

## 東京都社会福祉審議会 検討分科会(第3回・拡大)会議録

### I 会議概要

- 1 開催日時 平成28年10月25日(火)午後4時01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】**  
平岡分科会長、森本副分科会長、秋山委員、小口委員、筒井委員、  
南委員、成澤委員、福田委員、渡辺委員、大沼委員、深草委員、  
矢内委員、久留委員、馬袋委員、平川委員  
**【オブザーバー】**  
高橋委員長、小林副委員長  
(以上18名)
- 4 会議次第
  - 1 開会
  - 2 審議事項
    - (1) 意見具申骨子(案)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、ただいまから東京都社会福祉審議会第3回拡大分科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ありがとうございます。

事務局の福祉保健局総務部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。

議事に入ります前に、事務局より何点かご連絡をさせていただきます。これ以降は着座にて失礼をいたします。

まず、委員の出席状況でございます。

本日、ご出席の委員は16名でございます。秋山委員から遅れて出席というご連絡をいただいております。

また、オブザーバーとして高橋委員長、小林副委員長にご参加をいただいておりますが、

高橋委員長は遅れて出席の予定となっております。

それから、本日欠席のご連絡をいただいておりますのは、園田委員、栃本委員、山田委員、阿部委員、尾崎委員、横山委員、笹井委員、堀田委員でございます。

本会の委員総数は24名でございますので、委員総数の半数以上という定足数には達しているという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す。その次、資料1といたしまして、委員名簿、幹事・書記名簿、続いて、資料2でございますが、今後のスケジュール（案）、続きまして、資料3、会議公開の基準、資料4、意見具申の骨子（素案）でございます。それから、資料5、意見具申に向けた論点整理、以上でございます。

それから、参考資料といたしまして、「ヒアリングから把握できた事業者による主な取組」でございます。

また、第1回、第2回の検討分科会議事録を配付させていただいております。

起草委員におかれましては、次回の会議日程の調整表を机上に配付しております。後ほどご記入いただければと思います。

以上を、ご確認をお願いいたします。おそろいでしょうか。

それでは続きまして、会議の公開についてご説明をいたします。

当分科会は審議会に準じて公開となっております。本日は、傍聴の方もいらっしゃいますので、お知らせをいたします。なお、当分科会の議事録は、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が一部変更となりまして、都の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ました。これまでは全ての委員のご確認が済み次第、ホームページで公開をさせていただいておりましたが、今後は確認の期限を区切らせていただきまして、それまでにいただいた修正意見を議事録に反映してホームページで公開という形をとらせていただきたいと思いますので、ご協力のほどをよろしくお願いいたします。

事務局からのご連絡は以上でございます。

これから先の議事進行は、平岡分科会長をお願いいたします。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○平岡分科会長 ありがとうございます。

本日は大変お忙しい中、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。

本日の議論の位置づけについてでございますが、前回の検討分科会の後で、起草委員会におきまして2回にわたり議論を進めてまいりましたが、議論の内容を資料4の意見具申骨子（素案）、それから、資料5の意見具申に向けた、その論点整理というペーパーに取りまとめしております。この意見具申骨子（素案）について、本日、広く委員の皆様にご意見をいただきまして、今後の作成に当たっての方向性を確認させていただきたいと考えております。

本日の議事の進め方でございますが、事務局が都内の事業者の取り組みをヒアリングした結果を参考資料にまとめていただいております。意見具申の参考になるかと思っておりますので、まず、その説明をしていただいた後で、意見具申骨子（素案）についてご説明いただきまして、それに続いて全体で議論をさせていただければと思います。

それでは、事務局から説明をお願いいたします。

○永山福祉人材施策推進担当課長 それでは、お手元の参考資料「ヒアリングから把握できた事業者による主な取組」をごらんいただきたいと思っております。今年の8月でございますけれども、都内で特養、有料老人ホーム、障害者支援施設、保育所等を運営する法人、これは社会福祉法人を始め、株式会社も含めた10法人に、私ども職員がお伺いをして、管理者や担当の方々、皆さん方に職員の採用状況であるとか人材確保に向けた効果的な取り組みにつきまして聞き取りをしたものを、確保、育成、定着といった形で項目を整理して本日こちらのほうにお示しをしております。

それでは、資料に従いましてご説明をしていきたいと思っております。

まず、確保の欄をごらんいただきたいと思っております。10法人の皆様方に伺いましたが、どの法人の皆様方も、まず職員確保は全般的に厳しい状況であるというお話を伺いました。

採用につきましては、手法としましては、民間の求人サイトやご自分の法人のホームページ、それから紹介派遣、こういう経路がメインであるということです。福祉人材センターやハローワーク経路というのは少ないというお話でございました。

それから、特徴的なこととしましては、まず、小さいころ、小中学生との交流や職場体験、あと家族や介護のボランティア体験など、こういったような実際の介護職を目指すに当たって、そういう過去の体験というんですか、それがやはり原体験となって、将来の人材確保につながっているといったようなケースがあるというようなお話を伺いました。

そして、もう一つ特徴的な取組としましては、なかなか施設の内情がわからないということがございますので、卒業生がリクルーターとして学校を回って、先輩の言葉で、みず

からの言葉で後輩に説明し、採用につなげていくということが非常に有効であるというようなお話もいただきました。

それから、ここは特養の例でございましたけども、利用者の方が高齢者であるということで、若い人ばかりでなく、むしろ中高年の方々の経験者の方を積極的に採用することによって、そういう方々の実践経験であるとか、よいところも活用できるんだというお話もございました。

それから、ある法人の方の中では、評価の高い経験者の方につきましては、一律ではなくて、高い給与水準で採用するといったようなことも行っているというお話もございました。

それから、最近議論がされていますが、外国人の方の採用でございますけども、10法人の伺った中では、もともと在留資格のある外国人の方の採用に積極的ということも行っておりますし、それからEPAによる介護福祉士の候補の受け入れや、中には今後始まるであろう技能実習制度につきましても非常に期待をしているといったようなお声もございました。

それから、キャリアアップできない、出世できない、給料が上がらないという業界のイメージを変えて、介護の仕事の魅力の向上を図ってほしいというようなお話もございました。

それから、マスコミの報道で、良い取組というような報道が流れると、就職希望の方が増えるといったような傾向もあるということで、施設の取組を発信することも採用に結びつくというお話もございました。

続きまして、育成の項目を見ていただきますと、ある法人では、採用した職員から、自分は将来、園長になりたいといった希望が開かれて、非常に喜んでいるという話がありました。なぜかというと、採用にあたり園長になるまでの道筋と、キャリアパスを見せており、その効果があらわれているから。将来自分もああいう役職につきたいというような気持ちを持ってもらえるということが、本人の意欲につながっていくという話がありました。

それから、介護キャリア段位制度につきましては、積極的に取り組んでいるという法人がございました。中には、全員に段位を取らせるのは現実的ではなくて、アセッサーの方が法人内で評価をするという独自の仕組みも検討されているという法人もございました。

それから、現場で昇進するケース、それから管理職に上がるコースと、こういう二つの昇進のコースを設定しているというお話もございました。ただし、現場での昇進につい

では限定的で、なるべく、いわゆるマネジメントの職のほうに上がっていただきたいというのを誘導しているというようなご意見もございました。

それから、いろいろな仕事を知ることがキャリアアップにつながるということで、本人の希望に基づき、なるべく異動を定期的に実施をして、いろいろな部署を経験してもらうことが重要であるというお話もございました。

それから、職場に配属されてから考えていたものと違うというようなことがないように、配属前に、法人の理念やスキルを教育する研修を1か月から3か月ぐらい実施をしているところもあると伺いました。

それから、新人教育のため、チューター制度、プリセプター制度を導入したという法人は結構多くございました。この制度は、新人の成長はもちろんなんですけども、教える方も成長して、両方に効果があるというご意見もございました。

それから、ある法人では、毎月、職員と所属長が面接を行うということです。そして、設定した目標であるとか、ご本人の状況を確認をして、振り返りをしながら先に一步一步進んでいくといったようなことが大事だというようなお話もございました。

それから、ある法人からはちょっと厳しいご意見があり、自分のところには多くの法人の方が人材育成制度の視察にお見えになるけれども、育成制度の導入は難しいというようなお話をされて帰っていくということで、経営者側の意識が非常に重要ではないかといったお話もございました。

続きまして、定着の項目ですが、まず、1番目としては、職員の声に耳を傾けて、定着対策に力を入れたところ、離職率が劇的に低下をしたという法人がありました。

それから、採用過程で職場見学と面接を複数回実施するというので、想像と実際のギャップというものをあらかじめ解消し、採用辞退と早期離職の防止を目指しているというようなところが多々ございました。

それから、ここは二、三の法人にございましたが、施設間の異動はしたくないという職員も結構いらっしゃるということで、無理に異動させると離職の原因になるので、基本的にはご本人の希望がなければ異動を実施をしないという法人がございました。

それから、これも複数の法人がございましたが、管理職やリーダーの方が、職員のちょっとした変化を見逃さないで、何か起きる前にフォローする地道な取組ということが実は定着のポイントなんだというお話しがございました。

それから、施設内でも違う職場の職員や別の施設の職員が集まり、グループ研修で困り

事や悩みなどを自由に話し合い、不安の解消に結びつけているという法人も複数見られました。

それから、職員のモチベーションということでは、利用者からの感謝などプラス面をみんなの前で報告するような、そのような活動によって職員のモチベーションを上げていくといったことも効果的だというお話しもございました。

それから、保育所を運営している法人でございますが、家族等からのクレームに対して、それを受けるとかなり疲労こんぱいするということもありますので、別の窓口や専門家が対応するというようなことをして、なるべく職員をフォローして守っていくといったようなことも有効だというお話しもございました。

それから、こちらも保育所を運営する法人でございますが、結婚・出産で離職しないように、非常勤での復職や保育情報の提供により働き続けられる条件を示すことが大事だということで、さらに進んでいるところにつきましては、育休からの復帰、子育て中の方の採用のために、例えば勤務時間を短時間にしたり、例えば土日は完全にお休みできるようにし、そのかわりちょっと給料は安くするといったような限定正社員制度を導入している法人もございました。

