今働いていないシニアの方がこれから働くことについてどう考えているかということについてはこのような状況なんですけれども、この赤枠で囲ったところ、自分にできそうとか面白そうだなということがあれば働いてもいいかなというふうに思っている、

これが3割ぐらいいらっしゃるんですね。あと、もう経済的には大丈夫だからということで働くつもりはないという方も3割程度いらっしゃる。合わせて6割なんですけど、ちょうどこの赤枠のシニアの方々に対しては、社会から新たな働きかけを行うことでそれこそ社会を支える側に導いていくことができる可能性がある層でこれぐらいのボリュームがいて見えています。

それで、こちらのスライドが強調したいところになりますけれども、じゃあこの定年後の空洞化問題がなぜ起こってしまっているのか、なぜ解消できないのかということについては、よく言われますけれども、まさにミスマッチの問題が解消できていないということに尽きるかなと思っております。人手不足を背景にシニアも含めて求人の数というのは年々増加してきて、ある意味、仕事を選ばなければ働ける環境にもなっているなというところがありますけれども、こちらの左側にあるような仕事については、これらが悪いとかそういうことでは全くないんですけれども、Ⅱ層シニアの方が望むニーズとはミスマッチを起こしてしまっている。

Ⅱ層シニアの多くの方はまだまだ活躍できて何かをしたいとは思われているのですが、年金もそこそこあり無理してまで働く必要もないという状況にもあります。じゃあどういうところならというニーズについては、自分が役立てるとか感謝されるとか、そういう仕事を望まれる方が非常に多い。現役時代のように、会社のために一生懸命働く、稼がないといけないから稼ぐということではなくて、協力する、貢献するというようなことならいいかなという人が多い。つまり、仕事や働くことに対する目的が現役時代とは明確に異なってくるんですね。自分が役立てる、感謝される仕事、また人のため、社会のためというようなこうした仕事が非常に望まれると見えています。あとは、まだまだ元気とはいえ、できればマイペースで無理なく働ける仕事、楽しみがある仕事、こうしたところが非常にニーズが高いということですね。あとは、自宅のそばで、あるいは経験を生かせる、さらには時々だけでいいとかイベントの仕事とか、これだけという仕事、また最近はやりのスポットワークとか、こういったところも比較的Ⅱ層のシニアの方のニーズが大きいかなというふうに見えています。

こういう実態を見ていきますと、じゃあどういうところを開拓、拡大していく必要が社会としてあるかということでは、公共サービス、介護・福祉、子育て・教育などのまさに公共性、地域性の高い仕事、ここを広げていくことがこのミスマッチの問題を解消するアプローチになると考えています。以降、こちらのほうは、具体的にはどういう仕事がある

んだということで以前アンケートした結果になります。

それでは、何をしていけばいいのかということを経済基盤の下を最後のまとめとして話していきたいと思うんですけども、まず前提の話として「人生100年時代」の理想の生き方、活躍の仕方をどう考えるかということについて。今、社会全体、政策の方向としてはパターンAからパターンBへ、70歳ぐらいまでは働けるようにしようという方向になっておりますけれども、私としてはパターンCが理想だと考えています。具体的には、65歳までは生計のために働いて、その後は、もちろん人によりますけれども、年金という経済基盤の下に自宅のある地域の中で健康や生きがいなどを重視する形での、「生きがい就労」と呼んでいますけれども、その生きがい就労をしていく、それこそ85歳ぐらいまで、仕事の中身も変えながら、量も変えながら続けられるということが理想ではないかというふうに考えています。

こうしたことに実際に取り組んだことがありまして、少しだけご紹介させていただきたいんですけども、もう10年以上前のことにはなりますけれども千葉県柏市で「生きがい就労事業」というのに取り組んできました。こちらは柏市での長寿社会のまちづくりのプロジェクトの一環で、私がこの就労事業を担当しました。セカンドライフの空洞化問題、定年後の空洞化問題の解決策を最終的に就労できる環境づくりに求めてきたことが結論ではあるんですけども、それに至るプロセスを少しお話しますと、最初の地域の課題は、柏都民と言われていた、朝起きて都内で働いて夜帰ってきて寝るだけというようなまさに柏都民の方が定年を迎えた後、地域に戻っても全く知り合いもない、やりたいこともないということで、地域における人と人とのつながりが大変希薄な状況にありました。孤独死の問題も出てきましたし、どうやったらその人と人とのつながりを再生できるかというのが課題の出発点でした。

当時、様々、民生委員の方とか保健師さんとかとそれこそ自宅をピンポンしながらたくさんの方のシニアの方の声を聞いて回ったところ、一番自然に外に出やすくなる、地域と関わられるというのが、自宅のそばに仕事の間があるということでした。それだったら出られるということだったんですね。最初はサロンをつくるとか図書館をつくるとかいろんな仮説を持ってアプローチしたんですけども、就労が最も出やすいということで、働きたいときに無理なく楽しく働けて、かつ、これはまちづくりの一環でもありましたので地域の課題解決にシニアの方の力を生かしていくと、そういう二つの要素を踏まえたこの生きがい就労事業、生きがい就労の場をつくってきたのが柏のモデルということになります。当時、

初年度の実績として、農業から福祉サービスまで200名を超すシニアの方に新たなセカンドライフを築いていただけたということが実績であります。今も現在進行形ですが、もとくさんのシニアの方が活躍していらっしゃいます。

この生きがい就労事業の開発のポイントとしては、住民と地域の事業者、地域資源をつなぐ中間支援の組織をつくって、その中間支援の組織が機能したから成功できたというふうに結論づけております。この事業に対する評価として、当時もそれぞれの事業者さん、シニアの方からいろいろこのような前向きなお声もいただきました。

そして、課題解決の話に戻りますけれども、そういう柏市での経験なども踏まえて、やはり地域が、それこそ自治体を中心となって、シニアと地域をつなぐ中間支援組織をつくらないと話が始まらない、結局、誰かが動かないとこの問題は全く解決できないので中間支援組織が必要だと思っています。昨年の高齢社会対策大綱でもそのことは取り上げられてきているかなと思います。

ただ、その中間支援組織はまだ確立していないんです。特に財政的に自立できている中間支援組織というのは全国を探してもないと言っても過言でないと思います。結局、国や自治体の予算など、ある程度財源があり人をつけることができている。そういう時限的な形で継続できているところはありますけれども、まだ完全には確立できていないのが実態です。この中間支援組織をどうつくれるかということですが、厚労省の先ほどの環境整備事業もそうですし、この4月からスタートした内閣府の施策も同様ですが、そのモデルをつくろうとしている渦中にあるというのが現在の状況になります。

では、自走できるモデルというのはどう考えられるかということで、こういうG B B Cモデルということを描いたりはしてきています。その形はいろいろありまして、自治体機能に内製化する官主導モデルから民間主導モデルもあり、理想は半官半民モデルというふうには考えています。福祉政策との関係で申しますと、この半官半民モデルの下に個別の構成団体に機能を継承するというパターンもあると考えていますが、社協さんは期待する候補です。社協さんは全国にある重要な社会のインフラでありますので、社協さんにこうした機能をプラスオンしていけるということは一つの理想の形かなと私としては希望として考えております。

その中間支援組織をつくりましょうという話に加えて、じゃあどうやって特にⅡ層シニアの方をよりスムーズにマッチングさせるかということの話になりますが、ちょっと工夫が必要です。結論的には、学びから入って、そして仲間、つながりをつくって、そして新

たな活躍、就労の場に移行できる、こういう一連の流れを作れることが重要です。これはある意味学校の機能ですよね。そういう地域のシニア向けの学校をつくるということが望ましいというふうに考えています。介護や認知症、福祉の相談をしたい時には地域包括支援センターなどがあるわけですが、セカンドライフ・キャリアを考える、また相談できるような地域のインフラはあるようでないのが実態だと思います。民間ではあるかもしれませんが、地域にそういうインフラがつかれないかなと思っています。ライフデザインセンターとか地域人材養成センターというような仮称をつけておりますけれども、そういう地域の学校をつくるということも一つの福祉政策にならないかなというふうに考えています。そういう中間支援組織の学校、ライフデザインセンターが、地域を支える役割を担って活躍していく地域人材をどんどん輩出していくということが望ましい展開と考えております。

最後になりますけど、スライドの下のところに記載のとおり、高齢社会対策大綱、三つの柱が提示されていますが、その二つ目、三つ目、地域共生社会の実現、また、認知症フレンドリー社会の実現の課題にシニアの方が取り組んでいくということが実現できると、三鳥一石といいますか、まさに効果的、立体的な取組になると思っています。

