

第64回東京都社会福祉審議会会議録

I 会議概要

1 開催日時 平成29年2月14日（火）午後6時00分から

2 開催場所 第二本庁舎31階 特別会議室21

3 出席者 【委員】

高橋委員長、小林副委員長、小口委員、筒井委員、平岡委員、南委員、森本委員、畔上委員、北久保委員、河野委員、小林委員、斉藤委員、前田委員、阿部委員、横山委員、渡辺委員、大沼委員、深草委員、矢内委員、久留臨時委員、馬袋臨時委員

（以上21名）

【都側出席者】

梶原福祉保健局長、後藤総務部長、奈良部企画担当部長、古賀事業推進担当部長、松浦指導監査部長、西山医療政策部長、坂本生活福祉部長、高原障害者施策推進部長、小久保政策企画局政策担当部長（政策企画局調整部長代理）、福祉保健局及び関係局説明者

4 会議次第

1 開会

2 審議事項

（1）意見具申について

（2）その他

3 閉会

○齋藤企画政策課長 それでは、定刻となりましたので、ただいまから第64回社会福祉審議会総会を開会いたします。

本日は、お忙しい中、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。私は事務局の福祉保健局企画政策課長の齋藤でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

まず初めに、事務局より何点かご連絡をさせていただきます。

委員の出欠状況でございますが、本審議会の委員総数は33名でございます。このうち、本日も欠席の連絡をいただいておりますのは、秋山委員、園田委員、栃本委員、山田委員、田中委員、成澤委員、尾崎委員、寺田委員、笹井臨時委員、平川臨時委員、藤井臨時委員、堀田臨時委員でございます。本日の出席委員は21名となりまして、定足数に達していることをご報告させていただきます。

続きまして、お手元の会議資料のご確認をお願いいたします。まず、会議次第がございまして、資料1、委員名簿、幹事・書記名簿、資料2、会議公開の基準、資料3、意見具申（案）でございます。

また、今回、意見具申のプレス発表を予定しておりますが、その際に使用いたします「意見具申（案）概要」「意見具申（案）要約」を参考としてお配りしております。

また、委員及び幹事・書記につきましては、お配りした名簿のとおりとなっております。なお、前回の総会以降に、職員の人事異動に伴う幹事・書記の変更がございましたので、名簿をご確認ください。

また、本日は、福祉保健局長の梶原も出席しておりますので、よろしくお願いたします。

次に、会議の公開についてご説明いたします。当審議会は公開となっております。本日は、傍聴の方がいらっしゃいますのでお知らせいたします。

なお、議事録につきましては、東京都のホームページで公開をさせていただきますが、都の情報公開の基準では、審議会の議事録につきましては、「会議開催後、速やかに公開すること」とされております。

後日、各委員の皆様には議事録をご確認いただきます。確認の期限までにいただいた修正意見を反映いたしまして、ホームページで公開をさせていただきたいと思っております。ご協力をよろしくお願いいたします。

事務局からの連絡は以上でございます。

これから先の進行は、高橋委員長にお願いしたいと存じます。委員長、よろしくお願いいたします。

○高橋委員長 まだ寒さも厳しく、インフルエンザも大分蔓延しているようでございますが、ご出席をいただきまして、ありがとうございます。

それでは、まず、一部の委員に変更がございましたので、既に分科会等にご出席はいた

だいている方もいらっしゃいますが、総会は今回初めてになりますので、改めて新しい委員のご紹介をさせていただきます。

北久保委員です。

○北久保委員 よろしくお願いいいたします。

○高橋委員長 それから、河野委員です。

○河野委員 よろしくお願いいいたします。

○高橋委員長 それから、小林委員です。

○小林委員 よろしくお願いいいたします。

○高橋委員長 それから、前田委員、久留臨時委員は遅れて到着とのことです。

それから、馬袋委員です。

○馬袋委員 よろしくお願いいいたします。

○高橋委員長 ありがとうございます。

次に、専門分科会の委員が改選になってございますので、ご報告を申し上げます。

当審議会に設置される専門分科会のうち、身体障害者福祉分科会に属する委員及び臨時委員につきましては、昨年の11月24日が任期になっておりました。このため、昨年11月25日付でお手元にお配りした名簿の方を委員及び臨時委員に選任をさせていただきました。ご確認くださいませようお願いをいたします。

それでは、今日の主たる議題に入ります。前回の総会で、今期における検討のテーマについて設定させていただきました。今期のテーマは、前期の意見具申の検討内容を踏まえながら、「地域包括ケアを担う人材」について議論を深めていくことになっております。

この検討を進めるに当たり、資料3の51ページにございますとおり、昨年5月に検討分科会を設置するとともに、具体的に議論を進め、意見具申（案）を作成するための起草委員会を7月に設置いたしました。昨年5月以降、分科会及び起草委員会において精力的にご議論いただき、今回、意見具申（案）が取りまとめられました。

これまでの委員の皆様のご苦勞に対しまして、改めてお礼を申し上げたいというふうに思います。

この意見具申（案）につきまして、1月23日に分科会を開催させていただきました、各委員からご意見を頂戴したところでございます。その際に、修正作業については、委員長と分科会長にご一任いただくこととし、その後、内容を調整したものを本日お配りした案という形で提出をさせていただいております。この案について、ご審議いただき、最終

的な取りまとめを本日举行いたいと考えております。

今日は、福祉保健局長にもおいでいただいておりますので、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存じます。ご協力のほど、よろしくお願いをいたします。

それでは、意見具申（案）を取りまとめていただきました平岡分科会長から、総括的なご説明をいただきたいと思っております。よろしくお願いをいたします。

○平岡分科会長

はい、承知いたしました。分科会長の平岡でございます。

高橋委員長からお話しいただきましたように、昨年5月に具体的な検討を行うための検討分科会を設置いたしまして、その中に起草委員会を設けまして、この間、地域包括ケアを担う人材について、意見の取りまとめに向けた議論をさせていただきました。1月23日の第4回・拡大検討分科会において貴重なご指摘をいただき、森本副分科会長と私と事務局で何回かやりとりをいたしまして、本日、最終的な案としてお配りさせていただきました。

それでは、お手元の資料3をごらんいただきたいと思っております。表紙をおめくりいただきまして、目次をごらんいただきますと、まず、はじめににおいて、テーマ設定について説明をした上で、第1章では、前期意見具申以降の動向を検討しております。続く第2章が、この意見具申の中心となる部分でございますが、人材の在り方と役割としまして、二つの節を設けまして、第1節ではフォーマルサービスに従事する人材について、第2節では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、この二つについての検討を行っております。

第1節のほうでは、人材の確保・育成・定着について、それから、イメージアップに向けた取組、多様な人材の活躍の場の創出についての検討を行っております。

一方、第2節におきましては、ボランティアや地域住民の力を引き出す方策、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、2ページに入りまして、専門性の地域への還元、人材の好循環という課題を検討しております。