それから、これは特別養護老人ホームを運営しているところでございましたけれども、低廉な家賃で入居できるシェアハウスタイプの職員寮が、家賃が安いということに加え、職員同士で話し合うこともできるので効果があるということです。

それから、業務の効率化という観点から、ITへの投資が非常に重要で不可欠だというご意見がございました。

書類等が多いということもありますので、記録のIT化であるとか、作業の自動化、複数の書類に同じような項目があれば、1項目入力すれば自動的にそれが入力されるような、そんなような自動化によって生産性の向上とか大幅な時間短縮というのを実現することによって、定着が進められているという法人もございました。

以上、簡単ではございましたけれども、ご報告させていただきます。

○平岡分科会長 ありがとうございます。質問などは後でまとめてお受けすることにしたと思います。

それで、続きまして、その資料4と資料5の説明をお願いいたします。

○永山福祉人材施策推進担当課長 それでは、続きまして、資料4と資料5をお手元にお出しただけければと思います。

まず、資料4につきましては、東京都社会福祉審議会意見具申骨子（素案）でございます。こちらにつきましては、2回の拡大分科会のご意見、それから2回の起草委員会の意見をまとめてございます。

構成としましては、まず「はじめに」があり、それから、第1章、前期意見具申以降の動向、第2章は、人材の在り方と役割という項目、最後に「おわりに」ということで、あとは、今、参考資料でご紹介しました事例の紹介ということを最後に加えたような構成にできればというふうに思っております。

まず、「はじめに」につきましては、今回のテーマの設定について、中身についてのご説明をしようというふうに思っております、それから、第1章の前期意見具申以降の動向につきましては、社会状況としまして、人口動態の変化であるとか、高齢化の状況、介護人材だとか介護労働市場の状況だとか、あとは国の関係で言えば、総合事業が始まったり、社会福祉法が改正されたりというものもございまして、国の審議会のほうの議論もございまして、それから、外国人介護人材の受け入れのあり方に関する検討や、ニッポン一億総活躍プランの策定ということで、そちらのほうについても触れたらどうかというふうに思っております。それから、都といたしましては、長期ビジョンの関係、それから、高齢者保健福祉計画、障害者計画、障害福祉計画の改定というのがございまして、前回ご紹介しましたが、東京都福祉人材対策推進機構が発足したということ、それから、施策として展開されているキャリア段位の活用制度だとか、そういったものについて触れてはどうかと思っております。

そして、具体的な議論の中身としましては、第2章の人材の在り方と役割というところで整理をしていきたいというふうに思っております。

まず、話としましては、支援を必要とする人を地域全体で支えていくといったような視点が必要だということを書かせていただいて、そのためにはフォーマルとインフォーマル、これが車の両輪となって地域を耕していくようなことが必要ではないかということ。

それから、地域包括ケアに参加する人材をトータルに議論するというので、それぞれを整理をしつつ、まとめて議論をしていくといったようなことを考えております。

そして、以前の分科会にもお示ししましたが、六つの論点に沿いまして、まず、今につきましてはお示しをさせていただきます。

まず、1番としましては、フォーマルサービスに従事する専門職ということがございます。その中で論点1としましては、専門職の力の有効活用ということで、この中では四つ

の項目をお示ししております。業務の切り分け、業務の効率化、ひっ迫する労働市場における福祉の専門職の確保、新卒者にとっての魅力向上でございまして、業務の切り分けは、専門職と補助職の方の業務を切り分けることによって専門職の方がより業務に注力できるということ。

それから、業務の効率化につきましては、WEBであるとかソーシャルネットワークシステム、こういったような活用、もしくは記録の電子化、ロボットということによって業務の効率化、職員の方の負担軽減につながるだろうということ。

それから、労働市場の福祉専門職の確保ということにつきましては、これは起草委員会でいただいた意見でございますけども、行政が必要な人材につきまして地域の詳細な分析や将来推計を行った上で、計画的な人材確保をするための施策を打つことが重要ではないかというご指摘がございました。

それから、新卒者にとっての魅力向上というところでは、先ほどお話し申しました6月にできた東京都福祉人材対策推進機構に教育所管が参加しているということもございまして、やはり教育所管と職場が連携をすることが必要ではないかといったようなご意見もございました。

続きまして、論点2、専門性に見合った評価でございます。こちらにつきましては、福祉の専門性を高める仕組みづくり、専門性を評価する仕組みづくり、イメージアップに向けた取組、フォーマルサービス同士の連携という、この四つの項目で整理をさせていただきました。

まず、福祉の専門性を高める仕組みづくりでございますけども、まず、福祉分野におきましては、キャリアアップの前にまずキャリア形成ということを明確にしていく必要があるのではないかということ。それから、専門性ということでキャリア段位制度の導入、こういったことによって、客観的なスキルの評価が可能になっていると。それから、認定介護福祉士制度についても、教育水準のばらつきの問題を補う仕組みとして認識をすべきではないかというご指摘もございました。

次に、専門性を評価する仕組みづくりですが、やはり職員のキャリアに関する考え方が多様であるといったことを前提として、職員の意識づけやマネジメントが必要ではないかということ。

それから、職員を教育し、スキルの上昇を適切に評価できるようなマネジメント層の充実が重要ではないかという起草委員会でのご意見がございました。



続きまして、3ページのほうに参ります。先ほどヒアリングの中でもございましたけども、経営者の方については、職員の声に耳を傾けて、リーダーシップを持って離職しにくい職場づくりと、そういうことを行っていくことが重要ではないかということ。

続きまして、イメージアップに向けた取組でございますけども、こちらは、先ほどのヒアリングにもございましたけども、イメージアップが必要だということの中では、職員の給与や働き方について、客観的なデータ、エビデンスが必要ではないかということで、親や教師を持つマイナスイメージを払拭していくことが必要ではないかというご意見がございました。

続きまして、2番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ことで、論点3でございますけども、ボランティアや地域住民の力を引き出す方策ということでは、2点の項目をご意見いただいています。まず、住民による自主活動の掘り起こし、それから、行政や事業者等から住民への情報発信力の強化でございます。

まず、住民による自主活動の掘り起こしでございますけども、その中では、空き家や空き店舗、こういったようなものを活用しやすくする仕組みということで、自ら活動に参加するだけではなくて、地域活動の場を提供する方についても、それはインフォーマルサポートへの参加だということが位置づけられるのではないかというご意見がございました。

それから、区市町村におきましては、今、介護保険の新たな総合事業がさまざまな区市町村で始まっておりますけども、そういったことを踏まえて、インフォーマルサポートへの参加者の確保、これを計画的に行っていく必要があるのではないかというご意見がございました。

それから、導入ということであっては、認知症サポーターや見守りサポーターというような方々が地域にはいっしょり、そういったような方々をくるんでいるよう、既存の施策、そちらを導入のきっかけとすることも有効ではないかというご指摘もございました。

続きまして、行政や事業者等から住民への情報発信力の強化ということにつきましては、まず、行政や事業者の皆様方は、地域活動の成功体験や好事例というものを蓄積し、それを見える化していくということで、それならば自分もやっていけるんじゃないか、やっていきたいというような新たな住民の方の参加の意欲というか、それを促して、活動を活性化させていくことが必要ではないかということ。

それから、企業で働いているうちから、ボランティア活動などに関わることによって、定年退職して地域のインフォーマルサポートの活動にスムーズに入っていけるのではな

いかとといったようなお話しもございました。

続きまして、フォーマルサービスとインフォーマルサポートの連携ということでは、フォーマルとインフォーマルの接合という論点がございました。ここにつきましては、多様な主体の参画に向けた目標の共有化、それから、フォーマルとインフォーマルを結び付ける人材の確保という2点の項目を起こしてございます。

まず、多様な主体の参画に向けた目標の共有化ですが、専門職か住民かと、支える側か支えられる側かという、こういう分けではなくて、自治体も、地域全体を巻き込みながら、地域という共通の基盤の上で目標を共有していくということが必要ではないかということ。

それから、フォーマルとインフォーマルを結びつける人材ということにつきまして、地域連携については、高齢者の社会参加や担い手の多様化とともに、リーダーシップを持って調整力を発揮できるコーディネーターが重要ではないかというご指摘がございました。

それから、行政は、そういったコーディネーターの養成や配置の促進、それから、さまざまな住民の方々や専門職同士が出会える場というのをつくっていくことが必要ではないかと。そういうことによって活動のきっかけになるような、そんなような仕掛けがあるのではないかというご意見もございました。

それから、論点5としましては、三つございます。非営利部門の力の活用、企業活動の活用、それから子供が福祉に親しめる仕組みづくりと教育部門の力の活用ということで、まず、非営利部門の力の活用としましては、社会福祉法が改正されまして、社会福祉法人が専門性を地域に役立たせる方向ということが示されております。さまざまな主体が実施する地域活動に積極的にかかわっていくということが求められているのではないかということ。

それから、企業活動の中では、企業のCSRということに着目して、そういう、今、最近さまざまな部門の企業がありまして活発に活動していますので、そういうことを活用して、地域で働いていただくということも重要ではないかということ。

それから、子供が福祉に親しめる仕組みづくりと教育部門の力の活用では、先ほどのヒアリングのまとめにもございましたけれども、原体験というのは意外と効果的だというお話しがございましたので、ここの福祉職への入職動機というのは、ご自分の祖父母の介護であるとか、小中学校ではボランティア活動ということがもともになっていることが多いということで、そういったことを積極的に提供してくるのも大事であり、介護施設や保育所側もそういったことに積極的にかかわっていくということが必要ではないかということ。

それから、教育機関が社会人や高齢者、そういったような方々を結びつけるような生涯学習の講座を開催するというのも有効ではないかというご意見もございました。

そして、論点6としましては、人材の好循環ということで、元気高齢者の活躍、それから、一線を退いた専門職の地域での活躍ということで、まず、やはり自己実現や活躍の場としての魅力あふれるような場所をつくっていく。それが魅力的に映るような仕掛けづくりであるとか研修の仕組みづくりというのが必要ではないかということ。

