

## 東京都社会福祉審議会 検討分科会(第4回・拡大)会議録

### I 会議概要

- 1 開催日時 平成29年1月23日(月)午後2時04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、小口委員、筒井委員、寺田委員、大沼委員、深草委員、矢内委員、久留委員、笹井委員、馬袋委員、  
**【オブザーバー】**  
高橋委員長、小林副委員長  
(以上14名)  
**【都側出席者】**  
企画担当部長、地域福祉推進課長、高齢社会対策部計画課長、障害者施策推進部計画課長、福祉人材施策推進担当課長

### 4 会議次第

- 1 開会
- 2 審議事項
  - (1) 意見具申(案)について
  - (2) その他
- 3 閉会

○永山福祉人材施策推進担当課長 それでは、ただいまから東京都社会福祉審議会第4回拡大分科会を開催いたしたいと思えます。

本日は、どうもお忙しい中、ご出席いただきまして、まことにありがとうございます。  
事務局の福祉人材施策推進担当課長の永山でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

議事に入る前に新任の委員のご紹介をさせていただきます。

東京都民生児童委員連合会会長、寺田晃弘委員でございます。

○寺田委員 寺田晃弘と申します。12月の一斉改選で福田豊術会長の後を受けて、都民連の会長になりました寺田晃弘と申します。私の活動の出身は豊島区でございます。どう

ぞよろしくお願ひいたします。

○永山福祉人材施策推進担当課長 ありがとうございます。

それでは、続きまして、事務局より何点かご連絡させていただきます。

まず、本日の委員の出欠状況でございますけれども、本日ご出席の委員は、10名でございます。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いただいております。

本日のご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、南委員、山田委員、阿部委員、成澤委員、尾崎委員、横山委員、平川委員、藤井委員、堀田委員、渡辺委員でございます。

本会の委員総数は24名であり、本日ご出席の委員は10名でございますが、7名の方から委任状をいただいております。したがって、委員総数の半数以上という定足数に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確認をお願いしたいと思います。

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」でございます。資料2、「今後のスケジュール（案）」でございます。資料3、「会議公開の基準」でございます。資料4、「意見具申（案）」でございます。また、第3回拡大検討分科会の議事録を配付させていただいております。以上ご確認をお願いしたいと思います。

なお、参考までに、机上のほうに第19期の意見具申、それから「東京の福祉保健2016分野別取組」、データ集を配付してございます。

続きまして、会議の公開についてご説明申し上げます。

当分科会は、審議会に準じて公開となっております。

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

前回の分科会と同様に、確認の期限を区切らせていただき、それまでいただいた修正意見を議事録に反映させていただきまして、そして、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、ご協力をよろしくお願ひをしたいと思います。

事務局からの連絡は以上でございます。

これから先の進行につきましては、平岡分科会長にお願いいたします。よろしくお願ひいたします。

○平岡分科会長 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。

前回、10月25日の検討分科会では、起草委員会で作成いたしました意見具申の骨子素案について貴重なご意見を頂戴いたしました。その後、起草委員会において、2回にわたり議論を重ねまして、本日お配りした意見具申案を取りまとめた次第でございます。

この意見具申案について、本日、広く委員の皆様にご意見をいただいた上で、最終的な取りまとめを行いたいと思いますのでよろしく願いいたします。

本日の議事の進め方でございますが、まず事務局から意見具申案について、ご説明をいただき、それに続いて、全体で議論させていただきたいと思います。

それでは、事務局から資料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、お手元の資料4をごらんいただきたいと思います。

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、第1章で「前期意見具申以降の動向」、第2章では「フォーマルサービスに従事する人材について」、「インフォーマルサポート等に参加する地域住民について」となっており、最後に「おわり」という構成になっております。

「フォーマルサービスに従事する人材」につきましては、人材の確保、育成、定着という構成、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、という構成にしておりまして、「インフォーマルサポート等に参加する地域住民」につきましては、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活かす人材の確保、専門性の地域への還元、人材の好循環、という構成にしており、最後、「おわりに」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、地域全体としての行動、という構成になっております。

それでは、内容のご説明に入らせていただきます。

まず、1ページ、「はじめに」でございますが、今期の審議会の審議テーマの設定についてということで、第19期審議会の意見具申の内容と、それ以降の東京都の施策展開など説明しております。前期の意見具申におきましては、「福祉・医療人材の確保策などについて、更なる議論が必要」とし、「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、トータルの検討が求められる」ということのご指摘をいただきました。次ページにまいりまして、現状の人手不足の状況、それから高齢者単独世帯や夫婦の

み世帯が増加するという中で、これまで当たり前に家庭内で行われていた生活上の支援が受けられなくなるようなことが増えることが見込まれること、そして前回の意見具申にある「支援付き地域」を実現するためには、フォーマルサービスとインフォーマルの連携と協働が必要であることを述べております。

このため、今期の審議会では、専門職からボランティア、互いに助け合う住民等まで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、東京の大都市の特性も踏まえて意見具申としてまとめましたとしております。

3ページ以降は、第1章、前期意見具申（26年2月）以降の動向となっておりまして、第1節として、まずは社会状況としまして、人口構造の全国状況、東京の状況、それから高齢化の状況を記述してございます。

4ページが、高齢者人口の推計、それから、圏域別の人口の高齢化率・人口増減率の表でございます。

続きまして、5ページでは、労働市場の状況ということで、介護保険事業支援計画では、2025年には都内で3万6千人介護職員が不足すると推計されていることを述べた上で、平成27年度の有効求人倍率の状況として、都内全職業1.54に対して、介護関連職種につきましては4.94であり、非常に高くなっている。昨年10月には6.39までなっているということで、高齢・障害分野における採用の困難さはより深刻化しているということ。