最後に、おわりにということで、事業者に期待される行動、専門職に期待される行動、地域住民に期待される「自分ごと」としての行動、行政に求められる行動、領域や世代を超えた支え合いという主題について論じております。

それでは、内容のご説明に入らせていただきます。この意見具申では、随所で事例とい

たしまして、今回の検討に当たって参考にさせていただきまして、また、今後のさらなる展開が期待されているような、その新たな取組の事例を紹介させていただいておりますが、本日は時間の制約もありますので、専ら本文の内容について要点をかいつまんでお話をさせていただきます。

まず、1ページ、はじめにでございますが、前期（第19期）の意見具申におきまして、福祉・医療人材の確保策などについて、専門人材だけではなく、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ると指摘されたことなどを紹介しております。

続いて、2ページの最後の部分におきましては、このような経緯を踏まえて、今回、専門職からボランティア、あるいはお互いに助け合う住民等までを含めた地域包括ケアを支える「人材」の在り方と役割について、というテーマで取りまとめを行うこととしたとしております。

3ページからが第1章、前期意見具申以降の動向となっております、第1節、3ページから4ページにかけては、全国と東京、さらに4ページでは、都内の圏域別のデータを含めて、人口構造、高齢化の状況と将来推計についてまとめております。

続きまして、5ページでは、労働市場の状況といたしまして、2025年には、都内で約3万6,000人の介護職員が不足すると推計されていること。また、近年におきまして、有効求人倍率が介護関連職種においては際立って高くなっていること。総じて、高齢、障害あるいは保育の分野における職員の採用が困難な状況にあることなどについて説明をしております。

6ページに参りまして、国の施策の展開ということで、平成27年2月の福祉人材確保専門委員会の取りまとめにおきまして、いわゆる7ページの図にありますように、「まんじゅう型」から「富士山型」へというような方向性が示されているということ。また、同じ7ページであります、「新たな時代に対応した福祉の提供ビジョン」において、福祉分野をまたがる横断的な基礎的研修の創設、あるいは介護人材の機能分化といったことが提示されていること。また、「我が事・丸ごと」地域共生社会実現本部」が設置されまして、縦割りではない総合的な支援への転換に向けての検討が行われていること。また、国が行ってきた介護人材職員の処遇改善のための一連の措置について記載をしております。

次の8ページに参りまして、ここでは法改正の動向としまして、改正介護保険法の施行、さらに社会福祉法の改正について触れまして、さらに、外国人介護人材の受け入れに関し

まして、外国人技能実習制度の対象職種に「介護」が追加されたこと。それから、介護福祉士資格を取得した外国人に対して在留資格の付与が行われる見込みとなったことなどについて説明をしております。

第3節に進みまして、都の施策展開としまして、8ページから9ページにかけて、高齢分野、障害分野の計画、それぞれにおいて人材の養成・確保を進めるとしていること。また、高橋委員長が委員長を務められた東京にふさわしい地域包括ケアの在り方を検討する検討会の報告書におきまして、「介護人材の確保・育成・定着」についての提言が行われていること。また、地域医療構想の策定等について紹介しております。

続きまして、都の具体的な人材施策の展開としまして、国の「介護キャリア段位制度」を活用した事業者への支援、あるいは区市町村の取組への支援、職員宿舍の借り上げ支援などにつきまして、また、10ページに入りまして、若年層、一般大学の学生をターゲットとしての取組などを紹介いたしまして、そして、この図に示されております東京都福祉人材対策推進機構の設立について触れております。

ここまでが第1章でございます。

11ページからの第2章、人材の在り方と役割ということですが、ここが意見具申の本論に当たる部分になります。

まず、冒頭で地域包括ケアシステムの構築ということについて、世代、年齢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の実現を目指すものであるということをお述べております。

また、この植木鉢の図を引用しながら、地域包括ケアシステムについての一つの考え方を紹介しております。

一番下の段のほうになりまして、地域包括ケアを実現するためには、あくまで本人（当事者）を中心に置きつつ、施設と住宅を統合していくこと、また、次にご説明いたしますフォーマルとインフォーマルを統合して考えていくことが基本であるということ。また、その際に、これから労働力人口が減少していく中で、ケアに携わる方をいかにふやしていくかということが一つの鍵になるという基本的な認識をお述べております。

そういう中で、今後は地域住民が自分たちで将来をどうしていきたいのかを考えて、将来像を描く、そして、行政や企業などとも協力しながら実現に向けて活動していくという、いわゆる地域の総合力が問われているということをお提起してございます。

12ページでは、「フォーマルサービス」の力と「インフォーマルサポート」というも

のが車の両輪であるといたしまして、今回の議論を進める前提として、この「フォーマルサービス」と「インフォーマルサポート」についての定義を整理しております。

まず、左側のフォーマルサービスにつきましては、法令に基づく基準のもとで、法人と雇用契約に基づいて給与等が支給されて仕事をしている職員が提供するサービスと定義しております。一方、インフォーマルサポートにつきましては、それぞれの自主的・自発的な意思のもとで、雇用を前提としないボランティアなどとして、地域住民が、地域の助け合いとして、地域の課題に対応するために行う活動というように整理をいたしました。

その下から始まります第1節は、フォーマルサービスに従事する人材についてでございます。フォーマルサービスは、継続的・安定的にサービスを提供する必要があり、法人・施設の経営理念のもとで、専門性を高める方向で人材を育成し、支援力の向上を図っていくことが必要であるとしております。

さらに、利用者のニーズに合った質の高いサービスを継続的・安定的に提供していくためには、やはり定着しやすい職場づくりを進めて、長く働いてもらうことが重要であるとしております。

こうしたことから、フォーマルサービスにつきましては、確保・育成・定着という三つの論点に分けて議論をいたしました。人材が定着することによって計画的な人員配置が可能となり、結果として戦略的な確保・育成が定着できるということで、この三つの論点というのは密接につながって循環するものであるということも述べております。

13ページの(1)人材の確保につきましては、人材の不足は福祉分野に限った話ではございませんが、福祉というものは、誰もが生まれながらに持つ権利を実現するために重要な分野であって、成熟した我が国にとって社会全体で人材の確保に取り組むべき分野であるとの認識を示しております。

そして、人材確保を進めていくためには、介護報酬等の充実によって処遇改善を図っていくということが必要でございますけれども、それに加えて、これまでとは違った発想で、若者から高齢者まで、あらゆる世代に対して、人材の裾野を広げていく取組を行う必要があるとしております。

そこでまず、小中学生から社会の一員として福祉に参加する仕組みづくりを行うということで、学校教育を通じて、社会がその人々のさまざまな支え合いによって成り立っているということを学んで、そして、将来の「社会のあり方」や「社会保障の役割」について、自らのこと、自らの問題として考えていけるようになるということが期待されるというこ

と。また、介護施設や保育所などにおきましては、そうした教育への積極的なかわり、例えば中学で行われている職場体験について中学校に対して働きかけるなど、積極的にかかわることなどを通して、小中学校のころから福祉の仕事に興味を持つようになってもらうということも重要ではないかということをお述べております。

