

平成19年8月6日

問い合わせ先
福祉保健局総務部企画課
電話 03-5320-4019

東京都社会福祉審議会（第55回総会）の審議結果

- 1 開催日時
平成19年8月6日（木曜日）午後1時30分から午後3時30分まで
- 2 場所
都庁第一本庁舎33階 南側 「特別会議室S6」
- 3 出席者
(委員)

三浦 文夫	武蔵野大学名誉教授
高橋 紘士	立教大学コミュニティ福祉学部教授
野村 勲	国際医療福祉大学教授
大道 久	日本大学医学部教授
小口 芳久	水町クリニック眼科部長
新村 保子	新村総合法律事務所顧問
南 砂	読売新聞編集委員
早坂 義弘	東京都議会議員
初鹿 明博	東京都議会議員
松下 玲子	東京都議会議員
長橋 桂一	東京都議会議員
吉倉 正美	東京都議会議員
吉田 信夫	東京都議会議員
鈴木 聰男	東京都医師会会長
金内 善健	東京都社会福祉協議会副会長
渡辺 光子	東京商工会議所女性会副会長
宇田川 貴子	仲よし保育園園長
藤山 恵子	都民

(臨時委員)

阿 亜紀良	サンメール尚和園長
宮崎 民雄	株式会社エイデル研究所所長
- 4 議事
(1) 意見具申案の検討について
(2) その他
- 5 議事録

東京都社会福祉審議会（第55回総会）

平成19年8月6日

開 会

午後1時32分

後藤企画課長 若干まだお見えになっていない先生がお見えになりますが、定刻になりましたので、ただいまをもちまして第55回の社会福祉審議会を開催させていただきたいと思っております。

本日は、お忙しい中、ご出席をいただきましてありがとうございます。私は、6月から当審議会の事務局の書記を担当させていただいております後藤と申します。よろしくお願いいたします。

冒頭に申し上げます。都庁は省エネにも取り組んでおりまして、現在こちら側の社会福祉審議会の幹事及び書記の人間につきましては、上着非着用のノーネクタイで対応させていただいております。申しわけありませんが、よろしくご容赦いただきたいと思います。

それでは、開会に先立ちまして、事務局より何点かご連絡申し上げます。まず、委員の皆様の出席につきましてご報告申し上げます。

本審議会の委員総数は31名になってございまして、本日、所用のためにご欠席のご報告を事前にいただいております先生の方々は8名いらっしゃいまして、手塚委員、平岡委員、本澤委員、石阪委員、成澤委員、大澤委員、佐藤委員、それから武田委員、以上の方々がご欠席でございます。ただいま若干おくれていらっしゃいますけれども、ご出席の先生の方々は19名となっております。本日の会議は定足数に達しておりますことをご報告させていただきます。

続きまして、お手元の会議資料を配付してございますけれども、ご確認をお願いしたいと思います。

まず、1枚目に会議次第がございまして、とじてありますように、続きまして、資料1としまして、「審議経過」でございます。

次に、資料2「東京都社会福祉審議会 意見具申(案)(概要)」でございます。

次に、資料3「東京都社会福祉審議会 意見具申(案)」でございます。

最後に、社会福祉審議会の委員名簿・幹事名簿及び書記名簿でございます。

なお、前回の総会以降に職員の異動がございました。本審議会の事務局側職員につきましては、お手元配付の東京都社会福祉審議会幹事名簿及び書記名簿のとおりとなっておりますので、よろしく願いいたしたいと思っております。

なお、この幹事の中で、6月1日付で福祉保健局長に就任いたしました安藤も本日参っておりますので、よろしく願いいたします。

また、本日は傍聴の方もいらっしゃいますので、お知らせいたします。

なお、当審議会の議事録につきましては、東京都のホームページに掲載させていただきます。インターネットを通じて公開されますので申し添えておきます。

それでは委員長、お願いいたします。

三浦委員長 皆さん、こんにちは。ただいまから、第55回東京都社会福祉審議会を開会いたします。本日は、大変お暑い中、お忙しい中、ご苦労さまでございます。よろしく願いしたいと思っております。

先ほど事務局のほうからお話ございましたけれども、6月に福祉保健局長がかわられたことございました。本日、その安藤局長がご出席されておりますので一言ごあいさつをいただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

安藤局長 ご紹介いただきました安藤でございます。本日は、お忙しい中を当審議会にご出席をいただきましてまことにありがとうございます。開催に当たりまして一言ごあいさつを申し上げたいと存じます。

当審議会におかれましては、これまでも東京の福祉をめぐるさまざまな課題と、都が進むべき方向につきまして、その都度適切なご提言をいただいております。現在の福祉保健局の基本方針でございます「福祉・健康都市 東京ビジョン」につきましても、前回の当審議会の意見具申を生かしながら定めたところでございます。

こうした中におきまして、昨年12月でございますが、東京都は今後10年にわたります。東京が目指すべき姿とそれに向けました施策の展開を示しました「10年後の東京」というものを策定いたしました。福祉保健分野に関しましても、超高齢社会の活性化、だれもが安心して暮らせる地域社会の実現など具体的な方向性を掲げております。そして、今年度はその実現に向けまして、具体的なプログラムをつくるという大変重要

な年になっているわけでございます。当審議会におかれましては、東京の福祉の一層の発展に向けまして、今後とも貴重なご示唆をいただきますよう心からお願いを申し上げます。

簡単ではございますが、あいさつとさせていただきたいと存じます。どうぞよろしくお願いたします。

三浦委員長 どうもありがとうございました。

本審議会は、今期は第17期でございます。前回の総会が今年の7月に開催されております。その後、委員の変更がございます。既に分科会等でご協力いただいている方もいらっしゃると思いますので、総会におきましては今回初めてということもありますので、新しい委員の方を改めて紹介をさせていただきたいと思っております。順次、私のほうから紹介をさせていただきたいと思っております。

長橋桂一委員、阿亜紀良委員、宮崎民雄委員、以上3名でございます。また、本日欠席でございますが、成澤廣修委員、佐藤博樹委員、武田雅弘委員がおられます。総会においては今回から新たな委員となります。どうぞよろしくお願いたします。

さて、前回は、各委員からご意見等いただきました東京における福祉を審議するに当たりまして、さまざまな社会的状況を視野に入れながら、今期の審議会としましては、福祉人材の育成のあり方をテーマにいたしまして、意見具申を行うことといたしました。このテーマについて検討するために、検討分科会を設定することというふうに決めたわけでございます。