保育士につきましても、平成27年度は4.82、28年10月は5.27と高い水準で確保が困難な状況が続いているとしています。

続きまして、大学の内定率ということで、61.0%から79.7%まで上昇しているということで、「売り手市場」であるということ、改めて確認の意味で書いてございます。

続きまして、国の施策の展開ということで、まずは26年10月の国の福祉人材確保対策検討会の取りまとめ、「量」と「質」の好循環の確立など確保の方向性を提示したということ。

平成27年2月の福祉人材確保専門委員会の取りまとめでは、「すそ野を拓げる」、「山を高くする」などの5つの目指すべき姿がございまして、いわゆる、「まんじゅう型」から「富士山型」と、7ページに絵がございすけども、方向性等が示されたということを記載してございます。

7 ページです。国の「新たな時代に対応した福祉の提供ビジョン」では、福祉分野横断的な基礎的研修の創設や、介護人材の機能分化といったことが提示されたこと、昨年7月には、「我が事・丸ごと」地域共生社会実現本部」が設置されて、縦割りではなくて、総合的な支援へと転換していくための検討が行われております。

介護人材職員の処遇改善につきましては、21年度の介護報酬の改定以来、処遇改善交付金、処遇改善加算による引上げ等があつて、月額4万3千円相当の引上げ効果に相当する措置が行われてきたということ。それから、昨年6月の「ニッポン一億総活躍プラン」の中で1万円相当の更なる処遇改善といったことも示されているところでございます。

法改正の動向ですが、27年4月でございますけれども、医療介護総合確保推進法により改正介護保険法が施行されたこと、28年3月には、社会福祉法が改正されまして、公益的な取組の実施責務の明確化であるとか、離職した介護福祉士の届出制度の創設などが行われることになったということがございます。

さらに、外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会では27年2月に検討会の取りまとめが行われ、28年11月には、技能実習法の制定と出入国管理及び難民認定法の改正法が公布されまして、外国人技能実習制度の対象職種への「介護」の追加、それから介護福祉士資格を取得した外国人への在留資格の付与が行われる見込みとなったということがございます。

さらに、検討会につきましては、28年3月及び10月にEPAに基づき来日して、介護福祉士の資格を取得した方についての就労範囲の拡大ということの取りまとめが行われたということでございます。

続きまして、都の施策の展開です。まず、法定計画の策定でございまして、高齢分野では、第6期の高齢者保健福祉計画を策定しております。その中で、「介護人材」、「認知症対策」、「介護予防」等を重点分野に定めまして、都内で必要とされる介護人材の安定した確保・定着・育成に向けた総合的な取組を進めるとしております。

それから、障害分野では、東京都障害者計画と第4期の東京障害福祉計画を策定しまして、その中で「サービスを担う人材の養成・確保」ということを目標に定めまして、人材の養成・確保を進めるとしております。

さらに、28年3月には、高橋委員長が委員長を務められました、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が報告書を取りまとめ、「介護人材の確保・育成・定着」について提言が行われております。

さらに、同年7月には、地域医療構想が策定されまして、こちらは医療もございますけれども、医療・介護人材の確保・育成という取組の方向性が示されております。

次に、都の人材施策の展開でございます。

平成27年度からは、国の介護キャリア段位制度を活用して、職責に応じたキャリアパスの導入に取り組む事業者への支援であるとか、元気高齢者が福祉サービスの担い手として活躍できるようにするための区市町村への支援なども行っております。

さらに、職員宿舎の借り上げ支援につきましては、26年度からは保育従事者を対象に、28年度からは介護職員も対象として実施しております。

さらには、若年層を中心に幅広い世代に福祉の魅力を訴えるイベントであるとか、一般大学の学生を対象とした福祉職場の有償インターンシップなども実施しております。

それから、以前の会議でもご報告しましたが、昨年6月には、さまざまな団体の方々に参画いただき、東京都福祉人材対策推進機構を設立いたしまして、福祉人材センターと連携して強力に進めていく体制もつくっております。

ここまでの、第1章でございます。

第2章が「人材の在り方と役割」ということで、本編に入ります。

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、まずは地域包括ケアの性格といったものについて述べております。

それから、「植木鉢の図」がございますけれども、「介護予防」と「生活支援」を一体のものとして捉え、「本人の選択」が最も優先されるといった考え方が示されているということ。

下段になりまして、地域包括ケアを実現するためには、本人を中心におきまして、施設・在宅、フォーマル・インフォーマルということを統合して考え、これから労働力人口が減少していく中で、いかに携わる方を増やしていくかが鍵になるということをお申しております。

そういう中、それに向けて住民がアクションを起こして、自分たちに起きている課題を自ら解決していくという真の住民自治が問われているということをご提起してございます。

フォーマルサービスの力も欠かせないということ。さらにインフォーマルサポートと車の両輪となって、地域を耕していくが求められるということをお述べております。

次は、今回の議論を進めるうえで、「フォーマルサービス」「インフォーマルサポート」

の定義を整理しております。

まず、フォーマルサービスにつきましては、介護保険法や障害者総合支援法などさまざまな法令の中で、法人と雇用契約に基づいて給与等が支給されている職員が提供しているサービスをフォーマルサービス。インフォーマルサポートにつきましては、住民等の自主的・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等としての地域住民が、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しております。まずこのように整理しております。

第1節は「フォーマルサービスに従事する人材について」です。

まず、フォーマルサービスは、行政が策定した計画に基づき、事業者よって提供されているものであると。事業者は法令に基づく職種・資格ごとの人員配置基準を満たせるように必要な人材を確保することが必要であると。