さて、15ページから始まります、新卒者にとっての魅力向上でございます。こちらにつきましても、SNSなどの活用も含めて、学生や若者を明確にターゲットとして意識した効果的な情報伝達の取組が必要ではないか。また、採用した若い人材と職場との間のミスマッチが起きて早期の離職に至るということを防ぐために、事業者側がその経営理念とか職場環境などをわかりやすく情報発信していく必要があるのではないかとということなどを指摘しております。そして、採用した後では、教育機関と職場との連携によって、職場で基礎的な教育ができるような仕組みも設ける必要があるのではないかと指摘しております。

続きまして、16ページに参りまして、潜在有資格者に対する働きかけでございます。介護職員全体の中で、介護福祉士の資格を持つ方は約5割であるということでございます。一方で、介護福祉士の資格を持つ方々の中で、2割の方は介護分野で仕事をしていないということがございます。保育士の場合になりますと、保育に従事している方は4割程度ということでございます。働いていただける可能性がある方がまだまだいらっしゃるということでもあります。こうした潜在有資格者への積極的なアプローチが必要と考えているわけでございます。

今回、国におきましても、離職者の届け出制度がスタートする見通しであるということから、これを活用しつつ、東京都におきまして既に行っている再就職支援をさらに充実させていくこと、また、事業者側におきましても、育児しやすい職場環境の整備であるとか労働時間の短縮とか、さまざまな労働環境の改善を行っていただけないのではないかとということをお指摘しております。

続きまして、17ページの(2)人材の育成でございます。

まず、福祉の専門性を高める仕組みづくりということでございますが、人材の育成につきまして、医療の分野と比べまして、福祉の分野では、スキルアップに向けての体系的な教育がまだ進んでいない面があるという認識がございます。その一方で、都内の介護事業所に就職した方のうち、8割以上は、ほかの職業の経験を持つ、ほかの職業を経て採用された中途採用者であるというデータもございます。このようなことを考えると、新たに採

用された職員に対する基礎的な技術面での教育が重要であるということは当然でありますけど、それとともに、その際には、社会福祉というものが歴史の中で支援を必要とする方々が獲得してきた権利であるということの認識であるとか、人間の根本にかかわる倫理観といったものもしっかり身につけていただく必要があるだろうということ。こうした人権の尊重あるいは利用者の自立の支援ということには、福祉の職場で働いている職員一人ひとりが決して忘れてはならない理念であるということについて、相模原の事件なども念頭に置きつつ述べております。

18ページでございますが、ここで職員のキャリアアップについて取り上げております。キャリアアップの機会を拡大していくに当たっては、まず、その役職の段階とか、役職につくために求められるスキルなどを、スキル、技能を明確にしていく必要があるということ。キャリア段位の導入などによって、客観的なスキルの評価が可能になるとされていること。また、OJTと組み合わせた指導体制の構築、あるいは認定介護福祉士制度を活用した資質の向上等について述べております。

最後に、全ての職員が人権意識に根づいた支援ができるよう、経営者や職場の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て、その意識が全員に浸透するような環境整備に取り組む必要が重要だということを述べているわけでございます。

19ページでは、専門性を評価する仕組みづくりを取り上げております。そのキャリアアップへの考え方でございますが、職員の方々の中には、キャリアアップとして何を望むか、キャリアとして何を望むかということについては多様、さまざまであるということはあるかと思いますが、そのことを踏まえて、職員の方々へのキャリアに対する意識づけやマネジメントが必要ではないかということを提案しております。

20ページに入りまして、職員にキャリアへの道筋とか将来の展望を示すということが重要ではないか。また、本人の希望に配慮しながら異動によって経験を積むことができる仕組みも必要ではないかということを述べております。

21ページでは、専門職によって専門分化が進むということが、一方では、その弊害を引き起こす可能性もある。そのことから、専門職同士が考え方を共有する、あるいは共通の言葉を持つということが重要であって、そのために、違った職種の専門職の共同の研修などが有効ではないかということを指摘しております。

また、その外国人人材への対応につきましては、EPA（経済連携協定）により来日して働いている方々の資格取得に向けての支援の必要性である、あるいは、また技能実習制

度につきましては、その技能移転という制度の趣旨に沿って今後対応を考えていく必要があるのではないかと述べております。

続きまして、(3) 人材の定着でございますが、22ページに参りまして、その下段のところでございますが、介護関係の仕事をやめた理由として、その調査結果によりますと、「人間関係に問題があった」という回答が最も多い。それから、「理念や運営のあり方に不満があった」という回答がそれに続いているということがございます。こういう状況をマネジメントを担う方々がしっかり把握をして対応していただく必要があるだろうということを述べております。

また、24ページに進みますと、介護職員の離職状況の調査を見ますと、採用後3年以内での離職が7割以上を占めているということでありまして、採用直後の離職防止に重点を置いた取組が必要であろうということを指摘しております。

25ページから26ページにかけては、介護報酬の処遇改善、介護報酬による処遇改善が当然必要であるということを踏まえつつ、その一方で、社会的な評価を高めていくための取組、また、募集・採用の時点から、ミスマッチを防ぐための取組を行うことが有効ではないかと指摘しております。

27ページに進みますと、職場環境の改善に向けた事業者の努力を、東京都が一定の目安を設けた上で「見える化」していく、見えるようにしていく、そういう仕組みをつくることも有効ではないかと提案しております。

続いて、28ページは、生産性と効率性の向上という課題を扱っております。ここではICTやロボット技術などをどのように活用することで生産性を高め、効率性を向上させることができるのか、その課題について述べております。

また、行政に対しては、このような日進月歩の技術を活用できるという、そういう変化に対応できるような制度を構築し、運用することを求めています。

最後の29ページ、(4) イメージアップに向けた取組では、福祉の仕事に対する社会的な評価を高める取組の必要性について述べております。

続きまして、31ページに入りまして、(5) 多様な人材の活躍の場の創出でございます。福祉の業務におきましては、専門職の役割が重要であると同時に、必ずしもそのような専門職の専門性が必要とされていない業務もありまして、そういうところで、例えば60歳以上の年齢層などで就業していない方に参加していただけるような機会をつくることも必要ではないかということ。

そして、その具体的な取組としまして、武蔵野市の事例でございますけれども、そのような人材の育成のための「認定ヘルパー」制度の仕組みを設けている例などを紹介してございます。

そういう補助的な業務を担う人材と専門的な人材との業務の切り分けということがここで課題になるわけですが、その際には、職員の理解を得ることやチームとしての取組を進めていくことなど、マネジメント層の努力が必要であるということを述べております。

33ページから第2節でありまして、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となっております。

ここでは、地域の課題解決に向けた助け合いである、インフォーマルサポートというものについて、認知症カフェの例を出してございますが、その地域の課題に住民が自ら気づいて、課題を解決するために行動を始めるというところからスタートするわけでございますが、そのような自主的・自発的な活動がしっかり根づく、根づいていくためには地域全体で積極的に取り組めるような何らかの仕掛けが重要となるということをして、記しております。