国際的に見ましても、最近、元気のない日本ということがとにかく言われておりますけれども、まさにこの生涯現役社会をつくれるかどうかということが日本にとって、また東京都にとっても重要な課題、ポイントだというふうに考えております。

駆け足となって恐縮でしたが、以上とさせていただきます。ご清聴、どうもありがとうございました。

○栃本分科会長 前田臨時委員のご発表、ありがとうございました。非常に短い時間の中でまとめていただきまして、ありがとうございます。

前田臨時委員におかれましては、先ほどお話ししましたように起草委員にも入っていただいて、今のお話も含めて徹底議論をさせていただきます。今、最後の辺りで「国では」とおっしゃいましたが、では、東京では具体的にどうするのか、どうできるのか。

○前田臨時委員 すみません。

○栃本分科会長 いや、いいですよ、それを定義しないと我々の責任を果たせないのです、そこら辺を徹底して議論したいというふうに考えておりますので。

前田委員のただいまの発表を踏まえて、今から15分程度なんですけれども質疑であると

か意見交換等をお願いしたいと思います。これは実際一つ一つ見ていくと数時間でもできるんですね。お酒が入るとさらに倍ぐらいの時間を使って議論ができるようなネタが多く含まれています。限られた時間で恐縮ですけど、ご意見とか、こういうことはどうなのかなということで、先ほど事務局からお話ししましたように挙手をさせていただいてご発言をいただきたいと思います。いかがでしょうか。Z o o mで参加していただいています委員の方々もご発言を頂戴したいと思いますので。

どうぞ、畑中委員。

○畑中委員 畑中です。

私は一般委員で、ただ、私も東大の高齢社会総合研究機構にいたときに柏の生きがい就労なんかも見せていただき、実際に地域の方とお話をしたりして、その活動自体への評価はしております。その上でなんですけど、生涯現役社会といったときには65歳でこれまでの仕事を辞めて生きがい就労に移るというのではなくて、まずは定年を延伸していくのか、定年をなくすというほうがよっぽど生涯現役社会という言葉により近いと思うんですけども、なぜそこじゃないのかという、どうしてCモデルがいいと思うのかということが説明できていないかなと。もしかしたら東京都はできる、これは民間企業だけではないと思うんですけども、65歳で定年、じゃあ民間企業だけではなくて東京都庁で定年は今幾つなんですか、60歳ですか。

○石塚政策推進担当部長 65に段階的になりつつある段階です。

○畑中委員 そうなんですね。すると東京都の職員についてモデル的に定年を延長しますということを宣言したときにどういう問題があるのかということがはっきりしないと、どうしてそこで65歳で生きがい就労に切り替わらなければならなくて急にマッチングということが言われるのかということが説明できないんじゃないかと思うんです。

○前田臨時委員 ありがとうございます。

確かに定年をなくす、まさにエイジフリーな社会になればそれこそ理想的ではありますが、それは世界各国の事情を見てもそうですし、簡単に答えると、企業としてそれは難しいということです。とりわけ大企業はそうですが、日本の企業はとにかく雇用を守るということを優先する中で従業員を大切に雇用してきているわけですけど、それを延々と何歳でもとなると人件費の問題等が見過ごせなくなります。また、最近、静かな退職というような言葉も聞かれるようになりましたけど中年期に入るとパフォーマンスが落ちてしまう人も少なからずいて、ずっと抱え込み続けるというのもやっぱり企業として耐えられない

ということがあるかと思われます。経団連がそれこそ旗を振ってもう定年をやめろということを出せば、また話は変わるかもしれないんですけど、経団連としてもそこまでは考えていない。今は雇用している間の中老年社員をより生き生きと活躍してもらえるようなサポートや対策がメインテーマになっています。なので、そういう企業の立場、現状を考えると、やはり65歳というのがポイントになるかなと。これが20年、30年先、それこそメンバーシップ型からジョブ型というような労働市場環境に変わり、雇用の仕方、働き方が劇的に変わればまた話が変わってくるかもしれないですけども。日本は雇用の流動化が進まない、いわゆる外部労働市場が非常に脆弱ということが課題としてありますが、やっぱりまだまだ元気なシニアの方をよりよく適材適所にマッチングできるような、その外部労働市場をより強化するというのが生涯現役社会に近づくための現時点では優先的、有効な方向性かなというふうに考えております。

○栃本分科会長 今、お二人の話をいただきましたけど、先ほどの前田委員の資料の36ページのところで前田先生御自身としてはパターンCだというお話がありましたけど、これは多分東京都内というか限られるかもしれない。一方東京は広いということもあるし大企業中心モデルだけが適合的というわけではないとも言えます。どこにフォーカスを当てるかということもありますが、一つに絞る必要はなく、多様であって良い。あと、柏モデルのお話がありました。ただ、あれからもう10年がたっているわけですね、10年というのは相当な年月で、今の現実はずっと先に進んでいる、地域で地域をになうリタイアドパーソンのお話というのもう変わっているんですね。今の70歳と、10年前の70歳とは世代が違います。10年前の70は今80です。かなり変わっているんです、意識もね。だから、むしろ現実のほうが先行し始めているというところがあるんです。そこに着目しなきゃ。したがって、今に合った形で、またたとえば、今の55歳が65歳になった時、どういう形で東京の各地でそれに合ったような形でつくり上げていくかということだと思うんですね。これはみんなでこれから議論していかなければならないという認識です。

それで、前田委員はパターンCが推奨と、自分はこれだと思うというので、それはそれでいいんです。ただ、それ以外のパターンというのを並立して走行するというのと、もう一つは、労働力、労働人口の逼迫化というか、その深刻さというのはもう強烈なわけです。大企業はちょっと違う部分がないわけではないんですけど。だから、現実はずっと早くいろんなことに対応せざるを得なくなると思うんです。

それと、もう一つは、先ほど冒頭にちょっと触れましたけれど、この36ページのとこ

ろだと、ちょうど20歳から始まって50歳ぐらいで切りが65歳辺りのところからパターンA、パターンB、C、Dとなっているんだけど、これがもっと前倒しになってこのパターン自身ももっと前倒し、若者とか中年とか比較的若手の人が多様なものを選び始めるということもあろうかと思うんですね。

あとは、シェアバリューとかなんとか言うけど、アメリカのもの、アメリカのハーバード経営大学院とかそういう連中が行ったり、起業家がマーケット戦略として言っている中身と違って、ヨーロッパではCreating Shared Value in Low Income Marketsと言うんです、この考え方というのが非常に重要で、アメリカのビジネススクールの経営大学院の企業戦略としてのシェアバリューみたいな話とは全然違うヨーロッパのそういう議論があるわけですね。そういうのをこれから地域の中でつくり上げていくというのが、従来の生きがい就労とかとはちょっと違うものとして考えられると思うんです。畑中委員が問題提起をしてくださったので、こういう議論をどんどんしていきたいというふうに考えております。

ほかにはいかがでしょうか。

山田委員、お手を挙げられていると思うので。

○山田委員 ありがとうございます。

前田委員、ありがとうございます。よく高齢者の状況が分かりましたし、このように進めば本当に理想的なモデルになると思います。

その場合に、やっぱりモデルとなるのが割と郊外のベッドタウンみたいなところがモデルになっているような気がします。東京の地域の特殊性をどういうふうに考えていらっしゃるのかなというのが一つ、まず第1点にお聞きしたいです。地域といっても東京の中でもいろいろ地域がありますから、高橋先生がよくおっしゃるように、高収入のタワマンのある地域もあれば、やはり生活保護者が多い公営団地が中心の地域もあります。戸建てにしても、超高級住宅地もあれば、いわゆる下町的なところもあります。そういう多様な地域にこのモデルを当てはめる場合にどういうところを注意したらいいのかというのを教えていただきたいというのが第1点です。

第2点は、やはりこれも東京の特殊性ですけれども別のところで働いている人が多いわけですね。私も職場は東京の八王子で山の中ですけども、私は長野県の町に住んでおりますので、住んでいる地域と働いている地域が全く別というケースが東京では多いと思います。ご存じのように、東京都の職員でさえも東京都に住んでいない人は結構いると聞いて

おります。だから、そういう人たちが地域で働くというときに、もともと地域にいた人たちとの、例えば自営で働いている人たちとの関係、昔、社会学では新住民と旧住民の対立みたいなものが課題になっていましたけれども、そういうところをどう考えるのかというのが一つ。