自明のことではございますが、継続的、安定的にサービスを提供するためには、法人・施設の経営理念の下、専門性を高める方向で人材を育成、支援力の向上を図っていくことが必要であるとしています。

さらに、利用者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も重要であるとしています。

続きまして、13ページにまいりまして、そういう観点からしまして、確保・育成・定着という三つの論点に分けて、フォーマルサービスについて議論してきたと。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。

「(1) 人材の確保」につきましては、まず冒頭で、社会にはさまざまな業種がございますけれども、成熟した我が国にとって社会全体で、福祉分野というのは、非常に重要な分野であるとしております。

そして、人材確保を進めていくためには、介護報酬、当然ながら公定価格等の充実による処遇改善を図っていくということも必要でございますけれども、これまでとは違った発想による取組が求められることで、若者から高齢者まで、あらゆる世代に対して、そういった取組を行う必要があるとしています。

次は、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ということで、都内

の施設等にヒアリングを行ったところでは、祖父母の介護の経験とか、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という声が聞かれました。核家族化の進展により、身近に介護が必要な方がいない中で、介護などの職業を選択肢として考えることが少なくなっている可能性があります。学校教育では、「学習指導要領」や「学習指導要領解説」で社会保障が扱われておりますが、小中学生が福祉職場に興味を抱くようになるということについては、やはり教育による機会を通じて、社会が全体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しっかり身につけさせることが大事ではないかということでございます。

そして、小中学生のうちからの福祉に関する教育には、介護施設や保育所なども積極的にかかわっていく必要があるということをお述べております。

なお、都内では、主に中学2年生を対象に職場体験というのを実施しております。その中でも当然ながら福祉の分野もございまして、中学校への働きかけなど、積極的に活用する姿勢が望まれるとさせていただきます。

続きまして、15ページ、「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は、若者には個と個のつながりを通じた情報伝達が有効であるということで、今年度、東京都が「TOKYO SOCIAL FES」という学生等にターゲットを絞ったイベントをやりましたけども、若者にターゲットを絞り、多くの若者に来ていただいたということがございましたので、そういった発信が必要であるということ。

それから、ミスマッチによる早期離職を防ぐため、事業者の経営理念や職場環境をわかりやすく情報発信していく必要があるだろうということ。

国においては、福祉専門職の基礎課程の一部共通化が議論されているということもございまして、教育機関と職場との連携に触れています。

それから、行政や事業者、学校や学生が協働して行う活動が将来の就業につなげるのではないかということ。

そして、情報が多すぎて学生が迷う場合もある。そういう場合には、よく知っている先輩職員を見ることで、後輩の学生は安心して働けるんだろうということを実感するのではないかということ。

次は、「潜在有資格者に対する働きかけ」でございます。

介護職員に占める介護福祉士の有資格者の割合は介護サービス全体で約5割、一方で、介護職として働いている方については6割ということ、保育士につきましても6割ござ



いまして、働いていただける可能性がある方がまだいらっしゃるということで、即戦力になりうるそうした方々に対しましても積極的にアプローチする必要があるだろうということ。

そして、今回、国が、離職者の届出制度を社会福祉法の中に定めたということで、それをしっかり活用していく必要もあるだろうということ。

それから、ブランクがあり復職に不安を感じる方もいるだろうということで、丁寧な支援が一層必要ということ。そして、届出制度できましたら、そこもちろんフォローする必要があるだろうということもございます。

それから、給料水準の改善、育児しやすい環境整備など、さまざまな労働環境の改善を行って、そういった方の復帰を促していくということも必要だろうということがございます。

続きまして、17ページでございます。「(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」でございます。

以前の分科会の藤井委員の発表にございましたが、人材の育成というのは、福祉分野と医療分野では、多少スキルアップの仕組みに差があります。

また、都内の介護事業所に就職した方をみましても、8割以上は、他の職業の経験を持つ中途採用者ということがございますので、そういったことを前提にしつつ、当然な基礎的な技術面も必要でございますけれども、社会福祉の歴史の中で支援を必要とする方が獲得してきた権利であるとか、人間の根本にかかわる倫理観といったことも特に重要な事項でございますので、そういったこともしっかり身につける必要があるだろうということ。人権の尊重ということも述べてございます。

続きまして、18ページでございます。こういう人権意識といったものについて、職員一人ひとりが決して忘れてはならないということで、日々肝に銘じていくということが必要だろうということ。

それから、各法人や事業所の中での利用者に対する支援手法は、それぞれ理念や考え方に基きますけれども、キャリアアップの前に、役職の段階だとか道筋、役職につくために求められるスキルを明確にしていくことが必要であること。

そして、職員のキャリアアップに向けては、キャリア段位の導入等で介護技術が可視化されることにより客観的なスキルの評価が可能になるなどの効果があること、また認定介護福祉士制度ということも資質の向上を図る仕組みとして認識すべきであるということ

述べています。

最後に、全ての職員が人権意識に根付いた支援ができるよう、経営者や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、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ということを述べております。

続きまして、19ページでは、「専門性を評価する仕組みづくり」でございます。

キャリアアップへの考え方ですが、職員の考えるキャリアはさまざまであり、管理職に昇格したいであるとか、現場でスキルを磨きたい、もしくは現状のままでもいいといった方もいらっしゃいますので、そういった多様な価値観を受け入れる形で、職員へのキャリアに対する意識付けやマネジメントが必要なことなどを提案してございます。

続きまして、20ページにまいります。

事業所ヒアリングの中で、将来施設長になりたいという若い職員一人ならず出てきたということで、それは職員が将来のキャリアを展望できているということの証左であるということがございました。