それから、報酬も一定程度は必要ではないかというお話もございましたが、報酬は高くなくても、生きがいがある、直接人に役立つような仕事ができるといった価値観を伝えていくことが必要ではないかというご意見もございました。

そして、最後になりますが、一線を退いた専門職の方につきましても、現役時代の経験を生かして、地域のコア人材として活用できる、そういった方々がぜひとも参加できるような舞台が必要ではないかというご意見もございました。

そして、「おわりに」で、本具申のまとめをし、都、区市町村、事業者、専門職、それから地域の住民の方々それぞれ求められるような行動といったことを整理をして、そして、さらに今後議論が必要な点というのをご指摘をいただいてまとめた構成はいかがなものかということで、本日、素案をお示ししてございます。

では、続きまして、資料5の意見具申に向けた論点整理というのをごらんいただきたいと思えます。今、骨子の素案でご説明申し上げましたが、これは分科会でお示した論点の六つを、起草委員会でご議論いただき、論点ごとにまとめたものでございますけども、実際に意見具申をまとめるにあたっては、これを読まれる都民の方が理解しやすいよう、あとは、私どもが今後、施策に生かしていく中整理しやすいよう、通常、私どもが福祉人材対策を説明する際に使う確保、育成、定着といったような形に整理をし直して、意見具申に向けてまとめたかどうかと考えております。もしそういう方向でよろしいということであれば今後、起草委員会でご意見具申に向けた整理ということをご提示申し上げている表でございます。

まず、フォーマルとインフォーマルに分けてございまして、例えばフォーマルの確保というところをごらんいただきますと、時系列に並べてありまして、小中学校の福祉教育や職場体験、それから学生向けの情報発信、それから教育機関との連携、実際に採用の際のこと、女性や高齢者、外国人の活躍の支援といったことなど、時系列に整理してみたらどうかという整理でございます。

それから、フォーマルの育成につきましては、まずはキャリアパス、キャリア形成の明確化ということ。それから、実際に入職してからのチューター制による職場育成であるとか、こちらも入職からの時系列に整理できればと思っております。

定着につきましては、時系列というのは難しいんですが、業務の切り分けや、それから業務の効率化という観点と、それから、実際に定着に当たっての具体的な取り組み、それから、法人や職種を超えた横のつながりであるとか、あとは、さらにそれを上回るような、例えばイメージの向上であるとか表彰制度といった形で、定着につながっていくような取り組みということに整理をしていったらどうかというご提案でございます。

同じようにインフォーマルにつきましても、インフォーマルの確保、育成、定着という、こういう表現切り口でいいのかどうかというところはございますが、同じように整理してみたらどうかというご提案でございます。

そして、最後に横断的なものを、その他というところで整理をしております、まず、行政による人材の必要量の分析・計画に基づく施策であるとか、インフォーマルサポートの、先ほど骨子にもございましたけども、必要量の分析・計画に基づく参加者の確保といったこと、それから経営者のリーダーシップであるとか、専門職の役割とあり方、それから教育機関のアプローチであるとか、あとは、先ほど「おわりに」にもございましたけども、事業者、都、区市町村の役割分担であるとか、行政の関与の程度であるとか、こういった形でまとめると、読んだ方にわかりやすいのではないかなという事務局のご提案でございます。

資料の説明は以上でございます。

○平岡分科会長 ありがとうございます。

それでは、これより骨子（素案）について議論をしていきたいと思っております。ご発言される場合は挙手をお願いいたします。

はい、どうぞ。

○大沼委員 公募委員の大沼でございます。

細かいことから恐縮ですけれども、骨子案の3ページ、第2章の2にあります、地域住民等の参加に関連して意見を述べさせていただきます。

住民による自主活動の掘り起こしの項目では、住民の自主性・自発性がうたわれておりますけれども、住民の参加意識を高めるためには、その下の括弧にございます、行政や事業者等から住民への情報発信力の強化というのが大前提になることは骨子案のとおりで、

まさに都を挙げて頑張ってくださいが必要だと思います。一方、住民の立場に立ってみますと、地域活動や社会活動に関心や問題意識があっても、いざ実践となるとなかなか一歩が踏み出せない人が多いのではないかと思います。平成27年度の「東京都福祉保健基礎調査」によりますと、これは高齢者に特化した数値ではありますが、社会活動や地域活動に参加している方々の参加のきっかけになったこととして、友人や仲間、町内会などの誘いや勧めとの回答が多数を占めております。平成25年度に内閣府が実施した「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」におきましても、同様の傾向が報告されております。

そこで、地域において、住民に近い関係、顔の見える関係の中でそれぞれの活動を行っていらっしゃるボランティアグループやNPO、民生委員や町内会、老人クラブなどの組織や団体、そしてその構成員の方々に、住民参加促進のための何らかのご協力をいただいたらどうかという提案でございます。例えば行政による一定の関与・支援のもとで、これはワンクッション置いて社協の関与・支援でもよろしいかと思いますけれども、フォーマルのコーディネート機関やコーディネーターのサポーター的な位置づけとして、先ほどご説明の骨子案には認知症サポーターの記述もございましたけれども、本来の活動の枠を超えたきっかけづくり役を担っていただく、そのことによって実践への一歩を踏み出す住民がふえるのではないかと思います。

そして、もう一点、このような一歩を踏み出す住民等をコーディネートする人材として、職域におけるコーディネートに専門性を発揮している社会福祉士を、もっと広く職域を超えたコーディネート人材として積極的に活用したらどうかというものでございます。この場合、東京都や市区町村の行政サイドと社会福祉士会が緊密に連携・協力し、組織的・計画的に推進することによって、地域の特性や目標などを踏まえた成果が期待できるのではないかと思います。このことは第2章の3にあります、コーディネート人材の確保や専門性の地域への還元という点においても意義があるのではないかと思います。

なお、私、東京社会福祉士会の会員でありますけれども、これらは全くの個人的な意見であることを申し添えます。

以上、これまでの検討分科会で出されたご意見と重なる部分もございますけれども、あわせて意見具申案の細部を詰めるに当たって参考にしていただければと思います。

○平岡分科会長 はい。貴重なご提案ありがとうございました。少し今の提起していただいた点につきまして意見交換できればと思いますが、いかがでしょうか。

ボランティアの育成支援等の経験も豊富でいらっしゃる森本先生、何か、今のご提案そのものではなくても結構ですが、かかわりのあることでご意見いただければと思います。

○森本委員 今言われたのは、もう全くそのとおりでと思います。ただ、なかなか住民の自主性・自発性というのは、また難しいところがあって、あまり無理強いするとやらされ感が強くなって離れていって、でも手をかけないと、また戻ってこないとか、その辺の見きわめを、コーディネーターのような人が間に入ってうまく調整していかないと、なかなか長続きしないというのが現実だと思うんですね。ですから、今言われたように、そういうコーディネーターにいい人材がある地域だと割とそういう活動が伸びているようですし、今、都内でもかなり地域福祉コーディネーターというような名称で社会福祉協議会に配置されて、大体、人口3万から5万ぐらいのエリアを一人か二人で担当して、そういう地域の活動の芽のようなものを育てていくとか、単に、ある問題を解決するという、いわゆるコミュニティーソーシャルワークという、問題解決型というよりも地域耕し型のようなコーディネーションをしているような職種として、地域福祉コーディネーターが機能しているというようなところもあると思いますので、そういうところをどのように広げていくかとか、また、今の時点だと、そこに配属されたコーディネーターのセンスのあり無しで決まってくるようなところもあるので、それを、東京都社協などがコーディネーター研修をやっているようですので、そういうので平準化するかレベルアップを図っていくということも大事だと思います。

そういう活動の中で、地域の人たちが、何か地域とつながっていることが自分にとって、あるいは自分の生活上、今まで何となく勤め先とか学校と自宅だけで過ごしてたけれど、つながっていることって結構メリットがあるんじゃないかということをごどこかで感じてもらうような仕掛けをあちこち入れ込まないとなかなか長続きしないので、そういうコーディネーターの人も、そういう役割だとか、そういうものを見つけ出しながら、あなたが地域にとって必要なんだというようなことを伝えていくようなことを入れながらやっていくというのが大事なのかなと思います。

○平岡分科会長 はい、ありがとうございました。

どうぞ。

○筒井委員 兵庫県立大学大学院の筒井といいます。

、資料5について、3点、質問させていただきたいと思います。ここでは、確保、育成、定着、その他と分けて考えたかどうかというお話のようですが、例えば、確保策、育

成策、定着策というように東京都としては、この意見具申を受けてやっていくということで分けられているのだと思うのですがこれらのそれぞれの予算枠というのは想定されてるんでしょうか。これが1点目です。

それから、2点目は、このフォーマル、インフォーマルという分け方についてです。例えば、育成として指導者・管理者層の育成とかというのがあります。これやその下に書いてある職員のスキル上昇に対する適切な評価、右側に書かれている社会福祉法人の地域へのアプローチといった事業というか施策については、今までやってきたものと、全くやってきていないものを分けるとどういう割合で遂行がなされているのでしょうか？

3点目は、ここに書かれている骨子についてです。この骨子のそれぞれは、最初に示された「今期の審議会では、地域包括ケアに参加する「人材」の在り方と役割、新たな仕組み等について、幅広く検討し、」と書かれています。したがってこれらが網羅的になっているということはよくわかるのですが、これを例えば実行していく際に「行政による関与の程度」ということについては、どういった想定がなされているのでしょうか？具体的に申し上げれば、都のロールと、例えば区のロールは分けられているのでしょうか？

○平岡分科会長 はい、お願いします。

○永山福祉人材施策推進担当課長 まず、予算規模がどうかという話がありましたけれども、資料5につきましては、確かに私ども施策のほうで受けとめやすいという部分もあるんですけども、基本的には今までご議論いただいた中の中のものの中に落とし込んだつもりでありますので、この中で、この部分で予算枠が幾らだとか、そういう形のものではありません。

