

平成19年7月26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「福祉人材の育成」検討分科会（第5回・拡大）
の審議結果

1 開催日時

平成19年7月26日（木曜日）午後1時から3時まで

2 場所

都庁第二本庁舎31階 南側 「特別会議室27」

3 出席者

（委員）

| | |
|--------|------------------|
| 高橋 紘士 | 立教大学コミュニティ福祉学部教授 |
| 三浦 文夫 | 武蔵野大学名誉教授 |
| 平岡 公一 | お茶の水女子大学教授 |
| 金内 善健 | 東京都社会福祉協議会副会長 |
| 宇田川 貴子 | 仲よし保育園園長 |
| 藤山 恵子 | 都民 |
| 大本 圭野 | 東京経済大学経済学部教授 |
| 小口 芳久 | 水町クリニック眼科部長 |
| 手塚 和彰 | 青山学院大学法学部教授 |
| 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 |
| 本澤 巳代子 | 筑波大学社会科学系教授 |
| 渡辺 光子 | 東京商工会議所女性会副会長 |

（臨時委員）

| | |
|-------|---------------------|
| 武田 雅弘 | 株式会社ベネッセ次世代育成研究所取締役 |
| 阿 亜紀良 | サンメール尚和園長 |

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5回「福祉人材の育成」検討分科会（拡大））

平成19年7月26日

開 会

午後1時04分

後藤企画課長 定刻を若干過ぎましたけれども、ただいまから第5回「福祉人材の育成」検討分科会（拡大）を開会いたします。

本日は、お忙しい中ご出席いただきまして、ありがとうございます。

私、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福祉保健局企画課長の後藤と申します。よろしく願いいたします。

一言申し上げます。何分省エネのご時世でございますので、都庁関係者のクールビズということでノーネクタイ、ノージャケットの間もおりますことを、ご容赦いただきたいと思っております。

それでは、本日の分科会でございますけれども、拡大分科会という位置づけでございますので、分科会の委員に加えまして、都議会議員以外の本審議会の委員の皆様にもご出席いただいております。

審議に入ってください前に、事務局から何点かご連絡させていただきます。

本分科会の委員総数24名でございます。そのうち、本日所用のために欠席のご報告をいただいております先生は、小林副分科会長、宮崎委員、野村委員、大道委員、石阪委員、成澤委員、なお、成澤委員は今回から中山委員の後任として委員になっていただいております。それから、大澤委員、鈴木委員、以上の方からご欠席のご連絡をいただいております。

若干、まだご到着になっていらっしゃる先生もいらっしゃいますけれども、本日予定の出席の方は16名となっております。現時点で12名ということですが、いずれにいたしましても、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。

また、南先生は本日ご出席されておりますが、所用により途中でのご退席とお伺いしております。どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして、お手元に配付いたしております資料の確認をさせていただきます。

まず、会議次第と拡大分科会委員名簿、それから幹事・書記名簿がございまして、その

次のページから資料1から3までお配りしてございます。資料1、審議経過でございます。次に、資料2、右手にありますけれども、それが東京都社会福祉審議会意見具申（案）概要でございます。最後に、資料3、東京都社会福祉審議会意見具申（案）「利用者本位の福祉の実現に向けて」ということでございます。

以上でございます。

次に、会議の公開についてご説明いたします。

本分科会の会議は、原則として公開とさせていただいております。なお、本日は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、当分科会の議事録につきましては、東京都のホームページに掲載いたしましてインターネットを通じて公開させていただきます。

また、前回の分科会以降、職員の異動がございました。本審議会の事務局職員につきましては、お手元配付、先ほどご確認いただきました東京都社会福祉審議会幹事名簿及び同書記名簿のとおりとなりましたので、よろしくお願いたします。

事務局からの連絡事項は以上でございます。

それでは、高橋分科会長、よろしくお願いたします。

高橋分科会長 それでは、えらく蒸し暑い時期でございますけれども、ほんとうにお忙しい中お集まりいただきましてありがとうございます。

この分科会は、本日で第5回目になります。前回、3月に第4回の分科会を開催させていただきました。そのときは起草委員会で作成をいたしました意見具申（案）の骨子についてさまざまなご意見をちょうだいいたしました。その後の作業に大変役に立つご意見を多々ちょうだいをいたしまして、大変感謝申し上げます。

その後、この骨子を文章化いたしまして、本審議会としての意見具申（案）を作成するために、起草委員会をまた再開いたしまして、議論を重ねてまいりました。最終的には委員長とも意見交換をさせていただいて、きょう、皆様にお届けしたような意見具申（案）を取りまとめた次第でございます。きょうはご審議、ご意見をいただいた上で、最終的な取りまとめということまで行いたいと思いますので、ひとつよろしくお願をいたします。

それでは、事務局のほうから、資料についてのご説明をよろしくお願いたします。

後藤企画課長 私のほうから、まず資料1、審議経過についてご説明いたします。

ごらんいただきたいと思います。

1枚でまとめてございますけれども、昨年7月26日の社会福祉委員会の総会、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」ということでご決定いただきまして、それと同時に、検討分科会の設置をご決定いただきました。この決定に従いまして、9月6日に第1回の分科会を、以降、今、高橋文科会長のほうからもお話のありましたように5回にわたる分科会の検討をお願いいたしましたところでございます。

分科会の中では、第1回9月6日には、ありますように、阿委員、佐藤委員、武田委員、宮崎委員からご報告をいただきまして、ご検討いただいたところでございます。

続いて、10月6日に第2回分科会、こちらのほうでは、ございますように、足立区の高齢援護係長の渡辺さん、それから、いけだ後見支援ネットの池田さんからそれぞれゲストスピーカーとしてご発表をいただいたところでございます。

この2回の分科会の検討におきまして、それぞれの臨時委員、さらにゲストスピーカーからの発表を受けて、意見具申(案)の起草に向けまして起草委員会を立ち上げさせていただいております。委員の方々は高橋分科会長をはじめ、小林先生、平岡先生、佐藤先生、宮崎先生の5名をお願いいたしました。起草委員会につきましては10月30日に第1回のご会合をいただきまして論点整理をいただきました。その後、3回にわたる起草委員会の検討を経て、意見具申たたき台、こちらを作成していただきまして、今お話のありましたように本年3月27日の拡大分科会におきましてご了承をいただいたところでございます。その後、今年度になりますけれども、起草委員会を3回、5月、それから6月に2回起草委員会のご検討をいただきまして文章化いたしました意見具申(案)についてご検討をいただいたところございまして、本日の拡大分科会におきまして皆様のご検討をいただくということになってございます。

以上、審議経過になります。

平山副参事 私のほうから、資料2と3についてご説明申し上げます。

私、この4月から福祉保健局総務部に人材施策推進担当という新設ポストができて、そこに拝命いたしました平山と申します。どうぞよろしく願いいたします。座って説明させていただきたいと思っております。

では、資料3の本文と資料2でご説明していきたいと思っておりますけれども、時間の都合もございまして、資料2のほうを中心に、該当箇所について資料3の本文をご参考にしながらご説明をさせていただければと思っております。

まず、資料2の一番最初のところですが、「はじめに」でございます。

これは本文の1ページ目から3ページ目に書かれております。まず、今回、社会福祉委

員会の中の審議テーマの設定というところをごさいますて、前期におきましては平成16年7月に「福祉サービス市場とこれからの福祉」という点で福祉施策全般にわたる方向性のご提言をいただいております。その中では、福祉サービス市場の長所を生かし短所を補う方策ですとか、地域の多様な力を活用し、福祉サービスをより質の高いものにしていくための方策といったものを意見具申いただきまして、都といたしましては「福祉・健康都市・東京ビジョン」を策定いたしまして、いただきました意見具申を具現化いたしましたところをごさいます。

今期につきましては、「福祉人材の育成のあり方」という点でテーマ設定をいただきました。その「福祉サービス市場とこれからの福祉」の中で議論されたことにつきまして、新たなこうした福祉サービス市場というシステムを円滑に進めるためには人材の質の向上が不可欠であるというご意見をいただきまして、その際、利用者の選択の利用ですとか、地域ケア中心の福祉が一層進展していく、また、国の資格制度の見直しについても、平成16年7月の当時におきましては介護福祉施設とか社会福祉法等の改正が議論されておりました、その際、こうした資格制度の見直しについては一定の期間が必要であるということをごさいますて、まずは現場で現在働いている方の人材の育成が急務ではないかというご意見をいただきまして、「福祉人材の育成のあり方」というテーマ設定をいただいております。その際、人材の量的確保という点につきましても大分ご議論いただきました。

ただし、そこで高橋先生をはじめとする起草委員会の中でも、この人材の確保の問題をどう扱うかという点は非常に議論があったところですが、その右上に書かれています、誇りを持って働ける雇用条件の確保というのは、まず人材育成の大前提の問題であるという認識でございます。その上で、福祉の仕事の魅力と働きがいの実現ということこそが必要なのではないか、そのためには人材の育成というのが大きな要素になってくるのではないかという点で、「福祉人材の育成のあり方」という点に特化した今回の意見具申という形になっております。

続きまして、本文のほうの5ページからでございます。

まず、福祉人材の育成という観点から、その取り巻く状況でございますけれども、福祉人材の育成につきましては、平成12年の介護保険の導入を踏まえた際に、高橋先生をはじめとして、福祉人材のあり方検討委員会を立ち上げております。