そうした仕掛けづくりとしまして、34ページでございますが、地域にはさまざまな活動が既に存在していることも少なくないということで、そういったさまざまな活動の多様なレベルでの横のつながりを大事にすることで、活動の輪が広がっていくのではないかと示しております。

このような考え方を基本としまして、インフォーマルサポートについては、三つの段階、第1に活動が始まる段階、第2にそれが根づく段階、そして、第3、それが育つ段階、それぞれについて議論を整理しております。

35ページに参りまして、ボランティアや地域住民の力を引き出す方策、(1)でございます。地域でその行動を起こしていくに当たっては、その住民の自主性を尊重して、専門職と地域住民が対等な関係で活動の場をつくっていくということが基本であるとしておりますが、その上で、そういう活動が継続されるような仕組みづくりが必要であるということでもあります。

36ページに参りまして、そういった地域活動の拠点となる場を確保するために、空き家などの既存の資源、既にある資源を活用することが必要ではないかということ。また、一方、既に民生委員の方々、認知症サポーター、見守りサポーターなど、実際に広く活動を展開されている方々がいらっしゃるわけですので、その相互のつながりを促すというこ

とも必要ではないかということでございます。

37ページでは、そのインフォーマルサポートを活性化していくためには、その成功体験や好事例、すぐれた事例、取組の事例を蓄積していくこと。あるいは、事業者や企業、行政からも情報発信を行っていく必要があるのではないかということをお示ししております。

(2) の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についてであります。そのインフォーマルサポートというのは、自主性・自発性を基本とするものでありまして、これが行政からやらされているというような、やらされ感とか、やらなければいけないからやっているという義務感が生じますと、活動が活性化しないということがございます。その一方で、活動が継続して拡大していくためには、活動を調整していくコーディネート役が必要であることを指摘しております。

38ページに参りまして、そのような点から、社会福祉協議会に設置された地域福祉コーディネーターであるとか、介護保険法に基づいて配置される生活支援コーディネーター、それから、民生委員の方々の役割が重要であるということを述べておりまして、その一方で、コーディネート役ということでは、社会福祉士を初めとする専門職にも期待されることが多いということ。また、地域住民の中から専門的な知識を身につけて、一定の経験、訓練を積んで、コーディネート役を担える可能性のある方があらわれてくることもあり得るということをお示ししております。

39ページに参りまして、(3) 専門性の地域への還元でございます。まずは社会福祉法人の力としまして、今回の社会福祉法の改正によって制度化されました社会福祉法人による公益的な取組、公益的な取組への期待につきまして述べておりまして、さらに40ページでは、企業活動の力としまして、この東京都というのは非常に多くの企業が活動しているというのが一つの地域特性というふうに言えることもできるわけでありまして、そういうことから、企業との協働・協力・連携が有効ではないかということ。また、企業にとっても地域に対する貢献、活動ということと、本業での発展・成長ということの好循環が期待できるのではないかということをお示ししております。

また、東京都が行っている多くの民間事業者との地域づくり協定に基づきます高齢者等の見守り活動についても触れております。

続きまして、41ページにおきましては、教育部門の力といたしまして、やはり東京都の地域特性としまして、大学を初めとして、いろんな意味で高いポテンシャルを有する教

育機関が集積しているということに着目いたしまして、それをどう活用するかということから、福祉系の教育機関と行政機関や事業者によるコラボレーション、協力による取組の可能性について紹介しております。

続きまして、42ページから43ページにおきましては、(4)としまして、人材の好循環について論じております。ここでは、地域の活動を担うケアに携わる人材が、フォーマル、インフォーマルという区分けを超えて、さまざまな専門職や地域の住民を含めてフラットな関係、対等な関係のもとに集まってネットワークを広げていくということが重要になるのではないかということ。あるいは、また、専門職の方々も一人の地域住民という立場で活動に取り組んでいただくこと、あるいは、その元気な高齢者の方々の活躍の機会が重要であること。それから、また定年などで一線を退いた専門職の方々の地域での活躍ということについての期待などについても記載しております。

44ページからは、おわりにでございます。まず福祉事業者、あるいはそれに限らないさまざまな分野の企業を含めた事業者側に期待される行動といたしまして、人材育成に対する責任であるとか、専門的な知識や技術を地域に還元することに対する期待、あるいは地域の一員としての活動の必要性といったことに触れております。

次の専門職に期待される行動につきましては、地域ぐるみでの支援に結びつけていくという考え方をとっていくこと、また、地域住民の一人としての活動の期待などについて述べております。

45ページに入りまして、地域住民に期待される「自分ごと」としての行動でございますが、ここでは、地域の課題を「自分ごと」として捉えて、自ら活動に参加するといった行動を起こすことが期待されるということを述べております。

45ページの下半分以下、行政に求められる行動ということになっておりますが、ここでは、まず基本として、施策の点検、課題の洗い出しなどによってしっかり点検していく必要があるということを描いたしまして、46ページからは、まず区市町村に求められる行動ということで、区市町村におきましても、今後の介護職員の必要量とか地域のニーズというものを把握して、その介護人材に対する施策に主体的に取り組んでいくことが必要であるとしております。また、住民の方々からの相談を包括的・総合的に考えて、適切な支援につないでいけるような、そういう仕組みが求められておまして、それを、その課題を担えるような人材の育成や配置が必要であるということ。また、社会福祉協議会や社会福祉法人などの活動をバックアップしていくことなどについて述べております。こう

した取組の推進のためには、住民等とのコミュニケーションが重要であって、住民が課題を自分のこととして捉えることができるよう、日常生活圏域レベルで人口規模であるとか社会資源であるといったことのデータをわかりやすく示していく工夫が必要ではないかとしております。

48ページから最後の50ページにかけては、東京都に求めることでございます。まず、地域包括ケアシステムの構築に向けて、その区市町村を支援していくとともに、都全体を視野に入れて、効果的な施策展開を推進すること。また、地域包括ケアを高齢者に限定せず、全ての世代を対象とするものとして展開するということを視野に入れて、人材確保などについても分野別縦割りではなくて、横断的な視点で取り組むことが必要としております。

また、福祉人材に関しては、フォーマル、インフォーマルの区分けを超えて情報提供をしていく必要があるのではないかとということ。そして、区市町村が地域の実情に応じて行う取組を積極的に支援し、また、その人材に関する施策については、その効果を検証し、必要な見直しや改善を行っていくということも求めています。

最後に、領域や世代を超えた支え合いということで、50ページに入りまして、事業者、専門職、地域住民、行政、それぞれの期待されている役割を果たすことが重要であるけれども、やはりその本人（当事者）が中心に置かれるべきであり、そういった方々に対して共通の基盤の上で取り組んでいく、そういう目標を共有する必要があるのではないかとということでございます。

こうした取組によって、どちらが支える側でどちらが支えられる側かという、その立場を超えて、誰もがお互いを尊重し、支え合いが図られていき、そして、大都市東京にふさわしい地域包括ケアが構築されていく。そういう地域包括ケアシステムに基づく「支援付きの地域」というものを実現していくことを期待するということを結びにしております。