それから、既存の施策で実施しているものと実施していないものというところでは、比較的实施していないものが多いのではないかなと思います。ご指摘いただいているところが多いです。その割合を今出すのはなかなか難しいです。それから、行政による関与の程度、それぞれの役割分担というのはどうなっているのかというご指摘ですが、こちらにつきましては、今後、資料4で言えば「おわりに」の部分にそれぞれの役割を整理をしていくのかなと思っておりまして、それにつきましても、本日、ご意見をいただきましたと思っておりますし、起草委員会でもさらにご議論いただいて、整理していきたいと思っております。それぞれ、基本的には広域的な部分での人材育成というのは都の役割で、地域におけるさまざまな取組というのは、区市町村の役割というのが基本的な役割であると思っております。実際の議論の中でぜひともご指摘をいただければと思っております。

○平岡分科会長 はい、よろしいでしょうか。

はい、どうぞ。

○筒井委員 今回の回答から、考えますと、「誰が責任をもってこれを実行していくのか」については、都が、一応は、受けとめるが分担については、明確でなく、今後のお話ということと理解できます。つまり、どういう意見具申を出し、どのように実行するかが明確でないということと同義ですね。分科会としては、実行の成果が明らかに示されないで、こういったものを出すことはできないと思いますが。

また、その成果を出すということから考えると、確保、育成、定着のすべてを満遍なくやるということはなかなか難しいわけですから、これらの優先順位を決めるということはある程度はやらなければならないのだと考えられます。

その優先順位を決めるときの際の理念が、この意見具申の最初には書かれるべきではないでしょうか。例えば、緊急性や、この施策の中で、現在、不足しているところを重点的にやるというふうを考えるのかといったことについて決めておいて明示する必要があるのではないかと思います。それは、きっと座長に聞いたほうがいいのかもかもしれませんが。

○平岡分科会長 はい、ありがとうございました。ここでは、資料5は専らこの委員の皆様方、それから起草委員会の委員の皆様方が発言された内容をもとに整理をしていただきましたので、必ずしも施策や事業の体系に沿った整理になってないということかと思いますが、ある程度は関連づけが必要だと思いますし、新しく取り組むべき事柄と既に行われていることの区別なども必要だと思いますので、可能な範囲で起草委員会のほうでも検討し、その辺の確認、整理をしていきたいと思います。この意見具申は必ずしも何らかの計画とか事業案の提案ということではありませんが、今ご指摘いただいたように、その優先的に取り組むべき事柄、あるいはその判断の根拠となる考え方などは、やはりなければならないというご指摘はそのとおりだと思いますので、その点も含めた議論を今後進めていく必要があるかなと思っております。資料5の論点整理は、こういうふうに確保、育成、定着という形で整理するとうなるということを書いていたので、その全体にかかわる都と区市町村それぞれの役割であるとか、先ほどの骨子のほうの論点の中ではいろいろ出てきておりますけれども、福祉関係の団体、地域住民、その企業であるとか教育機関の役割等については、ここの論点整理の中には触れていませんが、そういう視点からの整理も必要なのではないかという意見は今までの起草委員会でも出ておりましたここに挙がっていることだけで意見具申の論点が構成されるということはないと思いますの



で、そういうことも含めて、さらに検討を進めていければと思いますし、委員の皆様からのご意見をいただければと思います。

はい。

○森本委員 今の話とはちょっと違うんですけども、質問ですが、参考資料でヒアリングを事業者にしたとありますが、インフォーマルにかかわるような組織や団体、あるいはインフォーマルサポートをしている、その組織そのものでもいいんですが、そういうところへのヒアリングとかはしておられないようですが、ここのインフォーマルの論点整理で出てきている意見というのは、部会というか検討会で出ている意見を挙げているというだけということですか。

○平岡分科会長 はい。ちょっとお答えいただけますか。

○永山福祉人材施策推進担当課長 資料5につきましては、基本的に、分科会と起草委員会でいただいたご意見を並べております。ご指摘のとおり、法人につきましては、フォーマル中心にお話しをお伺いしましたので、インフォーマルにつきましては分科会と起草委員会でいただいたご意見をまとめています。

○森本委員 間に合うかどうかかわからないですけども、そういうインフォーマルな活動をしているところが、例えば東京都や区市町村に、あるいは社会福祉協議会にどうのことを期待しているのかとか、どこまでやれと言われると嫌だとか、自主性というのほどの辺まで伸ばしたいのかとか、何かそういうことを聞いていただいたほうがいいんじゃないかなと思います。こちら側という言い方でいいのかわからないですが、その施策を打つ側がある種、思い込みとか想像でこういうふうにしたほうがいいんじゃないかというのだけで施策を進めていくことが本当にいいのかどうかという気がします。

○平岡分科会長 はい、ありがとうございます。貴重なご指摘ですので、事務局でもご検討いただければと思います。

はい。

○久留委員 先ほど筒井先生のお話と関連するんですが、ちょっと私が気になっておりますのは、参考資料のヒアリングの確保の上から二つ目の丸で、採用については、民間の求人サイトや法人ホームページ、紹介派遣経路がメインで、福祉人材センターやハローワーク経路が少数だと言ってるんですね。その一方で、事務局のご説明では今年度、東京都福祉人材対策推進機構が発足しましたと。先ほど筒井先生から、東京都は他県に比べて多様な施策を講じ、しかも相当高い予算をつけていてこれまでやってきていると。それにもか

かわらず、東京都下においても非常に人材が逼迫しているということになっているので気になっているのです。これまで福祉人材センターというのは、それなりに東京都間の福祉人材確保対策において一定の役割を担ってきたはずなんですけど、実際に事業者に聞くと、あまり機能していないということが言われていて、それなのに新たに福祉人材対策推進機構が発足したということになると、よくわからないんですね。だから、先ほど筒井先生がおっしゃった予算にしたって配分をしなきゃいけないし、優先順位をつけて展開していかなくちゃいけないんだけど、そこら辺の状況というのがよくわからないというのがあるんですね。これは、実は政府においてもそういうことが言われていて、特にハローワークですけれども、平成25年の日本再興戦略の、「雇用制度改革・人材力の強化」という項目の中で、民間人材ビジネスの活用とハローワークをマッチングさせるということが言われていて、ハローワークでも民間人材サービス会社の情報を提供するし、民間のほうもハローワークのほうの情報をきちんと連携させるというようなことが政府のレベルでも言われているんですけど、東京都においては、そのようなことについて、実際にされているのか、されていないのかというのが質問であります。

それから、先ほど筒井先生のお話にあった確保、育成、定着という、人材対策という、必ず入り口の確保、育成、定着というようにところに着目されるんですけど、私どもも実際キャリア段位などの取り組みを踏まえて、実際に捉まえていくと、福祉の施策としては旧厚生省がやっていて、人材確保などの労働施策については旧労働省がやっていて、そして、事業者、馬袋さんが隣にいらっしゃいますけど、介護事業者というのは、ほとんどが中小零細の事業者で、その中小企業という対象でいくと、中小企業庁のようなところが施策を打っていて、それぞれに人材確保だとか教育・指導とかがあってあるんです。それらが本当に予算的にもきちんと機能するように融合されているのかとか、連携がとれているのかとかということになると、ほとんどはばらばらの施策でということになっていて、事業者側に対してあらゆることは施策的にはやられてるんだけど、ほとんど事業者は知らない。キャリア段位のときも、支援策を講じる形で労働部局と調整をして、さまざまな支援策を展開したんですけど、介護事業者に聞くとほとんど知らないと言ってるんですね。だから、既存の制度で十分にこれからまだ伸ばせて強化していけば機能するものと、ほとんどこれはもうスクラップしたほうがいいようなものと、それから新たにつくっていくようなものというのは、やっぱりプライオリティー的には出てくる話で、それが各施策ごとに、恐らく東京都でも部局が違うので、全然他局の話はわからないみたいな話になろうかとは思

んですけど、ただ、ここまで逼迫しますと、それこそ地域包括ケアのように、持てる社会資源は全部投入しないとたない話ですから、せつかくこの審議会で議論されるのであれば、そういう視点もぜひ入れていただきたい。多分、人材施策の評価、再構築のところでは、そういう視点もぜひ入れていただきたい。多分、人材施策の評価、再構築のところでは、

○平岡分科会長 はい、ありがとうございました。少し具体的なことから言いますと、新しく設置した推進機構ですね、それと、その福祉人材センターとの役割の相違であるとか、そういうことを少しご説明いただければと思います。それから、全体としてハローワーク等も含めてどのように役割分担していくのが望ましいのかなどの点については、これはここで委員の皆様からご意見いただいて協議してよいテーマだと思いますので、皆様からもご意見いただければと思います。

では、まず事務局からよろしいでしょうか。

○永山福祉人材施策推進担当課長 まずは福祉人材センターですが、平成5年から設置し、その中で都としましては福祉人材の確保、育成、定着という施策を行ってきております。この間、国や民間など、さまざまな主体がそれぞれ取り組みを進めてきており、福祉人材センターとしてもそういった様々な主体ともしっかり連携をしていかなくちゃいけないだろうということ、それから、都としましては福祉人材の施策を、行政だけでさらに効果的に進めるのはなかなか難しいということもあり、いろんな方々の知恵をかりながら施策を進めていきたいということで、本年の6月に東京都福祉人材対策推進機構を立ち上げました。

機構と福祉人材センターは連携が重要だと考えていますので、機構の事務局を東京都社会福祉協議会さんをお願いして、うまく連携ができるようにと考えてございまして、まずは始まったところでございます。

また、福祉人材センターの取り組みの詳細については、森田課長から説明をお願いします。

○森田地域福祉推進課長 福祉人材センターを所管しております地域福祉推進課長の森田と申します。

人材センターにつきましては、主には職業紹介をメインにやっております。ハローワークでしたら、業種を問わずというところでやっておりますけれども、福祉人材センターは福祉を専門に扱うところでございまして、社会福祉法に基づいて各都道府県に1カ所ずつ必ず設置されており、東京都の場合は、東京都社会福祉協議会の中に設置をござい