あと、いわゆる雇用者というのを前提にしているような気がします。今、仕事の形態というのは多様化していますので、例えば地域にかかわらず働けるリモートワーカーとかフリーランスとかそういう働き方も増えていますし、もちろんその一方でその場で働かなきゃいけない清掃員とかそういう働き方もあります。そういう仕事の形態の多様性というのをどうお考えになるのか。全部ではなくて構いませんので、もし何かお教えいただくことがあるのであれば一つでも二つでも答えていただければありがたいです。

ありがとうございました。

○栃本分科会長 お願いします。

○前田臨時委員 ありがとうございます。

先生おっしゃるとおりに、確かに東京都の特殊性、実態を踏まえたときにどうかという視点がちょっと足りなくて申し訳なく思うんですけども、月並みのコメントになってしましますが、人口の量的な問題よりも質的なところで課題があると思っています。隣に誰が住んでいるか分からないという人も少なくないわけで、世代間のつながり、また外国の方も含めて、人はたくさんいるけれどもコミュニティ単位ではつながっていないということが東京都は強いのではないかなと、あくまでも個人的な意見なんですけれどもそういうふうに思っています。

それと、フリーランスや様々な働き方が多様化してきている中でそういうことを加味してどういうふうにアプローチするかというのも、まさに先生がおっしゃるとおりで、私もそのことは非常に重要だと思っています。今日の説明ではそこまでは触れることができませんでしたし、雇用のことが中心になってしまいましたけど、雇用に限らず働き方、活躍の仕方のパターンは様々なことがあります。社会参加のことまで広げると話が広がり過ぎてしまうと思って今日は止めましたけど、様々な働き方、活躍の仕方の選択肢が多様化してきているなかで、その人のニーズに合ったマッチングをどういうふうに進めていけるか重要な課題です。中間支援組織や学校ができれば、その中でよりよい、その人に合ったマッチングが進められるよう、研究開発的なことも必要になると考えているところでございます。

○栃本分科会長 山田委員、また原田委員、ありがとうございます。

○山田委員 ありがとうございます。

○栃本分科会長 山田委員、ありがとうございました。

前田委員からすると、柏モデルを当てはめようというんじゃなくて柏モデルの要素分析をするということも必要ですよという感じでおっしゃっていたと思うので、こういう形でもあるんだけどそれを要素分析するとこういう形になると、要素分析してそれを活用するということは大いにあり得るものだと思います。

あと、先ほど来お手を挙げていただいていますお二人にご発言を頂戴したいと思います。最初に、三沢委員、お願いします。

○三沢委員 前田委員、ありがとうございました。委員長もおっしゃるように、本当にたくさんさんの議論の論点がある、とても有意義なご提示だったと思っております。

先生のお話の中で就労というところに比較的寄っておりますけれど、地域貢献ということももう一つのキーワードと思って拝聴しておりました。私は東京のニュータウン地域に住んでおりまして、町会や自治会の仕事もやっております。やっぱりあまり参加してくださらない、町会の役員の成り手がいない。労働人口がどんどん減っていくと、区市町村の住民サービスは、これからに向けて2040年までにはかなり財政的にも人的にも減っていくものですから、そうすると地域の住民の方に活躍していただかないとサービスが低下していくことになろうかと思えます。そうすると、やはり区市町村レベルで今回は施策を考えていかなきゃいけない。そのためには先生のおっしゃる中間支援施設があるといいと私も思います。

町会、自治会になかなか参加しないのは、地元というものがキーになっていかないとなかなか地域に大きな企業で、もともと都内で勤めていてニュータウンに戻ってくるような人は仕事というキーワードがないと地域に根づいていかないだろうと私も思っております。区市町村では、先生は社協が中間施設の一つの候補ということでありましたけれども、それに恐らく障害者の雇用、就労もあるだろうと思えます。私は作業療法士として高次脳機能障害や知的障害の方で現在就労している方の支援もしておりますが、総合的に障害者や高齢者も含めて支援していく必要があると思えます。

そうすると、イメージとして、区市町村レベルでどんな機能、中間支援施設があるといいかは私は、いま一つイメージが思いつけていないです。社協を基にしてシルバー人材セ

ンターがありましたが、高齢者、障害者も含めて区市町村で支援する総合的に地域共生社会として2040年を目指していく機関としてどのようなものがあるといいかを教えていただきたいと思います。

○栃本分科会長 では、お願いします。

○前田臨時委員 ありがとうございます。

まず、いろんなステップ感はありますけども、必須で必要だということではその地域の資源、地域にどういう需要があったりどういうサービスがあるということについて網羅的に把握している、また可視化できているということが必要だと思います。そういう情報のデータベースはあるようでないのが実態だと思います。もちろん都からの、また自治体からいろいろな情報が届くわけですが、全体として何があるというのが手に取ってすぐ分かるという状態にはないと思うんですね。まずはそれぞれの地域単位、コミュニティ単位でその資源の把握と見える化ということが必要ではないかと思っています。

その上で、そういう情報、選択肢を見た上で自分にどれが向いているかとか、それを見つけていくプロセスが必要になりますが、これに関しては檜山先生のGBERなどICTのツールなども有効になると思います。地域を知る、見える化するということがまずは必要なというふうに思っております。

ちょっと答えになっていないかもしれません。

○栃本分科会長 ありがとうございました。

前田先生、ありがとうございました。原田委員と駒村委員がそれぞれ先ほど来お手を挙げていただいていますので。本当はもっといろいろ議論したいところなんですけれど、時間の関係でお二人にまずは限らせていただきます。

原田委員、お願いします。

原田委員、お願いします。

○原田臨時委員 ありがとうございます。

私からも、今出てきた中間支援組織、プラットフォームについて一つ質問させてください。「生きがい就労」という言葉を使うと、やはりシルバー人材センター、いわゆる既存の組織との関係性というのが問われると思うんです。先生が考えている中間支援組織と、既存の特にシルバー人材センターとの競合する部分をどうお考えか、簡単をお願いいたします。

○前田臨時委員 ありがとうございます。

機能としてかなり競合する、重複するところはあるんですけども、批判ではないんですけども、シルバー人材センターはなかなか活用されていないという実態があると思うんですね。全国のデータにはなりますけど、65歳から74歳でもシルバー人材センターは4%程度しか登録されていない。また基本的に会費を払わないといけない会員組織でもあるという組織の性質を考えたときに、シルバー人材センターではこの定年後の空洞化問題を全て解決するのは難しいというふうに思っていて、あくまでシルバー人材センターも中間支援組織と連携、協働いただく機関に位置づけられて、シルバー人材センターも含めて地域のマッチングを推進していくということが理想と考えます。

○栃本分科会長

○栃本分科会長 どうもありがとうございました。

時間の関係で、原田委員と駒村委員から先ほど来お手が挙がっておりますので、次に駒村委員にご発言をお願いしたいんですけど。恐縮ですが、その後は、ちょっと時間の関係もあり後日また議論させていただくということで、今日、駒村委員までのご発言ということをお願いしたいと思います。

それでは、お待たせしました、駒村委員、お願いします。

それでは、お待たせしました、駒村委員、お願いします。

○駒村委員 よろしく申し上げます。ありがとうございます。

せっかく非常に興味深い材料を提供いただいたんで、少し議論を活性化するために、36ページのこのキャリアA・B・C・Dですけども、これと別にもう一個あるんじゃないかと。これは複線型です。、同時にいくつかの仕事をやる、副業ではなく複線のキャリアというのがこの東京だとできるんじゃないかと。今お話しするのに時間がかかってしまいますので、後でNHKの5月15日の首都圏ナビ「なぜ“定年後のキャリア”を企業が支援するのか 50代前後の副業や悩み解決が組織力向上に？」でこの複線型のキャリアを紹介しています。副業と言うと収入が大変なためにやっているみたいなんで、キャリア形成の複線化みたいなものを今やっている企業も出てきていますのでもう一本あるんじゃないかなと思います。東京みたいなところだったら週3日はこういう形、週2日はこういう形というのが特に人生の後半だったらできるんじゃないかなと思いますので、そういうのも選択肢かなと思います。