以上でございますが、最後に、起草委員の皆様におかれましては、長時間にわたり、精力的にご検討いただきましたことを心よりお礼を申し上げます。

私の報告は以上でございます。

○高橋委員長 ありがとうございます。非常に詳細に、内容をわかりやすくご説明をいただいたかと思えます。事前配付もしてございますので、理解を深めていただいたのではないかと思います。いろいろな角度から、いわば社会福祉審議会の答申でございますので、全方位的な視点での検討という形になったかというふうに思えます。

そんなことで、今のご説明について、また、起草作業に参加された委員の方々から何か補足説明というようなものがあれば、森本副分科会長、何かございますでしょうか。

○森本副分科会長 森本でございます。

内容的には、今、平岡分科会長がご説明していただいたことに特に意見があるわけではないんですけども、意見具申ということですので、これに応じて東京都がどういう施策を行うかということが重要になってくると思いますし、その芽出しはいろんなところで書いてありますが、具体的にはまだまだ詰め切れていないので、これをきちんと実行していただきたいと思います。中身のことでないのですが、そういう覚悟がないと、人材の全体の維持向上というのはできないだろうと思いますので、そのあたりは期待したいなと思います。

○高橋委員長 ありがとうございます。

そのほか、起草委員、臨時委員の先生も含めまして何かご発言、よろしゅうございましょうか。

それでは、はい、どうぞ。

○畔上委員 分科会の議事録も読ませていただきまして、本当に起草委員の皆様方が熱心なご議論されていることに敬意を表したいと思いました。フォーマルとインフォーマルをどう連携させていくのかということは、大事な視点だと考えているんですが、分科会の議論でも、かなり職場環境の大変厳しさ、それから、労働時間の長さなどが出されていたわけですけども、私が今回のこの意見具申の目玉として出していただきたかったなというふうに思ったのは、小規模な法人も含めて、東京都として、こうした厳しい介護現場の状況、労働環境の改善にいかにか力を注いでいくのかという、その姿勢と具体化がもう少しあったらよかったかなというふうに感じました。

しかしながら、もちろん意見をまとめ上げるということで、大変なご苦労されているなと思います。いろいろ今のご説明も伺いながら、いろんなご意見を配慮されながらまとめ上げていらっしゃるということは、よく文章も読んで理解したところでは、そういう点では、その点についてはぜひ今後の課題ということで要望しておきたいと思っております。

そして、私が1点、この意見具申（案）の中で大変気になった問題があったものですから、一言申し上げさせていただきたいと思います。それは、ちょうど31ページになりますか、5の多様な人材の活躍の場の創出というところで、先ほどご丁寧なご説明はいただいたんですが、いわゆる18時間の講義と実習による研修を修了した方々が、総合事業の訪問型サービスを行うということで、介護福祉士等は専門力をより必要とする中重度の

方々に注力する、そういう効果があるんだというところなんです。もちろん事務員をつけることで職員が利用者の支援に集中できることなどはあるというふうに思うんです。

しかしながら訪問介護で、その専門性は何かという点で、生活介護、生活支援をどう見るかという点なんです。一見家事は誰でもできるというふうに見えるわけですが、やはり私はその生活支援を通して要支援者を丸ごと見る、そういうことで要支援者の状態を把握して、必要な支援につなげていくと、そういう点では大変専門性が発揮される分野ではないかなというふうに思っております。だからこそ、日本ヘルパー協会は、以前から、いわゆる軽度の利用者にも予防的に介護保険の利用が必要だと、介護実践に裏づけられたご意見も表明されていますし、また、初期の段階から専門性の高い生活支援が大切であって、そのことが将来の介護給付費の削減にもつながるんだということを表明されているわけですね。私は、やはり人材確保に制約があるという、こういう今の厳しい実態があるという理由で、やはり専門性が変わってしまうということは問題だというふうに考えています。

先ほどマネジメントの努力というご説明もあったんですけども、やはりケアの携わり方、住民の主体的な支援等の連携というのは大事だというふうに思うんですが、こうした支援を公的サービスの受け皿にするというのは、やはり問題があるんじゃないかというふうに私は考えましたので、意見として述べさせていただきます。

○高橋委員長 ありがとうございます。

はい、どうぞ、斉藤委員。

○斉藤委員 大変ここまでまとめ上げていただいて、本当にお疲れさまでございました。ちょっと何点か私も気になった点、お話しさせていただきます。

37ページの下から2段目の(2)のフォーマルとインフォーマルサポートを結び付ける人材の確保を見ますと、いわゆるインフォーマルサポートは、自主性・自発性を基本とするもので、行政等からやらされている感が、もしくは義務感が生じると活性化しないということで、まさにこの辺は大変気になるところであります。実際に今回の地域包括ケアなんかを見ますと、今までの介護保険とちょっと概念が違うのは、専門職が仕事として明確に介護自体を構築していこうという部分と、逆に一般の方に参加していただいて、でも仕事ではないよというように言うというのは、なかなか価値観の変化として大変だなと思います。また、このシステム自体を一般の方に協力を求めるときに、どういうふうに伝えていくかというのは多分相当工夫が必要です。単にお願いすればやってくれるという話で

はないですし、正確に、しかも安全にやっぺいこうと思うと、やはりなかなか一筋縄ではいかないところだと思います。このあたりは、こういった項目の部分の先にどういう工夫が待っているかというところは、なかなかこの冊子の中で全部表現するというのは非常に難しいところでありまして、具体的な事例を全部挙げるということも難しいと思いますので、このあたりの難しさというものについては、かなり念を押して強調することが必要なんだろうなというふうに思っております。

あと、介護に関する専門職の人たちの、いわゆる自分の仕事に対する価値観とか肯定感を高めていくことというのは、以前から非常に重要とされていたんですが、今、いわゆる区市町村が主体となる総合事業に参加する訪問介護事業者を見ますと、どうしても、いわゆる重い方への介護に対して、比較的軽い方へのサービスについては、やはりどうしても単価を下げざるを得ない。もともとの市区町村が出す単価自体の設定も、そんなに高いものではないので、それに合わせてどうしてもその報酬自体も抑えぎみにやっぺいしていくしかない。同じ事業者の中で、たまたま人がいなくて、非常にいろんなことができるヘルパーさんだけど、安いほうのサービスにどうしても振り分けなければいけないというときに、その人のスキルとかの評価が、ややもすると低く評価されているというふうな感じになってしまう。もしくは、人間関係などで非常に難しいケースであったときに、なかなかそこまで難しいケースを全部受けとめるという部分の報酬単価としてはちょっと安過ぎるというふうなことで、同じ事業者の中で、どうしてもヘルパーさんに優劣をつけないように、金額で公正・公平にしようと思うと、どうしても片一方のほうは安過ぎる、片一方のほうは高過ぎるというふうになってしまうこともあったりして、なかなかその事業者から見ても、中でもめないようにするためには大変な部分もあるかなというふうに思います。こういった事業を運営していく中で、専門職の人たちが自己肯定感というものを損なわないようにするというのを、既に現実に悩まれている事業者がたくさんあるということを考えると、その部分について大変配慮していく必要があるだろうなと思いますので、意見として付与していきたいと思います。