ます。場所につきましては、しごとセンターの中にございまして、当然ですけども、しごとセンターとの連携とか、あと今ハローワークとの連携をしていくということで、情報の共有もしております。例えばですが、ハローワークに来た方が福祉の仕事を探しているという方でございましたら、例えば福祉人材センターがございますよということで、そういうご案内をしたりとか、そういったところの連携についてはしているところでございます。個人情報に関係もございますので、それぞれ登録した情報を、一元的に管理するということはなかなか難しいんですけども、ただ、そういったお互いに、ハローワークがございます、人材センターがございますというところで、そういった情報共有、情報の提供ですね、そういったことをしながら求職している方になるべくいい条件といいますか、その人に合った求人のご案内ができるようにやっております。

○平岡分科会長 はい、よろしいでしょうか。今の点について、いかがでしょうか。ハローワークと福祉人材センターとその他の関係機関と連携して、人材の確保を進めていくかというところでございますが、はい。

○筒井委員 この意見具申の考え方として、この論点整理のところは例えば、確保というところで、採用時のマッチングの強化とか、社会的評価や職業イメージの向上とか、親や教師のマイナスイメージの払拭とかというように、何か「目的」が書かれています。一方、一番上の小中学生の福祉教育や職場体験という内容は、いわば、やってもらうという「方法」が書かれています。つまり、先ほどから久留委員や私が聞いているのは、その人材を確保、育成、定着といった何らかの施策をやるにあたって新しい機構をつくりますということをおっしゃってはいるのですが、今の機構というか、部局というか、部署が十分に機能していないことがすでにわかっているのであれば、どういうふうにしたらいのかを書くのが今回の意見具申に示すべきことではないのかということを知っているのです。

「確保策としては〇〇」、「育成策としては〇〇」、ということを書くというのであれば、現在、やられていることと、やっていないことをしっかり分けて書く必要があります。

しかし、これについて東京都の状況を明確に示していただかないと、我々も意見の出し方が難しいということを申し上げたいと思います。この原案には、〇万人が不足しているということは書かれてますが、この〇万人の不足を充足させるという成果（アウトカム）に対して、何からのルールで、どこがロールを担うかが書かれておりませんので、このままでは絶対に成果はあがらないと考えます。

我々が、ここで議論すべき内容は、ルールの話、話せばいいのか、それともロールに

ついて話すためのツールの提供を話すべきなのか、あるいは、やることとか、どうしたらいいかということをお話せばいいのか、どっちなのかということをお先ほどから確認しようとしているのです。ここで議論すべき意見具申の性格について、事務局に、もう少し、ご説明をお願いしたいのですが。

○平岡分科会長 はい、ありがとうございました。まずちょっと事務局からよろしいですか。

○永山福祉人材施策推進担当課長 資料5をもう一回見直してみますと、全部体言どめにしてるものですから、確かに目的とその手法とかが混在して書いてしまっている部分があるのかなというふうに思っております。私どもとしては、今後、東京都、それから、それぞれのアクターが果たしていく役割と、それから、その中で特に、今後取り組んでいくことが必要な事項についてのご指摘というものをいただければというふうに思います。整理不足だったかなというふうに思っておりますけれども、私どものほうで目指すべき方向性ということと、具体的などという取り組みが有効であるかということのご示唆をいただきたいというのが今回の眼目でございます。

○平岡分科会長 はい、ありがとうございました。ここの審議会の今までの意見具申というのは、割合と基本的な課題の問題の所在、その政策の展開、方向性などを示すというぐらいのレベルのものが多かったかと思いますが、今回はある程度具体的な施策事業のレベルまでに踏み込んでいるところもありますので、どういう形でまとめたらいいいのかということもちょっとまだ十分検討できていないところはありまして、その点、重要なご指摘をいただいたかと思っております。

やはり、政策目標とそれを実現していくための施策、具体的な事業といった政策、施策、事業のような形で政策体系を整理するということは、この人材の確保、育成という分野でも、いろんな施策も、事業も出ていますので、必要なかなとも思いますので、そういう資料も事務局にお願いしてつくっていただいたりしまして検討を進めていければと思っております。ご意見いかがでしょうか。

はい、どうぞ。

○矢内委員 公募委員の矢内でございます。

地域参加のあり方として、フォーマルとインフォーマルという言葉が今回の意見具申の中には重要なキーワードとして出てきているかと思っております。地域の中で専門職と民生委員さんとか地域住民の方とかが集まって話し合ったりする場面があつて、そのときにもフォ

一フォーマルサービス、インフォーマルサービスなどという話になるんですが、ちょっと整理し切れない部分も出てきたりして、じゃあ民生委員さんはどっちなんだろうねなんていうふうに話が出る場合があります。この意見具申の中で、そのフォーマル、インフォーマルという言葉についての定義を示したりすることは考えていらっしゃるのでしょうか。そこら辺、フォーマル、インフォーマルという言葉はずっと使っているんですけども、それをどういうふうに考えていくかって、若干住民の方もその方によって違っている部分もあったりするので、この中で少し定義を示すようなことが出てきていたらわかりやすいかなというふうに思いました。

○平岡分科会長 はい、ありがとうございました。

事務局でご説明いただけることがありましたら。

○永山福祉人材施策推進担当課長 委員のおっしゃったとおり、まず、言葉の整理というのをした上で入っていかなくてはいけないかなと思っておりますので、そのところについては、これから具体的に書いていく中で、言葉の整理というのをしていければというふうに考えております。

○平岡分科会長 はい、お願いします。

○馬袋委員 論点整理の中で、フォーマル、インフォーマルに関して、ここの役割について、分科会のプロジェクトでお話しましたが、結局その介護人材を、雇用し継続するというのは誰の責任であるかが一番大切です。私は分科会でインフォーマルとフォーマルについてお話しました。事業者は、各々の事業に必要な人材を雇用しています。私たちは人材を雇用し、人材を当然定着させ、育成し、また確保するという雇用責任を持ちます。雇用責任はイコール事業であり、介護事業や地域事業などに対して、フォーマルは介護人材を雇用し、定着させ、育成させる事業になります。もう一方、インフォーマルというのは、これは参加するということですので、雇用責任という形でなくて、皆さんの自主的な参加であり、謝金扱いで支払い精算されます。また、ボランティアというのでしょうか、何かあったトラブルのときに何かの保険的な支援などはついている内容の、どちらかというところの参加の謝礼という形で支払いです。

私たちは雇用するには社員としてしっかり確保し、定着しないといけないということと、インフォーマルとして参加する方々に対する人の確保、育成、定着と責任の主体が違うと思います。多分どこが政策を実行するかというときに、私たちは人材定着、採用に対する事業者が事業を実施して当然、地域の方々の介護を提供できるようにするという責任が、

ありますけど、逆に今の社会環境の中でどうしても一事業者でできない、行政ではできない政策とか、例えば道筋をつけていただくような政策とか、一事業者ではできないけど、リクルートが不十分いうところの人材の一時的な人数、そういうときに資金を入れて人材を確保させるとか、そういう面では、結果責任は事業者がとりますよという、この縦割りのフォーマルの内容とインフォーマルの内容における人材の責任と内容は少し違うのではないのでしょうか。そこを少し整理されないと、ちょっと一緒に書くには書けないんじゃないかなと思っております。これは意見です。

○平岡分科会長 はい、ありがとうございました。フォーマル、インフォーマルというのを、その仕事にかかわる方に関して、雇用関係かそうでないかという形で整理をするというのは非常にわかりやすいご指摘だと思います。インフォーマルな活動とフォーマルな活動ということになると、またちょっと違いも出てくるかもしれませんが、今ご指摘いただいた点を出発点として、きちんと概念整理も進めていきたいと考えております。

はい、いかがでしょうか。

南委員、途中で退席されるということですので、全般にわたる話題で結構ですので、はい。

○南委員 ありがとうございます。すみません、議論に十分参加ができなくて、全体像が余りよく見えないままでのコメントで申しわけないと思っておりますけれども、フォーマル、インフォーマルというのは、今おっしゃったように、雇用関係など、正規の関係や立場がない場合をインフォーマルとするとわかりやすいと思います。また、先ほど筒井委員が言われたように、列挙された項目は、項目としては理解できるんですけども、これがあってほしいことなのか、やるべきことなのか、目標なのか、位置づけがわからないと確かに読みにくいというのはその通りであって、だからこそ「論点を整理しただけ」という図なんだと思うんですけども、このあたりのことについては今後もう少し踏み込んだ議論をしていく必要があるでしょう。

○平岡分科会長 はい、ありがとうございました。ご指摘の点は大体そういう事情があるということでございますけれども、全体像が見えにくいというのも、まだ十分整理していないというところの結果でもありますので、今後、ご指摘に沿って検討を進めていければと思います。

そのほかの点で結構ですが、いかがでしょう。

○森本委員 すみません、先にちょっとよろしいですか。

○平岡分科会長 はい。

○森本委員 馬袋さんがさっきおっしゃったことで確認なんですけど、例えば総合事業でB型か何かで、地域の人たちが何かつくって行って、そこで幾ばくかのお金か給与が発生してくると、それはもうフォーマルと言ったほうが良いという理解ですか。

○馬袋委員 多分Bは謝金というような位置づけになっていましたので。

○森本委員 でも、雇用関係が発生するという場合もありますよね。

○馬袋委員 でも、今の行政なんかでは、雇用という認識でBは書いてないんですよ。

○筒井委員 多分それは質の評価が必要になるかどうかということだと思うんですよ。Bの場合は質の評価は原則必要はなくて、Aになると……。

○森本委員 Aになるとフォーマルになる。

○筒井委員 先ほど馬袋さんがおっしゃった雇用関係があるということは、ロールが与えられるということですので、ロールに対しての評価を雇用関係の中で整備するという意味と考えるとBは当たらないと思います。当たるとするとAですが、Aにおいては、緩やかな評価ということには該当するでしょうから、そこは区別がつくと思います。