本日の審議会でございますが、今まで、高橋分科会長をはじめとしまして検討分科会及び起草委員会の各委員の皆様の精力的なご検討・ご審議によりまして、ようやく福祉人材の育成のあり方に関する意見具申の具体案をとりまとめることができました。そのご苦労に対しまして改めて御礼を申し上げたいというふうに思っております。

この意見具申案につきましては、起草委員会などで検討された案を先月、たしか7月26日だったと記憶しておりますが提出されまして、拡大分科会というふうなことで、各委員からご意見をちょうだいしたわけでございます。その際、最終案につきましてはそれぞれのご意見等がございましたので、それを踏まえまして分科会長に具体的な案をつくることを一任させていただきました。最終的に調整したわけでございます。本日お配りしておりますものがその案でございます。

さて、本日はこの案につきまして、各委員からさまざまな意見交換等を行った上で、

審議会といたしましては、都知事に対する意見具申として決定したいというふうに考えております。

本日は、福祉保健局長もおいででございますので、後ほど意見具申をお渡しするという手順で進めさせていただきたいと思っておりますので、ご協力のほどお願いしたいと思います。

それでは、事務局のほうから、これまでの審議の経過につきましてご説明をお願いしたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

後藤企画課長 それでは、事務局のほうからこれまでの審議会審議経過をご説明申し上げます。お配りしております資料1をごらんいただきたいと思います。今、委員長のほうからも概略をお話しいただきましたけれども、昨年7月26日こちらの総会を開かせていただきまして、こちらで今回の意見具申のテーマを福祉人材の育成のあり方に決定していただきました。それと同時に、それについての検討分科会を設置していただきまして、翌9月6日に第1回の会合を開いていただいております。その中では、臨時委員、こちらにもございますけれども、阿委員、佐藤委員、武田委員、宮崎委員、4名の委員からご報告をいただきました。

その後、翌月10月6日には、ゲストスピーカーをお願いいたしまして足立区の渡辺係長、それから、いけだ後見支援ネットの池田さん、こちらから発表をいただきまして、同時に今回意見具申に向けて起草委員会、こちらのほうを高橋分科会長を委員長にして設置いたしました。

その後、起草委員会の審議会を10月30日から開始していただきまして、都合6回の起草委員会の開催になってございます。途中、12月19日には、一たん分科会のほうにお戻しをして検討フレーム案についてご議論いただきまして、それを踏まえて、19年になりますけれども1月30日には、意見具申の骨子のたたき台をご議論いただきまして、翌3月27日になりますけれども、分科会でもって骨子をご了解いただいたところでございます。さらに、5月17日になりますけれども、意見具申案最終案に向けて文章化したものを起草委員会のほうでご議論いただきまして、6月2日、さらにご議論を深めていただきまして28日にはおおむねの案を起草委員会として完成していただいたところでございます。さらに先ほどお話のありましたように先般の7月26日の拡大分科会におきまして最終案の案文として意見具申案をご審議、ご検討いただきまして、それを踏まえて本日総会に意見具申案をご提出しているところでございます。

以上でございます。

三浦委員長 どうもありがとうございました。

それでは、この具体案につきまして、取りまとめに大変ご苦勞をいただきました高橋分科会長から総括的なご説明をいただきたいと思ひます。どうぞよろしくお願ひします。

高橋副委員長 それでは、分科会長を務めさせていただきました高橋でございます。30分程度というふうに委員長から仰せつかっておりますがご説明を申し上げたいと思ひます。

今回の意見具申案「利用者本位の福祉の実現に向けて～福祉人材の育成のあり方～」というテーマで求めましたこの意見具申案でございますが、資料2が本文ページと参照しながら図解といひましようか、概要をわかりやすく図表をつくりまして取りまとめたものでございます。これを中心にしながらご説明を申し上げますが、文章のほうは資料3でございます。これが意見具申のフルテキストでございます。全体の構成とかそこら辺は、この概要の図表を見ながらご説明を申し上げますので、これを見ながら私のご説明を聞いていただきますと大変よろしいかなというふうに思っております。

この意見具申案の性格でございますが、福祉人材のあり方というのは、これからも申し上げるとおりでございますが、福祉サービスの提供事業者を中心とする、直接サービスを提供する側、それから、東京都・市区町村を含めました地方自治体、さらに東京都民の福祉人、さまざまななかかわりを持つ、関心を持つ地域で活動しておられる市民の多様な主体が、この福祉人材の育成にかかわっているわけでございます。

そういう意味では、この意見具申案は、東京都に対する提言であると同時に、この文章は一番最後の49ページのほうに概括的に書いてございますが、それと同時に市区町村や事業体の経営者、及びそこで働く職員、関係団体、地域で活動する多様な主体や都民など、福祉にかかわる幅広い方々に対するメッセージだというふうに末尾で述べております。そういう意味では、東京都に対する提言であると同時に、そのようなメッセージ性を持った、そういう意見具申であるということにご留意をいただきたいと思ひます。

何を申し上げたいかという、いわゆる従来、福祉マンパワーという言い方を、大分長い間してまいりましたけれども、これにつきましては、措置の時代でありますと、補助金なり、それなりの直接行政が介入をいたしましてさまざまな人材育成の環境整備を行う政策手段を持っておりました。しかしながら、介護保険制度や契約制度の移行に伴いまして、障害者自立支援法でも介護報酬という形で措置費ではございませんから、そ

ういう意味では、何といいましょうか施策のやり方が大きく変わってまいりました。これをしばし誤解しているいろいろなことをおっしゃる方がたくさんいらっしゃいますが、そういう意味でいえば、行政の役割はさまざまな調整を行い、あるべき姿をそれぞれかかわり合う方々にご提示申し上げて、その中でさまざまな適切な福祉人材のあり方を求めていくということになるかと思えます。そういう意味では、東京都に対する提言であると同時に、かかわるさまざまな主体にメッセージを出すということで広く福祉人材のこれからのあり方についての共通理解を持っていただきながら力を合わせる。ですから、協働という言葉が大変重要になってまいるわけでございます。その場合に、それぞれの事業体でやっていただかなければならないことはどんなことかというようなことも含めて福祉人材の育成のあり方についての考え方を示しております。

その上で、東京都としては、人材政策はだからといって不必要だということは毫も考えておりません。きちんとした形で責任を持った福祉人材の育成政策をつくっていく必要がありますから、その政策をこれから個別具体化していただくに当たっての考え方、そういうものをこういう形で認識をしているということをお示した上で、東京都としてこれから具体化を図っていただきたい。そういう考え方で全体の流れができております。