中間支援組織なんですけども、今日は就業支援のほうでありましたけど、中間支援組織は先ほどあった内閣府の高齢社会対策大綱の委員会の中でも大変議論になって、これは複

数の行政部門と付き合わなきゃいけないときに縦割りの問題にどうしてもぶち当たってしまう。首長さんとか担当課長さんに非常に理解があると前に進むんだけど、首長や担当者が代わると、この縦割りのなかで再び連携が停滞する。この担当者ガチャみたいなのを、今日はせっかく東京都福祉部局の委員会なんで、その中間支援組織が抱えるリスクみたいなものを行政の方たちと共有する、使うほうから見てどういう問題があるんだということを共有しておく必要があるんじゃないかなと思います。特に福祉部門だと、民間の企業なんかとうまくつながって制度横断的な問題を克服するとなると、やっぱり公平性の問題への配慮とか民間のことがあまりよく分からない部分とか、あまりにも福祉行政が前に出し過ぎちゃって連携できなくなっちゃうという問題もあります。今日は前田先生に対する個別の質問というよりは、この中間支援組織というものが東京の民間の資源、私は民間を地域共生社会に生かしていくことを「商助」と呼んでいるんですけども、商業の商に助けるという言葉があるんですけども、そういう可能性を東京は持っていますので、そういう視点からも今後その中間支援組織についても一つの重要な材料として議論していきたいなと思いました。

以上です。

○栃本分科会長 ありがとうございます。

これは前田委員に答えていただくということじゃなくて、重要な指摘だと思います。この間の総会で駒村委員が、商助でいいんですね、私、駒村先生の講演会の議事録を先日読んだんですね、その中でそれが出ていたので総会でそれに触れられたんですけど、東京都のこの審議会で議論をしたり、考えるときの要素として総会で駒村委員が述べられた部分というのは極めて重要なのでテイクノートしたいと思います。

あと、駒村委員のほうから、東京都福祉部局の人たちが入っているわけなんだから、ちょっと問題意識を持って考えなきゃいけないと。前田委員がちょっと触れようとしたんじゃないかと思うんですけど、プロボノのマッチングというのはなかなか、いろんな方がおられると思うんだけど、マッチングがなかなか難しいとか、その工夫をどうするかという議論は前々からあるわけなんだけど、こういう議論もしていくということだと思います。

それでは、時間のこともあり恐縮ですが、次のご発表に移りたいと思います。それでは、多賀委員からご発表をお願いしたいと思いますので、ちょっとお待ちください。

○多賀委員 ただいまご紹介いただきました多賀と申します。

このたび、こういう機会を栃本先生につくっていただきまして、本当にありがとうございます。

います。

今回、私、東京都立大学の出身でもありまして、知っている先生方もたくさんいる中で、こういう発表することに対しては、ちょっと大丈夫かなと思うところもあるんですけど、思ったところをお話しさせていただきたいというふうに考えています。

まず、経歴なんですけども、お手元に既に配付されている資料とちょっと変わっておりまして、なぜかといいますと、私が1週間前はまだ頭の中が整理し切れなくて、いろいろと試行錯誤した結果、今日、新しい資料で説明させていただきますので、画面のほうを中心に聞いていただければというふうに思います。

私、慶応大学で生物心理学と臨床心理学を学びまして、その後、東京都立大学で小林先生のゼミなんですけど、社会政策を学びまして、その後は経歴としましては、都市計画のコンサルタントですとか、それから若年性認知症の有病率調査とか、社会参加ですとか、あと、早稲田大学では社会福祉士の養成担当をしております、あったこともあります。また、看護師を対象にした社会福祉士の非常勤の講師を務めたりとか、あと、カウンセリングオフィスで心理検査とかカウンセリングとかもやっております。あと、更生保護法人で刑事事件の加害者の支援もしております、いわゆる刑事事件になっている方の入り口支援と、それから釈放された方の出口支援、こういう方たちの少年とか成人に対する支援も行っています。その流れで障害者グループホームの世話人をやったりとかということもあって、あと、昨年度までは後見制度に関係する中核機関の実務者会議の精神保健福祉士として委員も務めております、後見を申し立てられる、そういうところの現場にもいました。

そういうふうなところで、いろいろなバックグラウンドがあって、こういうお話をさせていただくということも理解していただけるとありがたいです。

問題認識なんですけども、成年後見制度が恣意的に進められて、支援の打ち出の小づちとか伝家の宝刀になっているのではないかと。成年後見制度の問題というのは、制度設計の問題と、もう一つ、申し立てる側のいわゆるソーシャルワークの二つの問題になるんじゃないかというふうに考えております。

こういうふうな問題に関して、まず、最初に、二人暮らしの父子に成年後見人が選任された事例をご紹介しますので、その後、成年後見制度の制度設計とか運用に関わる問題、それから、成年後見制度の見直しに関する論点、後見制度を申し立てる側、ソーシャルワークに関する議論というふうな形で進んで、最後に政策の場なので、福祉社会

の展望として、そういうことを踏まえた展望を語ってみたいというふうに思っています。

まず、二人暮らしの父子に成年後見人が選任された事例なんですけれども、お父様と息子とそれぞれ両方同時に成年後見人が選任されました。お父様のほうはアルツハイマー型認知症で軽度、息子さんのほうは中度の知的障害があるということです。

これから本人情報シートといいまして、成年後見制度を申し立てる側が作った情報シートをご紹介します。

作成者は、お父様も息子さんも地域包括支援センターの社会福祉士がそれぞれ作っています。

申立ては同じ日に申し立てられておりまして、お父様のほうは物忘れとか理解力の低下が見られている。通販とか海外の宝くじを購入したり、年金月に姪へ10万円送金したりしているということが金銭を散財していると。息子さんに対して虐待行為を行ってしまったりしているということに対して後見を申し立てるということになっております。

あと、息子さんに対しては、お父さんが本人の意思決定を行っていて、お父さんが本人のお金を使い込んでいるということで、お父様の理解力が低くて、本当は本人はグループホームに入ったほうがいいと思っているのに、そういうことを認めてくれないとか、あと、手を上げてしまったりというふうなことに對して、ある意味、父子分離の手段として制度を利用したということです。

後見制度を申し立てられた父子の基本情報としては、お父様に関しては、要支援1、共済年金が入っていて、大体20万ぐらいの月収があると。息子さんに対しては障害支援区分2で、療育手帳B1、障害年金2級の月収がありまして、大体9万5,000円というふうな状況になっています。

本人情報シートは、要するに社会福祉士とか精神保健福祉士とか、作成した方のアセスメントがここに反映されているわけですが、お父様のほうは意思の伝達はできるけれども、理解はほとんど理解できない。短期的な記憶はほとんど記憶できない。精神・行動障害に関してはある。意思決定は日常的に困難というふうにあセスメントされています。

息子さんに対しては、意思の伝達はできない場合があるけれども、理解の場合がある。記憶もしていない場合がある。精神・行動障害はほとんどない。意思決定については特別な場合を除いてできる。

こういうふうなものを見ていただくと、知的障害の息子を養育する父親のほう認知機能が低いというアセスメントがここで起きているというふうなことです。

ここの本人情報シートの認知機能等の精神・行動障害のところでは、お父様のほうは理解力が低くて、他者の言葉が全く頭に入らない。気に入らないことがあるとすぐに逆上してしまうと。金銭の管理については、対応が困難な状態になっていて、海外の宝くじを大量に購入して散財してしまっているというふうなことで、これが果たして支援に抵抗するお父様に対する認知症バイアスが働いているのか、あるいは、性格傾向なのかというところの十分な検証がされずに、申し立てられているというところがあるというふうなことです。

その他についての社会生活上の課題に関しては、お父様は、加齢や認知症による判断能力の低下によって、同居の息子さん（知的障害）の世話を適切に行うことができないと状態にあって、息子さんの金銭を適切に扱わなかったりとか、必要なサービスを利用させなかったりしていると。

社会生活上の課題への対応策に関しては、家族の中に適切な意思決定を行うことができる者がいないので、両方に成年後見人が選任されるというふうなことを言っています。

息子さんに関しては、グループホームへの入居を希望しているけれども、お父さんの反対にあって待機登録さえできないと。本人の意思決定が尊重されるような支援体制を整える必要があるというふうなこと。あとはお父さんは、関係者が勧めても、本人の部屋にエアコンを設置させないというふうなことが理由として挙げられています。

これは認知機能なのか、それとも性格傾向なのか、息子さんへの経済虐待とか理屈のY
がIというふうなことの要因というのを確認が不十分なままアセスメントを行っているのではないかというふうに考えられます。

実際にその他のところで、制度に関する本人の認識は、お父様は、申立てをすることを説明していないし、これを知らない。本人が制度をよく理解できない上に、説明すると逆上してしまうので、説明を行うことができないというふうに書かれています。