キャリアの道筋を示すことも重要ということ。それから、キャリアアップには異動して経験を積むということも有効でございますので、そういった仕組みも必要ではないかということ。

とはいえ、異動が離職につながるということもありますので、本人の意向に配慮してキャリアアップにつながる異動を行うことにより、離職者の低下に効果を上げたという事例を紹介してございます。

続きまして、21ページにまいります。

以前、久留委員から意見がございましたけども、専門職が専門分化されていくと、結果として支援の対象者の一部分にしか注意を払えなくなるという問題が出てくるということで、専門職同士が考え方を共有する、共通の言葉を持つといったようなことが必要であるということ。それには、共同の研修が有効であるということ。

そして、「外国人人材への対応」ということですが、まず技能実習制度につきましては、基本的には技能移転ということがベースであります。その中で課題が幾つか示されており、それが何かというと、まず移転の対象となる適切な業務内容・範囲であるとか、必要なコミュニケーション、それから日本人同等の処遇の担保といったような課題も提起されておりますので、これらの制度改正等の動向も見据えて育成等について、考えていく必要もあるだろうということ。

続きまして、「(3) 人材の定着」でございます。人材対策の中で、定着ということの重要性を述べています。

都内の介護事業所に関する調査結果では、仕事を選んだ理由の第1位は「働きがいがある」ということですが、実際に辞めた理由は「人間関係に問題があった」とあるとか、「理念や運営のあり方に不満があった」となっております。そういった状況を、マネジメントを担う方がしっかり把握をして、早目に積極的に対応していく必要があるだろうということで、実際に適切な対応により離職率が劇的に低下したという事例もありますので、有効であるということをお述べております。

24ページでございます。

介護職員の離職状況の調査をみると、入職3年以内での離職が7割以上となっております。全産業でも入職2年以内での離職が過半数でありますので、採用直後の離職防止に重点を置いた取組が必要であるということをお指摘しております。

それから、介護報酬の処遇改善だけではなくて、社会的な評価を高めていくといったような取組が必要ではないかということ。また、採用前に職場をよく知っておくということがミスマッチ防止には重要ですので、面接や施設見学、実習等で職場を十分理解してもらうことによってミスマッチを防ぐといった取組が効果を上げているということ。

それから、定年退職等からの継続雇用、育児休業からの復帰をしやすいとするといった取組も必要ではないかというようなことも述べています。

27ページにまいりまして、「生産性と効率性の向上」ですが、業務プロセスの見直しと同時に、ICTやロボット技術の活用等を進め、生産性を高め、効率性を向上させることが必要ではないかということで、実際効果をあげている事業者があるということをお示ししております。

こういう機器や技術の活用は、業務の効率化だけではなくて、例えば職員の腰痛を未然に防いだり、記録を簡単に行えるということで、外国の方や障害のある方も働きやすくなるといったような効果も期待できるということも述べています。

そしてICT、IoT、AIなど、こういったような技術というのは、非常に日進月歩であり、事業者として活用に積極的に取り組むべきであるということ、その際、行政にもそういった変化に対応できる制度を構築して運用することが求められるということ。

最後に、「(4) イメージアップに向けた取組」ということで、福祉職場はマイナスのイメージが根深いということが言われておりますので、社会的な評価を高めるということ

が必要だということ。

今年度、東京都が行いましたイベントについても、若者をターゲットに絞って取組を行うことによって多くの方に来ていただいたということがあります。マイナスを払拭することだけではなくて、さらにプラスになるような取組が必要ではないかといったことを述べています。

30ページにまいりまして、「(5)多様な人材の活躍の場の創出」でございます。

福祉職場で業務の分析をして、専門職でなくてもできる業務があるのではないかとということで、実際の事業者の事例を次ページにわたって述べております。

また、武蔵野市の事例でございますけれども、総合事業の訪問型サービスA型に従事できる「認定ヘルパー」という仕組みを設けているということで、1年間で70人の養成実績が出ていることを紹介してございます。

一方、民間人材紹介事業者の中には、補助的業務の導入サービスを始めたところもありますけれども、職員のメンタリティの面からなかなか導入が進まないという話もあるということなどを32ページにわたって述べております。

続きまして、33ページにまいります。

ここからが第2節「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」ということでございます。

地域住民は、将来のことについて、漠然とした不安を抱えているということ。そうした不安がある中で、ちょっとしたきっかけによって支え合いの心に灯がともって、少しずつそれが広がっていくということがあるだろうということでございます。

そして、インフォーマルサポートというと、地域の課題解決に向けた助け合いということでございますが、さまざまレベルがあるということ、そういったことが根づいていくためにどういう取組ができるだろうかということで、例えば認知症カフェの例を出してございますけれども、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するという、自主的・自発的な活動といったことがしっかり根づくといったためには、何らかの仕掛けが重要となるとしてございます。

34ページでは、インフォーマルサポートは、参加に当たっては基本的に資格を必要とせず、雇用契約を前提としないので、確保・育成・定着といったような三つの論点では整理することはなじまないということで、それぞれの段階に沿って議論を整理してございます。

35ページにまいりまして、「(1) ボランティアや地域住民の力を引き出す方策」です。

「住民による自主活動の推進」ということで、まずは地域でアクションを起こしていくためにつきましては、地域の自主性を尊重して、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ということが重要であるということがございます。ボランティア活動は、基本的に自発性・任意性に基づくものであり、活動が広がっていくと、調整が図りにくくなるということがありますので、活動を継続していくための仕組みづくりが必要であるということ。

36ページにまいりまして、地域には民生委員や認知症サポーター、見守りサポーターなど、実際に活動されている方もいらっしゃいますので、そういった方々が本来の役割から少し踏み出すことで、個人個人が相互につながっていったり、組織の輪を広げたりしてもらおうといったことも記述してございます。

