

(東京都社会福祉審議会意見具申 要約)

## 地域包括ケアを支える人材の在り方と役割

～領域や世代を超えた支え合いの実現のために～

### はじめに (P.1) \*本文の頁に対応

- 前期(第19期)の意見具申においては、「福祉・医療人材の確保策などについて、更なる議論が必要」であり、「専門人材だけでなく、地域住民も含めた広い意味での「人材」についてトータルな検討が求められている」ことを指摘した。
- 国全体で人材不足が顕在化する中、今後、福祉施設や介護サービス事業所では、高い専門性を有する人材の確保が、従来にも増して大きな課題となっていく。
- これまで家庭内で当たり前提供されていた生活上の支援を受けられなくなる人が増えることが見込まれることから、インフォーマルサポートの担い手の確保も重要な課題である。
- 今期の審議会では、専門職からボランティア、互いに助け合う住民等まで、地域包括ケアを支える「人材」の在り方と役割、新たな仕組み等について、現場の実態や既存の先進的な取組、東京の大都市特性や地域の多様性も踏まえ、幅広く検討し、意見具申としてまとめることとした。

### 第1章 前期意見具申(平成26年2月)以降の動向 (P.3)

#### 第1節 社会状況 (P.3)

- 今後、東京都では、高齢者の絶対数が大幅に増加し、高齢化が一層進んでいく。平成47(2035)年には、65歳以上人口の割合は26.4%に、75歳以上人口の割合は13.7%に達し、それ以降も、高齢化率は上昇を続けると見込まれている。
- 東京都の介護関係職種 の平成27年度の有効求人倍率は、4.94倍と、全国の2.68倍や、都内全職業の1.54倍と比べ、非常に高い。平成28年10月には、6.39倍にまで達しており、高齢分野や障害分野における採用の困難さはより深刻化している。

#### 第2節 国の施策展開 (P.6)

- 高齢、障害、児童等への総合的な支援の提供体制を支える人材の確保・育成のための具体策の検討を加速化することを目的に、平成28年7月、「我が事・丸ごと」地域共生社会実現本部」が設置され、縦割りの公的福祉サービスを総合的な支援へと転換していくためのサービスや専門人材の養成課程の改革等に関する検討が行われている。

### 第3節 都の施策展開 (P. 8)

- 介護分野をはじめ、障害福祉分野や保育分野などの福祉サービスへのニーズに対応していくために、福祉人材を安定的に確保し、質・量ともに充足させていくための施策を展開してきた。

## 第2章 人材の在り方と役割 (P. 11)

- 地域包括ケアを実現するためには、本人（当事者）を中心に、施設・在宅、フォーマル・インフォーマルを統合して考え、労働力人口が減少していく中において、これらに携わる人材をいかに増やしていくかが鍵になる。
- 本審議会では、2つの力を統合して考えることを前提にしつつも、ポイントを絞って議論できるよう「フォーマルサービス」に従事する専門職及び「インフォーマルサポート」等を支える地域住民等の力を引き出す方策、並びに両者を連携させる仕組みについて検討することとした。

### 第1節 フォーマルサービスに従事する人材について (P. 12)

#### (1) 人材の確保 (P. 13)

- 若者から高齢者まで、あらゆる世代に対し、人材の確保に向けた取組を行っていくことで、福祉業界への入り口の間口を広げ、人材の裾野を広げていくことが必要である。
- 小中学生のうちから、日々の生活を通じて意識付けを積み重ねていくことは長期的な視点から有効であり、行政はもとより、福祉職場自らも積極的にこうした取組に関わっていく必要がある。
- 対象年齢に合わせ広報コンテンツのファッション性やデザイン性を向上させて訴求力を高める工夫をするなど、対象者となる若者層を明確に意識した発信が必要である。
- 就業していない有資格者に対し、再就業支援を一層進めるとともに、国の届出制度の活用を働きかけることが重要である。さらに、届出制度開始後は、制度導入の効果をしっかりと検証していく必要がある。