その中で議論された点について若干申し上げますと、介護保険が導入されまして、利用者がみずからサービスを選択し利用する時代における人材の育成という役割分担を整理い

たしまして、人材育成につきましては基本的には事業者の責任で行っていただきたいと。その際、都としては、政策課題等の検証を実施するという大きな2つの柱の報告書をいただきまして、都といたしましては、本文の6ページに掲げてございますさまざまな研修等を現在実施しているところでございます。

その後、本格的な高齢社会・人口減少社会が到来いたしまして、また介護保険制度が普及し、また障害者の支援費制度が導入されて、いわゆるサービスの選択制ですとか提供主体の多元化というものが一層進展してまいりました。また、介護予防、認知症ケアというサービスの内容についても質的に変容いたしまして、また昨年、障害者自立支援法が施行されまして、いわゆる地域生活ですとか就労支援等が一層重視されるようになりました。また、昨今の家庭や地域の養育力の低下ですとか虐待の深刻化など深刻な社会問題がありまして、児童の分野での社会的養護の一層の充実が必要であるというようなさまざまな変化がございました。

その中で、福祉人材の育成のためには今後どういう方向性で検討していくかといったときに、個人の主体的な生活を目指す自立がまず基本であると。そして、それを社会が支援していく、いわゆる地域ケア中心の自立支援というキーワード、それから支援の中身、機能につきましては、民間・地域・行政という3つの力のベストミックスで整備を行っていくと。これを担う福祉人材の確保・育成が必要であって、そうした人材育成を担う中で効果的な育成はいかにあるべきかという点で論議が進められております。

第2章に入りますけれども、本編は13ページをお開きください。

こうした福祉人材、福祉の世界というか、福祉の分野の中で必要な機能と人材というのはどのようなものがあるかを第2章で詳細に分析いたしました。

第2章のA3のペーパーのこの図が今後の議論の中で一番重要になっていくところなんですけれども、まず必要な機能といたしまして、真ん中に機能1から5まで掲げております。

まず、機能1ですけれども、これはケア等の直接サービスの提供、こういった機能がある。これの中のケアというのは、高齢者ですとか、身体障害者に対するケアだけではなくて、多様な保育の問題、それから虐待、社会的養護など、そういったすべての福祉分野でのサービス提供主体というところで機能1に掲げております。

それから、機能2でございますけれども、これにつきましては、さまざまな個々の支援を必要とされる方々の生活ニーズを適切に把握して、さまざまなサービスを調整する機能。

これにつきましては、まずはアセスメント機能が必要でございますし、サービスの組み合わせ・調整がございます。また、これはプロフェッションだけではなくて地域の社会資源の活用、例えば宅配のサービスですとか、支援を必要とされる方々のニーズを把握して、それに必要なさまざまなサービスを調整するという非常に重要な機能が機能2でございます。

それから、機能3でございますけれども、サービスの利用支援・権利擁護という問題でございます。

機能2で掲げます福祉サービスの選択等も含めて生活のさまざまな場面で自己決定を支援する機能であり、また、みずからの権利を適切に行使できない場合にそれを擁護する機能、そういったものが機能3でございますして、いわゆる自己決定が困難な人への支援につきましては、それを代弁するアドボカシー的な機能、こういったものが機能3に含まれます。

それから、機能4でございますけれども、これにつきましては監督・監視・評価機能でございます。

福祉サービス市場というのが形成されつつある中で、多様な事業者がその市場の中に参入しますと、当然、公正性の確保ですとかルールの徹底というのがございます。また、これまでの事前規制から事後的な規制という大きな社会的な流れもありまして、その中には行政の指導監査の機能ですとか、また事業者の苦情対応機能、それからサービス評価機能など、こういった監督・監視・評価の機能が機能4に掲げてございます。

それから、機能5につきましては、政策・地域活動の企画・推進ということで、福祉の世界におきましても、さまざまな計画策定が法定されつつあります。その中で、地域全体のニーズを適切に把握して、サービス提供体制の確保などを行う。市場化の中で、いかに計画をしていくかという点が機能5でございます。

本編の16ページをお開きいただきたいんですけども、事前にお配りしましたところから、若干この点については加筆してございます。

この中では下線を引いてありますけれども、準市場の中の領域で事前規制と事後的規制という点について、なぜ事前規制から事後的規制に移り変わっていくんだという点が16ページの下線部分の中に詳細に書き加えたところでございます。

本編の18ページをお開きいただきたいと思います。

こうした5つの機能をどういった方々が担っていくのかという点が第2節に書かれてお

ります。

その中で、機能1のケア等の直接サービス提供には、まずプロフェッショナルの業務としてケアワーカー等がございます。こちらにつきましては、ケアワーカーという若干範囲が狭くなると思えますけれども、この中には、当然、保育士さんですとか、そういった方々も含まれる、いわゆる福祉サービスの直接提供者というような意味合いでケアワーカーという言葉はここでは使っております。

それから、コーディネーターという分類にかかわるものですが、これにつきましては右側の機能2と機能3、ニーズ把握・サービス調整ももちろんコーディネートする機能は重要なんですが、もう一つはアドボカシーによって生活全体をとらえた支援といったものもコーディネーターとしての非常に重要な役割を担っているところでございます。

それから、機能4の監督・監視・評価のところですが、これにつきましてはレフェリーという言葉でプロフェッションをあらわしております。レフェリーということで、まずは事業者の方々の法令遵守とサービスの中身をチェックするという機能ですが、レフェリーという若干ジャッジ、判定という意味合いも多くなってきましたけれども、これについてはもう一つ、レビューア的な評価という視点も含んだレフェリーというふうにご理解いただければと思っております。

それから、これにつきましては、先ほど申しました機能5の政策・地域活動の企画ということでプランニングの業でございます。これにつきましては地域全体のニーズとサービスの調和という点で、多くは行政や東京都をはじめとして区市町村の福祉政策部の職員、それからもう一つ、社会福祉協議会の職員の方々もこのプランナーの中に含まれてあるという点でございます。

こちら機能1から5まで矢印で実線で書かれてはいますが、当然、これにつきましては、例えばケアワーカーの方が機能2と機能3のことを全く考えないかということ、そうではなくて、当然、これは複合的にケアワーカーの方でもコーディネート機能も果たすでしょうし、アドボカシー的なサービス事業支援を果たしていくというようなことございまして、一応主な取り組みという点で実線で示しております。

次に、20ページの多様な市民でございますけれども、前回、3月までの資料ですと、この「協働する多様な市民」の方々も一番左側の から の中に含まれておりました。ところが、起草委員会の中で議論をしている中で、協働する多様な市民という中にも機能1から5まで、もちろんプロフェッションとしてやっているわけではないんですけれども、

さまざまな機能を担っているんじゃないかという点で、こちらを として右のほうに横出ししております。これは地域の中でさまざまな機能を担う。確かに、これはプロフェッショナルではないんですけども、市民の方々にさまざまな活動をしていただいているという点で、例えばケア等の直接サービスの提供につきましては、地域の活動を主体とした、いわゆるコミュニティビジネスですとか、またボランティアの方々、それからニーズの把握、またサービスの調整につきましては民生・児童委員の方々ですとか、各種の支援団体の方々、特に民生・児童委員の方々につきましては、もしかしたらプロフェッショナルな業務として左側のほうに入るかもしれませんが、ここは地域性ということを重視いたしまして、左側の多様な市民の方々として、ここでは掲げております。

それから、機能3の利用支援ですとか権利擁護の点につきましては、これは東京都も進めております社会貢献型後見人ですとか、高齢者の見守り、ネットワークの活動という点で、非常にアドボカシー的な側面をとらえた市民の方々の活動がございます。

それから、機能4につきましては監督・監視・評価で、ともすればこれは行政の指導監査ということになりかねませんが、例えば施設の周りの近隣の方々、利用者の方々のレビュー機能ですとか、また介護相談員の方々の詳細な事業体のサービスの内容の評価ですとか、こういったことも非常に重要な機能として市民の方の活動の中で位置づけられます。

それから、もう一つは、福祉のプランニングのところでございますけれども、これは起草委員会の中であつたんですが、地域の中には福祉の鉄人的な、全く行政のプランニングの世界ではないんですけども、地域活動のプランナーとして非常に活躍されている方もいらっしゃるという点で、地域活動のプランナーということを掲げてございます。

以上が、今後、第3章以下で育成の方法を考えていく上で1から5まで掲げた多様な機能、それから多様な機能をつかさどる多様な人材、方々という点で第2章にまとめてございます。

次の第3章ですけれども、2ページ目ですが、ここにつきましては先ほど1ページ目でケアワーカー、コーディネーター、レフェリー、プランナー、市民の方々ということを掲げましたが、特に今、都内で10万人いらっしゃると思われる施設におけるサービス提供職員の方々の育成について、まさに福祉の最前線で活躍されている方々の育成ということを第3章でケアワーカーに絞って検討してございます。今申し上げましたとおり、福祉人材の大部分を占めるのは施設の職員であつたり、サービス事業所の職員という点で、国の報告ですと、全国で約328万人いらっしゃる。都でも大体その1割とすると32万人な

んですけれども、施設職員、サービス事業所の職員ということでは、都内では約9万8,000人、約10万人いらっしゃいます。この方々の育成というのが、まさに今求められているところなのかなという点でございまして、こうした人材育成の場面におきましては、当然、まずは大学や専門学校、資格をとる際の基礎教育の場が人材育成の基本になるところでございます。ただし、これにつきましては、今現在、先ほど申しました介護福祉法の改正ですとか、資格制度の見直しを検討中でございますし、また資格のところの検討には、やはりその方々が現場に出て実際にケアをつかさどるまでに、やはり4年から5年ないしは10年ぐらいかかってしまうという点で、ちょっとこの点については時間がかかるのかなということで、もう一つ実践の場ということで、都におきましては現在の職員の方々の育成を重視することが、まずは福祉の世界の魅力と働きがいのある職場であるということとございまして、このほうを中心に今後考えていきたいと思って論議が進められております。