「行政や事業者等から住民への情報発信力の強化」ということでは、インフォーマルサポートを活性化していくためには、行政の情報提供といったことも必要ではないかということ。

「(2) 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」では、インフォーマルサポートは、住民の自主性・自発性を基本とするものであるもので、行政等からのやらされ感や義務感が生じると、活動が活性化しない一方、誰かがコーディネーター役を担うことが継続的な活動には必要であること、さらに活動を活性化させ、密度を高めていくためには、フォーマルサービスの力も巻き込みながら、担い手の多様化を図っていくことが必要であるという提案をしてございます。

38ページにまいりまして、社協の地域福祉コーディネーター、それから介護保険の生活支援コーディネーター、こういった方々が地域で活躍してございますので、そういったような活動というのが非常に有効であるということでございます。

それから、社会福祉士をはじめとする専門職は、自らの専門分野を超えて、地域の住民と協働して力を引き出すような活動を行い、知識や経験を活かしながら、コーディネーター役を担っていただくことが求められるとしてございます。

続きまして、39ページになりまして、「(3) 専門性の地域への還元」です。

まずは「社会福祉法人の力」ということで、ご案内のとおり、社会福祉法の改正により、社会福祉包囲陣は公益的な取組を実施することが明確化されました。ということで、東社

協での取組をご紹介しますけれども、このような公益的な取組というものを推進する動きがあるということで、40ページにまいりまして、こういう動きも捉え、社会福祉法人はさまざまな公益的な活動を実施したり、様々な主体が実施する活動をコーディネートするなど、積極的に関わっていく必要があるとしています。

「企業活動の力」ということでは、東京では数多くの企業が活動しておりますので、企業と協働していくことが有効であること、企業も地域の一員となって、ローカルマーケットにおいて本業でも住民から信頼され選ばれるような取組を行うことが、本業での成長にも結び付くといった好循環の流れを作っていくことも重要であるとしてございます。

次は、「都と事業者との連携による高齢者等を支える地域づくり協定」をご紹介します。今では47団体までに広がっておりますけれども、さまざまな業種の方々が日常業務の中で見守りを行う取組でございます。

41ページは、「教育部門の力」でございまして、東京では大学をはじめ高いポテンシャルを有する教育機関が集積しておりますので、教育機関との協働も有効であること。福祉系の教育機関と行政や事業者がコラボレーションした活動を行うことで、学生が将来専門職となった際に地域活動の視点が育成されるので、ケアーズの取組を参考として載せてございますが、そういうコラボレーションした活動といったことも必要ではないかということ。

それから、42ページでは、福祉系以外の教育機関でも、地域での防災訓練であるとか、発災時のボランティアとか、さまざまきっかけを通じて関わっていけるのではないかとということ。

次は「(4) 人材の好循環」でございます。

地域住民の抱える課題を、フォーマル・インフォーマルときれいに切り分けるのは現実には難しいですので、さまざまな専門職や地域の住民がフラットな関係の下に集まってネットワークを広げていくといったことが重要であるとしています。

それから、専門職の方も地域に帰れば一人の住民だということもございますので、そういった方々が地域で活動を行うことについても触れています。

それから、最後に、元気な高齢者の活躍、それから一線を退いた方の専門職の地域での活躍といったことについても記載してございます。

44ページからは、「おわりに」でございます。

まず、「事業者側に期待される行動」としまして、事業者としての人材育成への責任や、

地域の一員として活動することが必要ではないかということ。

「専門職に期待される行動」ですが、専門職は日頃から研鑽を積むことが必要である一方で、地域住民の一人として、インフォーマルサポートに参加したり、コーディネイト役として活躍することも望まれるとしています。

それから、「地域住民に期待される「自分ごと」としての行動」ですが、地域の課題を「自分ごと」としてとらえて、自ら活動に参加するといった行動を起こすことが求められるということ。

最後、「行政に求められる行動」としまして、施策の点検、課題の洗い出しなどにより、しっかり点検していく必要があるということ。

46ページは、区市町村の取組ということで、今後の介護職の必要量や地域のニーズを把握し、必要な施策を企画立案することが重要であること、地域包括ケアを担う人材対策に主体的に取り組んでいくことが必要であるとしています。

続きまして、東京都につきまして、広域自治体として、地域包括ケアシステムの構築に取り組む区市町村を支援するとともに、都全体を視野に入れ、効果的な施策展開を推進する役割がありますが、地域特性に応じ対応が必要としています。

また、地域包括ケアは高齢社会対策でなく全ての世代を対象とするもので、分野別の縦割りではなくて、横断的な視点も検討する必要があるということ。

それから、潜在有資格者の届出システムが4月から稼働してまいりますので、フォーマル・インフォーマルの区分けを超えて、情報提供していくことも必要ではないかといったこともございます。

そして最後に、「地域全体としての行動」としまして、大都市東京では、住む地域、働く地域、学ぶ地域、趣味活動を行う地域がそれぞれ異なっているということが特徴ではございまして、そのために住民の方々が地域の課題解決に向けた活動に自主的・自発的に参加していくためには、どこでどのような役割を担って活動していくかという一定の意識づけが必要ではないかということ。

そして、それぞれが役割を果たすことが重要であるけども、やはり本人・当事者の方々を中心に置いて、そういった方々に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あるということ。

こうした取組によって、支えるか支えられるかという立場を超えて、誰もが互いを尊重し、支え合いが図られ、大都市東京にふさわしい地域包括ケアが構築された「支援付きの

地域」が実現していくことを期待するものであるという結びにしております。

表紙に戻っていただきまして、表題ですけれども、当初前回の分科会でお示した表題は、「地域包括ケアに参加する人材の在り方」としてございましたけれども、やはり参加するだけではなくて、支えていくということが重要ではないかということで、「地域包括ケアを支える人材の在り方と役割」という文言に変えてございます。