○森本委員 すみませんでした。

○平岡分科会長 はい、ありがとうございました。

では、秋山委員、お願いします。

○秋山委員 机上配付資料の2025年以降を見据えた施策の方向性の、この前期意見具申を参照下さい。ここでまとめた意見具申の「はじめに」のところを、見直してみますと、その従来の、これまで前提とされてきたものが崩れつつある状況なので、ここで新たな福祉サービスのニーズが明らかになり、なので分野を超えて、住まいや医療も含めた地域包括ケアの概念であることから、従来のものを少し壊した形で具申が行われたという、それがここだったと思うんですね。

これを踏まえながら今回の意見具申をどうまとめるかで、この「はじめに」のところをもう一回見直してみると、ここで重点課題が人材であるということなので、人材のところにフォーカスを当てたものが今この資料5で出てきたということだと理解します。従来の枠組みを超えないと、これから先の2025年も含めた問題はとても対処ができないという、特にこの大都市東京の中では、それが大きな課題として挙がっているというあたりです。じゃあ従来の枠組みで考えて論点整理されたものに当たるかどうかといったときに、新規、目玉の内容がどこにあるのかというのが、例えば二重丸で書かれているとか、そう



いうあたりが見えにくい状態で今、資料が提示されたので、鋭く筒井先生が突っ込まれたのかなと思います。従来の枠組みでこれは整理をされていると思われるんですか。この中で、従来の枠組みを超えた何か現状を踏まえて、しかも近い将来に本当に破綻するであろう、この東京都の福祉人材も含めての福祉施策について、非常に大きな目玉になるものをきちんと出していかないといけないのが、今回の具申の中身ではないのかなというふうに捉えました。いかがでしょうか。

○平岡分科会長 はい、ありがとうございました。重要なご指摘ですけれども、いかがでしょうか。前回の意見具申とのかかわりということも出てまいりましたので、そのときからの議論を引き継ぎながら、今提起していただいたことを考えていかなければいけないということですね。

はい、どうぞ。

○久留委員 今、秋山先生がおっしゃったことは私もそう思いますが、実は急速に介護とか福祉の現場も荒れていまして、実は今、私の手元に平成25年度の労働基準監督年報というのがあるんですけど、いわゆる労働基準監督署が現場に入って労働基準法などの法令等のチェックをした結果ですけれども、全産業で、いわゆる違反率と言われている法令を守っていないという率が全産業平均で68.0%に対して、社会福祉施設、これは社会福祉施設というのはこの統計上のカテゴリー分けなんですけど、中には特養、老健、老人デイサービスセンター、老人短期入所施設などの施設系から、訪問介護などの在宅系に加えて有料老人ホームまで入って、さらに保育所や障害者福祉施設も入っています。いわゆる福祉関係の施設、事業所を全部ひっくるめて調査すると、実に74.7%の違反率となっていて、全産業よりも6.7%も高いんです。

いわゆる福祉の現場は福祉のマインドを持ったすばらしい経営者がいて、そこにはすばらしい資格と、マインドを持った人が働いているけれども、実は全産業よりも高い割合で法令違反が行われているというデータがもう既に出ていまして、だから福祉の現場環境も荒れてきている中で人材確保をやらなきゃいけないという状況になっていますので、秋山先生がおっしゃるように、相当、従来の施策とか、従来の考え方では追いつかないぐらいの状況変化が起こってきているということは重々認識した上でまとめなきゃいけないというふうに思っております。

○平岡分科会長 はい、ありがとうございました。具体的な資料をもとに貴重なご意見ありがとうございました。そのパーセントですけども、監督署で調査した

結果ですね。調査に入った事業所の中で何%は実際に法令違反が見つかったと、そういうご指摘、データだったと思います。介護保険でも指定基準で労働関係の法令も遵守するというのは、ある時期に入ったかと思うので、法令遵守の考え方は浸透しつつあるのかなと思うと、そういう状況にあるということですね。

○久留委員　と思いきや、事業所・施設などの福祉人材を取り巻く職場環境は非常に厳しくなっており、そうした状況がこうしたデータにも表れているのだと思うのです。

○平岡分科会長　はい。これは重要なご指摘だと思います。

はい、いかがでしょうか。前回の意見具申を踏まえた上で、どういう新しい基軸を打ち出していくかということ、それが重要だというご指摘ですけど、その点について、委員長、副委員長、先生方からもし何かご指摘がありましたら、はい。

○小林副委員長　オブザーバーですが発言させていただきます。

資料5の組み立て方ですが、今までのご意見ありましたように、フォーマルの列はどちらかというと事業所とか経営体など、はっきりした組織形態をとって、さき程のお話ですと雇用関係が発生している場合かと思います。確保、育成、定着などの項目をみますと、組織として行われることですから、当然、企業あるいは事業所等がいろいろな対応をしなければならないことだと思います。したがって、これはフォーマルというよりも事業所のことを言っているのであって、それに対して行政とか政策はどう関与するかという点については精査しないといけないと思います。

関連しまして、前回の起草委員会で出ましたのは、やはり職場イメージというのは非常に重要で、従業員が定着できるかどうかは、やはり企業や事業所の経営者がしっかりした理念を持って人事体制を決定する、それを含むマネジメントができていくかどうかは職員の定着に非常に大きな意味を持っているということが、前回の起草委員会で出てきたと思います。ですので、単純に職員が足りないからということを前提にして議論するのではなくて、やはり事業所がきちんとした理念や方針を持って、職員の確保、育成、定着対策をとる必要がある。もう一つ、やっぱりサービスがどうなるかという議論があるわけですから、そこを含めて、やはり、事業者がトータルなイメージを持っていく必要がある。それに対して、公的な施策はどのような責任があるのか、事業者・経営者のほうにはどのような責任があるのでしょうか。

先ほどの労働違反の話ですけど、逆に考えると、福祉マインドを持っている人だから78%も違反が出ててもやっていけるのかなという気もしますし、何か福祉マインドに甘えて

そうになっているんじゃないかというような気がします。ですから、やはりここは事業者に対してこういうことをやる必要があるという強いメッセージを出すというのも一つの方向ではないか。基盤整備は行政ですけれども、企業体に対して、事業所に対してどういうメッセージを出すかということに分けたほうがいいのではないかとというのが第1の論点です。

第2の論点は、インフォーマルのほうですが、これも先ほどどなたかおっしゃっていたような参加という概念でくくっていいかどうかわかりませんが、重要な論点は、住民参加といってもこれは個々の住民ではないと思います。例えば町内会・自治会、NPO、それから、民生委員さんなど、地域で住民を動かしている仕組みがあるので、その仕組みをこれからどのように考えていくかということがある。小中学校区をどのようにすることだけでなく、地域のどの仕組みをどのように強化するかという論点があってもいいのではないかと思います。ですから、ここでインフォーマルといっても、サービスを提供する個人ではなくて、それらを調整する仕組みという論点があってもいいんじゃないか。そうしますと、当然、社会福祉協議会ですとか、あるいは協議体ですとか、いろいろな仕組みが出されてきておりますので、これをどう強化するかという論点もあると思います。

一例ですが、社会福祉法人の地域公益事業に関する検討会に出させていただきましたが、非常に強く感じるのは、施設が地域に出ていないということは、地域に施設の顔が見えてないということですね。施設内部のこと、人員の確保で手いっぱい、地域にどのコミュニケーションをとっていくということはほとんどやってない。地域公益事業の議論が始まりますと、片一方で社会福祉協議会が何とか事務局をやれという話と、自分たちは一体何をすればいいのか、いや実際にはやっている、というような話になってしまっていると思うので、何かやっぱり地域総合ケアというのでしょうか、地域包括ケアという中に施設をしっかりと位置づけることができていないのではないかと思います。この点は国でもいろいろな議論があるようですので、このインフォーマルの欄についても、どこにどのような力を入れていったらいいか、あるいはここで言えば政策的に資金を投下していったら地域の側も強化できるというような、そういう視点があってもいいのではないかと考えます。

第3の論点になりますが、やはりフォーマルとインフォーマルを調整する人材が非常に重要だと思うので、施設の方だけではそのような人材を育成することができないのなら、地域の側に調整ができるコーディネーターのような人材をきちんと確保して、施設の資源を地域に生かせるような仕組みをもっと強化すべきではないかと思います。今回も介護保険の総合事業の中で役割シフトというような概念が出てきており、できるだけ、施設の専門

人材を地域に派遣して、地域の取り組みにアドバイスやいろいろな助言ができるような仕組みが必要だと言われていると思いますので、論点整理の中にもでていますが、フォーマル、インフォーマルの2つをつなぐ仕組みのところにも目を向ける必要があると思います。なお、民生委員さんの活動についても、このような観点から考える必要があり、地域包括ケアについて、どういうお考えなのか伺ったほうがいいのではないかと思います。

○福田委員 東京都の民生委員連合会の会長をしております福田でございます。全国23万人の副会長もあわせてさせていただいております。

ちょうど来年、民生委員が100周年を迎えますし、児童委員制度も70年ということで、大変、小林先生を初めとして多くの先生方の我々は、いろいろな学問的な指導を受けて研さんを続けております。今、民生委員をやったら必ず地域の社会福祉協議会の副会長というのをしておりますが、例えば社会福祉協議会でプロパーが育っていない。いわゆる天下りで行政から落ちてくるのでプロパーそのものが一生懸命やっても育ってないんだという、そういうもので、いろんな疑問点や問題点、我々民生委員そのものに含めて、これでいいのかという問題も、たくさん課題を抱えております。民生委員は東京で1万人、全国で23万人おります。それが一丸となって、地域で子供、お年寄り、認知症など、全てを網羅して400世帯に一人の割合で活動しており、地域のインフォーマルな方面でやっています。ただし、我々はボランティアで無償でございますので、責任感があるかないかという問題を含めていろいろ考えなきゃいけない。全く無償でございますし、リング1個でももらおうと、それはアウトでございますので、そういう地位にいて民生委員活動をしているというのが現状でございます。