それから、事業所と事業体といいましょうか、社会福祉法上で言うと、社会福祉を目的とする事業を営む者というふうに社会福祉法で定義されております。それと同時に、地域住民や、ここでいえば都民ということになりますが、社会福祉活動を行う都民といいましょうか、そういう方々、ここでは協働する市民と書きましたが、そういう方々にも考え方、メッセージをお出ししております。これもこの意見具申の1つのポイントかというふうに私は理解をしています。

というのは、これも繰り返すまでもございせんが、行政と市民のイコール・パートナーシップというか、パートナーシップに基づいているいろいろな福祉においても活動を展開していくということが、これからの福祉のあり方にとって必須であるというふうに考えたからにはほかなりません。

というわけで、やや長目の前置きをしてしまいましたが、本文の説明を資料2に即しながらお話を申し上げます。

まずは、前期、平成16年7月に福祉サービス事業とこれからの福祉という提言を申し上げます。そこでは、介護保険等の導入によりまして成立しました福祉サービス市

場の長所を生かし短所を補うとともに、地域の多様な力を活用しながら、福祉サービスをより質の高いものにしていくべきという趣旨で提言を行いました。その中で、これはさまざまな形で先ほども局長さんからお話をいただきましたように、「福祉・健康都市東京ビジョン」という東京都の福祉・保健にかかわる基礎的な方向づけを行う考え方の中に反映をしていただきました。

このような、福祉サービス市場を動かす上では、これは釈迦に説法でございますが、サービスを担う人材の質をどのように確保していくか。これは、福祉サービスが人的なサービスであるという特徴を踏まえれば、改めて言わずもがなのことでございます。さらに、利用者の選択利用という考え方が出てまいりました。地域で生活をする。これは社会福祉の言葉でいえば、福祉サービスを必要とする地域住民という表現で社会福祉法の中に出てまいりますが、これはおのずから地域生活支援という形で福祉がこれから行うべきかであるというような、そういう方向性が出てきております。

さらに、そういう意味で言えば福祉人材というものの意義というものを改めてこの時点でとらえ直しておくという作業が必要であるという。これは18年7月の総会でのご決定をいただいたときの社会福祉審議会としての認識でございます。

その上で、その後、国も資格制度の見直しを行っております。今回の政治的な情勢の中で継続審議ということで、まだ成立はしておりませんが、社会福祉士、介護福祉士法が国会に上程されておりますし、福祉人材指針のような国の動きもございますけれども、東京都としては、人材の問題については、言うまでもなく雇用条件の確保は我々の議論の前提であるというふうに考えていることは、この意見具申案の中にさまざまに書かれております。

その上で福祉の仕事の魅力と生きがいの実現をしていくために、人材育成というのをどういうふうに考えたらいいか。我々は単に雇用条件を確保するだけでは、人材の定着は望めないという認識を持っております。その意味で、事業体におけるさまざまな努力をどういう形をお願いをしていくか。そこら辺について相当詳細な議論をさせていただいたわけでございます。

ちょっと先を急がせていただきまして、実は、東京都としては福祉人材のあり方の検討委員会を平成13年に設置をいたしまして、14年に報告をさせていただきました。たまたま私はその検討委員会の座長役を務めさせていただきましたが、その後ここでは基本的には事業者の責任で人材育成をいただくけれども、東京都は其中で必要なもの

をきちんとやっていくのだという考え方をお示しをいたしました。その後のさまざまな状況の変化や進展につきましては、1ページの真ん中ぐらいに5点ほど上げてございますが、これはどうぞご了承ください。

方向としては、個人の主体的な生活を目指す自立を基本として社会が支援するという、地域ケアを中心とした自立支援という方向で社会福祉介護の方向づけがなされている。そして、これは民間と地域と行政の3つの力を共働して、共に働くという意味でございます。それを最もふさわしい形で整備をしていくという、そういう方向性が必要で、これを担う福祉人材の確保、効果的な育成というのはどういうふうに、いかにあるべきかという議論で福祉人材の育成を取り巻く状況等を整理させていただきました。本文では5ページから12ページまででございます。

第1章の詳細は既にお送りをしておりますのでお目通しをいただいたかもしれませんが、時間の関係で少し簡単な形で述べさせていただいております。

その上で、我々はどのような視点で福祉人材育成の問題を考えるかということで、第2章のこれからの福祉に必要な「機能」と「人材」と題しました章でさまざまな検討を行いました。

地域ケア中心の福祉。それから、多様なサービスと社会福祉ケアを活用する。自己選択と自己決定を重視する。サービス提供主体の多元化。地域の特性に応じた施策展開などを踏まえた上で、福祉の機能というもの、ケア等の直接サービスの提供を行う領域がある。

ここでは、新たなニーズが発生し、さまざまに顕在化をしております。例えば、介護予防や認知症ケア、障害者就労者支援、多様な保育、虐待対応、新たな課題としての社会的養護の問題、これはそれぞれの現場で従来からもございましたし、新たな情勢を踏まえて顕在化した課題もございますが、こういうものがケアを中心とした直接サービス提供の領域で新たな課題になってきている。

さらに、地域ケア、在宅ケアというのは、言ってみれば、先ほどの社会福祉法の条項を申し上げれば、福祉サービスを必要とする地域住民という概念ですが、必要であるのかないのかというのが地域の生活の中で、ある意味で不分明な状態で実は問題が立ちあられるという特徴がございます。

措置の時代でありますと、措置要件に照らして措置をする行政権限の発動としての行政措置という概念で、この問題は比較的明快でありましたけれども、地域ケアの中では、

これはあまり明快ではないというふうに考えられます。その中でアセスメントやサービスの調整という機能が従来以上に求められているのです。さらに地域生活支援ということになれば、地域の社会資源を活用しながらサービスを組み合わせ調整していく、ニーズ把握、サービス調整機能というものを重視すべきであるという考え。

そして、サービスの選択と自己決定の重視という、これは契約という仕組みが介護保険、障害者自立支援法等を中心として導入をされたわけですが、その場合には、相談・情報提供に基づくサービス利用支援。また、自己決定が困難な方々への支援。そして代弁的機能というアドボカシーという機能をこの中で、しばしばソーシャルワークの議論の中では言われてまいりましたが、これを改めて表に注目をいたしたまして、サービス利用支援・権利擁護の機能というものを第3の機能として設定をいたしました。