24ページをお開きください。

そうした中で、今現在、現場で働かれている福祉サービスの直接の提供者の方々におきまして、まずOJTを中心にした現場におけるスキルアップが必要なのではないかという点でございまして、これは一般論も入りますけれども、まず、どのような企業体でございましてOJTというのが必要になる。右のほうに三角形がございましてけれども、これも前回の分科会等でも議論されたところでございますが、大きな事業体であればチームリーダー層があり、またスキルリーダー層があり、スキルエキスパート層、それから一般職員というのがございまして、例えばスキルリーダー層では訪問介護事業者等においてはサービス提供責任者の方々、それから特養の中では生活棟単位の責任者、こういった方々がチームリーダー層ないしはスキルリーダー層と呼ばれるの方々。それから、スキルエキスパート層と言われるものの中には、いわゆるベテランの先輩職員ですとか、そういった階層分類。その下というか、下部構造として一般職員層があるというような、一つのピラミッドが形成されまして、スキルリーダー層からエキスパート層、エキスパート層から一般職員層という形でOJTが進められていくということが一般の企業体、大きな組織体ということとです。

こうした取り組みについては、当然、温度差が出てくる。なぜその温度差が起きてくるのかなといったときに、まず、その視点に書いてございましてけれども、事業体の規模の大小にかなり大きく左右されてしまう。というのは、事業体が大きければ、こうしたスキ

ルリーダー、スキルエキスパート、一般職員ということがなるんですが、特に事業体が小さなところ、小さければ小さいほど、当然、より支援を必要とする方に密着したサービスが提供できるんですけども、なかなかOJTとか、そういった研修機能を発達できないという点。

それから、もう一つ、「競い合い」の程度というふうに書いてございますが、これについては、いわゆる準市場化が進んだところにおいては、当然、サービスの質の向上を上げなければ利用されないという点でございまして、当然、競い合いの程度が大きい、いわゆる準市場化が進んだ分野ほどサービスの経営者の方々ないしはケアワーカーの方々は利用者ニーズとかサービスの向上により敏感であるという点で、この2つのX軸、Y軸を図表化したものがそこに書かれてある図でございます。この図は、濃くなっているところが働きかけとか支援の必要性、薄ければ薄いところほど働きかけとか支援の必要性はだんだん薄れていく、そのように見ていただきます。今、私が申し上げました事業体の規模につきましては、リーダーの階層の問題ですとか、多様な研修実施が難しい、さまざまな問題がありますので、小さい事業体のところほど支援の必要性が大きい。また、横軸のほうにつきましては、競い合い、いわゆる措置制度がいまだに中心になっている分野ほど働きかけの必要性が大きいというような図でございます。

ここまでがケアワーカー中心の事業の、いわゆる現場の方々のところなんですけど、次のページへ行っていただきますと、こうした直接ケアワーカーの方々の分野と、もう一つは、大きなところで経営の視点からの取り組みというのも人材育成には不可欠であるという点でございます。

先ほどOJTの必要性、問題点につきましては今の掲示で説明しましたけれども、その「経営者の役割」というふうに困ってございますが、この中で一般の経営者の役割としては経営ビジョンというのをまず明確にして、その中で経営者として現状を把握し、課題を設定し、経営ビジョンと現状と課題、これらを解決するために具体的な目標を設定し、推進体制の整備等を行っていくという、こうした経営者の本来の役割、その中でヒト、モノ、カネ、情報と書きましたけれども、さまざまな経営資源を活用していく。こういったものが経営者の役割と言われてございます。

特に、福祉サービスにおきましては、上のほうにいきまして、人が人に対して提供することから、人材育成は一層重視すべきものでございます。それから、人材育成につきましては、日々のサービスの提供の管理監督に直接結びつくものでございます。それが

ら、事業体がみずからのサービスの独自性を発揮する上で人材育成は最も必要な要素であること。それから、最後に、福祉の世界におきましては日常生活とかプライバシーに非常に深くかかわってきます。ということで、経営者も含めまして高い倫理観が必要だという点でございます。こうした経営者、チームリーダー、一般階層という点で、右側のほうに三角形がございますけれども、トップ層と言われる経営ビジョンをチームリーダーに的確に示して、そのチームリーダーがその経営ビジョンに沿って、一般の職員等につきましてOJTを行う。こういった三角形が形成される理想的な形であると。

ところが、この点につきまして、現在どのような課題が福祉のサービス分野の中で生じているかといいますと、経営者の方々、職員の方々とも、都の行った調査ですと、人材育成の重要性の認識は非常に高いものがございます。それで、事業者は何らかの研修等を行っています。子供の分野におきましては100%ですし、介護の分野におきましては99.4%、障害の分野におきましても98.1%、ほとんどの事業者の方々は何らかの研修を実施しております。しかし、それがなぜ場合によってうまくいかないかと申しますと、課題の一つといたしまして、目標設定が抽象的な場合がある。非常に理念中心の目標設定をすることによって、個々の職員のレベルの目標設定がなかなか設定しづらい。目標設定が非常に抽象的である。相對して、一般の営業ですとか、一般の企業体ですと、売り上げ目標ですとか、そういったものがあるんですけれども、福祉の分野では、ともすれば育成の目標設定が抽象的になってしまう。

それから、もう一つ、このほうでは、人材育成の体制が不十分である。先ほど事業者は何らかの研修をやっているんですけれども、例えば専任の研修担当者の設置率につきましては60.6%、また研修計画の策定につきましては、そこに書かれていますとおり、介護の分野では20%を切っている状態。それから、もう一つは、研修等を行うんですが、そうした育成効果の検証、それから、そういった研修を行うことがどのようにジョブローテーションに反映させるかという点が不十分であるという点。それから、もう一つ、先ほど福祉の世界には高い倫理観が必要と申しましたが、倫理観につきましては、当然、学校等でも倫理の必要性というのは学ばれていると思いますけれども、それをどうやって実践に活かしていくか、そういった点をより重視する点が必要であるという課題がございます。それから、経営者の意識に若干この点で温度差があるということも事実としてご指摘されています。

その中で、右側の留意すべき点でございますが、まず経営者の役割といたしましては、

具体的な経営ビジョンですとか目標の設定、特にあるべき組織像ですとか職員像、こういったものを示していく必要があるのではないか。それから、人材育成の体制整備につきましても、やはり人材育成を計画的に行う計画の策定ですとか、もう一つはチームリーダーについての役割の明確化です。単に先輩職員ということではなくて、チームリーダーとして何をすべきかという行動規範の設定、それから、そうした事々を人事考課ですとかジョブローテーションへ反映させる。また、そういった倫理観も含めまして、人材育成についてももう少し工夫が必要なのではないかという点が留意点として掲げられています。

それから、3つの満足につながる人材育成ですけれども、特にここは経営者の方々の意識という点でございまして、利用者の満足度だけではなくて職員の満足度ですとか、また事業経営の発展という経営の満足、こういった点も経営者の意識として留意しなければいけないという点でございます。

4ページ目に移らせていただきますが、今分析した結果をまとめますと、現場でのスキルアップといたしましては、現場でのスキルアップといたしましては、スキル面での階層化というのが非常に福祉の現場では困難な場合がある。それから、競い合いに基づくインセンティブが非常に少ない場合がある。例えば、階層化の困難さですと、先ほど三角形でありましたスキルリーダーとかエキスパート層がない、ないしは非常に少ない場合、それから、もう一つは事業体が少ないと、多様な経験ですとか新しい困難なケースになかなか対応できない。また、同じように、多種多様な研修、研修といってもいろいろな研修がありますけれども、小規模事業者の場合ですと、なかなか研修のバリエーションが少なくなってしまう。それから、もう一つ、少数職種、いわゆるケアマネジャーとか、大きな事業体の中でも少数職種の方々については人材育成が困難であるという指摘がございました。

それから、競い合いの点ですけれども、まず利用者には選択されないリスクが小さい。選択されないリスクが小さいというのは、サービス市場の中で措置制度等ですと、選択されないということが少ないということです。それから、もう一つは、なかなか外部の目にさらされる機会がなかったり、また他の事業者への動向が敏感ではないとか、そうした競い合いに基づくインセンティブの少なさには問題点が指摘されております。

それから、経営の視点からの取り組みは、今ご説明しました経営者の意識に温度差がある点、それから人材育成の目標設定が抽象的である、それから人材育成の体制づくりが不十分である、こういった点が指摘されております。

こうした課題を解決するために手法と工夫というのを、本編ですと33ページから掲げ

てございます。

まず、手法1ですけれども、今まで2つの三角形が出てきましたけれども、スキルリーダー、スキルエキスパート層の階層、こういった三角形を形成するような機能をつくり上げるためには、まず先進的な取り組みをしているコア施設というのが必要なのではないか。その中でスキルリーダー、スキルエキスパートを育成して、その方々が自分たちの事業体に戻って教えていくというような、いわゆるリーダー育成をするようなコア施設をつくっていくという点でございます。また、それから、非常に長期にわたって、こうしたコア施設で実地研修等を行うことが可能となれば、自分たちの職場の中でOJTという環境ができなければOJTの擬似環境というのをつくって、その中でスキルを磨いていく、そういう機能を持つコア施設というのが1つ考えられます。