以上でございます。

○平岡分科会長 はい、ありがとうございました。民生委員の皆様方は研修等もありますけれども、協議会を通して後継者の育成ということも進めてきておられて、そういう点で地域で活動、活躍する人材を育ててきておられるという面もあるかと思いますが、他方で、昼間、地域で活動できる方というのは今、非常に少なくなっていて、民生委員さんになっていただける人材の確保が難しいという問題もあるというように伺っております。一方で、また民生委員さんにいろいろ行政からもお願いする仕事も非常に多種多様にわたっていて、また現実に地域で起きている問題も複雑な問題が多いということでご苦労されている点多いかと思います。ご意見ありがとうございました。

それでは、どうでしょうか。今、小林副委員長からのご指摘の点では、フォーマル、イ

ンフォーマルというふうに分けて整理するとしても、同じような形で行政の施策としてどうすればいいかということを考えるだけではなくて、インフォーマルの場合は、そういうインフォーマルな人材の方々が活動できる仕組みをどうつくっていくかという点が重要ではないかと。それから、フォーマルとインフォーマルをつなぐ仕組み、その人材などについても考えていかなきゃいけないというようなご指摘であったかと思います。

そのほかいかがでしょうか。

○馬袋委員 先ほど労働違反の件をご指摘されていますが、労働基準監督署の監査指導のときに、一番指導されていることは、残業代についての考え方が整理できていなくて、一日の残業代が幾らというものと、1週間に対する残業の考え方の整理がうまくいってなくて、週残業を計算していなくて未払になっていたり一日は払っているけど、週40時間を超えた部分に対しての残業代のカウントの仕方だとか、実は恥ずかしい話なんですけど、そういう最低理解しておくことが、自主が、自分で勉強して経営をするという理解不足の事業所も多いと思います。

それで、もう一つは残業に頼らざるを得ない人材不足で、もう残業が、まあ言いますと危険水域80時間とか、もう超えてしまっている事業所もあるのが実態です。要するに、明けが休みだと思って運営をしてしまったり。そういった意味では、行政として経営者にしっかり理會できるように機会をつくり、事業者は、知るべきことをしっかりと知り経営するということが大切です。例えば介護保険であれば介護保険の事業所責任者、経営者は、定期的に東京都が研修をして、それを受けてから審査してもいいのではないかと思います。事業者が知らないことのほうがものすごい問題だという認識になるにためにも、そういうところを行政が、監査でなくて指導・育成するということをお願いしたいと思っています。

○平岡分科会長 はい、ありがとうございました。

事務局から何かご説明いただけますでしょうか。じゃあ、その前に、はい、どうぞ。

○渡辺委員 すみません、渡辺といいます。

一つ提案といいますか、私は東京都の第三者評価者として活動しております。機構で、グループホームですとか、あるいは保育所ですね。もう10年ぐらいしています。民間の大手の企業が保育所を10何カ所か運営してるんですけども、評価をする際には経営者にはヒアリングして、それと職員にはアンケート調査があり、あと利用者には利用者調査、それを全部まとめて分析して統計をとって、それで全部福ナビにアップして公表するわけですね。そういうことをすることで、そこから職員が研修を受けたいけれども、なかなか

時間と許可がもらえないというようなこととか、問題点が随分出てまいります。

また、利用者のほうからも、特に食事の件とか、問題点が出てきます。ずっと評価を受け続けているところはそれを、どうしているかという、次年度の事業計画に全部反映させて、積極的に研修に行かせるとか、社内研修を強化するとかというような方向性をとっています。

それともう一つ、地域との連携ですが、さまざまなお祭りですとか、そういうようなことでの連携、子供たちが毎日のように散歩に行きますから、商店街で声をかけてもらったりというような、そういうような連携。今ちょうど評価を始めていたところなんですけど、施設においてもグループホームにおいても、そういう問題点を第三者評価を活用すべきじゃないかと思います。第三者評価には区から保育所だと60万ぐらいの補助が出てます。そういうような範囲内でやるというようなことになってはいますが、もう少し第三者評価を強化するというのが一つ方法としてはどうかなというふうに思います。

○平岡分科会長 はい、ありがとうございました。第三者評価制度は、制度できた当初は余り職員の育成といいますか、そういう観点というのは入ってなかったかと思うんですが、だんだんとそういう点を取り入れている自治体もふえているかと思います。特に東京都は第三者評価制度を、実質ほとんど全ての施設で実施するという形で、それなりに予算も支出しているということかと思いますが、有効にそれを活用していくというご提案は大変重要なお提案だと思います。

先ほどのちょっと法令違反等の問題と、今お話しいただいたのは、むしろ好事例といいますかね、そういうものについてですが、その好事例のほうは普及を図っていき、その問題のある事業所についての指導をどうしていくかという問題がもう一つの側にはあるということかと思いますが、事務局のほうで、そういう点について幾つかもしご説明いただける点があればお願いできればと思います。

○永山福祉人材施策推進担当課長 詳細な資料は今ないので、今度、起草委員会等でもお示しできると思いますけども、たしか新規や更新指定のときに東京労働局の方にお越しいただいて、そういう労働行政の基準法の関係とか、そういう遵守すべき内容についてご説明いただいているという時間をたしかとっているはずだったと思います。どのぐらいやっているかというのは、今、手元に資料がないのでお示しできませんけども、そういったことはやっています。

○平岡分科会長 はい、どうぞ。

○矢内委員 すみません、私は世田谷区でケアマネジャーをしておりますが、その地域で働く専門職の実態ということだけちょっと一言お伝えしたいと思います。

介護保険の書類を整備するのに大変時間がかかっているというのが現状です。やはりどうしても残業が多くなってしまいます。いろいろご報告いただくファクス等が各サービス事業所さんから届く時間が21時、22時ということはざらな状況です。そういった中で地域に出ていくという必要性を十分感じて、ぜひ出ていきたいし、地域の皆さんと連携して話をして、仕事も大変だよねというような話もいろいろしていきたいというふうにみんなも思っているんです。実際そういうところに集まると、こうやってみんなと話せるのはいいんだけど、そうすると、結局仕事もう押し押しになっちゃうよねというような話も常々しているという状況ではあります。地域包括システムということも、地域での研修の場で常に耳にはしているんですけども、そういったこともやりたいけれども、やっぱり仕事が追いつかないという実態があって、その中で非常に日々葛藤を抱えているというのが専門職の実態だということを知っていただければと思います。

でも、私は頑張っていきたいし、皆さんにも声をかけて、一緒にやっっていこうということ声をかけて仲よくやっております。

○平岡分科会長 はい、ありがとうございました。

○平川委員 今のお話、ケアマネさんが地域に出ていくってなかなか大変だと思うんですね。全く視点が違うんですけども、専門職も一住民だと考えていく方法も大切かなと思うんですね。私は精神科の医者ですけども、もちろん白衣を着て、専門職としてその仕事をしているわけですけども、家に帰れば一住民なんですね。例えば先ほど地域でそういうコーディネーターができれば、住民として、休みの日とか、オフのときには幾らでも地域に出られるわけなんですね。インフォーマルという、何かリタイアした人間とか、今仕事してない人とか、元専門職というけれども、現役でやっている人間だってインフォーマルな活動は十分できると思うんで、そのあたりの切り口もぜひ載せてもらいたい。

特に東京はいろんな職種の方々が地域にたくさん住んでおられます。ので、リタイア組と現役組とを分けない、専門職、非専門職という分け方はしないほうが東京の場合には使い度があるのかなと思います。休みまで働くのは嫌だという気はしますけれども、やっぱりそれも必要なことかなというふうに思っています。

全く違った切り口ですけども、外国人の技能実習制度の法案が通りましたし、また、身分資格としての介護福祉士が就労可能という二つの大きな流れができたわけですけども、

恐らくこの仕組みというのは、これだけ人材不足のある大都市東京では、相当入ってくる可能性もあると思いますので、この面については、先ほど二重丸とは言いませんですけども、今度の新しい目玉ですので、施策もちょっと考えていくべきではないかなと。やっぱり東京としては、やっぱりおもてなしの国の玄関でもありますし、やはり東京においてはひどい目に遭ったとか、東京においてとんでもない事業者がいて受け入れたということだけはしたくないし、東京でやってしまうと非常に大きな問題になってしまうので、ぜひ東京都のほうで厳しくもするけれども、きちんとした支援もするといった仕組みづくりをこの中に取り入れてもらおうと新しい目玉になるかなと。今、同じ側と言った、今期の審議会は「地域包括ケアに参加する人材の在り方と役割」、新たな仕組みについてということで、今言ったサービスの質の評価とか、法令案とか必ずしも、ここでやってもいいんですけども、もうちょっと前向きにこのことに特化した議論にしたほうがいいのかと思って少し提案しました。

以上です。

○平岡分科会長 はい。貴重なご指摘ありがとうございます。技能実習制度に対する対応ということで何か事務局からご説明いただけることはありますか。

○福祉人材施策推進担当課長 平川委員のお話にあったとおり、先週、衆議院の委員会を通ったということで、私どもとしては、その今状況を注視して、私どもでどういった対応をすべきかということを考えていかなくちゃいけないかなというふうに思っております。

○平川委員 いいですか。

○平岡分科会長 はい。

○平川委員 例えば技能実習制度について今からどんどん内容が変わってきますし、いわゆる環境機関とか、新たな指導する場所ができると聞いてますけども、とにかく大事なことは、その身分資格として介護福祉士が就労可能になったということです。つまりこうなってくると、恐らく、いわゆる留学生として日本語学習を積んで、その上で日本の介護福祉士の専門学校に入られて2年間勉強して国家資格を取ることになってきます。今のところ、ごらんのとおり全国の介護福祉士の専門学校、閑古鳥が鳴いているという状況ですから、恐らくその学校についても、それこそ国際介護福祉士専門学校とは言いませんけども、そういった方々を組み込んで育てていくということになると思います。