さらに、多様な事業者の参入、公正性の確保、ルールの徹底ということで言えば、監督・監視・評価機能というのが、福祉サービスの上で必須であるという認識で、これは従来から行われておりました行政の指導監査機能、それから事業者の中でさまざまな苦情対応機能、またサービス評価機能等が制度化されておりますが、そういうものを改めて重要な福祉の機能であるというふうに認識しました。さらに第5の機能として、福祉の計画化の進展ということで、政策・地域活動の企画・推進の機能というものを改めて第5の機能として取り上げました。

このような機能の認識に基づいて、ここにかかわる福祉人材は、どのような形で立ちあられるかということについて、1つは制度に基づいて業として、これもなかなか適切な言葉の選択を悩みながらこういう表現にさせていただきましたが、いわばプロフェッションとして仕事として職業としてこれらの機能を担うそういう側面と、実は地域ケアの展開で大変重要なのは、先ほどの社会福祉法を紹介させていただきましたが、社会福祉を目的とする事業を営む者と、社会福祉に関する活動を行う者という概念で社会福祉、そして地域住民なんですが、そういう主体が設定されたということは、まさに地域でさまざまな機能を担う協働する多様な市民というものが実は業と深いかかわりを持ちながら、パートナーシップを持ちながら協働していくという、そういうことがこれからの福祉に非常に重要であるという認識を示しながら、こちらのほうの議論もさせていただきました

業として機能を担うということで言えば、従来から問題になっておりますのは、ケアワーカーを中心とした事業体における職員の育成でございます。これにつきましては、

1枚おめくりいただきまして、本文の23ページから28ページまでさまざまな課題を整理させていただきました。

ここでは、スタンスとしては、現在の職員をどう育成をしていくかという議論に絞らせていただきました。言うまでもなく養成の問題は大変大きな課題でございますが、先ほども申し上げましたように、社会福祉士、介護福祉士のあり方の見直しを通じてカリキュラム改正が行われるというふうに聞いております。

また、今後ということになると、おそらく平成21年、いつ成立するかは別として新しいカリキュラム導入が行われるのはそれ以降でございますから、新しいカリキュラムで職員が養成されてくる、そして彼らがコア職員になっていくためには、なお相当の時間が必要でございます。その意味では、新たな理念で現在の職員をどういう形で育成していくか。それはとりもなおさず実践の場、フィールドでの育成やオン・ザ・ジョブ・トレーニング、職につきながらみずからを高めていく、そういう努力というもののあり方についてさまざま議論をさせていただきました。

時間がちょっと経過しておりますので、少し端的なところだけ述べさせていただきますが、個人の努力と同時に、これは自己啓発等でございますが、事業体の中でのスキルリーダー等による職務を通じての指導や、職場内の集合研修等が非常に重要である。

しかしながら、事業体の取り組みには、どうも温度差があるようで、ここで、これも大分苦心をして2ページの下のほうに事業体の規模と競い合いの視点といたしましうか、そういうものの軸にさまざまな種類の事業体をより理解が進むような形で示させていただきましたが、比較的大規模の場合は、チームリーダー、スキルエキスパート、一般職員の階層性が形成されやすいわけでございますが、小規模だとそういうものはなかなか困難である。

あるいは、契約に基づく競い合いに基づくインセンティブが非常に働きやすい。そういう領域と、児童養護施設等についてはまだ措置制度も残っております。これは、行政責任できちっと仕事をしなければいけないという法律的な要請。法上の要請でございますが、これらの施設については、競い合いという形がなかなか働かない、利用者に選択されないリスクがというような、競い合いの程度によってさまざまな色合いがどうもあるだろう。そういうことを含めまして、少しこういうことを整理しOJTを中心とした現場におけるスキルアップの取り組みと、その課題について申し述べさせていただきました。

そういう意味で、28ページの最後に書いておきましたが、競い合いの少ないほど人材育成について外部からの何らかの働きかけや支援が非常に重要である。小規模の場合でもそうであるわけですが、そこら辺については、かなりこれから人材育成の政策的アプローチというものをいろいろな形で考える必要があるのではないかとことを示唆させていただきました。

また、言うまでもなく、ケア等の直接サービスは事業体という単位でサービスが提供されておりますので、事業体を運営し経営する、経営という視点からの取り組みが重要であるということで、これは経営者の役割。これは単なる役割というだけではなくて、具体的な人材育成への具体的なビジョンを作成し、現状把握を行い、目標設定をし推進体制を整備していくという、そして経営資源を活用しながらそういうことをやっていただくということが必要で、そこら辺について幾つかの課題を分析させていただきました。

具体的な留意すべき点が3点ほど書いてあるのは、そこら辺の概括的な取りまとめでございますが、最終的には職員の満足、利用者の満足、経営の満足という3つの満足という、これは経営学でしばしば言われることでございますが、これをどういう形で具体的に実現をしていくかというのは、経営者の責務ではないのかという投げかけをさせていただきます。

その上で、どのような形で事業体における人材育成を行っていただくかということについて、ページ4で概括をさせていただきました。33ページから39ページでございますが、現場の課題を少し分析をさせていただいて大きく7つの手法と工夫という形で取りまとめさせていただきました。

人材育成機能を持つ「コア施設」づくり。複数の事業体での人材育成の共同化。職能団体を中心とする専門職集団の取り組みの活用。福祉サービス第三者評価等の活用。苦情対応の利用者の声の活用。効果的なツールの開発と普及。経営者の意識改革の仕組みづくりという手法7というのは、これは今後、東京都として福祉人材政策として取り組むべき領域なのではないかというご提言というふうにお取りいただいても結構かなというふうに思っています。そういう手法をどう具体化していくかということで、その上で、スキルアップについては事業者責任が基本だけれども、行政の行うべきこと、そして個々の事業者みずから、あるいは共同した取り組みや行政の効果的支援というようなことが非常に効果があるのではないかと。

さらに、入所施設については、新規参入が容易ではございませんし、「競い合い」に

よるインセンティブ機能が発揮されにくいので、入所施設における取り組み、これはサービスの質の向上につながる人材育成体制の取り組みが重要であるという指摘をさせていただきました。

これらがケア等の人材育成についての議論でございます。少し時間を……。もうちょっとでございますので。

それから、先ほど申しましたコーディネーター、レフェリー、プランナー、協働する多様な市民、これらについても幾つかの課題を指摘させていただきました。コーディネーター、スキル面での、事業体に属している場合でもおそらくコーディネーター機能を持った生活指導員は1人だったり、2人だったりいたします。地域包括支援センターの場合もある意味でいえば基本的には3人いるわけですが、非常に独立した業務として行われることが多い。それから、そういう意味でスキル面の階層の形成・ノウハウの交流・蓄積が困難でございますから、事業体を超えたネットワーク連携が必要である。専門職集団の活用が必要である。