#### (2) 人材の育成 (P. 17)

- 各法人や事業所の中での利用者に対する支援手法等は、それぞれの理念や考え方に基づき取り組まれているのが現状であり、キャリアアップの機会の拡大を目指す

際には、まず、役職の段階や道筋、役職につくために求められるスキル等を明確にしていくことが必要である。

- 育成に当たっては、全ての職員が人権意識に根付いた支援ができるよう、日頃より、経営者やリーダーが自ら率先垂範するとともに、繰り返し学ぶ機会を設け、こうした意識が全員に浸透していくような環境整備に取り組むことが重要である。
- 各法人や事業所は、スキルアップのための教育とともに、スキルの上昇を適切に評価していくことが必要である。将来のマネジメント層となる中堅職員を育成し、キャリアアップのロールモデルを形成していくことが求められる。

### **(3) 人材の定着 (P. 21)**

- 法人や施設・事業所の理念や運営の在り方、職場の人間関係などを原因とする離職を避けるために重要なのが、マネジメントを担う立場にある人が、職員の心身の健康状態、家庭状況等を的確に把握し、積極的に対応していくことである。
- 業務プロセスの見直しと同時にICTやロボット技術の活用等を進めることにより、業務の生産性を高め、効率性を向上させることが可能である。導入する意義やその場合の業務のあり方を考え、職員が正しい使用方法を学ぶ機会を確保するなど、有効に活用できるような体制づくりに取り組むことが必要である。

### **(4) イメージアップに向けた取組 (P. 29)**

- 新卒者が職業を選択する際の親や教師の影響力は大きく、親や教師の持つ福祉職場へのマイナスのイメージや思い込みが就職への妨げになる場合もある。
- 福祉の仕事に対するイメージの改善を一朝一夕に図ることは容易ではないが、給与や職場環境、業務内容などについて実態に基づいた客観的なデータをベースに、具体的な展望を明らかにし、メッセージをより分かりやすく伝えることでマイナスのイメージをプラスにまで転換することを目指すべきである。

### **(5) 多様な人材の活躍の場の創出 (P. 31)**

- 職員の募集・採用の際に、一律に専門職を求めるのではなく、資格を持った専門の人材と、それをサポートする人材をバランスよく採用することが、人材を効率的に確保する上で有効である。
- こうした取組は、有資格者の力を、専門性をより必要とする業務に注力させる効果が期待され、専門職の負担の軽減につながることから、離職を防ぐ上でも有効となる。加えて、専門職の専門性や職業価値を高めることにもつながる。

- マネジメント層には、単に仕組みを導入するだけでなく、目的や効果について説明し、職員の理解を得るとともに、チームとして同じ目標で支援が行われるようにする努力も必要となる。

## **第 2 節 インフォーマルサポート等に参加する地域住民等について (P. 33)**

- インフォーマルサポートは、住民の自主的・自発的な活動に基づいている。住民の理解を深め、実際の参加を促していくためには、地域全体で積極的に取り組めるような仕掛けづくりが重要となる。

### **(1) ボランティアや地域住民の力を引き出す方策 (P. 35)**

- 地域住民にとっては、地域活動の場を確保しにくい場合があることから、空き家や空き店舗等の地域の既存資源を活用しやすくするような仕組みづくりが必要である。
- 福祉に関わっている住民や団体に、本来の役割から少し踏み出して個人個人が相互につながっていったり、組織の輪を広げたりしてもらおう形で、インフォーマルサポートの立上げや活動への関わりを促すことも考えられる。
- インフォーマルサポートが活性化していくためには、SNS の活用やマスコミの取材等、様々な機会を捉えて情報発信するなど、地域活動の成功体験や好事例を蓄積し、見える化していくことが必要である。

### **(2) フォーマルサービスとインフォーマルサポートを結び付ける人材の確保 (P. 37)**

- 活動を活性化させていくためには、フォーマルサービスの力も巻き込みながら、担い手の多様化を図っていくことが必要である。そこで重要なのが、リーダーシップを持って、多様な主体を結び付け、調整力を発揮できるコーディネートの存在である。
- 専門的な知識を持った人材が行政でも住民でもない中間的な立場から地域活動を見守り、必要に応じて関与することで、各地域の活動を一定のレベルまで押し上げることが可能になる。
- 行政は、コーディネートを担う人材の養成・配置の促進や、様々な住民や専門職同士が出会う場の創造、活動のきっかけとなる住民向けの講座の開催や活動拠点の提供といった取組を進めることも重要である。