それから、手法2ですけれども、複数の事業体での人材育成の共同化。一つ一つの事業体では、ともすれば研修等が画一化してしまいますけれども、複数の事業者がネットワークを結ぶことによって研修を共同実施したり、それから、これは現在行われているのは非常に数少ないと思うんですが、事業者間での派遣ですとか相互交流、こういったものもネットワークを確立していけばできるのではないかとございます。特に、35ページにも少し書きましたけれども、先進的な取り組みとしまして区市町村レベルですと、中には関係事業者を対象とした、こうした研修を行っている区市町村等も先進的な事例としてはあります。

それから、手法3の専門職集団の取り組みの活用ですけれども、当然、介護福祉士の方々、それから社会福祉士の方々については、いわゆる職能集団が形成されております。こういったところの研修に現場の方々が参加することによってスキルリーダー層、スキルエキスパート層になっていく。そういった職能集団の取り組みをどんどん活用していくべきであるというご指摘でございます。

それから、手法4につきましては、先ほど経営者の視点のところ、なかなか外部の目にさらされていないという点がございましたけれども、こうした点を福祉サービスの第三者評価の活用ですとか、そういったことで担っていく。

また、もう一つ、手法5もこれと似たようなんですが、第三者評価とか、そうしたシステムではなくても、日々の事業体の活動の中で、特に利用者の方々の苦情ですとか相談ですとか、そういったものを公表、それから対応等についても適切に公表していくことによってサービスの改善のための貴重な情報源となり得る。もう一つ、苦情対応につきまして

は、単に苦情ということではなくて励ましの言葉も事業者の中でよく生まれます。こうした事業者の中の励ましの言葉につきましても公表したり、職員の方々にしっかり伝えることによって職員の方々の名誉というか、誇りとか、そういうものが高まってくるという点も考えられますので、苦情対応などの利用者の生の声を活用していくという点も貴重な手法であるという考えでございます。

それから、手法6につきましては、先ほども言いましたとおり、研修が画一的になったり、そういったこともございますので、先行事例ですとか先進的な取り組み、こういった事例集をつくったり、また、ガイドライン等をつくったり、そうした効果的なツールというのを事業者の中で開発していくことも人材育成の一つに寄与するのではないかという点。

それから、手法7につきましては、先ほども経営者の取り組みという点で非常に重要だというふうに申しましたとおり、経営者の意識改革のための仕組みづくり、こういったものも手法7として掲げてございます。

最終的に、事業者の役割・行政の役割という点でその下にまとめていますけれども、先ほど申し上げました平成13年の報告書にもありますとおり、スキルアップないしは人材育成、こういったものはあくまでも事業者の責任で行われるのが基本でございます。その中で、行政といたしましては、例えば新しい認知症ケアの問題ですとか、地域移行の支援ですとか、そうした新しい政策課題等に対応する研修を実施していく、これが基本でございます。

今掲げました手法1から7につきましては、こうしたことを活用してそれぞれの事業者の方々みずからが取り組んだり、またネットワーク等を通じて取り組んでいただいたり、ないしは行政がそうしたことを効果的に支援することが必要なのではないかというご指摘でございます。特に入所施設につきましては、こうした取り組みの強化というのが急務でございます。なかなか在宅サービスのように新規参入が容易でない中で、競い合いによるインセンティブの機能というのがなかなか働きづらい状況というのがございます。そうした中で、この分野につきましては行政の関与が非常に重要でございます。第三者評価の受審ですとか経営情報の公開等について、今現在、東京都の中ではサービス推進費を配賦する一つの基準として第三者評価の受審と経営情報の公開というのを義務化しております。

また、「人材育成の体制構築に都は取り組むべき」と書いておりますけれども、高齢者の分野では介護予防ですとか認知症ケアの人材育成については、現在さまざまな場で実施

されつつございます。ところが、児童養護施設の処遇困難児への対応ですとか、障害者の地域生活への移行支援、こういった新しい課題につきましては、これからより一層の取り組みが求められるという点で、事業体の役割・行政の役割ということでまとめてございます。

それから、5ページに移りまして、今までの3枚というのが直接ケアワーカー、いわゆる直接サービス提供者の方々に対する育成の役割でございます、このA3の5ページにつきましてはコーディネーターの育成、レフェリーの育成、プランナーの育成、協働する多様な市民の育成という点で、そのほかのプロフェッションの方々の育成手法について考えてございます。

まず、コーディネーターの育成でございますけれども、現状と課題ではコーディネーターという方々の職種の特殊性といたしまして、非常に少数職種の場合が多いという点、それからケアマネジャー等、いわゆる独立した大きな事業体に属してありましても業務が独立している場合が多いという点で、スキル面の階層の形成ですとかノウハウの交流とか蓄積が困難である。

それから、これは大変厳しいご指摘なんです、行政の中で福祉事務所のケースワーカーですとか査察指導員、こういった方々の人事異動が頻繁過ぎるのではないかという点、そうしたことによってスキル面の階層の形成ですとかノウハウの交流・蓄積が行政の中でも困難になっている。

それから、もう一つは、地域ケアの時代という中で社会福祉協議会の活動というのは非常に重要になってくる。こういったことを活性化していくことが重要なのではないかという現状と課題分析をしております。

育成の方向といたしましては、まずコーディネーターの方々につきましては児童相談所ですとか地域包括支援センター等の行政機関等を活用しながら連携した研修等を行っていく必要性。それから、専門職集団、先ほど申しました専門職集団の方々の活動を活用することによる事例集の作成ですとか、そうした活動をホームページ等で公開することによる育成の方法。また、自立支援法ですとか、そういった中で区市町村の役割というのが非常に強くなっております。そういった中で、区市町村地域での中間組織の活用・活性化。こういった育成の方向があるのではないかという点でございます。

それから、もう一つ、先ほどの行政の内部の人事異動の話につきましては、これは行政自身としてももう少し人事政策ですとか生活保護研修等を実施・充実させていく。また、福

社事務所間での交流ですとかベテランのケースワーカーの方々の経験といったものを継承していく仕組みづくりが必要なのではないかという点でございます。それから、地域のインフォーマルな分野におきましては、区市町村の社会福祉協議会とか東京都の社会福祉協議会、こういった方々の一層の取り組みというのが求められるのではないかという点で、コーディネーターの育成につきましては、今申し上げましたような育成の方向性が考えられるという点。キーワードは、事業体を越えた連携・ネットワークの構築がコーディネーターの育成には求められるという点でございます。

それから、監督・監視・評価を担うレフェリーの育成ですけれども、これにつきましては、特に平成16年の介護保険制度の改正から区市町村にこうした指導監査の機能が付与されるようになりました。そういったことで、区市町村の役割というのが非常に強まっております。また、第三者評価とかレビュー機能は、システムだけではなくて、先ほども申しました地域の住民の方々のレビューですとか、そうしたことも必要になってございます。そうした中で、特に区市町村は新しい業務ですし、監視・監督機能というのは個別の事業ということもあって、スキル階層がなかなか育ちにくいということがございます。そうした中で、レフェリーの育成につきましては、あくまでもやはり行政の取り組みというのが基本になりますけれども、その中で都・区市町村、区市町村が連携したりして指導検査の合同実施ですとか連絡会等を開催していく。また、その研修の実施ももちろんなんですけど、例えば立入検査のチェックリスト等を作成することによって、ある一定のレフェリーの質を確保する。こういった育成の方向性が考えられるという点でございます。

次に、プランナーの育成でございますけれども、これも行政自身の取り組みが基本になるんですけど、現状の課題といたしましては、先ほど申し上げました高齢者の分野、障害者の分野、また子供、次世代育成の分野でも計画行政というのが進展してまいりました。その中で、PDCAサイクル全体を経験することがないという点で、人事異動によってプラン・ドゥー・チェック・アクションというこの4つのサイクルを経験するだけの人事異動がなされているかという点、必ずしもそうではないという点で、スキル階層、プランニングのエキスパートが行政の中で育ちにくいという点がございます。そうした点につきましては、政策形成過程ですとか計画策定過程に重点を置いた研修等の実施、基本的な研修のほかに体験談とか、そういった自分たちの経験を新しい方、次世代の方々に語り継ぐような研修、また特に区市町村の方々はこれから非常に役割が大きくなって来るんですけども、そういった中での職員の交流ですとか意見交換の場、こういったものが求められるの

ではないかという点がございます。

それから、第4節、最後に、プロフェッションではないんですが、市民の方々の育成と
いうのをどうするべきか。現在、さまざまな活動をされていますので、こういった中で、
今の市民の方々の抱える課題というか現状分析ですけれども、2007年問題と言われま
すように団塊の世代がこれから地域社会に帰っていきます。その中で、多様な経歴の人々
がこうした福祉の世界に自発的に参加するようなことが今後求められていくという点がご
ざいます。

そうした中で、多様な市民の方々の活動を促すために、まず活動の場について市民の
方々に情報提供を行う、ないしは相談窓口を設置しまして、参加したい方々と受入団体と
のマッチングを円滑に行うべきではないか。それから、コミュニティソーシャルワーカー
ですとか活動リーダーの方々の育成についても力を入れていくべきであります。もう一つ
は、当然、地域の課題になりますと区市町村が中心に役割を担っていただくんですけど
も、その中で独自の包括補助制度、そういった方々を都として支援していく。