息子さんについては、申立てをすることを説明していて知っていると。金銭管理をしてくれる人の手続を進めることについては「はい」と言われたというふうなことです。

お父さんは成年後見制度を申立てすると、逆上するということが認知症の易怒性というふうに根拠づけられていて、中度の知的障害のほうは、制度を知っているというふうなことを本人情報シートに記載しているわけですが、このアセスメントは何か恣意的ではないのかというふうに感じるわけです。

次に、後見制度をも申し立てたときの診断書を作成した医師の診断書の内容です。

この診断書は、お父様に関しては所見としては物忘れ等が多くある。話合いができない。感情失禁が度々あると。検査は長谷川式は13点で、回復する可能性は低い。

息子さんに関しては、身の回りのことはできるけど、社会生活は不可能。回復する可能性は低いというふうに診断されています。

ただ、父親の感情失禁が度々あると診断する所見というのは、実は申立てに対する善意の協力ではないかというふうに考えられるわけです。

引き続き、判断能力に関して、お父様は契約等の意味・内容を自ら理解し判断することができない。見当識はまれに障害が見られる。意思疎通の障害はある。理解力・判断力は軽い。記憶力の障害も程度は軽いというふうに判断されています。

一方、息子さんに関しても、契約等の意味・内容は理解も判断することもできないけども、障害は高度、意思疎通はできないときが多い。問題が堅調にある。程度は重いというふうに判断されています。

こういうふうに理解力・判断力の程度は軽いのに、契約等の意味・内容は理解・判断できないと診断するという事は、これは申立てをする側に対する医師の善意の協力ではないかというふうに考えられます。

その後、お父様は、選任されたことに対して納得できなくて、後見制度と家族の会というのが設立されたのを新聞を見て、そこに自分で問い合わせ加入。その結果、この会を後ろ盾にして後見制度の選任を取り消すという取組をしました。そのときに、もう一度、診断書を作成した医師、同じ医師なんですけども、再診断をして診断書を医師が作りました。

そうすると、今度はお父様は、1年後にはアルツハイマー型認知症という診断は変わらないんですけども、物忘れありという所見で感情失禁などの記述はなくなって、検査に関しては長谷川式が22点に上がって、回復する可能性については、分からないというふうに診断はしていますけれども、実際には回復しているという診断書になっていると。

医師に苦情を申し立てたら、アルツハイマー型認知症の検査値まで改善したということは、診断に認知バイアスが働いているということを示唆するのではないかというふうなことが言えるのではないかというふうに思います。

引き続き、診断書ですけども、判断能力については、契約等の意味・内容を自ら理解し、判断することができないという所見でしたけれども、再診のときは、契約等の意味・内容を自ら理解し判断することができるというふうに変わっております。意思疎通の障害は、

「あり」から「なし」に変わるというふうなことがあって、判断力が「ない」から「できる」に変わるということ自体が医師の恣意的な意見であって、そういうふうなものを申し立てる側が利用していくという言い方もできるんじゃないかというふうに考えられます。

審判の取消しをするために、鑑定もほかの精神科医に依頼されました。その結果、鑑定の1、アルツハイマー型認知症の軽度から中等度の障害があって、近時記憶・出来事記憶の障害は明らかにある。鑑定の2は、事理弁識能力は不十分であると。3番目で回復する可能性は極めて低いというふうに鑑定されました。

では、事理弁識能力、契約等の意味・内容を自ら理解し、判断する能力ということが不十分というふうに鑑定されたというふうなことですけども、この鑑定自体、どうなのかというふうなことです。

説明では、お金を管理されるのは我慢できても、自分の目の治療も自分では決められないと。自分の知らんうちに長男がグループホームに入れられるというふうなことは耐えられんと。心のより所になる長男と引き離される不安というのはしっかり覚えていると。先ほどの会に関しては、自ら電話して窮状を訴えて、裁判所の諸手続を行えている。自ら電話して予約日時や担当医の名前も確認して鑑定を受けていると。認知症の症状は存在し、これからも進行することから審判の取消しもできないので、補助相当するのが妥当というふうに考えるというふうに言っています。

そうすると、将来の認知症の進行に備えて補助相当と鑑定するということがパターンによって直近の人生が制限させることにならないのかというふうな疑問も起きてきます。

既往症及び現病歴に関しては、平成26年にかかりつけ医から物忘れを指摘されている。海外の宝くじを購入し、年金が入ると九州の姪っ子に10万円を送金したりということが判断力の低下の根拠とされています。自らの意見が反映されないことに納得がいかない、一方で、そういうことに対して、自ら事務局に連絡を取って後見開始の審判の取消しを求め、申立てを行っているということですけども、姪に対する10万円送金というのは平成26年よりも前に始めている。そうすると、判断力が低下しているから、海外の宝くじを購入したりとか、年間の姪へ送金するということが本当に認知症という要因に理由づけられるのかというふうな疑問も湧いてきます。

生活の状況及び心身の状態に関していうと、日常生活の状況は、長男に対する虐待リスクがあると。頭部CT検査については、海馬領域に萎縮がある。場所見当識が低下していると。でも意識・疎通性に関しては、疎通性良好であると。理解力・判断力に関しては、

80代のことは迂遠で時間軸の混乱は明らかであるということから、判断力、理解力は低下しているというふうに判断されてます。

ただ、海馬領域に萎縮のあるアルツハイマー病というふうに判定されていますけれども、疎通性は良好であると。近時記憶障害に基づいて判断力・理解力は低下というふうに鑑定するというふうなことは、それが確証バイアスになっているんじゃないかというふうな疑いもあるということです。

さらに、続きとしては近時記憶障害は明らかであると。処理能力の低下とか、それから易怒的な性格変化というのは前頭葉の衰えが理由ではないかというふうに言っていますけれども、では、易怒性という性格傾向の可能性があるので前頭葉の衰えが原因というふうに推定することも、これも確証バイアスではないかというふうな疑いがあります。

姪に対する送金のことを依頼者の成年後見人が問い合わせているんですけども、それによると、そもそも□叔父の奥さんが病弱で、息子も障害があるので、助けてほしいというふうに言われたことが経緯であって、その後、姪の両親が亡くなって、それで、叔父が気の毒に思って送金が決まったというふうなことが回答されているという、姪への送金の背景に互恵的な関係、叔父さんからすれば、善意があって送金し始めているのに、認知機能の低下ということを理由にされているというふうなことは、それが本当に適切なのかというふうなことで考えられます。

息子の通所施設の生活支援員の話を直接聞いています。そこでは、□氏、お父さんについて、後見人が外れたんですけども、それはそうかなと思う。△さんと一緒にいることで、息子さんということで生活が安定しているというふうに理解している。

息子さんの居宅介護サービスを利用しないと、お父さんの訪問介護では足りないから、だから同居が望ましいというふうに判断したと。

グループホームに関しては、お父さんが万が一のことがあったときに、欠員があるとは限らないから息子さんの体験入所を勧めたと。お父さんの意向を聞かずに息子さんをグループホームに体験入所させたことは反省しているというふうに言っています。

息子さんに関しては、お金を使うとか使わないという判断はできると。息子さんはお父さんが息子さんのお金を使うことは否定しない。お父さんが息子さんのお金を使い込んだことに対しては不安しかないので、ただ、息子さんが信頼する身近な人が金銭管理をできれば望ましいのだけれども、ほかに後見人の選択肢がなかったので、この人になったというふうに言っています。

お父さんは息子さんと一緒にいることで安定するという家族システムの視点が一つここで提示されていることと、ほかに選択肢がなかったので、この後見人が選任されたという選任過程の問題がここで表れていると思います。

実際にお父さん、息子の考えを直接聞いてみると、お父さんはグループホームに入所することを、息子さんが入所することに対しては望ましいと考えていると。ただ体験入所したグループホームを利用することには抵抗があったと。

息子さんのほうは、後見人のことは嫌っているというふうなことで、お父さんはグループホーム入所に反対ではないのに、父子分離を強要されたという状態で、息子さんは本人の嫌う後見人が選任された。こういうお父さんと息子さんの不幸を生んだというふうなことは、申し立てる過程、ソーシャルワークに問題があったのではないかというふうに考えることができるということです。

成年後見制度の制度の設計・運用に係る問題について挙げますと、専門職の善意というのが最大の利益を決めているという、そういうふうなことについて、では、善意とか社会的責任というのが成年後見制度の手段となっているという実情があるというふうなことです。