以上でございます。

○高橋委員長 ありがとうございます。

ほかに何かご意見はございますか。いかがでございましょうか。起草委員の先生方はぜひ補足も含めて、ご発言をいただけたらと思いますが。

はい、それでは、馬袋委員。

○馬袋委員

ありがとうございます。報告書を取りまとめいただきまして、本当にありがとうございます。先ほどもご意見でありました、介護人材における専門性という問題というのは、起草委員会でも多く議論をさせていただきました。とくに労働環境が非常に逼迫し、今、本当に人材確保が困難な状態であるということについて、ただ、それは介護だけではなくて、建築工事関係も含めて、いろんな産業で人材が不足しているという中で、魅力ある介護人材、魅力ある介護をどうつくるかというところについて、起草委員会の議論の中でもありました。介護事業経営者は、介護人材を雇用し、そして、地域の人たちのケアをするという、その事業の経営のマネジメントとして要求されているものを十分認識し、そして、人を育てていくということが大切であるということ。この報告書にも少し書かれていますけれども、そのことが非常に重要であるということと、それを支えるということが重要で、地域の中で一緒に自治体の方々も含めて人材を確保育成できるように一緒にやっていく。例えば武蔵野市さんのように、地域で働いている私たちの介護メンバーに対して、いろんな面で頑張っているところを市で表彰していただいています。そういった取組は非常に事業者としても心強いものがありました。

それからもう一つ、今、総合事業で単価の問題が出ています。これについても議論はいたしました。これについては、委託事業の単価で介護人材を雇用して、かつ育成をして、事業を行っていくという中では、業務単価の下げの限界があるということについては認識をしていただきたいと思います。ここには記載されていませんけれども、そういう議論もさせていただきました。そういった面では、全てを書くということは網羅できていませんけれども、そういったことは十分、事務局を含めて議論したということだけはお伝えしておきたいと思います。

以上です。

○高橋委員長 ありがとうございます。経過の補足をいただいたような気がいたします。本当にありがとうございました。

いかがでございましょうか。

今回、相当いろいろ全体的な議論をさせていただいております。いろいろな側面の議論を整理もできたかなというふうに思います。先ほど、森本副分科会長からもお話がございましたが、その中から、いわば行政政策として出せる部分と、今、馬袋委員からご発言い

ただいた事業者のマネジメント責任といいたまうか、そういうことと、それからもう一方で、やはり介護報酬等については国が決めるところがあつて、これはもう実情を反映した報酬、大都市東京の特性を踏まえた介護報酬については、国に東京都からも常に要望しているところでございます。

そして、やはり制度を賄っていく場合に、その負担の問題は避けて通れません。きれいごととは言えませんから。そういう意味で、現実の中でどういう財源確保を行った上で適切な形で配分するかという議論もあろうかと思ひます。そういう議論と幾つかの層の議論がこれから具体化に当たつても当然のことながら必要です。

それから、地域住民に、社会福祉や介護やさまざまな地域活動に参加いただくというところでは、やらされ感ということは常に指摘されているところでございますが、逆に、創造的な活動をしていただいているところは、逆に言うると専門職の活動を励ますような意味も持って活動していただいている。そういう地域の住民の活動がございまして、それから、最近述べられているフレイル予防、フレイルにならないようにするために非常に社会的な活動が重要だということはもうはっきりわかり始めています。ここでは地域包括ケアの担い手という側面を議論してございまして、まさに利用者が自らを決定し、自らのサービスを選びとれるだけの力というんでしょうか、そういうものも大変これから重要になります。これは選択能力というのをこれから非常に改めて重要視されなければならないと思ひています。そんなことも含めて、いろいろな点で課題提供させていただきました。

それでは、筒井委員、どうぞ。

○筒井委員 2点あります。

1点目は、意見具申の概要というペーパーについてです。このペーパーには、各主体に期待される行動というので、事業者、専門職、区市町村、東京都と書いてありますが、本文には、住民についても書かれていますので、整合性をとっていただきたい。「自分ごと」という文章が書かれており、都民の自覚を求めるといったことまで示されております。大変、重要な点と思ひますので概要版にも同様に入れてください。

2点目は、先ほど委員の先生方からもお話があつた点についてです。具体的には、31ページ、37ページですが、多様な人材の活躍の場の創出というところですが、ここについては前回の検討会でも意見を述べさせていただきました。例えば(5)の最初のところです。ここでは、食器洗い等の業務、生活援助は必ずしも専門性が必要とされないというふうに解釈されるのではないかと思ひます。そういう誤解はされないほうがよいので、修正

をされたほうがよいのではないかと考えます例えば、総合事業の訪問型・通所サービスの中には、日常生活上の継続として実施されるものもあります。要するに、日常生活の継続として実施していくという内容が含まれているというようなニュアンスが示されればよいのではないかと思うのです。こういった日常的なことについては、必ずしも介護福祉士ではなくてもその知人でもやっていただけるのであれば、これらがインフォーマルサポートということになるのですが、こういった方々にやっていただくことは、支援される方にとっても良い効果があるのではないかという意味合いを残したほうがよいと思います。

それで、この「一律に専門性の高い人材だけを求めるのではなく」という個所は少し、やわらかめの表現に工夫していただきたいと思います。

それから、このポツの下のところに、例えば「こうした取組には、介護福祉士等の有資格者の人を、専門性をより必要とする中重度者」と書いてありますが、ここについては、先ほどご意見があったように、必ずしも、軽度者よりも中重度者に専門性が高い人材が充てられなければならないという読み方がされないように注意を払うべきです。いわゆる軽度の方だからといって専門性が低くてよいというわけではない、こういったことは必要になるということを多分、おっしゃりたかったのではないかと推察いたしますのでこの「専門性を要求する人々への介護に」というような、都民の皆さんが読んで、中重度と軽度の方では専門性がなくてもよいのだというふうに思われぬような工夫をしてほしいと思います。現実的には、介護福祉士を、これから何万人も養成して、活躍していただくということを書いても、それは実現不可能であるということにはわかっているわけです。そういったことも背景にはありますが、現状としては、都民が一人ひとり力を出して、何とか、この東京という都市の福祉施策が円滑に実行できるように、難局を乗り越えましょうというメッセージが伝わるようにしていただきたいと思います。

それで、この主体のところにも、先ほど申しあげましたように、事業者、専門職、区市町村、東京都だけじゃなくて、都民というのをぜひ加えて書いていただいて、みんなで地域包括ケアシステムを構築して、支えていくんだというニュアンスを出されるとよりよいのではないかと思います。