こういった育成の方向性があるのではないかという点が、コーディネーター、レフェリ
ー、プランナー、市民の方々の育成の基本的な方向性ということで意見が取りまとめられ
てございます。

最後に、「おわりに」ということですが、この意見具申(案)の中ではさまざま
な人材育成に関する意見具申の方策等をご検討いただきましたが、なお、これですべてと
いうことではなくて、今後留意すべき点といたしまして3つの点を掲げております。

まず、1つは、今現在、国において人材確保指針の改定が行われております。その中
では就業動向について非常に緊迫した状況にあるという点で、処遇の改善、資質の向上、新
規従業者の確保、雇用形態、また外国人労働者の参入、そういった中で、国の中で人材確
保につきましては徹底的な議論が行われることを期待します。

それから、人材確保については、ともすれば最近の新聞等の論調の中で給与面について
多くのご指摘がされているかもしれませんが、単に給与だけではなくて福利厚生、休暇で
すとか、まさに研修ですとか、そうした福利厚生等を含めた総合的な支援での対策が重要
となっていくという点がございます。こういった国の動きについても、今後留意していく
必要がございます。

それから、事業体における人材育成の取り組みについてということでございまして、こ
こで今回まとめました意見具申というのは福祉サービス全体を包括した報告書でございま

す。当然、これについては高齢者分野では高齢者分野の育成手法、障害者分野では障害者分野の育成手法、それから子供の保育の分野では保育の分野の育成手法、これは個々それぞれに当然いろいろな育成手法があると思います。ですから、そうした場合に各分野においてこの意見具申等をもとにしながら各分野での検討等が期待されるという点を指摘しております。特に経営者等の取り組みについては、より強く求められるという点でございます。

それから、もう一つ、今後の福祉市場、福祉サービス分野で留意する点というのがサービス提供サイドの情報の共有化です。地域ケアが本格化していく中で、今までのように画一的なサービスではなくて、さまざまなサービスの複合化というのが求められます。その中で連携と協働の基盤となる情報の共有化といった点について「おわりに」の中で言及しております。その際、特にサービスを必要とされる方々の情報のリテラシーの分野については、特に留意が必要だという点に言及してございます。

最後に、この提言を踏まえた都としての人材育成対策の具体化について求められるという点で最後の報告書がまとめられております。

大変長くなりましたが、以上でございます。

高橋分科会長 ありがとうございます。事務局より、きょうご提出した意見具申（案）につきまして、本文とA3の図に基づきましてご説明をさせていただきました。

起草委員会で取りまとめに当たった立場から、若干補足をさせていただきたいというふうに思いますが、1つはこの審議会の答申の意味でございます。

これはおそらく後で三浦委員長からも今までの流れみたいな中でこれがどうなるかというコメントがいただけるかなと思っているんですが、措置に基づく社会福祉事業の時代は、行政が直接的な介入をいろいろな場面でできたわけでございます。比喩的な言葉を使えば、ある意味ではハードアプローチという、直接お金を打っているいろいろなことをやる。補助金を通じたり、いろいろなことをやっていたわけでございますが、さっきも申しました福祉サービス市場という形で、そして社会福祉事業という概念にはまらないさまざまな多様な福祉介護サービスがあらわれてきたときに、どういう形で政策を考えたらいいかということ、ある意味ではソフトアプローチとでもいうんでしょうか、ソフトパワーという言葉がありますけれども、さまざまな福祉サービス、介護サービスの人材の問題をきちんと共通理解を伴いながら、どういう形で東京都としての役割を果たすものは果たしていくか。しかし、はっきりしていることは、一方で事業者としてやっていただきたいことはやってい

ただかなければならないわけでごさいます、そこについては東京都として介入すべき、むしろしてはならないというふうに強くあえて申し上げたほうがいい領域がございます。

しかしながら、東京都としては間接的というか、ある意味で施策手法が非常にソフィスティケートしてきたというか、複雑になり、微妙になってきているという感じが、とりわけ介護保険導入以降の動きを見ておりますと、しております。そうなりますと、我々は福祉人材対策についてどういう理解をして政策を進めていくのかという考え方の前提をここで取りまとめた。そういう意味で、見方によれば随分思弁的というか、そういうものが入っているなというご感想をお持ちの方がいるかと思いますが、そういう意味で、施策の推進に当たっても我々はどういう形で福祉サービスの人材育成を考えているかという理解を共通理解として持っていただいた上で、この点についてこれから検討をするための共通理解を持っていただくために、この審議会としておまとめをした側面がございますので、ある意味で言えば、事業所でやってくればいいじゃないかと放り投げるような、ここでわざわざくどくど言うことはないではないかということもあるかもしれませんが、我々としては、そういう理解の上で、どうもまだ丸ごと主義みたいなものが残っておりまして、とにかく助成をしていくというような措置時代の発想がまだまだ残っておりますので、そういう意味では少しきめの細かな整理をさせていただいたということでごさいます。

それから、もう既にご理解をいただいておりますが、社会福祉事業という概念が、平成12年に主流になりました社会福祉を目的とする事業を営む者に地域住民と社会福祉の活動を行う者という主体が3つに分節化してきたわけでごさいますし、現実には、私はよく玄人はだしの市民、はっきり言ってプロよりもよほど力量のある市民がたくさん増えてきていまして、地域では最も困難ケースを地域住民、NPO等が引き受けているという現実がございますが、そういうことを含めて、制度に基づき業として機能を担うカテゴリーと、地域でさまざまな形で機能を担う市民をどう協働のパラダイムをつくっていくのかということについて相当意を砕いて、そして、従来はマンパワー対策という言葉が象徴しておりましたように、要するに、直接サービス人材について人材育成のことがずっと議論されておりましたが、これをあえて機能分解をして、非常に簡単なように今まであまり触れてこられなかったことに相当突っ込んだ言及をしております。要するに、行政職員よ、もっと勉強しろというか、専門性を高めろというようなことを相当言っておるような、ある意味では審議会の意見具申というのは相当異例でごさいますけれども、これは先ほどのソフトパワーということでは、現在の福祉介護の状況の理解をきちんとした上で施策を

担っていただかないとどうにもならないような状況に来ているという、ある意味でこれはかなり厳しい認識を示しているものでございますが、そういうことを含めた、かなり踏み込んだことをも申し上げていると思っております。そこら辺のことはぜひご意見をいただきながら、最終的にまとめさせていただきたいと思っております。

それから、あと、技術的なことでございますが、事務局には大変きついスケジュールの中で作業をしていただきまして、委員長との打ち合わせも、ついおとといでしたっけ、申し上げて多少修文等もさせていただいた関係で、まだまだこの審議会の、何でもそうでございますが、コンピューターソフトウェアなんてもっとそうでございますが、バグがたくさん残っております。本文と図表の不对応の関係だとか、散見するところ、いろいろございますので、これもご指摘をいただきながら、よりバージョンの高いもの、完成度の高いものにしていきたいというふうに思っておりますので、若干私も気がついたところもあるんですが、そんなことも含めまして、ぜひご指摘をいただいて、最終的な案にまとめさせていただければと思っております。

やや長目の補足をして大変恐縮でございます。この意見具申（案）についてご質問、ご意見などをいただけたらと思っております。

なお、マイク等の関係があるようでございますので、挙手をいただいてからご発言をいただけたら幸いです。いろいろなところ、お気がつきのところをコメント等を含めまして、どうぞご発言をいただけたらありがたく思います。いかがでございましょうか。どうぞ。ざくっとした感想でもよろしいし、ちょっと文言の表現等、至らないところもまだ残っているかもしれませんので、ご指摘もいただけたら。お気がつき等、何でも結構でございますので、ひとつよろしく願いをいたします。

新村委員 全体を読ませていただいて、ほんとうにざっくりとした感想で申しわけない。細かいところまでまだ読み込んでおりませんけれども、今、高橋分科会長の補足を伺って、大体位置づけがわかってまいりました。随分最初のほうが、厳密に機能を分割して議論をなさっているところなどは、こういうのが要るのかしらというふうに、最初読んだときはちょっと思いましたけれども、ただいまの補足説明を伺いまして、そういうことでありますかと思いました。

そして、内容でございますけれども、私は随所に書いてはあるんですけども、やはり人材の育成ということにはコストがかかって、それに対するリターンがちゃんと保証されない限りは、主体というのはそちらのほうに動かない。そして、特に事業者と、特にケア

ワーカーのところでございますけれども、今、国のほうでも人材確保法ですか、何か議論をなさっているようでございますけれども、現実にケアワーカーの所得水準が極めて低くて、しかも研修をすることに對するリターンが必ずしも目に見える形で事業者のほうにも見えないのではないかと。それから、個人としても、それが例えばプロモーションであるとか昇給に結びついていないのではないかと。

そういう意味で、先ほどアンケートで事業者とワーカーさん双方が研修、質の向上に前向きというところについては、私は若干、ほんとうかなと思っております。それはインセンティブの不在ということで、実はきょうご説明を聞いてかなりわかったんですが、いろいろなところにそれは書いてございます。ただ、それをもうちょっと、それではどのようにしてインセンティブをつけるかということをやらないと、格好だけと言ったら申しわけないんですけども、質はやはり高くなければ、ケアの質は上げたいと思いますと事業者もワーカーさんもおっしゃるんですね。私の関与しているところでもそう言っておられますけれども、それに対するリターンのないところでは、やはりそれは何か空論に終わってしまうのではないかと懸念を持っております。