それは例えば、お父さんが万が一のことになることを考慮して、それで息子をグループホームへ体験入所させた。あるいは将来の認知症の進行に備えて補助相当と鑑定したとか。事例1では、補助人の善意で被補助人の人生をほかの支援者が納得しなくても一方的に選択したりというふうなことがあったりとか、親族の支援の仕方が専門職の支援方針に反したので、虐待とみなされたりというふうなことがあったりします。それは事例1と2なんですけれども、割愛させていただきます。

あとは医師の過剰診断とパターンリズム、同調バイアスという問題もあるんじゃないかと。医師は、制度の申立てに同調して感情失禁等々というふうに診断したりとか、あと、会に加入後に心理検査値が改善して、判断能力が「ない」から「できる」に変わったりとか、鑑定医も補助相当を選択するために契約等の意味・内容というのを後見制度と家族の会に加入することは契約等の意味・内容に理解できるというふうに鑑定することも可能だと思うんですけれども、それは鑑定しなかった。あるいは宝くじの購入とか、姪への送金とか、易怒性とか、判断力の低下とかということを認知機能の低下とか、前頭葉の衰えの影響と鑑定したり、診察場面とか神経心理検査とか画像検査の所見だけを見て、支援を受けても契約等の意味・内容に自ら理解・判断することができないというふうに判断できる

のかというふうなことについては、認知的予備力仮説というふうなものが学説で紹介されていて、要するに、これというのは、必ずしも画像の問題だけで、その人の能力を診断することはできないというふうな仮説になっている。

次に、見ず知らずの第三者後見人等を選任するということについてですが、アルツハイマー型認知症の方は、近時記憶機能とか注意分割機能とか計画機能が低下するので、制度の説明を理解したりとか、記憶保持すること自体がそもそも難しい。第三者後見人等が選任されたとしても、その方を理解したりとか信頼することが難しいというふうな本質的な問題があると。そういうふうな方たちが選任されて、結果的に不幸になっているというふうなことが起きているというふうなことです。

次に、成年後見制度が意思決定の概念をゆがめている可能性もあるんじゃないかと。それはなぜかというと、契約等の意味・内容を自ら理解し、判断することができるというふうなこと事理弁識能力というふうにみなしていますけれども、それがさらに拡張されて、本人の何がしたいという意思決定とか欲求までが制限される状況が起きているというふうなことが先ほどの事例からも分かるかと思います。

認知機能が低下すると、本人の稼いだお金の使途が本人の意向にかかわらず、**愚行****権**等の人格が認められないなどの後見人等の自身の規範に基づいて管理されるという状況が起きているというふうなことです。

次に、もう一つ、成年後見制度を申し立てるソーシャルワークの問題のほうですが、知的障害中度の息子よりも疎通性の良好な父のほうを認知機能が低いからということで申し立てるということに対して、恣意的に成年後見制度を利用しているのではないかと、それから、成年後見制度に反対するお父さん、それから知的障害の息子に対しての後見制度の説明に関しても、お父さんには説明しないけれども、息子さんに対しては説明して、その上で、さらに息子さんは制度を知っているというふうに記述したりとかしています。

お父様は息子さんがグループホームに入所すること自体、必ずしも反対しているわけではなかった。金銭の散財に関しては、性格傾向の可能性もあったと。でも、そういうことに関して、お父さんの話を共感的、受容的な態度で傾聴して、ご本人のパーソナリティを理解する認知症心理学のスキルがあったら、こういうふうな後見制度を申し立てるような確証バイアスは働かなかった可能性もあるんじゃないかというふうなことです。

成年後見制度の見直しに関する論点を以上からご紹介させていただきますけども、これ

は私の単なる主観ですけれども、成年後見制度の意思決定能力の概念の前提になる合理的な人間像の誤謬というふうなことがあると思います。そもそも後見制度の意思決定は合理的であるという前提が意思決定は情動とか欲求が主要な役割を果たしているという心理学の視点に反しているだけでなく、後見人等の自我が被後見人等の意思決定に投影される影響さえ示唆されるというふうなことで、特に投影というふうなことでは、フロイトの行動論を見ていただくと、そもそも自我というものが欲求と、それから規範、超自我を調整する役割を果たしているわけですが、それは被後見人だけではなくて後見人も同じように自我が働いていて、後見人の自我というのが被後見人の自我に対して投影されることによって、被後見人の意思決定が行われているという、そういうふうな分析もできるということです。

第三者後見人等が機能的な役割から選任される仕組みの問題というのがあります。第三者後見人というのは、機能的な役割から選任されているわけですが、先ほどお話ししたみたいに、認知症の病態というのは、感情は維持されるけども、合理的な判断は低下するというふうなことがあると、負の感情がそこから起きる可能性もあるというふうなことです。ですので、認知症の病態から考えたら、信頼関係を基盤とした十分な心情的な関係を築かれる第三者を選任する仕組みが必要であるということではないかというふうなことです。

それから、必要な時期、範囲、期間で利用できるスポット型制度導入の問題ですが、先ほどのお話の繰り返しになりますけども、こういうアルツハイマー型認知症の病態というのは、リロケーションダメージといいまして、認知機能が低下すると、環境の急激な変化に対応できなくて、BPSDの発現とかを招きやすい。まさにスポット型制度というのは、認知症の病態を考慮されていないんじゃないかということです。

後見制度を申し立てる側のソーシャルワークに関する議論としては、こういう後見制度を申し立てるということで、この人は認知症だという、そういう認知症バイアスとか、ラベリングとか、確証バイアスが働いていたり、あと、パターンナリズムと書いていますけども、ご本人とか、息子さんによかれという、そういう善意に基づいて本人に対して申立てを行っているということですが、実際には本人とのパートナーシップというのが意識された支援を行わないと、こういうふうな不幸が起きてくるんじゃないかと。

もう一つは、先ほどの生活相談員の話がありますが、因果モデルじゃなくて相互作用モデルに基づいた視点に立ってソーシャルワークを行わないと、こういうふうな問題が

起きる可能性があるということです。

特に認知症とラベリングすることによって、性格傾向等の影響を捨象する認知症バイアスが働きやすいというのはどういうことかということ、そもそも例えば、BPSDというのは、中核症状と言われる例えば近時記憶障害があったとしても、それに対して環境とか状況とかということと性格傾向がお互いに影響し合って初めて周辺症状が現れるというふうなことを考えると、単に中核症状だけで認知機能が低下して、だから後見制度を申し立てましようとかというふうなことは、かなり乱暴なことではないかというふうなことです。

そういうふうなことを考えると、ソーシャルワークというのは、性格傾向に関する理解、パーソナリティの理解が欠けていると、確証バイアスが働きやすいというふうなことで、臨床心理学の知識とかスキルというふうなものがないと、こういうふうな問題が起きる可能性があるというふうに理解されるというふうなことです。

事例3とかは、後で見ていただくとして、そういう意味で、パターンリズムではなくて本人とのパートナーシップを意識した支援というふうなことと、因果モデルではなくて相互作用モデルに基づいた支援というふうなことが求められるというふうなことです。

こういうふうな問題を踏まえた上で、2050年の福祉社会の展望として、3点、かなり乱暴ですけども提案させていただくということです。

まず、成年後見制度ですけども、後見人等の選任というのは、いい後見人等と心情的に結ばれた信頼関係を必須要件として、専門的な機能が必要な場合は、後見人等が両者を媒介するという、そういうふうな仕組みになる必要があるんじゃないかというふうなことです。

こういうふうな発想というのは、むしろ、ソーシャルワークのほうから主導すべきことであって、この制度を所管している法務省が、こういうふうな人間感がないので、そういうところというのは、ソーシャルワークの責任ではないかというふうに考えます。

あと、2050年のソーシャルワークということでは、先ほどご紹介したみたいに、福祉的な相談・援助というのは、やはり臨床心理学的な知見とか、それからスキルだとかというふうなものが非常に重要になってくるということでは、そもそも養成の問題についても考え直す必要があるのではないかというふうなことで、基礎的な課程については臨床心理系と社会福祉系を両方学んで、その後、公認心理士とか社会福祉士とかという方向に進んでいくほうが、より適切なソーシャルワークが提供されるのではないかと考えます。

2050年の福祉学ということで、かなり乱暴な意見でありますけども、神話の時代か

ら人類の夢というのは、ずっと変わらないと。不老不死の薬を求めた秦の始皇帝だとかフアラオだとか、既に人間の一部はロボットになっているという石黒先生の意見だとか、最近、創薬されているレカネマブとかドナネマブとかというふうなことも、ある意味、不老不死の延長線上にあるということを考えると、不老不死と、それから、こういう今の世界不安というのを同時に解決するということがあったら、もはや、人間行動の攪乱要因である情動脳の役割を喪失させていただいて、脳の前頭前野に生成AIが置き換わるというふうな人間の肉体がサイボーグ化されたほうが、将来の人類の希求に応えられるんじゃないかと。そういうときにあるのは、ヒューマノイド福祉学かなというふうに考えます。