あるいは、福祉事務所のケースワーカーや査察指導員の頻繁な人事異動等でスキル面の階層の育成やノウハウの交流が非常に困難である。これはやや異例の表現でございますが、やはり人事政策での配慮が必要なのではないかということ、あえて申し上げさせていただきました。やはり、これから福祉・介護の領域は非常に行政が担う部分は複雑な問題、多様なケース、いわゆる支援困難ケース等に直面をする場面が多いわけでございますから、ここら辺の力量は専門性を含めて高めていただかなければならない。

それから、本来の地域ケアの時代は、インフォーマルな分野を含めた地域の活性化が重要で、ここでは社会福祉協議会に期待を抱いているとさせていただきましたが、本来の社協らしい地域のコーディネーター機能の強化と書きまして、取り組みを求めています。

それから、レフェリーについては、ご承知のように、介護保険制度では、区市町村に地域密着サービスを中心に、指導監査機能が付与されました。また、多様なチェック機能の活用というものが第三者評価・レビュー機能等で必要になってまいります。しかしながら、ここら辺もスキル階層がないということで、行政自身の取り組みが重要であるが、質の向上のためのさまざまな連携や研修、ツールの開発等含めまして育成が求められます。

プランナーにつきましても同様の認識を示しておりますが、計画化はますます進みま

すし、その計画化があえて申し上げれば外部の委託業者に委託してつくるという時代はもう既に終わったわけでございます。いわば計画機能の内部化なしには行政が進みませんから、そういう意味でも、スキル階層を形成しながら行政自身の取り組みを求めています。

それから、協働する多様な市民の育成ということにつきましても、先ほどの言葉では、行政と地域と事業者の民間の協働という中でますます大きな役割を果たしております。これから、しかも腕に覚えのある都民といいたまうか団塊の世代の方々を中心に地域へデビューをしていただいて、これは既に東京都が、例えば社会型貢献人等の育成の中で、おそらく事務局が実感しておられると思います。非常に意識の高い都民がこの領域を担ってくださるといふ、そういう潜在的可能性。あるいは、介護相談員等もそうでございますし、さまざまな都民の皆さんが福祉を担ってくださる可能性と力量が備わってきておりますし、そういうことを含めて市民向けの情報提供、相談窓口の設定、地域の活動リーダー等との連携、そして、東京都としては、市区町村への独自の包括補助金制度の活用等のさまざまな政策的に育成していく政策を導入する余地が多々あるのではないかと申し上げさせていただきました。

以上が、全体の概要でございます。最後に、国については、人材確保指針が今進め……。ほぼこの間、答申が行われたわけでございますけれども、今後、福祉人材の就業動向を踏まえた育成ばかりではない多面的な検討、これは一般労働力市場と福祉介護就業のかかわりがいろいろな形でございますので、徹底的な検討をこれからも進めていただきたい。

それから、労働条件の確保というのは、給与だけではなく人材育成や福利厚生等の総合的な視点での対策が必要である。

それから、事業者におけるインセンティブ、人材育成の取り組みも幾つかの期待を申し上げ、最後にこの提言を踏まえた人材育成施策の具体化を東京都に期待をして結ばせていただいています。

やや時間を超過したかもしれませんが、概要を説明させていただきました。

三浦委員長 ただいま分科会長のほうから総括的なご説明をいただいたわけでございます。どうもありがとうございました。

それでは、これからしばらくの時間、各委員の皆様の方からご意見をいただきたいというふうに思います。なお、マイクをお渡しする関係上、発言をされる方はどうぞ拳

手をお願いしたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

事前に資料をお送りし、しかも総括的なご説明がございましたので、どうぞどこからでも結構でございます。ご質問、ご意見等々ちょうだいできればと思いますので、よろしくをお願いいたします。

松下委員 意見と質問と合わせたような形ですが質問させていただきたいと思います。実際にサービスの人材、事業者がみずからの責任でサービスの向上に向けた福祉人材の育成に取り組むことが基本とありますが、中小企業はなかなか難しいのではないかという意見が地元の事業さんにいろいろ話を聞きましたところ、やはり福祉人材の育成には行政の後盾も必要ではないかという意見もございました。そのあたりどのようにお考えかということ。

あと、ケアマネジャーの資質向上という部分で、実際に私の住んでおります武蔵野市でもケアマネ研修センターという形で、ケアマネジャーの資質向上に努めてはおりますが、実際のケアプランを見ながら指導しないと、研修センターでの指導、また資質の向上だけでは、そのケアマネジャーさんがどうしたケアプランを実際につくっているのか。その内容をもとに指導するような仕組みがとくられないと、なかなか質的な向上というのは難しいのではないか。現にケアプランが法外といいますか、ふさわしくないケアプランをつくっているケアマネジャーさんなんかもあるというふうにも聞いておりますので、これはすごく具体的な中身に関することかもしれませんが、この2点について。

高橋副委員長 前の議論につきましては、資料の2ページのところに、事業体の規模別に整理をさせていただいて、小規模ではなかなか困難があるので支援が必要なのではないということも申し述べさせていただいております。そういう意味で、松下委員のご認識と同じような認識をご理解いただきたいと思います。そういう意味で、そこら辺は東京都としての施策で、これから考える領域だろうということは申し上げているんです。

ただし、基本的には事業体の仕事でございますから、事業体の責任が主でございます。やっぱり事業体に責任の至らざるところという議論できちんとしないと、やっぱりこれはノウハウは事業体に属していきますから、そういうことは、措置の事業と違いますので、そこら辺はご認識をやっぱりいただく必要があるというのは私の感想でございます。

それから、第2の話はちょっと各論中の各論でございますが、私の認識で、これは保険者機能でございますので、相当いろいろなことを申し上げて、ここではやっぱり保険者ということは、介護保険を運営する自治体の職員の専門性の向上なしには、今の話は

成り立たないだろうと。逆に言うと、区市町村の責任で地域包括支援センターをつくってケアプランを地域ケアでやれるようにしたというのはまさにそういうところでございます。ただ、それが委託でできるかどうかというのは、私は個人的にはいろいろ課題を感じておりますけれども、やはり、保険者機能としての仕事と、居宅介護支援事業所としての仕事をどう整理をしていくかという。そういう問題もございまして、これはややここでは話の枠を超えた議論かと思えます。