○平岡分科会長 起草委員会の中での議論も含めて補足説明もしていただいて、また、少しより専門的なお話もいただきまして、ありがとうございます。

今までのご意見を踏まえて、幾つか補足的にお話をさせていただければと思いますが、

一つは、先ほどの31ページの中重度のところ。これは解釈をはっきりさせておいたほうがよろしいかと思しますので、下から二つ目のところですが、これは要介護度で何度以上とか、そういうことではなくて、今、説明していただいたように、より複雑な課題を、生活上の課題を持つ方々というような意味合いでありますので、介護と生活支援を切り離して考えているわけではないということをございます。わかりやすい表現ということでこういう記述になっておりますけれども、より専門性、あるいはその行政を背景にした対応が必要であるというような方々ということ、その「中重度者等」ということであらわしているということをございます。

それから、18時間の研修に基づく認定ヘルパーという取組の例を紹介しておりますけれども、これは継続的に、計画的に地域の人材の必要量を考慮して取り組んでこられたという、一つの先進的な取組として紹介しているわけでありまして、これはあくまで、それがどういう結果をもたらすのかということは、その行政の責任において検証していく必要があります。この人材に関する施策の検証、見直しは常に行っていく必要があるということも述べておりますので、それが実際のサービスを利用される方々にとって、有効に機能しているのかどうかということを検証するということを前提として、このような取組がもう少し広く行われてもいいのではないかと申し上げているということをございます。

それから、行政の役割ということでは、このインフォーマルな人材の育成、あるいはフォーマルサービスとインフォーマルの協働の仕組みを含めた新しい視点での計画づくりに対する期待ということも述べておりますので、そのインフォーマルな人材を活用することで行政の責任が軽減されるというような捉え方はしていないことは申し上げておきたいと思します。

それから、先ほどの補助的な業務としてどういうものが考えられるかということにつきましては、分科会、起草委員会の議論でも、ちょっと具体的な例を挙げると、これは補助的な人材で対応すべきものだというふうに主張しているように捉えられるのではないかと申し、誤解されるのではないかと申し、慎重にすべきだというご意見もありました。しかし、既にこのような取組が行われている例として挙げたということでもあります。それから、そういう経営的、効率性という面で見ても、どのようにその職務を設計していくかということについては、専門的な業務と、より専門的でない業務と完全に分けたほうがいいのかどうか。一人の職員が両方兼ねたほうが効率的な場合もあるという、その

サービス産業でのほかの分野の例も議論の中では出てまいりました。

ということですので、それを一律にここで、そのあり方を決めるということではなくて、こういうことも視野に入れた上で、そのマネジメントの立場で、あるいはその行政の計画の中で、どのような人材をどのように育成し、活用していくのかということを総合的に検討すべきであるという、そういう視点でこのように申し上げているということでございます。

○高橋委員長 ありがとうございます。この答申の趣旨を事細かにご説明をいただいて、これはもちろん議事録にも残りますし、こういう趣旨で使いましたということ、表現をいたしましたということ、今、確認をいたしました。

それで、これは私からのご提案でございますが、そういう趣旨であるということを前提にして、なおより都民の皆様、あるいはこれをお読みになる方に、この理解をきちんと深める可能性のあるよい表現が仮に見つかるのであれば、それは委員長と分科会長、そして事務局の責任で、そういう趣旨を徹底させるという意味での修正はする。今、平岡分科会長がご説明をいただいた趣旨を補強するような形で整理することはあり得ると考えます。ただ、解釈を変えるとか、そういうことは考えておりません。

そういうことで趣旨を徹底させるということは、私と平岡分科会長と事務局で相談させていただいて、多少の整理をする余地があるかもしれないということはお含みをいただくということで、今この場で、ここの表現をこう変えとかではない、そういう取り扱いにさせていただくということでご了解いただくということよろしいですか。趣旨はここに書いたものが前提でございます。

○畔上委員 解釈は変わらないということですね。

○高橋委員長 そうです。だから、いろいろな読み方があるかもしれないとすれば、それを今、例えば筒井委員が具体的にご指摘いただきましたので、それをきちんと趣旨を徹底させるような形で整理することもあり得るという、そういうふうにしたいと思いますが、それでよろしいでしょうか。

直すとか直さないだけで、そういう形で、最終的に発表するときに、いろいろ精査するという作業もございますので、その過程の中でより適切な表現ということが、今日の今の分科会長の発言を踏まえた形で必要だというふうに判断した場合は、多少の文言変更もあるかもしれないということをお含みください。改良、改善するという、そういう趣旨でございます。文意を変えるということではございません。

はい、どうぞ。

○小林委員 今日初めて参加をさせていただきます。

起草委員の皆様方には多角的に、さまざまなご議論をいただいて、おまとめをいただいたというふうに印象を受けました。その中で、今日、これをずっと今拝聴いたしまして、感想という形になるかもしれませんが、3点ほど、ちょっと思うところがありました。

まず、1点目が、29ページのイメージアップに向けた取組というところがございますけれども、これは私もさまざま現場の方々から、このイメージアップに対しての取組というのを強化してもらいたいというお声を頂戴いたしておりまして、これは議会の場でも取り上げさせていただいたところがございます。職場環境の改善、また処遇改善、さまざまな課題はございますけれども、現実には福祉の現場に携わっていらっしゃる方々の環境をきちんと改善をしていく、これはもちろんでございますけれども、私も福祉の現場の方とお話をさせていただく中で、福祉の現場で働かれている方というのは、本当に人間の尊厳を守る、ある意味、聖職とも言うべきお仕事をなさっているという印象を受けております。このイメージアップという点も、福祉の現場で働いていらっしゃる方々は、もう聖職とも言うべきお仕事なんだというところまで、やはり高めていって、社会がしっかりとそういう形の理解をしていくということが私は必要ではないかなというふうに思っております。

そして、2点目の33ページ、この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というところがございますけれども、私も地域を歩かせていただく中で、地域のコミュニティ、町会、自治会等含めまして、非常にご年配の方々が主になっているのが実際でございます。今後、インフォーマルサポートをどう充実し、展開していくかという点においては、ご年配の方が多い中において、いかに若い世代をこのインフォーマルサポートの活動等に参加していただくことができるのか。この若い世代に焦点を当てた取組というのをどう強化していけるのかというのが、私は重要ではないかと思っております。

そして、最後になりますが、46ページの行政に求められる行動の区市町村というところの二つ目のところ、「住民の困りごとは」というところがございますが、これも私もさまざま区民相談をいただいている、一番多くの方々から声として挙がるのは、やはり行政のわかりにくさ、窓口のわかりにくさ、そして、たらい回しということが、多くございます。特にご年配の方々がいろんな形で相談に行くときに、この件はあっちに行ってください、これはこっちに行ってください、こういったたらい回しに遭うことが私のもとにも多く声として寄せられておりますけれども、現実、複数の窓口を一本化する取組も区市町村

で始まっているという中においては、行政の住民サービスをどうわかりやすく充実をさせていけるのかが今後非常に大事になってくるのではないかなというふうに思っております。