もう一つは、行動福祉学というふうにありますけども、むしろ、負の側面、抑圧とか規定とか回避とかというふうなことを負の側面として捉えたときに、そういうことに対して共感的に理解して伴走すると。そういうことに対して、否定するのではなくて、共生可能な社会を目指すというふうなことで、比較心理学とか進化心理学の考え方を反映しています。

なぜ、今、そういうふうなことを主張するかといいますと、結局、こういう問題も含めて、あるいは、刑事事件になっている加害者の少年とか成人とかを見ていると、ある意味、社会がそういうふうな人をつくってきていると。それは何かと云ったら、正しいことをすることが前提になっていて、間違ったことをすると、そういうことに対して社会が阻害していくという、そういうことに対して、むしろ、そういう例えば、子供だったらけんかするとか、競争するとか、いじめをするということを大前提とした福祉の在り方というものも考えていく必要があるんじゃないかと考えたということです。

以上で、すみません、かなり雑駁な発表ですけども、終わらせていただきます。

○栃本分科会長 どうもありがとうございました。

予定では、時間というのは5時までということではあるんですけど、少し終了時間を、延長してやりますけれど、この後のご用のある方はご退席いただければと思います。

それで、まず、現時点でのことですが、ご発表資料の中に特定の個人名という形が出ておりますが、これは多賀委員のほうから、なぜ、これが出せるのかということについては公開情報になっているということではあります。しかしながら、非常に微妙なことでもありますので、ということは確かですので、現時点においては取扱いについては、ご注意いただきたいということを委員長としてお願いしたいということです。

その上で、最後の辺りについてはいろいろと議論があるところだと思いますが、本来の

本題の成年後見制度については、皆様方全員、ご承知のように、見直しのための検討が大分前から行われていることは確かなんですけども、やはり、今まではどうしても利用促進計画とか、そういう話ばかりが出て、課題も相当あるんだということについては看過されている。あまりそれについて調べるということ、実は行政のほうがあまりしていないという現実があるということで、そういう中であって、制度にいろんな課題があるのに、促進計画をそのまま受け止めて進めてしまうということは非常に危険なことですし、今、申し上げたように、利用促進のためのいろんなプログラムであるとか、そういうことはすごく奨励したりするんですけど、繰り返しになりますけど、現実の課題、実際にこういうことが起きているという、あと裁判事例、そういうことがあるにもかかわらず、そういうことについて実は知らない方も現実にはかなり多いということがあります。この際、そういう部分を中心にお話ししていただくというのが趣旨であったんですけど、かなり広範なことについてもお話がございました。また、これについては別の機会に議論するというのは重要だと思いますが、ソーシャルワークの本質論をやり始めますと大変ですので、それは今回ご容赦いただいたということです。

では、お手が挙がっています高橋委員からどうぞ。

○高橋委員 高橋紘士でございます。

私は、1890年に全社協の研究情報センターの所長でして、そこで成年後見制度はこれから厚生行政で重要になるから研究しろと、その当時の老人福祉課長だった中村秀一さんから頼まれて研究をして、そういう経緯があるものですから、成年後見制度には関心をもち続けておりました。成年後見制度の出自が禁治産者、準禁治産から始まっていて、これは明治民法にある話というのは、何かというと、家族制度を守る制度だったわけです。それを換骨奪胎して身上監護という概念を入れて、専門職後見と家族後見、専門職後見の中に社会福祉士を入れた。ところが、裁判所は、金がかかる部分は後見報酬が出せるのは弁護士や司法書士にやらせて、金がないのは社会福祉士がやりますよねとかといって、私は霞を食って生きているとわけじゃないと社会福祉士は怒っていましたが、そういう運用上の問題があります。

それから、いわゆる権利擁護という概念がどうも未熟だなというふうに思っていて、最近、憲法13条の幸福追求権との関係で権利擁護制度を位置づけるという議論をしたらいんじゃないかとひそかに考えておりますが、それはもう若い人をお願いする議論なんです、ちょっとパラダイムを変えないと、今日の提案はそういうことだと思うんです。今までの

通年の成年後見制度で、いろいろな機能不全が起こっているよと。権利擁護機関を社会福祉協議会が引き受けていることが多いのですが、その位置づけの問題、それから、専門職と家裁との関係、裁判所側で関わるわけだから、それから、任意後見制度というのを、もう少し積極的に位置づけられないか。これは最近、税所真也君という東大の助教をやっている人が、『成年後見の社会学』という著書で面白い課題を提起しており、今日の議論とつながるなと思っているんです。信頼関係に依拠した権利擁護システムをどうつくるか。その場合、単なるパターンリズムではなくて、ソーシャルワークだったら、公認心理士と社会福祉士と一緒に教育するシステム、100年たっても無理だよなと思いながら、伺っていたんですが、そういうことを含めて、とても今日の多賀さんの議論をどう換骨奪胎して、先ほどの前田さんの話もそうですね。非常に充実していて、これらの課題提起を意見具申にどう反映させるか、これからの議論の展開を楽しみにしております。

以上です。

○栃本分科会長 ありがとうございます。

それでは、筒井委員、聞こえますか。

○筒井委員 まず、とても面白い発表をありがとうございました。

高齢者の尊厳を守るために創設された「成年後見制度」の課題がよくわかりましたが、ご説明いただきありがとうございました。それでは、ご発表に関して、多賀先生に、ご質問させていただきます。先ほど高橋先生からも「運用上の問題もある」とのご発言がありましたが、今日のご発表からは、ソーシャルワークという観点から、対象になる方との信頼関係ですとか、心情的な関係を重視した制度に成年後見制度を変えていく必要があるのではないかというお話しとも受け取れました。その場合には、信頼関係とか心情的な関係というのを、専門職、医師とかソーシャルワーカーが判断するというか、もっと言うと、専門家として判断する、それを他者に分かるようにする、そういった仕掛けというのを、成年後見というシステムに具備させることが必要になってくると考えますが、その点については、どうお考えをお教えいただけますでしょうか。

○多賀委員 ご質問、ありがとうございます。

私は、実務者会議という先ほど、小林先生も参加されている会議なんですけれども、そこで申し立てられた過程もいろいろ見ていると、結局、何々の機能が足りないから、だからこの専門職だという、そういう申し立てにどうしても流れはなっているんですけども、その過程を見ていると、一生懸命、その方を支援しているという専門職がいたりとか、あ

るいは、その方が頼りにしている身近な方とか、そういうふうな資源があって、そういうふうな関係というのは、いろいろそういう事例に関わっていると、見えてくる問題なので、どういうふうにそういう仕組みをつくるのかというふうなことは、ちょっと置いておくとして、そういう関係が見えないか見えるかというふうなことでいったら、少なくとも、対人支援に関わっている人だったら、そういうふうなことが見えるような資質とか、能力は持っているんじゃないかというふうに、私は個人的には思っています。

○筒井委員 ご回答いただきありがとうございます。先生のご意見としては、利用者の声というか、当事者の意見とか、そういったことを聞き取る能力というんでしょうか、成年後見制度を利用している高齢者、それから、それを支援している人、また、その家族とかという制度を改善していくときに、その方々の意見を聞き取る能力というか、それを開示して、信頼関係、心情的な関係というのを中核に置きながらも、これらの関係性を明示し、両者の齟齬をなくすような仕掛けをもった制度にする必要があるのではないかと考えました。

とてもよい発表、ありがとうございます。

○栃本分科会長 ありがとうございます。

これについても、先ほどの前田委員のご発表もそうですけれど、あと、先ほど、高橋委員がおっしゃられましたけれど、引き続き、起草委員会などで、さらに議論を深めて、皆様方にご提示したいというふうに考えております。

三沢委員と和気副会長からお手が挙がっております。ここまでと言おうと思ったところで、さっと手を挙げられてしまったので、畑中委員、手短にということで、先に三沢委員と和気委員が挙手を先ほど来されていますので、先にご発言を頂戴したいと、畑中委員で今日のご発言は、恐縮ですけれど、区切るということにさせていただきたいと。