三浦委員長 どうぞ。

鈴木委員 東京都医師会の鈴木でございます。

利用者本位のという言葉になりますと、必ずいろいろな職種間の連携ということが出てまいります。その連携の期待がこのレフェリーの育成とかコーディネーターの育成、あるいは現場のスキルアップだけでよろしいかどうかという意見。それから、もう一度利用者本位に戻りますと、福祉だけじゃなくて医療・保健いろいろな職種の連携が入ってまいります。その辺は議論されたのか。あるいは、今後どこかで議論される予定なのか。その連携ということが非常に重要だと思えますが、その辺をお伺いしたいと思います。

高橋副委員長 鈴木委員のおっしゃるとおりでございますが、ここでは、人材育成。連携を可能にするような資質を持った人材をどう育成するかというふうに読み直すとすれば、これはかなり各論の問題としてこれから重要だというふうに認識をしておりますが、まずは、幹の話で議論をさせていただいたということでございます。

三浦委員長 よろしゅうございますでしょうか。

鈴木委員 いや、すみません。職種の中に入れるか、これ以外のプランナー・コーディネーター・レフェリー以外に要るかどうかは別ですけれども、連携推進役のような、そんなものはお考えにはならなかったんですか。役というと大げさですけれども、連携推進係みたいな。

高橋副委員長 これは広い意味で言えばコーディネーター機能に求めるということになるかと思えます。ただ、連携推進ということをする条件というのは、かなり個別に相当各論の掘り下げた議論が必要でございますので、これについては、今回は正面から触れにくかったということが正直なところでございます。

三浦委員長 よろしゅうございましょうか。

吉田委員 都議会議員をしております吉田でございます。ここまでまとめるご努力され

たことに敬意を表したいと思います。

ただ、ここまでまとまっているときに意見を言うというのは、言いにくいなという思いもあるんですが、残念ながら、最初の総会以降意見を言う場がこの機会しかなかったものですからご理解をしていただきたいと思います。

若干個々の記述についても意見はありますけれども、私がやはりどうしても引っかかるのは、福祉人材の確保と育成の問題の整理のことなんです。今、当事者の皆さんいらっしゃるんですけども、福祉人材の確保をめぐる状況というのは極めて危機的ですし、このまま行ったら東京の福祉を担う人材がどうなるのかという、将来にとっても大変深刻な事態を迎えているという状況だと思います。

ただ、今回の意見具申は、人材の育成に絞ったんだということで検討していただきました。しかし、人材育成に絞ったとしても、やはり育成と確保というものはいわば連動した関係にあって、そのことを私はやはりできるならば冒頭の部分で強調していただけないものかなという意見があります。しかも、詳細に読みこなしたわけではありませんが、検討分科会での委員の方々のご発言を見ても、人材の育成の問題と人材の確保の問題は一体であるという意見や、また、そもそも原石自身、原石自体がなければ磨きようもないと。ある程度質のいい原石を掘り出すということは、東京都であったり、社会的な仕組みではないのかという意見があったと思うんですが、こうした視点というのは、やはりどこかできちんと位置づけていただきたいなというのが改めて感じている意見です。

あと少し具体個々の問題について意見を述べさせていただきますが、そうした基本的視点について3点が紹介をされていまして、3番目の視点として量的な確保の問題を上げています。これは、単に量的に足りないというだけではなくて、量的に足りないことから来る、超過密多忙労働というものが育成そのものを困難にしているというふうな事態にもなっているのではないかなというふうに、現場の皆さんの状況を部分的ではありますが聞かせてもらって感じています。

ですから、単に人材確保というだけじゃなくて、やっぱり人材育成を図る上でも、量的な確保なしにはスキルアップ研修その他の事業を進めていくといってもなかなか容易ではないのではないかなと。そうした位置づけも必要ではないかと思えますし、今、先生から国の人材確保指針は既に答申がというお話がありましたけれども、答申が出たとすれば、それに向けてやはり東京都としても改善の努力を、東京都としてといて

すか、大いに進めていくというふうな前向きの記事もあってよかったのではないかというのが1点目です。

2つ目に、第3の視点の関連で、これも先生が言われましたけれども、雇用条件の確保は、今回の議論の前提であるというふうに整理がされました。ただ、気がかりなのは、これは印象の問題かもしれませんが、その後半の文章の中で、問題なのは賃金だけなのかというふうな例え方があって、要するに雇用条件は前提なんだと。そうじゃなくて生きがい、働きがいをいかにそれぞれの職場の中で確立していくかということこそが今問われているという印象の記事があるんですけども、もし、賃金の確保がある程度の段階まで行っているならば、私はそういう記事もあり得るかなと思うんですけども、さまざまな資料でも、東京の産業労働局の資料でも、福祉医療関係の賃金というのは、飲食業に次いで産業別にも低いレベルなんです。ほんとに解決が急務であるときに、例えの仕方として問題なのは賃金だけなのかというふうに書かれると、何かそういうことをちょっとやゆしているような印象にもなりかねないので、私は記事としてはこれはぜひ検討していただけないものかなと。

また、同様の趣旨になりますけれども、やはり、前提というよりは、そういう努力を進めるとともにというふうな記述をしたほうが現場の方々の状況や思いとの関係ではマッチするんじゃないのかなと。

同じことが23ページにあるんですけども、単に給与の改善だけで解決できるものではなくという記述があります。これも、やっぱり解決を図るとともにというふうな記述をしないと、現場の方々との関係ではやはりこういう表現が果たしてかみ合うのかなという印象を持ちます。

あと、育成の前提問題として、よく言われる話ですけども、育成の努力・スキルアップの努力をしても、そういう人たちが中途退職をするという状況が少なからず現場での悩みとして出されているということをいろいろな資料や文献で聞くわけです。ですから、またもう1つの問題としては、リーダー的な方々の役割が非常に大きいんですけども、なかなか経験のある人たちが定年退職まで頑張っているという傾向が極めて低下をしている。10数%台という統計が、たしか都社協の資料の中で見る機会がありましたけれども。ですから、それは別な場で検討すべきだという多分ご判断ではあると思うんですけども、やはり、人材育成の土台として、やっぱりスキルアップなどの訓練を受けた方々が、可能な限り仕事を継続できる。また、経験ある方々が希望すれば

定年退職まで働くことができるというふうな条件整備というものが今は逆行している事態が進んでいるわけですから、そうしたことの言及なしでかみ合うのかなという意見を持っています。