それで、処方せんのほうについて、したがいまして、私はディスクロージャーと第三者評価というのは需要超過、これからどんどん要介護の人が増えてくるという状況の中で、利用者の選択というのは実はやや形式化しているようになっておりまして、東京などでは特養などでもかなり措置的になってきているという現実もございますので、今、必ずしも利用者が選択をするという形になっていないと思うんです。そのときに、それではインセンティブはどこにつけるかという、やはり第三者評価とディスクロージャーというのは非常に大きな面があると思います。

それから、ワーカーさんのほうに對しては、中にこれも書いてあるんですけども、やはり現実に介護保険の予算の中できちっと対応しない限りは、私の関与しているところは非常に小さな施設でございまして、プロモーションとか昇給というのが非常に難しい状況にあるんです。そういうところへの対応もぜひお考えいただいて、異論というわけではないんですが、そこをもうちょっと強調したほうがよいかなという大きな感想を持ちました。

それから、行政がプロフェッショナルになってほしいというのは、私も自分がもともと役人でしたので、都から率先してプロフェッショナルが専門的なことをやるというような体制にもし移行したら、すばらしいことではないかと。それをこの答申が提案していることは大変にすばらしいことであると評価させていただきます。

以上でございます。

高橋分科会長 ありがとうございます。

どうぞ、一あたりご意見をちょうだいしたいと思います。

新村委員のご指摘になったリターンの問題は大阪府でも議論をしているんですが、東京都としては政策手段は非常に限られている。だから、そういう意味で、認識は示しておく。これ以上の書き方がないなというのが正直なところでございますが、相当そこら辺は大阪府……。事務局のほうで何かレスポンスはありますか、今の。

平山副参事 まさに、今、新村先生からおっしゃられたところで、確保と定着の問題についてどこまで都として踏み込めるかという点が、まさに非常に議論にあったところがございます。

これについては、「はじめに」のところでも若干触れて、3ページ目の上から1つ目の丸が量的な確保の問題というのはどのようにこの意見具申の中でまとめようかという点で、起草委員会の中でも相当議論したところで、先生ご指摘のとおり、まだ言葉足らずなところがあるかもしれませんが、まず確保と定着については、当然待遇面、いわゆるリターンによるところが大きいと。ただし、そこについては育成という観点から考えると、そういった待遇面というのは、議論のまず前提にある。ないしは、もっと言うと、介護報酬とかについては国のほうで、今、検討しているという点もございました。

まずは、起草委員会で議論が出た、まさに言葉を丸の2つに書いてありましたけれども、まず福祉の仕事が持つ魅力と働きがいというのは一体何なのであるかとか、我が職場は働いてみたい、働き続けたい環境になっているのかとか、もっと言うと、問題なのは賃金だけなのかとか、そういったかなり突っ込んだ議論をいたしまして、そうした中で人材育成という観点から魅力と働きがいのある職場については、そういった待遇面については所与の前提というふうにして考えて、人材育成について重きを置いたというのが今回の「はじめに」に書いて書きましたテーマ設定というところがございます。

高橋分科会長 給与の話というのはかまびすしいわけですが、意見は幾らでも言えます。

しかし、それをきちんとした責任のある形では東京都の審議会の立場としては、これが精いっぱいだと思います。新聞の投書なり評論なら何でも書けますし、某新聞では公務員にもう一度戻せという暴論を載せた不見識な新聞もありますけれども、そういうことではとても無理でございます。

そういう意味で、こんなところかなというふうにご理解をいただけたらと思っております。

すが、多分また改めてこの議論は本委員会でも議論になるかとは思っております。その程度でよろしゅうございますか。

新村委員 ご説明を伺いましたら、随所に確かにインセンティブについて書いておられるので、苦勞はしておられるなというのは感じましたし、確かに介護報酬については国のお決めになることでありますので、あまり踏み込んだことは言えないんですけども、少なくとも良質の人材をこの分野で確保するためにはというような形でインセンティブの重要性ですね、例えば幾ら研修をしても、リーダーとかいう名前をもらったけれども、別に仕事は何も変わらないし、給料も変わらないよというような仕組みでは、やはり研修を受けたいという気持ちに個人としてもならないですよ。だから、何かそういうところについて、やはり非常に重視しているんだということを申し上げたかっただけで、ご説明を聞いたら、苦勞しているいろいろなところに書いておられるというのは理解いたしました。

高橋分科会長 ありがとうございます。

阿委員 人材確保というのは、まさしく私どもは現場におりますので、切実な、ほんとうに極めて深刻なイメージを持っているわけですが、今までは、私どもの法人としてのデータで申し上げますと、平均の在職期間というのは一番いいときは8年ぐらいだったんです。今は3年に近くなってきているということで、やはり新卒の人材、基礎教育を受けての人材の確保というのも大変難しいんですが、確保されても在職期間が短くなっている。この2つの課題が出ております。

このことについて大学の研究者の方と少し話し合っ、いろいろなご意見をいただいていく中で、福祉施設、特に入所施設、特養の例で見ますと、ここに書いてございます給与面とか処遇に、福利厚生等を入れて、福利厚生というのは例えば有給休暇の消化率、それから休日数、そういうものを比べると決して他の企業とかほかの福祉施設と比べると決して低くはないんだと。何が課題なのかということと言われたんですが、それはやはり私どもの事業体自身が、処遇面としては決して低くはないよと。それから、福利厚生もきちっとしているんだと。有給休暇なんかは、私どもは長年ずっと東京都の指導監査なんかを受けていますと、有休消化率は非常に重視しているいろいろとご意見をいただいた時期がありましたので、そういう流れに沿っていますと、大体どこでも50%から、高いところは70%ぐらいいっているところもあるということなんです。ですから、そのことが現実に学生の方たち、求職者の方たちに正確な、また具体的な情報が伝わっていない。伝わっていないということは、事業体がそういうことをPRしたり、伝えるということを大変不得意

にしている。これも大変大きいんじゃないかということをおっしゃいました。

これは私どもも大変重要なことなので、事業者として、やはり何か行動するとか、これは具体的にどういう手法をとっていったらいいかということをやっているかなくてはいけないなど。ですから、何が原因であるかということの中には、まだ気がつかないものも随分あるのではないかと私どもは気づかせていただいたんです。ですから、決して全部がいいということではありませんが、そういうことも1つだということだと思います。高橋分科会長 ありがとうございます。

国の人材指針のデータでも、平均値を見ると、さほど遜色ないのですよね。ところが、やはり分布を見ると、最近の影響力のある朝日新聞の記事は最も経営基盤の弱いところをかなり極端に書いているという、これも最近のあそこの新聞の論調の書き方だと思ってはいるんですが、それがすべてであるかのように錯覚されるような書き方が、作業所というのはもともと措置の時代から不利な立場にあって、それをどうするかという政策的な課題を抱えてきたところですから、それを全体の介護の問題だというふうにとられるような印象の書き方というのは必ずしも……。ただし、分布が非常に極端であることだけは確かだし、それこそアンペイドワークに近いようなところまでということもございますので、そこら辺はかなりきめの細かな議論をしなければいけないなと思っておりますが、これは別の立場からの少しこれからの検討の課題かなと思います。

東京都はかねがね、介護保険の地域差については相当強い申し入れをいつも国にしているわけですよね。東京都はこういうのをできるだけ公務員に対応した、補正だけではない、実態を踏まえた補正をしてくれという、これもそういう意味では東京都の固有性に対する努力は政策的には東京都はやられているわけですが、そんなことを含めて、今回はやや育成のほうに焦点を当てたということで、前提の問題として考えさせていただけたらということでございます。

いかがでございますでしょうか。

藤山委員 今、私は歯科の訪問診療で入所施設等を回る仕事に従事しております。そこで非常に気になることが1つありまして、それは感染症に対して職員の意識の低さ、薄さがとても気になります。この中で人材確保、給料だけでなく福利厚生等いろいろありますが、安全に安心して長く勤めるためには感染症対策というものはとても重要な問題だと思います。東京都は、そういうものに対してのガイドラインみたいなものがあるのかなと、この間、この資料を読んでいて思いました。

また、協働する多様な市民ということではありますが、施設の職員でさえ感染症に対して非常に認識が薄い、こういうものだと思っているようなところがあります。市民はそれ以上にそういう認識が少ないと思います。例えば、感染症、肝炎にかかっている、またはこれからでしたらエイズ等の問題も出てくると思いますし、いろいろな感染症がありますよね。そういう情報をちゃんと把握して、この方は安全だ、安全というのはおかしいんですが、うつるような病気を何も持っていないから、市民の人に安心して働いていただけますよという体制づくりをしていく必要があるのではないかと考えております。

私は、給料だけではなく、誇りを持ってと。ほんとうに、今、若い方々が非常に多いので、びっくりしております。その方々が割と生き生きと働いているので、ですから、その方たちが長く続けるためには安心して安全にという言葉が必要なのではないかなと考えております。

高橋分科会長 広い意味で、いわゆる最近の言葉で言うとリスクマネジメントというか、感染症等はサービスの固有な状況でのリスクマネジメントというか、そういうことかと思いますが、うまくどこかに反映できるかどうか検討させていただいて。職務遂行に当たったの基本的な知識をきちんと身につけていただくというのは、単にプロフェッションだけに限らない、直接サービスを担う市民が増えてきているとすれば、そこら辺の問題……。

実は、私どもでも実習をお願いしていると、この間、今度は感染症の受け手ではなくて、はしか問題で発生源のほうになるということで大騒ぎをして、それこそリスクマネジメントの対応をやったばかりでございますけれども、そういうこともおっしゃるとおりかと思っております。ありがとうございました。