そうなってくると、恐らくこの場合、留学生ですから、1週間の労働時間は28時間の週労働になります。28時間で大都市東京での生活費を稼ぐって結構大変なことですし、



また、その28時間しか働けないので、より何かハイリスクだけでも、ハイリターンの仕事につくということになるかもしれないし。それも非常にゆゆしき問題でありますので、私としては、その奨学金制度も含めて、現状、国のほうでも奨学金というのは介護福祉士の専門学校にありますけども、幸い法的には日本人だろうが外国人だろうが、学生身分であればその奨学金制度というのは使えるというふうに伺っておりますので、できる限りきちんとした勉強、学習を積んで、いい介護福祉士になってほしいというふうに思っていますので、そういった東京都の補助金とは言いませぬけれども、東京都としての支援とかいったものも具体的な例としていいんじゃないかと僕は思っています。

以上です。

○平岡分科会長 はい、ありがとうございました。

筒井委員、お願いいたします。

○筒井委員 机上配付資料で2025年のところ、ページの47ページに、第2に地域包括ケアシステムを担う人材についてであるというところで、ここに丸が四つあります。この四つをよく読みますと一番最初のところは、多職種連携のことが書かれています。いわゆるスキルミックスというべき内容で、「福祉医療サービスで担当分野に精通すれば足りるという側面があることも否めない」と書いてあります。ここは、その専門領域が多職種で連携していくことで、地域包括ケア人材とするべきであろうと書いてあると思います。

その次に、地域住民の取り組みにかかっていると書かれています。これが、おそらくインフォーマルとおっしゃっている内容と推測します。ただ、その前には都民の役割ということも書かれています。ということは都民がセルフケアしてセルフマネジメントしていくということが大事なんだということをここでは書いておられると思うのです。さらに、東京には、人材が本当に少なくて困っていると書かれています。だから確保策をどうすべきかについてということで、この二つの丸に集中的に書いてありますね。担い手が不足しているのであるから、都民も参加しなければならないし、ほかのあらゆる手段を使って人材を集めていくということがやられなければならないと書いてあります。

実は、私が気になっているのは「専門職」という言葉です。地域包括ケアシステムにおいて専門職は、もちろん大事ですが「専門職を核とした」とここには書いてあるので、これに加えて、これらの専門職間の多職種の連携と、加えて、都民もこの連携に含めるというインテグレーションを考えるということがこの報告書には、既に書かれておりますので、この報告書を踏襲した書きぶりを工夫していただきたいと思います。

それと、専門性に見合った評価が必要とされているのは、おそらく、これら専門職における雇用条件がよくないということを表しています。先ほど、ご意見があったように、残業代の明確な指針もわかってない経営者がいるという状況というのは、ここに書かれている専門性に見合った評価という実態とは、かなり乖離している感じがします。したがって、ここでは「専門性」という言葉を乱用せず、単にマネジメントができてないだけの状況との区別をしておいたほうがよいと思います。経営ができていない、あるいは、事業所内のマネジメントができてないことと、専門性の話を一緒に議論すべきではありません。介護事業の経営者に関しては、もしかしたら、行政が研修をやらなければならぬという提案もありうるかもしれません。

ここは、多職種連携、セルフマネジメント確保策というようにきちんと整理がされているので、それを踏襲した形での意見具申を書くことであったり、施策の優先順位を決めて修正をしていただけると大変ありがたいと思います。

○高橋委員長 ちょっといいですか。

○平岡分科会長 はい。

○高橋委員長 私も伺う立場でございますので余り発言を、ちょっと控えてたんですが、これだけは申し上げておいたほうがいいなと。今、筒井委員が整理してくださったお話と秋山委員が先ほど、前の答申は、やっぱり前提を少し問題にすべきではないかという議論も、実は物すごくかかわるなと思ってまして。ですから、フォーマル、インフォーマルというのは非常に多義的で曖昧な概念なので、それはどこかで整理はしないといけない。要するに雇用というものを中心として組織している事業体でさえも、実はインフォーマルな力をきちんと導入しないと。例えばひどい事業所だって外から人が入るだけで変わるんですよね。非常に閉鎖的なところで何が行われているかわからない場合、その場合はインフォーマルというのは、まさに事業継続で決定的に重要な要素になるんです。ただ、お金は払わない。別のものです。ですからフォーマルとインフォーマルを二分法で分けるのではなくて、相互に浸透し合う、そういうところをきちんと見ていく必要がある。

それから、僕はいつも秋山さんの暮らしの保健室のことをちょっと頭に置きながらモデルを考えるといいと思っている。例えばフレイルが最近議論になっている。これは確実に医療モデルではなくなってしまったわけですね。認知症でも社会環境を維持し、人とかかわりがあると認知症の発症が防げるというような疫学的にもデータが出ている。そうすると、プロの指導というよりは、地域の自主的なさまざまな活動なしには、実はそれが

達成できないという関係があると、従来のフォーマル、インフォーマルで、私たちは助け合いをやり、プロは制度でやってくださいという話ではなくなって、地域行政と社会の厚労省の議論でコーディネート機能、これはもうずっと前から地域、これ地域福祉ではもうなくて、地域保健福祉医療というので、地域包括コーディネーターの時代。要するに医療と福祉は、福祉保健局も厚生労働省もどうも二つのドアがあるような組織になっている印象だけでも、そうではなくて、地域包括ケアって、まさにインテグレートドケアの時代になっていると。そこで生活支援的な福祉の世界とその医療の、医療も先ほどセルフケアが入ってくると、プロが全部を仕切る世界ではなくなる。ただ、プロの専門職はそれを支える、それこそ、まあ産婆さんみたいな役割は、それはプロとアマ、それからボランティアと専門職の協働の場、これ現実には、地域には地域密着だと運営委員会があって、そういう議論をしてくれるはずなだけで、多分形骸化している。そういうのを余りやりたくない事業所も相当ありそうですから。

というのも含めて、そういう意味で、何を申し上げたいかという、これを要するに二分法ではなくて、それから双方にかかわり合う、そういう領域を丁寧に拾い上げる。僕が危惧しているのは、従来型の地域の支え合いの議論をしていると、専門職は要りませんという話に多分なっていく。フレイルの議論を考えていたり、認知症の支援も考えていると、まさにそこは専門職と地域住民と一緒に働くという意味の協働の場というのが、これがどんどんふえてきていて、それが実はうまく好循環をし始めると、要するに、いわゆるここで言うと専門性、制度に影響したサービスの役割を変えていくことができるのか、そういうコンテキストがあるので、それはどこかでちょっと意識して議論をしていただけないのではないかというふうに思いました。

○平岡分科会長 ありがとうございます。最初のご指摘の点に関して言えば、介護保険制度の中でも、営利企業であっても、企業の論理だけで事業を行っていくということではないという形に制度としてもなっている。ご指摘にもありましたように、地域密着型の事業では運営推進協議会というのを設けて、地域住民、福祉関係者の方々の参画を受けて、その事業を運営していくという考え方が出てきている参加型ガバナンスといいますかね、そういう考え方だと思います。そういうことを前提にした上で、このフォーマルとインフォーマルのかかわりなどを考えていきたいと思っているところです。

さて、そろそろ予定の時間が近づいてきましたが、最後にぜひということでご発言いただける方がいらっしゃいましたら、はい、どうぞ。

○深草委員 公募の深草と申します。

いろいろお話を伺って、やはり介護事業に関わる人材の逼迫感というのを物すごく感じました。

それに関して、どういう形で人材を確保できるかということですが、外国人を使うとか、その他いろいろな政策もされているとは思いますが、『ヒアリングから把握できた事業者による主な取組』という先ほどの参考資料に、「近隣の高齢者を介護補助者として採用。仕事を探している人は潜在的に多く、補助者には不足感なし」と書いてありましたが、私が存じ上げている介護施設等では、職員が一人でもお休みしてしまうと本当に大変な状況なのですが、高齢の方々は働いていないようです。人材が本当に足りない中で、高齢の人材に比較的余裕があるのだとすれば、その方々を地域で受け入れていく仕組みをつくれば、かなり役立つのではないかと思います。

○平岡分科会長 ありがとうございます。

きょうは大変活発なご議論をいただきまして、ありがとうございます。時間になりましたので、ここで議論を区切らせていただければと思います。きょうの議論を踏まえまして、起草委員会でさらに検討を進めてまいりたいと思います。

それでは、ここで進行を事務局にお戻しいたしますので、今後の予定についてご説明をお願いいたします。

○企画政策課長 本日は大変熱心なご議論、まことにありがとうございました。本日の内容を踏まえまして、今後、起草委員会において、この骨子を文章の形にいたしまして意見具申（案）の作成を進めさせていただきたいと思います。その後でございますが、来年1月を目途といたしまして、再度、拡大検討分科会を開催させていただきますので、その際に、意見具申（案）につきましてご審議をお願いしたいというふうに考えております。

続きまして、事務的なご案内でございますが、本日の資料でございますが、そのまま机上に置いていただければ、後ほど事務局のほうから郵送をさせていただきます。

また、お手元の「第19期意見具申」と「東京の福祉保健2016分野別取組」につきましては既にお配りをしておりますので、そのまま残していただければと思います。

それから、毎度のお知らせでございますが、都庁舎の入庁証でございます。大変恐れ入りますが、退庁時にも受付にご提示をいただく必要がありますので、よろしく願いいたします。また、次回の開催時にもご持参をいただく必要がございますので、引き続き保管のほうをよろしく願いいたします。

それから、お車でお越しの方には駐車券をご用意しておりますので、受付のほうまでお声がけをいただければと思います。

最後になりますが、マイナンバー関連のお知らせでございます。委員報酬に係る源泉徴収票の発行に際しましてマイナンバーが必要となってまいりますので、今後、事務局のほうから関係書類の提出をお願いする予定でございますので、その際にはよろしくお願いをいたします。

事務局からは以上でございます。

○平岡分科会長 はい、ありがとうございました。

それでは、本日の検討分科会はこれもちまして終了とさせていただきます。ありがとうございました。