それと連動したことで、もう1つだけ言わせていただきますと、これは一番最初するときにも文献の紹介として言わせていただきましたけれども、非常勤・非正規の雇用が非常に福祉分野で増大をしていると。この問題の解決なしに福祉の人材の質の向上というものは、私は図ることができないと思いますし、スキルアップなどの関連で考えても、努力をしても当初は非常勤であったとしても、常勤職員として段階的に進むことができるんだというふうなことも、行政全体の努力と同時に、事業所としてもそうした努力と一体のものとしてスキルアップの問題というものを考えていく必要があるのではないかなというふうに感じました。

最後に具体的な問題で、事業所の責任だけを問うものではないという趣旨のお話がありましたけれども、そういう意味で、具体的な点で、例えば東京都は、かつてリカレント教育という意味合いで、東京都福祉学院を立ち上げたという経過があるわけです。私は、やはり資格を持っていながら実際にこれを使っていない方々が少なからず医療分野だけじゃなくて福祉分野にいるということだとか、介護保険制度1つをとってみても毎年のように激変するような状況の中で、それにかみ合う、あるいはリーダーを養成するという意味では、こうしたリカレントの分野で東京都が果たす役割というのは非常に大きいのではないかな。そういうことについてもぜひ要望として述べさせていただきました。

ちょっとかみ合わない点もあるかと思いますが、この機会に意見として述べさせていただきます。以上でございます。

高橋副委員長 一言だけ。

三浦委員長 どうぞ。

高橋副委員長 人材確保の問題は、やはり核の問題として別途議論をしていただきたい問題であることは間違いございません。この際は、育成の問題に絞らせていただいたというのは、当初からのスタンスでございます。ということでそこだけお答えします。

三浦委員長 そのほかには。どうぞ。

この間、拡大委員会のときにいろいろご意見を出していただきましたけれども、そのときに出たご意見を反映されているかと思いますが、なければ。

どうぞ。

長橋委員 きょう初めて参加をするわけでございますけれども、今後の福祉人材の育成のあり方ということでおまとめになった内容については、今、拝見をさせていただきまして広範囲に配慮されたまとめであるかと思えます。

さまざまな状況の変化があったということがここに書いてあります。そういう中で1つお伺いしたいのは、地域活動のプランナーということで、いわゆる障害者を含めた方々が地域の中で自立をしていく。また、地域の中で支え合っていく中であって協働してそういう方々を、NPOをはじめ育成をしていく。この記述があるんですが、これを今後、都として具体的に提唱していくべきだというふうにおまとめになっているかと思うんですけれども、1つ何か具体的な先生のイメージというものがありませんでしたらお教をいただきたいと思っております。

それから、地域において、フィールドとして事業者ではなくて、実際にそういった方々を、障害者の方なんかは雇用していく。そういったときに、どうしても大きな企業であれば、そういった人材の確保をして積極的に取り組んでいこうというようなところもあるかと思えますけれども、なかなかそういう人材まで確保することは難しい。

また、私も先日視察に行ってきたんですけれども、そういった大きな会社でもなかなかその担当の職員。例えば、総務課とか福利厚生を担当している人が講習を受けにいても、なかなか実際に受け入れて戦力として、また実際同じ中で働いていくとなると非常に困難が伴う。結局は、意識改革をしていくためにその人材を外から雇用して進めていくという経緯があるんですけれども、そういう中で、そういったフィールドとしての民間がさらにこういったいわゆる人材の確保に努めるべきであるし、また、そういったところのスキルアップするためのさまざまな連携といいますか、こういうのをもっと強化すべきじゃないのか。行政とも連携をし、地域の方々とも連携をし、実際のプランナーとも連携をしながら進めていくべきであると思えますけれども、そこら辺のことはどういうふうに想定されているのか。この2点についてお伺いをしたいと思います。

高橋副委員長 前者のほうはまちづくりと絡んで、この種の活動は東京都の中でもいろいろ行われているというふうに認識していますが、これは東京都が直接養成するというよりも、むしろ地域を単位にしたところでさまざまな取り組みが期待されるというふうに考えています。

後者のほうは、例えば、雇用促進のコーディネーターだとか、そういうことをいろいろ

ろなところでどうするかという、かなり各論的な議論かというふうに思っております。大変大事なご指摘だというふうに思いますが、これはこれから少し具体化の中で検討していただく必要があるなと思っております。

長橋委員 ちょっと話はそれるかもしれませんが、東京都が知的障害者を含めてチャレンジ雇用を進めていこうという予定を聞いておりますけれども、実際に行政がそういった取り組みをしていくというのは非常に大事。国でもそういう方向性があることは聞いておりますけれども、これはチャレンジ雇用でございますから、そういったことは実際のフィールドの中で進めていくと、より具体的なスキルというのが磨かれていくだろうと思います。それを政策的にやっていくことによって中小も含めて広がっていくと思いますので、ぜひそういったことも含めてご検討いただきたいと思います。

三浦委員長 そのほか。大道委員、お願いします。

大道委員 福祉の全般的な状況というのは極めて深刻で、とりわけきょうの流れで言えば、人材育成にかかわる、あるいはその基盤となるべき事業としての展開そのものが、原石が不十分ということで、育成の議論をしてもむなしとは申しませんが、なかなかやる気が得られないということは正直医療と共通しているということで、結構つらい思いを聞かせていただきました。そういう中で、私も拡大分科会に1回だけですけれども出席をさせていただきまして発言をさせていただきました。こういうときに質の向上、人材の育成というのが今申し上げたような状況の中でつらいですけれども、それだからといってやらないわけにいかない。そういうところでご苦労されて、成果物が出てきたということは大変評価されるべきことだと思います。

そういう中で、もう申し上げたことで書き込みはあるんですけども、今一番こういうつらい状況の中で、何とか人を担保する上でのキーポイントは、やはり事業者をベースにしたことを強調されていたんですけども、これは必ずしも医療だけの言葉ではないと思うんですけども、リーダーシップなんです。現場のスキルアップだとか、個々人の福祉についての思いとか情熱とか意欲とかそういうところに期待するところというのは、福祉もそうですし医療もそうなんですけれども、そこに依拠したところがこれ以上無理だということまで来ているところがあります。そういう中で、何とかそこをしっかりと受けとめ、かつ組織的に力をつけていくというところに、今申し上げたリーダーシップ、指導力といいますか、そういうところを強調せざるを得ない。ないしはそこはそれなりに有効だということが経験されています。