いかがでございましょうか。何かほかに。

本澤委員 めったに出てこないもので、ちょっとだけ。

大学の中で、大学病院の看護師の問題で、大体人材を確保するのに物すごく努力して、先ほどの広告ではないですが、一生懸命あちこちに勧誘をかけて獲得したら、大体10%ぐらいがさっさとやめてしまう。やっと確保したと思ったら10%ぐらいがやめるというお話だったので、多分ある程度労働条件は、大学なので確保しているはずなんですけれども、やはり何か10%というのはかなりの割合ではないかなと私は思うんです。やはり日本の基礎教育をやってから現場へ行って、これは先生もそうだと思うんですけれども、何か自分でなれるみたいな形で、昔の徒弟制ではないんですけれども、何かちょっとそういうところがあって、いわゆる導入研修のもうちょっと実践的なといいますか、私たちが教

師をやるときもそうだったんですが、ほんとうに何か自分で見よう見まねで先輩たちの講義ノートを見たり、いろいろなことをしながら工夫して、しばらくしてやっと自分なりの者が生まれてくるという、何かかなり個人的努力によってきたような気が若干していています。看護師さんのお話を聞いても、日本の基礎教育から現場への、プロになるちょうど橋渡してみたいなところが何かちょっと欠けている部分ではないかと思ったので、先ほど基礎教育とプロフェッションのところがあったので、ちょうどその間を何とか、現場につかれた方の研修はいろいろ書いてあったんですが、この橋渡しのところの初期段階の分を少し入れていただくと定着率に通じるんじゃないかなと思いました。

高橋分科会長 ありがとうございます。

小口委員 今のお話のついでといたしますが、私は医師でございますので、医学のほうも臨床に進む前に、今までは大学を卒業して6年間終わりますと国家試験を受けて、それですぐ医者になって各教室に入って、現場で先輩の言うのを聞きながら研修をしたわけですが、何年か前から、2年間いろいろな科を回って研修をして、そして、それから科を決めて実際に内科なら内科、外科なら外科をやる。今のお話ですけれども、最初の2年間というのは基礎的なプラクティスをやる。実際には医学部を出ただけでは医師として全く未熟でありますので、2年間はそういったところで研修をして、それから各専門のほうに移っていく、そういうことになると思います。

今のお話ですけれども、やはりほんとうに魅力と働きがいのある職場になるためには、やはり大学を卒業した方がそういったところである一定の期間、研修をしないと無理だと思うんです。私も介護とか社会福祉の問題というのは、医学と同じくらい非常に重要なものだと思っております。ですから、そういうことで、こういった領域に進む方は非常にスペシャリティー、専門性を持っているんじゃないかと思えます。ですから、誇りある職種ではないかと思うんですよね。こういう職種にやはりアプライしたいという学生がすごく増えることを期待しておるんですけれども、残念ながら、現実では高校の先生は、お前はこれこれだから医学部へ行きなさいとか、そういうことを言うわけですよ。ですから、こういうすばらしい成績だから介護のほうはどうですかとか、そういうふうになってくるというのが望まれるわけで、そのためにはやはり魅力を十分PRしていただきたい。

この辺のところを読むと、そういうPRのところあまり出ていないように思われるんですけれども、東京都の具申ですから、あまりPRしてはいけないのかもしれませんが、そういったのが私の印象でございます。

高橋分科会長 ありがとうございます。

今の小口先生の問題は大変原理的な問題も実はあって、介護の問題、介護サービスというのは長い間、家族代替的なサービス、社会学で最近、ケアの問題を感情労働論というもので。そうすると、やはり家族代替と見ている間は、当然、スペシャリティーをあまり認めませんから、給与、待遇の水準というのは常に下方の圧力がかかっているわけですね。それを介護福祉士とか、そういう形で専門性を高めて、ところが、常にその問題がまだ克服されていない。

さっきの10%というのはまさにその問題で、看護でさえそうだと思うんですが、医療の場合はやはり専門職としては一番初めにできた専門職の1つですけれども、そういう意味ではおくれた専門職、とりわけ介護の場合はまだまだそういう意味で家族代替的機能という形でみなされている現実の中で、やはり従来の労働のさまざまなインセンティブだけではどうも酌み尽くせないものがいろいろある。ただ、この場面では、そこまでは書きようがありませんので、それはむしろ研究者の議論なり現場の議論だと思っているんですが、そこら辺も課題だなと。専門性を幾ら認めても、実は社会的にそういうふうに見てくれない現実が、ある意味では使い捨ての労働力、とりわけ訪問介護の世界で起こったことは、ある意味ではそういうことですが、そこら辺の問題はいかんともしがたいなと思いつつ、しかし、具体的な事業所の努力でそれをどうクリアしていただけるかという見取り図はここでお示しをしたと。

やや駄弁を弄してしまいました。ごめんなさい。そういう感じで今の小口先生のご発言を受けとめさせていただきたいと思います。ありがとうございます。

宇田川委員 今の問題は、ほんとうに実に、私のところでも保育園をやっておりますので、相手が日々、そのときによって違うということなんですよね。ですので、マニュアルをつくる、職員にもほんとうにマニュアルから、まず学校を卒業してくる時点から、机上のという言い方はとてもいけないと思いますけれども、勉強してきたことがどれだけ役に立つかといったら、ほんとうに3分の1も役に立たないと思います。それは相手が日々そのときによって全く違うということなんですよね。これは介護の問題であっても、本人の精神的な問題、あと病気の状態、それからこちらの状態にもよるとは思いますけれども、ほんとうにマニュアルが当てはまりにくいということから、人材の育成はとても難しいと思います。ただ、それが長年やってくることによって一つの、スペシャリストという言い方をするととてもきれいなんですけれども、勘であるとか、長年の実践においてわかってくると

というのが私の経験も踏まえてなんですけれども、そうであって、ただ、ほんとうに今の時代、それを定着、長続きさせるまでがとても大変だと思います。

おかげさまで、うちは職員の定着率がとてもよくて、ほんとうに小さな保育園ですけれども、地域の方にもほんとうに好評を得ています。その中で、やはりお互いの信頼感であるとか、賃金の問題というのは、ほんとうにうちなんかはそんなにたくさん出せません。でも、やはりお互いの信頼感であるとか、個々の人へのやはりケアだと思うんですよね。そういうことを通して、小さい事業者の方がまず認識を持ち直して行って、ほんとうに日々の取り組みがマニュアルどおりにいかないこと、歯がゆいことがあっても、とにかく、この場合でしたら、現場にかかわる人を助けていかれるような主任であったり、事業者になるということが一番大事だと思います。

高橋分科会長 ありがとうございます。

いわゆる、グッドプラクティスというか、よき事例をできるだけ集積をして、それを共有化していただいてという、先ほどご紹介いただいた介護保険のときの人材のあり方検討会もその議論を大分いたしました。

正直言って、阿さんがいらっやって恐縮なのですが、社会福祉法人のその後の取り組みが、そのときに議論した期待に全体で必ずしもこたえていただけなかったという感じがございました。正直言ってそういう感想でございますが、介護保険の制度改正のラッシュの中でそういう余裕がなかった。しかし、一方でグッドプラクティスというのがたくさん今、ご紹介いただきましたようにございますので、そういうところをできるだけ情報としてともに共有しながらと、そんなことは東京都の仕事の一つかなと思っておりますので、コメントさせていただきます。ありがとうございます。

いかがでございましょうか。

渡辺委員 私、この中にも第三者評価によるということが出ておりましたけれども、第三者評価を実際にグループホームですとか保育園とか、いろいろ実際に現場に入ってみますと、やはりそこに働く職員の不満やら課題やらがたくさん出てくる。もちろん、いい面というのものもあるんですが。そういう問題を事業者の管理職の方々とまた話し合いがある中で申し上げ、またそこがどうなんだというような、合議をとるためにしていくわけなんです。いつも思うことは、Aプラスが幾つとか、うちはどうしてこれがBなんだというようなところに事業者、責任者はそこだけを見て、いろいろ課題が出てきたのに対して、では事業者としてどういう対策をとるべきかというところまでなかなか認識がないというの

が実感としてあるんです。それとなくそういうことも申し上げるわけですが、どうも自分のところより規模も小さくてあまり評判もよくないのに、向こうのほうが全然高いとかAプラスが多いとか、それは評価機構でも問題にはなっているところなんです、そういうことが1つです。

もう一つ、私も今、社協さんですとか東京都の関連した形で認知症関係の、特に生活環境とかということで講師をさせていただいているんですが、研修のカリキュラム、これはこの先の話かもしれないんですが、それと人数ですね。80人、90人といって、講師として伝えたいことが半分も伝えられない。こういう場面はワークショップをして、ほんとうに現場の話をどんどん出しながら引っ張っていったほうが効果的だろうと思うんですが、それがやり切れない。これは大学でもそうです。大学でもことし交渉をしまして、人材育成のところの人数の問題、それと参加者のレベルの差、まだ1年未満の人、3年ぐらいの人から、もう20年ぐらいの方々が一緒になって入ってくると、どこに合わせるかというような課題がありますので、そういうところが研修、育成という中でいろいろ課題があるのかなと思います。

高橋分科会長 ありがとうございます。今のご発言を受けて、どういうきめの細かな議論ができるか、一方で先立つものの問題もありますし、ノウハウの問題もあるしということかと思うんですが、ありがとうございました。