長くなりましたが、私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、この意見具申案について議論を行いたいと思います。ご質問やご意見などがございましたら、ご発言をお願いいたします。議論の時間はおおむね15時55分までを目安とさせていただきます。

それでは、お願いします。

○大沼委員 公募委員の大沼でございます。

まずは、意見具申案をここまで取りまとめていただきました起草委員の先生方、それから事務局の皆様にご敬意を表し、感謝申し上げます。

この意見具申案の中で、都民・住民の立場から見まして、気になりました点について質問をさせていただきます。

第2章のご説明がありましたけれども、本編であります「人材の在り方と役割」におきましては、フォーマルサービス関係、インフォーマルサポート関係、その両者を連携させる仕組みの三つの論点によって構成されています。

11ページになりますが、第2章の冒頭では、その構成の説明を行っているわけですが、地域包括研究会の提示する考え方を引用して、地域包括ケアの実現に向けては、携わる人材をいかに増やしていくかが鍵となる旨をうたっております。

この文脈の中で一番下の段落です。ここに、「今後は、支援を必要とする人を地域全体で支えていくことが必要であり」との前段に続きまして、「地域の住民自身が自らの地域、暮らし、将来をどう描き、形づくっていくかを決め、それに向けて住民がアクションを起こし、自分たちに起きている課題を自ら解決していくという真の住民自治が問われている」と記述されております。

この段落は流れから言いますと、インフォーマルサポートにかかわる人材についての基本認識を記述していると思われるのですが、都民・住民の立場からいたしますと、この受け取り方によっては、本来はここにあります植木鉢の図で言えば、その葉っぱの部分を含



めまして、もっと広い範囲の事柄まで住民自身がやるべきなんですよというふうに言われているように感じられる表現になっております。

28年3月の地域包括研究会報告書でも、自助・互助の役割の重要性を強調しておりますが、このような表現は見当たりません。

また、28年3月の東京都の地域包括ケアシステムの在り方検討会議の最終報告書にも、都民・住民の在り方に関してこのような表現は見当たりません。

前期第19期の意見具申において記述されている表現を使わずに、住民自治という新しい概念を用いて、地域包括ケアシステムにおける都民住民の在り方を表現された特段の意図あるいは理由があればお聞かせいただきたいと思います。

よろしく申し上げます。

○平岡分科会長 はい、ありがとうございました。事務局からお答えいただくことはありますか。

○永山福祉人材施策推進担当課長 意見、どうもありがとうございます。

今、委員がおっしゃられたような幅広い部分で住民がやるべきだというような意図があったかという、特段そういう意図ではありません。地域の皆様方が「自分ごと」としてやっていただくという前提の中での取組といったことについての記述でございます。どのような表現がよろしいかは、ご議論いただければと思います。

○平岡分科会長 今ご指摘のとおり、この考え方をどう理解するかということでご意見いただければと思いますが、11ページの一番下の段落、これについては、地域包括ケア研究会の報告書などで述べられていること以上に、住民の自助努力を強調するという趣旨ではなくて、そういうケアシステムの中でどういう役割を果たすかということを超えて、広く地域の問題について、どう問題を把握して、理解し、解決を図っていくかということは、地域住民自身が決めることであるということで、それで真の住民自治という言葉を使っているということだったと理解しておりますので、ご心配いただいているような形で解釈することにはならないのではないかなと思っております。

わかりにくい点があれば、文言の修正などを考えなくてはいけないかとは思っておりますが、いかがでしょうか。

○森本副分科会長 この辺の指摘は、私がしたものなので、少しご説明をしますと、こういう地域包括ケアシステムとか、自助・互助などいろいろなことが言われている中で、住民の役割が強調されているのですけれども、どっちかと言うと、「やらされる」という感

じが強いものがいっぱいあるものですから、むしろやらされるというよりも、きちんと自分たちがこの地域で生きていく上で、どんなことが必要なのかというのを自分たちで考えて、その中で主体的に、例えばプロの参加も求めてやっていくような、そういう自治力あるいは地域力のようなものをつくっていかなくちゃいけない。そうしないと何か頼まれて、上からどんどんやらされて疲れてしまうということがあるのですね。そういうふうになるので、植木鉢の絵とあまり関連させて考えていたわけではないのですが、葉っぱの部分はやっぱり専門職の仕事なので、葉っぱの部分までやるというような意図は全くなくて、その土台のところで、自分たちがどういう葉っぱを選ぶのかとか、葉っぱにどういう期待をするのかというところは、やっぱりみんなで考えましょうというような意味で、真の住民自治ということ、少し説明をしたほうがいい、前の案は説明がなかったものですから、将来をどう描き云々というのを事務局につけ加えていただいたというような経緯です。

○平岡分科会長 それでは、またご意見あればいただければと思いますが、どうぞ、続けてお願いします。

○大沼委員 多分、今ご説明いただいたような趣旨ではないかと、そういうふうには思いますが、ここはやっぱりインフォーマルサポート人材の基本認識に当たるところなので、前期の意見具申を引き継いでと言いますか、それを受けて今回検討したと言うことであれば、前期の意見具申の言葉の使い方を引用してもよかったかなというふうに思います。ご説明いただいた趣旨としてはわかりました。

