

平成28年10月25日

東京都社会福祉審議会意見具申 骨子（素案）

「地域包括ケアに参加する人材の在り方と役割」

はじめに

（テーマの設定について）

- ・ 前期（第19期）の審議会では、東京において地域包括ケアを推進するに当たり、重点的に取り組むべき課題について検討を実施
- ・ 取組の方向性として、「生活と住まいを一体的に捉えた居住施策」、「インフォーマルサポートの活性化」、「フォーマルサービスの充実」の3点を提示
- ・ 前期の意見具申においては、専門人材だけでなく、地域住民も含めた広い意味での「人材」についてトータルな検討が求められていることを指摘
- ・ 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、意見具申として取りまとめ

第1章 前期意見具申（平成26年2月）以降の動向

- 地域包括ケアに参加する人材の在り方と役割を考えるに当たって、はじめに、前期意見具申（平成26年2月）以降の人材に関する社会状況や都や国の施策展開を概観（社会状況）

- ・ 人口の状況
- ・ 高齢化の状況
- ・ 介護人材の需給推計
- ・ 介護労働市場の状況

（国の施策展開）

- ・ 介護保険法の改正（総合事業の開始）、社会福祉法の改正（社会福祉法人制度改革）
- ・ 社会保障審議会における議論
- ・ 総合的な福祉サービスの提供
- ・ 外国人介護人材受入れの在り方に関する検討
- ・ ニッポン一億総活躍プランの策定

（都の施策展開）

- ・ 「東京都長期ビジョン」の策定
- ・ 東京都高齢者保健福祉計画の改定
- ・ 東京都障害者計画、障害福祉計画の改定
- ・ 東京都福祉人材対策推進機構発足
- ・ 新たな施策展開（キャリア段位制度活用、イメージアップキャンペーン等）

第2章 人材の在り方と役割

- 支援を必要とする人を地域全体で支えていく視点が必要
- 地域のインフラであるフォーマルサービスの確保を前提として、住民等によるインフォーマルサポートの活動も伸ばし、車の両輪となって地域を耕していくことが必要
- 東京都社会福祉審議会では、地域包括ケアに参加する人材をトータルに議論するため、「フォーマルサービス」に従事する専門職及び「インフォーマルサポート」等に参加する地域住民等の力の有効活用策、並びに両者を連携させる仕組みについて、以下の論点を設定し、検討

1 フォーマルサービスに従事する専門職について

(論点1) 専門職の力の有効活用

(業務の切り分け)

- ・ 専門職が担うべき業務と補助的業務の切り分けにより、専門職が専門性を真に必要とする業務に注力することが可能

(業務の効率化)

- ・ WEBやSNSの活用、記録の電子化、ロボット技術の活用等により、業務の効率化を図ることが重要

(ひっ迫する労働市場における福祉の専門職の確保)

- ・ 女性や高齢者、外国人等が福祉分野で活躍するための支援が必要
- ・ 行政は、必要な人材について地域の詳細な分析や将来推計を行った上で、計画的な人材確保のための施策を打つことが必要
- ・ 事業所が普段から地域と関わりを持つことにより、地域での人材確保や災害時の助け合いにつなげることが可能

(新卒者にとっての魅力向上)

- ・ 学生等に、魅力ある就職先として正確な情報を提供することが必要。その際には、対象となる層を明確にした発信が必要
- ・ 教育機関が参加する東京都福祉人材対策推進機構も活用して、教育機関と職場が連携することが必要

(論点2) 専門性に見合った評価

(福祉の専門性を高める仕組みづくり)

- ・ 福祉分野ではキャリアアップの前にキャリア形成を明確にしていくことが必要
- ・ キャリア段位制度の導入等により、客観的なスキルの評価が可能。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すべき

(専門性を評価する仕組みづくり)

- ・ 職員が抱く将来への不安解消には、キャリアパスの確立が必要
- ・ 職員のキャリアに関する考え方が多様であることを前提にした、職員への意識づけやマネジメントが必要
- ・ 職員を教育し、スキルの上昇を適切に評価できるマネジメント層の充実が重要

- ・ 経営者は、職員の声に耳を傾け、リーダーシップを持って離職しにくい職場づくりを行うことが重要

(イメージアップに向けた取組)