いかがでございましょうか。ほかにお気づきのこと。

ご発言がもしなければ、少し早いけれども、まとめさせていただいてもよろしいですか。何か委員長、ご発言は。

三浦委員長 ほとんど分科会のほうへお任せをしておりましたし、あるいは起草委員会のほうにお任せしまして、ご苦労をかけたことを大変ありがたく思っておるわけです。

もう最終段階ということでございまして、おととい、ちょっとお話し合いをしまして、この中で非常に気にしていたのは、今回の人材育成のあり方のところで、実は最初にこの問題を設定したときから、委員のほうからのご発言がありました。つまり、マンパワー問題となりますと、まさしく今の定着の問題であったり、人手不足の問題であったり、処遇の問題という非常に切実な問題が出まして、ある意味では福祉分野全体の中では明らかな危機的状況に入っている現状認識は私も持っておりますし、おそらく多かれ少なかれ皆様方はそれをお持ちではないんだろうかと思うわけです。多分このままいきますと、今まで培ってきた福祉の基盤自身が崩れ去ってしまうという問題が出ているぐらいの非常に大

きな問題で、十何年か前に一遍起こったことがあるんですけども、そういう評価が出ているというようなことがあります。だからこそ、各委員からは、人材育成の問題ということよりも人材の処遇の問題、待遇の問題をどうするか、そこら辺のところ非常に強く出ていたかと思うわけです。そのことは、おそらく皆さん方も共通した認識を持っていると思います。

ただ、あえてこの場に人材育成の問題を取り上げてきたということは、そういう問題も十分認識しながらではありますけれども、実は、一方におきましては、やはり福祉サービスの質の問題というものが非常に重要な問題として提起されてきてまして、いわゆる競い合いの中で質を高めるといのは、格好はいいことを言いますけれども、実は福祉の場合はやはりマンパワーの質の問題ということになりますと、果たしてこれでいいのかどうかという、その問題が問われなければならなかったということです。

先ほど話しました平成16年のときの福祉市場のあり方につきましての議論のときにも、結局、福祉市場を考える場合には一つのルールをきちっとつくっていくのと同時に、やはり質の問題としますと、どうしてもマンパワーの問題といいましょうか、人材育成の問題というのは非常に不可欠だということで、そこであえてこの問題を取り上げてきた。おそらく、人材的にいうと、人材の確保をどうするか、そちらのほうに非常に関心があったと思いますけれども、むしろそういうつながり方の中でいきますと、あえて人材の育成に重点を置いた論議を進めてきたんだと思っておりますし、また、そういうことをちゃんと目配りした上で、この案をつくっていただいたのではないだろうかと思っているわけです。

ただ、そうはいいながらも、今のご意見の中でも出てきましたように、今の人材の確保というものを一体どうするかということがなければ、あるいは非常に福祉の分野で働く人たち自身の待遇、処遇を含めて非常に不遇であるという中で果たして質のいい人たちが得られるかどうかという、ちょうど堂々めぐりみたいな議論になってくるんだと思うんです。ここでは、今申し上げたように、福祉の人材の育成をどうするか、そして質を高めないといけない、そういった観点から問題を提起してきたということだと思うんです。ですけれども、先ほどたびたび皆さんから出ていらっしゃるし、また、そのことも若干おととい申し上げてつけ加えていただいたんですけども、これだけ質の高い人材をここで育成するというので、その人たち自身がほんとうに誇りを持って働ける場がどうすればできるか、それが大変重要な議論だと思うんです。それが今回のメインではないんですけども、その辺のところの目配りを十分やっておかなければならないのではないかとということで、初

めのほうにちょっと書いていただいて、最後のほうにその辺のところを入れてきたんだと思いますが、そこら辺はもう少しクリアカットに、できれば加筆をひとついただくと非常によろしいのではないだろうか。

きょう出されましたいろいろな方々からのご発言も、ある意味ではそこにかかわってくるんだと思うんです。例えば、質の高い人材を確保したけれども、実はスキルプラクティスしたけれども、キャリアアップのほうに、その人たち以上に自分はいっていないという職場等々を含めていきますと、そういったことを含めて、先ほど給与だけでない、また福利厚生だけでない、もっと広い、そこら辺のところを含めた形のものをつけ加えられればいいのかと、今、聞きながら感じさせられましたので、そこら辺のところをご配慮いただければということです。

それから、分科会長が申されました非常に難しい議論、これは意見具申ですから知事に対するわけですが、同時に、その背景に一体何を考えているかということなんです。東京都が何をやるか、それを当然含むわけでしょうけれども、多分この審議会で言っているのは、都に対する注文だけではなくして、実はこの中の言外に出ているのは、事業者、経営者自身がやはり真っ正面から受けとめてもらわなければ困るわけです。かといって、経営者に対して審議会が物を言うということも控えなくてはならないという、そこら辺の苦しみは実はあるんじゃないかと思えますし、同じように、先ほどの協働する市民の場合になりますと、やはり市民、都民に対しても訴えたい部分もあるわけです。

それから、もう一つ、私、先ほど聞きながら、実は働いている従事者自身がもっと自信、自覚を持って困難に取り組むという点が大事ですね。当然のことですが、前例にならっておるんだと思うけれども、しかし、案外その日暮らしに流されてしまっておるということがないわけではないので、やはり、今、福祉に関係している人たち自身がその質を高めるという自覚を持ってもらうということが実はあるんだろう。

つまり、幾つかこの意見具申の中で訴えたいという背景にはそういうものがあるんだろうと思うんです。それを直接的にやるかどうかというのは大変難しいと思いますけれども、その辺の配慮をしながら、もう一遍文書を読み砕いていただきまして、つまり都民全体に、あるいは社会福祉の関係者といいますが、働いている実際の問題、それから経営者に対して訴えること、そこら辺に目配りをしながらやっていくと、もちろん結構なわけですがけれども、よりはっきり言えるのかなという感想めいたことを受けとめましたので、これは今まで任せっ放しにしておいて、今お聞きしながら感じたことでございますので、ご参考に

していただければと思います。

高橋分科会長 ありがとうございます。

なお、ご意見がなければ……。どうぞ。

阿委員 先ほど人材確保のところでも1つだけ漏れたのは、やはりPR、情報の提供が大変下手だという中で、まさしく人材育成をやっている場面の提供が全く少ないんだということが1つ。この中で2節の「経営者の役割」の中の「経営資源の活用」の情報の提供のところやはり、経営者の情報の提供の弱さみたいなところをどうしたらいいかというのが1つあるような気がしております。

それから、もう1点、手法の方向性のところで、手法2の「複数の事業体での人材育成の共同化」というところがございますね。このところで、1つは民間の社会福祉法人などの場合も研修とか育成とか、そういうものは具体的にやっているんですが、その中だけでは解決できないものがたくさん最近あります。組織の中にどうやってつくるか、構築するか。1つは、法人の中に育成センターみたいなものを、定款に公益事業として、きちっと事業化して、予算化して、それを責任を持って育成事業としてやっていく。この手法の共同化という中で、法人だけではなかなかできない部分を地域の行政とか、多少広域になっても地域の大学とか研究機関と一体となってそういうものを運営して育成する機関ができないのかというのが長年ありますので、共同化という項目があれば、そういうところで具体的に何かできればいいなという気がしておりますので、一言述べました。

高橋分科会長 ありがとうございます。今のご発言は大変大事なかなと思っておりますが、これがうまくここに生かされるかどうか、むしろ具体的な施策化のほうの話で。

それから、これは地域のほうの話と絡めると、例えば児童なんかはそうですね。認可保育所ができ、認証保育所ができ、さまざまな……。そうなりますと、普通だと、それぞれの種別になってしまうんだけど、地域ベースで児童にかかわる人たちが一緒にテーブルを挟んで研修をするというような、これは幾つかいろいろな区でそういう実践が始まっています。今まではどうしても同じ仲間ですべてをやってしまうのを、少し地域をベースにラウンドでやれるような場、そうすると、いろいろな形で相互理解が深まるし、自分たちはという、そういう研修手法もいろいろこれから多様化していくのかなと、今のお話を伺って思いました。共同化といっても、いろいろなベクトルがあるなと思ひまして、そこら辺はむしろ具体化の中でご検討をいただくといいかなと思ひています。

よろしゅうございましょうか。

それでは、きょう、大変ご熱心にご意見をいただきましたけれども、これを本審議会というんでしょうか、分科会ではなくて全体の審議会にお諮りをして、きょうご提起を申し上げました意見具申（案）を本審議会でご検討いただき、意見具申を行うということにさせていただければと思っております。

なお、若干修正点がまだございますし、先ほども私、申し上げましたが、まだまだバグがとれていないところもあるかもしれませんので、そういうことも含めまして、次回まで、きょうのご意見も踏まえながら作業をさせていただきたいと思いますので、ひとつご了解をいただけたらと思います。

その上で、今後の予定について事務局からあるかと思っておりますので、ご発言をお願いいたします。

後藤企画課長 本日はいろいろとご議論いただきまして、ほんとうにありがとうございました。

今お話ありました今後の予定ですけれども、分科会長からお話のありましたように、きょうのご議論も踏まえて若干まだ修文をさせていただきまして、最終案を取りまとめさせていただきますと思っております。

以前ご案内させていただいているかと思っておりますけれども、次回の本会というか、総会は8月6日月曜日に予定してございます。時間は1時30分からです。今度はこちらの第2庁舎ではなくて、第1本庁舎の33階の南側の特別会議室、S6という会議室ですけれども、こちらで開催いたしたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。次回もどうぞよろしく願いいたします。

高橋分科会長 どうもありがとうございました。

閉 会

午後2時51分