三沢委員、お願いします。

○三沢委員 では、手短にご意見。

私も障害区分認定審査委員会の委員をしておりますが、本日お示しいただいたような事例が本当にたくさんあるという認識を持っております。先ほど善意の暴力という話がありましたが、それに陥りやすいことは、本当に多いと思います。心配して、その人を気にかけている。何とかしてあげたいという発言する職員には、本当に善意で話されるが、善意の暴力を陥りそうなことはたくさんあると思います。2040年に向けて地域では同様のことは増えていくのではないかと感じております。提示いただいたことというのは、今後

考えていかないとならないと思っております。

以上です。

○栃本分科会長 ありがとうございます。

それでは、お待たせいたしました。副会長の和気委員、お願いします。

○和気分科副会長 時間が終了しておりますので、ごく手短に。

多賀先生と、それから、前田先生、どうもご発言、ありがとうございました。

私はソーシャルワークを専門にしておりますので、今日の多賀先生のご発表、大変深く拝聴させていただきました。

公認心理師と社会福祉士で一部の科目の乗り入れる、そんなご提案もありましたけれども、精神保健福祉士というのもありまして、そちらについては一部科目の乗り入れもやっておりますけれども、そこに至るまでに、かなりの年月とエネルギーがかかっております。しかしながら、今、これだけ少子化が進行しており、それぞれの専門職を目指す学生も減っておりますので、将来的には、心理ですとか、あるいは介護ですとか、福祉系の専門職の一部の科目を乗り入れていく工夫といいますか、そういう努力はしていかなければいけないと思いました。それが1点です。

それから、成年後見制度のみならず、前半の前田先生のご発表のところで、就労の新たなプラットフォームづくりというご提案もありましたけれども、私もかつて高齢者の就労支援プロジェクトに関わったことがあります。そのときに東京都のアクティブシニア就労支援センターへのヒアリングなどもさせていただいたことがあります。現場の方からお聞きすると、制度の改革も必要ですし、それから、一旦勤め始めても、なかなか高齢者の意思だったり、プライドを尊重してあげるような職場が非常に少なく、就労支援というよりもカウンセリングしながら、一人一人をケアマネジメントではないんですけれども、精神的にサポートし続けてあげないと、働き続けることが難しいというお話でした。そこにも個人の意思決定だったり、あるいは尊厳を守りながら、その方の人生をサポートするようなサポーター機能が果たせるソーシャルワーク機能を持った専門職、あるいは同様の機能がしっかり備わったことがございました。

また、ボランティアにしても、働き続けられない原因は、日本の企業の論理みたいなものを地域活動に持ち込んできる、男性高齢者という方々が一部いらして、それが嫌で辞めていくという人が結構たくさんいるという研究結果も出ていますので、50代ぐらいから、企業とは異なる価値観を持った新しい生き方を共有したり育む場の整備と、それを人

間関係も含めて調整していけるようなソーシャルワーク機能も介在させていくというか、組み入れた新たな制度設計が、この制度に加えて必要になるのかと思いました。

以上です。

○栃本分科会長 和気副会長、どうもありがとうございました。これも非常に示唆に富むご発言、サジェスションであったと思います。

先ほど、ご挨拶のときに申しあげましたように、3月に行われた総会における各委員のご発言は、事務局と一緒に徹底分析をすることにしておりますので、今日の議論も、徹底分析という大変ですけど、ご意見というか、サジェスションというものをきちんと受け止めて、よく咀嚼して、それを次の議論に生かすという形にさせていただきます。

それでは、畑中委員、お待たせしました。どうぞ。

○畑中委員 ありがとうございます。一般委員の畑中です。

私は、本業は民法の教員ですので、今日のお話というのは、かなりショックをもって受け止めたところがあります。後見制度自体がソーシャルワーカーに依存していますし、その力量によるところでは、非常に大切な事例を教えていただいたと思います。

ただ、一方の、より大きな国全体としての議論としては、成年後見制度自体が認知症の高齢者を守るためにあるはずなのに、ほとんど利用されていないと。大体認知症の高齢者というのが全体400万人いるうちの25万人、六、七%ぐらいしか利用されていないという、それがなぜなのかというところは、制度の利用のしづらさですとか、本人不在の制度になるという、そういう理由があったんだと思います。

今までの成年後見制度が、成年後見だけではないですけど、日本の福祉制度自体が保護をするとか、支援をするとかという制度が入った瞬間から急に本人が不在になって、保護の対象となる。本人は、先ほど、権利擁護みたいな話もありましたけど、本人は意思が不在になってしまうというようなことはあったと思います。

じゃあ、そうすると、今後何が必要か。これは成年後見制度は、もうすたれているんじゃないかとも言えると思いますし、六、七%しか使われていないんだったら。ただ、その一方で、25万人には少なくとも使われているんだから、それをどう考えるか、そういうこともあると思います。

最後の多賀委員からは、成年後見制度を維持して、2050年度の成年後見制度ということを目指しているんですけど、本当に成年後見制度でいいんですかという、そういう疑問が民法の教員として非常にふつふつと湧き上がってきて、例えば、アメリカですとか、

信託の制度を使うというのはあると思うのですけれども、では、日本だったら、何が、どういう制度が本当に具体的にどんな仕組みが本当は必要だったのという、そういう根本の話なのかなという感じました。

すみません。ありがとうございます。

○栃本分科会長 ありがとうございます。

今日、お二人に臨時委員に就任していただくと同時に発表いただきました。

次回6月にもお話ししていただくわけなんですけど、非常に有益な議論、そしていろんなディスカッション、また、これから検討するに当たり、重要な論点にもなる部分、また、制度設計とか、そういうことにも関わる、また制度設計にあたってどこに問題があるのかということについての示唆にもなったと思います。

今日、ご出席の高山委員、今、慶応に移られていますけれども、高山先生の東大時代の講義を全部、私、拝見しているんですけど、その中で世界を眺めてみて、要するに諸外国を俯瞰した上での脳機能のエイジングについてのご研究というのが東大時代の研究でありまして、そのことから高山委員には入っていただいたという経緯があるんですけど、一つは認知症のドクターの今まで議論されてきた、おっしゃっていることと、脳機能のエイジングにおける最新知見というものはかなり隔たりがあって、そのことが実は多賀委員のご発表にも関係があるんですけど、人間の諸権利とか、あとは尊厳というものが奪われて、社会システム優先、本人は全く不在ということになってしまっているということがあると考えます。

また、英知・ウィズダムというのはかなり残るので、最終的には判断できるんだけど、短期的記憶がないから、どうした、こうしたとか、もうできないんじゃないかというような非常にシンプルというか、単純な観点を見てしまうところが非常にあります。そのようなことから、英知があるにもかかわらず、短期記憶が弱くなっているので判断できないとか、何もわからない、間違った判断をすと言って制限する、これは高齢者や障害者の尊厳に反することが現に行われているということだろうと思います。

あと、もう一つ、副会長の和気先生からもお話がありましたけど、人生100年時代というのを考えたときに、それは障害者も当然のことながら、人生100年、様々な障害を持たれている方にとっての人生100年ということでもありますので、そういう視点というものを包摂した形でまとめ、決して抜け落ちることなく、我々は意見具申に当たって、その部分というものをしっかり書き記していくということも逆に重要であると思います。

時間の関係で、この辺で終了させていただきたいと思いますが、今日は本当にどうも活発な議論、ありがとうございました。

また、平岡委員長にこういう形でご出席いただいて、本来であれば、何かコメントをとということになるんですけど、また、次回6月もありますので、そのときにはご発言を頂戴したいと思っております。

それでは、活発なご議論、誠にありがとうございました。

では、最後に事務局から連絡事項があります。

あと、先ほど、私、途中で申し上げましたように、公開されているということではありますけれど、繰り返しになりますけれど、個人情報に関するものが含まれておりますので、取扱いについては、ぜひ確実にご留意していただきたいということでございます。

それでは、事務局のほうへ。

○霜越政策推進担当課長 本日は熱心なご議論、誠にありがとうございました。

既に事務局のほうからご案内済みではございますけれども、次回検討分科会、6月13日、午後5時からを予定しておりますので、引き続き、よろしくお願いいたします。

本日、お車でお越しの方につきましては、駐車券をお渡しいたしますので、受付のほうまでお声かけいただければと思います。

また、入庁証につきましては、1階のセセキュリティーゲートに入庁証を入れると、ゲートが開きますので、よろしくお願いいたします。万が一、ゲートが開かない等の事態がございましたら、お近くの警備員までお声かけいただければと思います。

事務局からは以上でございます。

○栃本分科会長 それでは、本日の検討分科会は、これをもちまして終了させていただきます。どうもありがとうございました。

(午後 5時22分 閉会)