ありがとうございました。

○平岡分科会長 ありがとうございました。

それでは、そのほかの点に関して、あるいは今の点について深める議論でも結構ですが、いかがでしょうか。筒井委員お願いします。

○筒井委員 この報告書では、「地域包括ケア」という言葉と「地域包括ケアシステム」という言葉が混在しています。また、報告書の題名は、「地域包括ケアを支える人材」となっております。この点については、国の地域包括ケア研究会でも指摘をしているのですが、どうも意図を理解していただけないまま今日に至っております。依然として、混乱が見られると思っております。東京都に置かれましては、ここは十分に定義をされて、ふたつの用語を用いていただきたいので、意見を述べさせていただきます。

この「地域包括ケア」という用語が示す意味は、地域包括ケアシステム内で提供されるケアとなります。そういう理解がすすめば、今、大沼委員から示された懸念事項のような

内容は出てこないと思います。

この人材の在り方と役割というところは、上段の二つの段落が地域包括ケアシステム、その図の下は地域包括ケアを実現するためには、となっています。この間に地域包括ケアシステムと地域包括ケアの関係がわかるような文言が追加され、下の支援を必要とする地域全体で支えていくことが必要だというような非常に高い理念をここは打ち出されています。ここについて誤解がないように示されたほうがいい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。基本的な重要なコンセプトに関するご指摘です。十分に吟味することにしたと思います。

はい、どうぞ。

○馬袋委員 先ほどのご質問について、この地域包括ケアシステムの植木鉢はお皿から植木鉢、土があって、サービスがあります。これは本人視点から見た植木鉢ですが、これを上下ひっくり返しますと、葉っぱの医療・看護、介護・リハビリテーション、保健・福祉のサービスというのは、土である地域でのサービスの提供の仕組みの部分です。そしてこの植木鉢というのは、地域の範囲でありその中にある本人自身の部分の点となります。その上から植木鉢をつないでいるのが根でありシステムなのではないでしょうか。多分この植木鉢と地域というのを説明された資料はありませんが、本人の選択と心構えがあってこそシステムの基本的な内容だと思います。ケアなどサービスと言われると、上の葉っぱの部分を提供するイメージでよく使われるのですが、でも、それは基本的には本人が決めることであり、その整理をどこか自分の居場所に置きかえたとき、地域をどういう範囲で考え、この自分のいる地域がどのように設定されているのかという位置づけもあれば、先ほど言われた内容が少し整理できるのかなと思います。

○平岡分科会長 ありがとうございます。

そのほかご意見いかがでしょうか。

○矢内委員 公募委員の矢内でございます。

30ページの(5)の多様な人材の活躍の場の創出というところです。

この三つ目の点のところ、「労働力人口の減少が避けられない中で、こうした考えに立ち、就業していない女性や」と書いてありますが、女性に限定する必要はないのではないかと思います。ちょっと誤解を招くのではないかと思います。感じましたが、いかがでしょうか。

○平岡分科会長 ありがとうございます。

その十分な活躍の場がまだ与えられていない方々ということであると、女性というのがイメージされるということだったと思います。それから一億総活躍の政策をめぐる議論のところから、こういう表現が出てきたかと思いますが、確かに介護の分野ということで、すぐ女性と結び付けるということは誤解を招く可能性がありますので、この表現は検討することにいたしたいと思います。

いかがでしょうか。深草委員お願いします。

○深草委員 公募委員の深草と申します。

表現に関する事で、14ページの上から3行目、小中学生のうちから学ぶというところの、支え合いの後の括弧内ですけれども、「現役世代から高齢世代へ、健康の人からそうでない人へ」という書き方が、一方的な、一方通行のような印象を受けるかなという感じがいたしました。

それから、質問ですけれども、31ページのところで、5段落目、補助的業務の導入を開始した民間人材紹介事業者が、福祉事業所とマッチングできた事例がほとんどなく云々というところですが、その中の理由として、利用者一人に対してのほぼ全てのサービスを同じ職員が提供すべきであるという職員のメンタリティーが挙げられると書いてありますが、ここの意味が私にはちょっと理解しにくかったので、もし加えて説明していただければと思います。

最後に、感想と意見ですけれども、このようにまとめていただいたことに感謝しておりますとともに、私自身、都民として、まさにここに書かれているように、自分の「自分ごと」として、その当事者として意識していくことが非常に大切だと思っております。

私自身のことですが、福祉というものは身近にありながらも、自分が介護というものにかかわっていなかったときは、実は全く考えていなくて、たまたま、そういうことになり、福祉ということについて考えるようになりました。ですので、先ほどの中にもありましたように、小学生とか中学生とか、幼いころから身近にそういうことに接することができて、勉強してということができれば、非常に素晴らしいことだと思いますし、ぜひそういう勉強、教育を広げていただきたいと切に思いました。

それから、全体を通してのことですけれども、支えていくという形で言うと、高齢者のほうを支えるようなイメージになるので、難しいかもしれないのですが、高齢者の活用に関する記述が少ないのではないかなと思いました。

東京都もこれから高齢者がふえていく状況の中で、元気な高齢者の活用というのは、非

常に重要なポイントではないかと思っております。

そういう中で、なかなか織り込んでいくのは難しいのかもしれないのですが、やはり、高齢者の活用をもう少しポジティブな形で前面に出していけたら、首都東京としてよいのではないかと考えております。

高齢者自身も地元意識というのは、一般的に高いと思いますし、今後、介護を自分たちが受けていく可能性も高いということで、お互いさまというような考え方もあると思います。こういったことを含めて、もう少し記述を加えていけたら、よかったかなと思えました。

それから、東京都から、このような形でたくさん事例を出していただいて、いろいろな取り組み事例、そして、成功事例があることを知りました。こういった事例をどんどんいろいろなところで情報として発信していただいて、区市町村、あるいは地域の人たちが、これを直接同じように使えるかどうかはわかりませんが、ヒントとして自分たちで、カスタマイズしていくようなことができればよいと思えました。