きょうのところでも、一応、経営の視点からの取り組み、経営者の意識というところで、意識改革的なところをどうも出しておられるようなんですけれども、もうちょっと組織マネジメントの有効性とか、あるいは、モチベーションが上がらない、あるいはモラルが下がってしまった組織というものをどうすればいいかというところの方法論が、間違いなく組織マネジメント論であるわけです。これは単なる理論ではなくて、有効な手法などもあり得るはずですので、個別的にどうこうということではないんですけれども、そういうことの視点から強調。実際書いてあります。これでは不十分だということでは必ずしもないんですけれども、そういう思いで読ませていただきました。

前後の前書き、あるいは後書きのようなところで何と言っても今は私が申し上げたようなところを書き込んでいらっしゃるし、人材確保そのものについては、何とか先程来、吉田委員が主としてかなりしっかりとおっしゃったとおりで、福祉のみならずつい医療を引き合いに出したくなるんですけれども、医療も極めて深刻ですから、福祉はそれを超えた形で深刻さがあるのかなという思いの中で、いずれにしても、前文の中に如実に出ているのかもしれませんが、おそらく基本的には水準というものを、もしかしたら少し下回るような格好で事が進んでいるんじゃないかという気もするんです。何よりも、こういう時代に見合う福祉的な水準を確保するための適切な施策というのはやっぱり必要であって、その上にはじめて人材育成だとか、質の向上だとか、そういうことの議論があるのではないかという思いを強くします。

これは意見というよりも感想に近くて恐縮なんですけど、ご努力された成果物を見せていただいた上で一言だけ意見を申し上げさせていただきます。

三浦委員長 どうもありがとうございました。

そのほかいかがでございますでしょうか。

特段ご意見がないようでございますし、ただいまこの議論のご意見等いただいておりますけれども、よろしければ、特に大きな修正というふうなご意見等はございませんで、中に若干アクセントの置き方等々、理解の仕方の中でご意見があったかと思えます。

今回の、昨年来検討を重ねてまいりました「福祉人材の育成のあり方」ということにつきまして、ただいまの意見具申案につきまして、ご承認を賜りたいと思います。ただいまの「利用者本位の福祉の実現に向けて～福祉人材の育成のあり方～」ということで意見具申の案がございましたけれども、これをこのままの形で一応ご承認いただいでよろしゅうございましょうか。

(拍 手)

三浦委員長 どうもありがとうございました。多くの方々のご同意をいただいたと思いますので、それでは、ただいまの意見具申案を意見具申という形に改めまして、冒頭に申しあげましたように、これを東京都知事のほうに意見具申を申し上げたいと思います。それでは、私のほうから意見具申を局長のほうにお渡ししたいと思います。

東京都知事石原慎太郎殿

東京都社会福祉審議会委員長三浦文夫

利用者本位の福祉の実現に向けて ~福祉人材のあり方~

この審議会は、表記について審議を重ねた結果、別紙のような意見をとりまとめたので、社会福祉法第7条第2項の規定に基づき意見を具申する。

以上、よろしくをお願いします。

<局長に意見具申を手渡す>

安藤局長 どうもありがとうございます。

(拍 手)

三浦委員長 ただいま、ごらんのとおり意見具申を局長にお渡し申しあげました。

それでは、局長のほうから一言ございませうか。

安藤局長 ただいまは、三浦委員長から意見具申をちょうだいいたしまして、改めて御礼のごあいさつを申し上げたいと存じます。

昨年の7月から審議を開始して以来、委員長をはじめ各委員の皆様方には、大変集中的にご審議をいただきました。とりわけ高橋分科会長をはじめ、検討分科会委員の皆様方、起草委員の皆様方には精力的にご議論いただき、本日審議会の意見具申をまとめていただきました。心から感謝を申し上げる次第でございます。

平成12年度、介護保険制度の発足以来、多くの福祉サービスの提供の仕方が変わってまいりました。そういう中で本日もご議論がありましたように、福祉人材の確保をめぐりましては、さまざまな状況下の中で、国におきましても新たな動きが出、私どもも昨今の情勢を見ながら制度を所管する国に対して要望もしているところでございます。

本日、意見具申の中では、介護保険制度などを踏まえまして、福祉施設等の事業体で

の人材育成の現状と課題につきまして、従来には見られないご意見もいただき、新しい切り口からさまざまな分析・ご考察をいただいたところでございます。その上で人材育成の効果的な取り組み、施策展開の方向性につきましてもサービス利用者の視点に加えて、サービスに従事する職員の方々にとりましても、魅力と働きがいのある職場づくりとは一体何なのかなどの観点を含めまして幅広くご議論をいただきました。

今回、介護保険制度の仕組みの中では、やはり研修や人材確保につきましては、事業者みずからが行うということは、やはり原則であろうと思いますが、それに向けまして私どもも先ほどのご説明でありました縦・横の図柄の中で、どの辺に弱いところがあるかということについてもご示唆をいただいたというものです。そういう意味では、今回の答申の中で、そして、本日の議論の中で踏まえましてを踏まえて、この答申の具体化に最大限努めてまいりたいと思います。

およそ1年間にわたしまして熱心にご議論賜りましたこれらの成果をぜひ今後の施策に生かしてまいりたいと思います。1年間の間、大変長い間、貴重なお時間をちょうだいいたしましてまことにありがとうございます。この答申を真摯に受けとめてしっかりやっていきたいと思います。大変ありがとうございました。

三浦委員長 どうもありがとうございました。

今、お話もございましたけれども、昨年7月以来、1年余かけまして大変難しい状況の中で、このような福祉人材の育成のあり方につきましてまとめることができたわけでございます。

冒頭で申し上げましたけれども、高橋分科会長をはじめといたしまして、分科会の皆様、それから起草委員の皆様、大変ご苦勞をおかけしました。ある意味では、東京都だけじゃなくして、全国でもぜひこれは考えてほしい、そういう内容を持つ意見具申になっているのではないかというふうに存じております。

それからまた、最後の審議会になりまして、さまざまなご意見をいただきました。吉田委員、大道委員等から出されましたけれども、ある意味では、現状認識につきましては、多分共通しているのではないかというふうに存じております。ただ単に育成の問題に終わることはなくして、やっぱり働く人たちがほんとに働くような職場はどうあるべきかということについては絶えず追求しなければならない。そういう課題は当然持っているわけですが、それと同時に人材育成の問題の重要性ということを改めてここで確認したのではないだろうかというふうに思います。

分科会の皆さんのほかにも、特に事務局が大変ご苦勞されましたことを改めてつけ加えまして私のほうからお礼を申し上げたいと思います。

そういったことで、皆様方のご協力に感謝しつつ、本日の審議会はこれもちまして終了させていただきたいと思います。長時間にわたりまして、ほんとにありがとうございました。

閉 会

午後 2 時 5 2 分