### **(3) 専門性の地域への還元 (P. 39)**

- 社会福祉法人は、職員や組織が有する技能、知識等の専門性を地域で活かし、様々な公益的な活動を実施したり、様々な主体が実施する活動をコーディネートするなど、積極的に関わっていくことが必要である。
- 企業は、それぞれの強みを生かした CSR 活動などを、住民や他の企業等と協働し

て実施していくことは、インフォーマルサポートの活性化のために有効であると考えられる。

- 東京は大学をはじめとして、高いポテンシャルを有する教育機関が集積しており、これらと協働していくことが有効である。

#### **(4) 人材の好循環 (P. 42)**

- フォーマル、インフォーマルという区分けを超えて、地域の活動を担うケアに携わる人材が、相互の関係の中で力をより有効に発揮できるようなプロセスを構築することが重要である。
- 地域住民が希望に応じて専門性を修得して専門職として活躍したり、フォーマルサービスの担い手が地域のコア人材として活躍していけるような人材の循環の輪を広げていくことも有効である。
- 元気高齢者等が希望に応じて専門職として活躍できるようにするために、自治体が独自の研修を実施したり、資格取得支援を行うことも有効である。
- 定年等で退職した看護師や介護福祉士などが、住民の一人としてインフォーマルサポートに参加して地域のコア人材として活躍できる選択肢を示すことが必要である。

#### **おわりに (P. 44)**

- 本意見具申の内容を具体化していくため、事業者、専門職、地域住民、行政には、それぞれ、次のような行動が期待される。

##### **(事業者に期待される行動)**

- 福祉事業者は、明確な経営理念や行動指針の下、それにふさわしい人材の確保・育成・定着を図る責任を担っている。
- 医療機関、企業、教育機関等に蓄積された専門的な知識や技術を、地域に広く還元していくことが必要である。

##### **(専門職に期待される行動)**

- 専門職には、専門性を高めて現場での支援力を向上させたり、マネジメント層と成れるよう、研鑽を積む姿勢や行動が望まれる。
- 専門職が地域住民の一人として、インフォーマルサポートに参加したり、コーディネイト役を買って出るなど、幅広く活躍することも望まれる。

### **(地域住民に期待される「自分ごと」としての行動)**

- 地域住民には、地域の課題に気付き、それを「自分ごと」として捉え、地域の一員として積極的に様々な活動に参加するとともに、他の住民や組織と協働しながら行動を起こすことが求められる。

### **(行政に求められる行動)**

#### **区市町村**

- 世代にかかわらず全ての人々が地域で安心して暮らし続けられる社会を実現するため、住民の生活全般に係る相談等を包括的に考え、適切な支援につないでいけるような仕組みや人材育成が求められる。
- 多様な主体による様々な取組をネットワーク化し、インフォーマルサポートを含めた行政計画を策定するなどして全体を適切にマネジメントするとともに、地域のニーズを把握した上で、必要な施策を企画立案していくことが求められる。
- それぞれの地域の特性に応じて様々な資源を柔軟に活用しながら、高齢者、障害者といった対象者の区分に捉われずに住民を包括的に支援できるよう、地域包括ケアを支える人材対策に主体的に取り組んでいくことが必要である。

#### **東京都**

- 地域包括ケアシステムを担う人材の確保等を考える場合には、分野別の縦割りではなく、横断的な視点を持って検討しなくてはならない。
- 地域包括ケアシステムを構成する様々な主体が必要な人材を確保し、必要なサービスや活動を継続できるよう、区市町村が地域の実情に応じて行う積極的な取組を支援するとともに、福祉人材対策について絶えず成果を検証し、必要な見直しや改善を図っていくことが求められる。

### **(領域や世代を超えた支え合い)**

- 事業者、専門職、地域住民、行政、それぞれが役割を果たすことが重要であるが、何よりも必要なのは、本人（当事者）を中心に置いて、専門職か住民かという区別を超えた形で、自治体も主体的にアクターとして関わりながら、地域包括ケアの実現という共通の基盤の上で目標を共有していくことである。
- 領域や世代を超え、高齢者、障害者といった従来の対象者の区分を超え、支えるか支えられるかという立場を超え、誰もが互いを尊重した支え合いが図られ、大都市東京にふさわしい地域包括ケアシステムが構築された「支援付きの地域」が実現していくことを期待するものである。