ちょっと次元は違うかもしれませんが、若年性認知症という病気がある中で、この若年性認知症に起因する就労の問題であったり、また、経済的な問題であったり、いろんな相談がある中で、就労に関してはこっちに行ってください、経済的な支援についてはこっちに行ってください、こういったさまざまなたらい回しに遭う中で、東京都が全国に先駆けて先駆的に、若年性認知症総合支援センターを、目黒区と日野市に設置をしておりますけれども、この若年性認知症に起因をした相談事については、ここがワンストップで相談窓口として全て受けていく、こういったことを東京都は全国に先駆けて取り組んでいるという事例もございますので、住民の困りごとに対しての、特にご年配の方々に対しての配慮という点においては、こういったワンストップの窓口、わかりやすさということ、区市町村を初め、どう行政がしっかりと真剣に捉えていくということができるとか、これが大事であるというふうに思っておりますし、また、これは私たち議会もしっかりと取り組んでいかなければいけない課題ではないかなというふうに思っております。

以上でございます。

○高橋委員長 ありがとうございます。大変貴重なご意見をいただきました。

いかがでございましょうか。

それでは、いろいろなご意見を頂戴いただきましたが、先ほど平岡分科会長が整理をしてくださいました。それを受けまして、私のほうから、基本的にこの線で考えますが、よりこの趣旨を理解いただくための微修正はあり得るということを前提に、この意見具申を社会福祉審議会の総意として提出させていただいて、よろしゅうございましょうか。

はい、どうぞ。お手が挙がりました。

○畔上委員 解釈としては変わらないということでありましたので、私としては、その点同意ができないと思っております。

○高橋委員長 はい、わかりました。大方の委員の皆様は案をとらせていただくということでご了解をいただいたということでよろしゅうございましょうか。

(異議なし)

○高橋委員長 それでは、そういうことで今ご発言をいただきまして、これはこの答申を取りまとめて、小池知事宛てに提出するという、そういうことにさせていただきます。

それでは、福祉保健局長に、ただいま決定させていただいた意見具申をお渡ししたいの

で、よろしくお願いをいたします。

「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～」。

本審議会は、標記について審議を重ねてきた結果、別紙のように意見を取りまとめたので、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。

東京都社会福祉審議会会長、高橋紘士。

東京都知事、小池百合子殿。

どうぞよろしくお願いをいたします。

(意見具申手交)

○高橋委員長 はい、よろしゅうございましょうか。

それでは、梶原局長から挨拶をいただきたいと思っておりますので、よろしくお願いをいたします。

○梶原局長 福祉保健局長の梶原でございます。最後に一言、ご挨拶を申し上げます。

本日は、大変お忙しい中、東京都社会福祉審議会にご出席を賜りまして、まことにありがとうございます。

ただいま、高橋委員長のほうから「地域包括ケアを支える人材の在り方と役割」と題した意見具申を頂戴いたしました。

昨年1月に審議を開始してからおよそ一年にわたり、委員長を初め、委員の皆様方には大変なご尽力をいただいたところでございます。とりわけ、平岡分科会長初め、検討分科会、起草委員会の委員の皆様方には大変お忙しい中、集中的なご議論をいただきました。この場をお借りいたしまして、委員の皆様方に心より感謝を申し上げる次第でございます。

改めて申すまでもございませませんが、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性につきまして、その都度、適切なお提言をいただいております。今期の審議会におきましては、前期からの議論の流れも踏まえまして、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つきの地域に向け、地域住民も含めた幅広い意味での人材についてご議論をいただきました。東京におきましては、2025年以降も高齢化が進み、地域では従来考えられていた意味での支え手が減少していくということは、これは避けられないことでございます。このような将来を迎える中で何が必要かという視点で、専門職か住民かという区別を超える、高齢者・障害者といった対象の区分を超える、支えるか支えられるかという立場を超えるという新たな支え

合いの形という方向性を示していただいたというふうに思います。

都の役割としましては、本日もご意見をいただきましたけれども、区市町村の取組への積極的な支援・施策の効果を検証した上での必要な見直しといった点をお示しいただきました。まさに、これから東京都が何をやるかということが試されているというふうに思います。

来年度は、各分野の行政計画の同時改定の年になっております。高齢・障害あるいは保健医療計画、がん対策推進計画、もろもろの計画の改定の年となっております。サービスの拡充を進める上では、それを担う人材をいかに確保していくかということは、私どもも最重要の課題の一つというふうに認識をしております。計画改定に向けた検討の中でお示しをいただきました貴重なご提言を生かしていきたいと考えております。また、将来を見据えた地域包括ケアシステムの構築に向けまして、区市町村や関係機関とも連携しながら、今後とも積極的に取り組んでいく所存でございます。

最後になりましたが、1年間にわたり熱心にご審議を賜りましたことを重ねて御礼申し上げますとともに、今後ともご指導を賜りますよう、よろしくお願いを申し上げます。

本日はまことにありがとうございました。

○高橋委員長 どうもありがとうございました。

これもちまして終了ということですが、第20期の東京都社会福祉審議会の任期は間もなく切れるということで、新しい21期の社会福祉審議会が組織されることになるということになっておりますが、今、局長からご挨拶をいただきましたように、東京都の社会福祉審議会は、ある意味で言えば、伝統的、先導的に福祉、そして、いわゆる狭義の福祉だけではない広がりを持った、今日いろいろな形で意見具申等を通じて東京都の施策に方向づけをさせていただいてきたかというふうに思っております。恐らく地域包括ケアというのは、従来の社会福祉に加えまして、医療、介護、それから、まちづくり、居住支援、住宅行政、これはこの中にも引用されております鉢植えの図の中で明らかでございますし、あるいは高齢者だけではなくて、実は午前中に障害者推進協議会がございました。そこでも精神障害の検討が紹介されて、精神障害をお持ちの方の地域包括ケア、それから、子育て支援ももちろんそうでございますし、社会福祉という従来の枠を超えた概念であります。いよいよ福祉保健局というものの鼎の軽重も問われますし、東京都として、都市整備局や、まさに多様な地域資源と協働しながら、これから福祉の推進に努力をしていただければというふうに思っております。その中で社会福祉審議会も役割を引き続き果たしていきたい

というふうに考えております。本当に委員の皆様のご協力、とりわけ起草にかかわっていただいた平岡分科会長を初めとする臨時委員の皆様への感謝を申し上げ、また、今日活発なご意見をいただきました委員の皆様に敬意を表して、今回の総会を閉じさせていただくということで、本当にありがとうございました。

それでは、進行を事務局のほうにお戻しいたします。

○齋藤企画政策課長 はい、ありがとうございます。事務局からは2点の連絡事項がございます。

まず、本日の資料でございますが、そのまま机の上に置いていただければ、後日、郵送をさせていただきます。

なお、「第19期意見具申」と「東京の福祉保健2016分野別取組」につきましては回収をさせていただきます。

2点目でございますが、お車でお越しいただきました委員の方には、駐車券をご用意しておりますので、お帰りの際に受付までお申しつけください。

事務局からは以上でございます。

これにて今期は終了となります。ありがとうございました。

(午後 7時29分 閉会)