- ・ 福祉に携わる職員の社会的評価や職業イメージも高めていくことが必要
- ・ 職員の給与や働き方について、客観的なデータをベースに、親や教師が持つマイナスイメージを払拭していくことが必要

(フォーマルサービス同士の連携)

- ・ 個人に対し継続性と連続性を持ったケアを確保するためには、先進的な取組を外部に発表したり、共同の研修を実施したりすることが有効

2 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

(論点3) ボランティアや地域住民の力を引き出す方策

(住民による自主活動の掘り起し)

- ・ 地域でアクションを起こしていくためには、住民の自主性・自発性を尊重し、専門職と地域住民がフラットな関係で活動の場をつくることが重要
- ・ 空き家や空き店舗を活用しやすくする仕組みづくりなど、地域活動の場の確保への取組が必要
- ・ 区市町村は、総合事業の開始等を踏まえ、インフォーマルサポートへの参加者の確保を計画的に行っていくことが必要
- ・ 認知症サポーターや見守りサポーター等の既存施策をインフォーマルサポート導入のきっかけとすることも有効

(行政や事業者等から住民への情報発信力の強化)

- ・ 行政や事業者等が地域活動の成功体験や好事例を蓄積し、見える化していくことで、新たな住民の参加を促し、活動を活性化させていくことが必要
- ・ 企業が従業員に対し、定年退職前からボランティア活動や地域活動への接点を持つように促していくことも有効
- ・ 行政と企業、事業者、大学、地域住民が連携し、期間を定めて集中的に各地でイベントを実施して注目度を高めるなど、都を挙げた取組が必要

3 フォーマルサービスとインフォーマルサポートとの連携

(論点4) フォーマルとインフォーマルの接合

(多様な主体の参画に向けた目標の共有化)

- ・ 専門職か住民か、支える側か支えられる側かという区別を超えた形で、自治体も巻き込みながら、地域という共通の基盤の上で目標を共有していくことが必要

(フォーマルとインフォーマルを結び付ける人材の確保)

- ・ 地域連携においては、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必要
- ・ 専門職は、自らの専門分野に閉じこもることなく、住民を巻き込んで力を引き出し合うような関係をつくっていくことが必要
- ・ 行政は、コーディネーターの養成・配置の促進や、様々な住民や専門職同士が出

会場の創造、活動のきっかけとなる住民向けの講座の開催といった取組が必要

(論点5) 専門性の地域への還元

(非営利部門の力の活用)

- ・ 社会福祉法人は、社会福祉法の改正も踏まえ、専門性を地域で役立たせる方向で、様々な主体が実施する地域活動により積極的に関わっていくことが必要

(企業活動の活用)

- ・ 東京では様々な部門の企業が活発に活動しており、企業のCSR活動などを地域で活用することも有効

(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)

- ・ 福祉職への入職動機は、祖父母の介護や、小中学校時代のボランティア活動が基になっていることが多い
- ・ 小中学生のうちから福祉に関する教育や職場体験の機会の提供などを行っていくことが長期的には有効であり、介護施設や保育所の積極的な関わりが必要
- ・ 教育機関が社会人や高齢者を福祉分野の活動に結び付ける生涯学習講座を開催するなど、地域づくりに関わっていくことも有効

(論点6) 人材の好循環

(元気高齢者等の活躍)

- ・ 自己実現や活躍の場として、福祉の仕事が魅力的に映るような仕掛けづくりや研修の仕組みづくり等が必要
- ・ 得られる報酬は高くなくても人と人との触れ合いを通じて生きがいを持てる、直接人に役立つ仕事ができるといった価値観を伝えていくことが必要

(一線を退いた専門職の地域での活躍)

- ・ 定年退職した専門職がインフォーマルサポートに参加して、現役時代の経験を活かし、地域のコア人材として活躍する選択肢を示すことが必要

おわりに

- 本意見具申のまとめ
- 都、区市町村、事業者、専門職、地域住民それぞれに求められる行動
- 今後更に議論が必要な点

事例紹介

- 人材確保に関し特徴的な取組を行っている事業者等の事例を紹介