以上です。

○平岡分科会長 ありがとうございます。

最初の点に、支える側と支えられる側の関係、固定的に捉えていると思われるような表現はちょっと注意していただきたいというご指摘でしたが、その点は表現の問題として、吟味していきたいと思います。そのこと、最後のご指摘の、高齢者自身の活躍の場を広げるということについて、もう少しきちんと書いていけないかというご指摘とも関係しているのかなと思えました。随所でそういう点に触れているということもあるかと思うんですが、全体を通して読んでいただいて、そういうご指摘をいただきましたので、その点は少し検討してみたいと思います。

43ページのところに、一応、元気高齢者の活躍とか、退職した専門職の方の活動のことは触れておりますが、見出しとしては、(4)の人材の好循環の中での位置づけということになっておりますので、ちょっと位置づけとして、適当かどうかという印象も持たれたのではないかと思います。

それから、31ページのところの補助的業務の導入に関する部分、これも起草委員会でも少し意見が出たところでもありまして、こういう形に整理することになりましたが、事務局からご説明いただけますか。

○永山福祉人材施策推進担当課長 それでは、31ページの下から三つ目のパラグラフで

ございます。

これは、私が実際にこの事業者の方にヒアリングをしたのですが、この事業者は、ケアアシスタントということで事業を展開しているんですけども、例えば、部屋の掃除とかほかの人に任せれば、より専門職の方が別の業務に集中できるんじゃないですかというふうに提案をすると、いや、そうではないと、清掃も含めて全てを一貫してやることが自分の専門性なんだと。この人の支援は全て自分が請け負ってやっているんだから、というようなことを言われて、なかなか導入が進まないというような話でございました。

○平岡分科会長 はい、お願いします。

○笹井委員 武蔵野市の笹井でございます。

起草委員でありながら、今さらというところはあるのですが、いろいろと武蔵野市の事例も取り入れていただいて感謝をしているのですが、今、公募委員の皆さんからの意見を聞いて、ちょっと、31ページの三つ目の黒丸で、都内の自治体では、3日間18時間程度の講義と、同行訪問の実習による研修を修了した「認定ヘルパー」ということで、武蔵野市の事例を書いているのですが、ここの「高齢者、主婦等が」という表現の仕方が、先ほどの公募委員の方の話聞いていて、主婦、高齢者という感じで、確かに70名以上の方が登録していただいておりますけれども、「幅広い年齢の市民」とか、あえて「高齢者」とか「主婦」という表現でないほうが適切かなというふうに、40歳代から70歳代の方が中心ですが、「幅広い年齢の市民」というふうにしていただいたほうがいいかもしれません。

それから、26ページに、下の囲みで、「区市町村による取組事例」ということで、これも記載していただいておりますが、若干表現で調整をすべきところがありますので、これは、また事務局に個別にお願いをしておきたいと思います。

それから、38ページの地域福祉コーディネーターと生活支援コーディネーターの記述のところですが、実はきのうも、近隣5市の市町村と社協で合同の会議をやったのですが、なかなか、この地域福祉コーディネーターと生活支援コーディネーターの役割分担であるとか、位置づけであるとか、それぞれの自治体で悩んでいるところが多いのですが、事例もあるという表現なので、これでいいのかもしれませんが、「地域の実情をよく知っている生活支援コーディネーター」とか、その最後の文章で、「資格を持った専門職等が関与することで、各地域の活動を一定のレベルまで押し上げるのが可能になる」という表現で、地域福祉コーディネーターや生活支援コーディネーターが必ずしも資格を持った専門

職等ではないはずなので、もう少し整理が必要かなと思います。これは森本副分科会長の専門分野かもしれませんが、ちょっと整理が必要かなというふうに思いました。

以上でございます。すみません。

○平岡分科会長 これは、前の段落の流れから来ていまして、いわゆるコーディネーターが必要だということですね。地域での調整を行うために。ただ、それは、なかなか一般の住民の方ではこなすのが難しいということで、そういうことがある一方で、地域福祉コーディネーター、生活支援コーディネーターという仕組みもできておりますので、やはり一定の経験、教育を受けた方がかかわることが有効なことは少なくないという流れで来ていますが、専門職ということを強調するような印象があるということだと、ちょっと注意する必要があるかなと思っているところです。

よろしいでしょうか。そういうことでちょっと、もう一度吟味したいと思います、

○平岡分科会長 はい、久留委員お願いします。

○久留委員 すみません、私も起草委員の一人ですけれども、先ほど来、公募委員の皆様のご発言を聞いていて、やはり一般の都民の皆様がお読みになるときに誤解を招いてはいけないなということで、その視点で見ていたときの、2ページですけど、報告書全体を通じて、「人材」という言葉が使われているのですが、ここの1行目だけ「人手」という言葉になっています。人を手と見るか、人を材と見るかというところで、両方一緒くたに使われる場合もあるのですが、この場合、やはり「人材」ということで統一したほうがいいかなと思います。猫の手もかりたいというぐらい、単なる人手が足りないということではなくて、それぞれの専門性を持った方も足りないし、それから、人手が足りないので、高齢者であったり、地域の方々も一定の役割を担っていただけるように、システムの中で組み入れていこうという考え方にすれば、やはり「人手」ということではないような気がしますので、ここは「人材」で通したほうがいい、統一されたほうがいいかなという気がいたしました。

それから、シルバーサービス振興会の立場なので、28ページでございますが、一つ目のポツです。

趣旨はわかりますし、これ自体はそう大きく間違っていないのですが、厳密に言うと、前のページの下から二つ目のポツで、「ロボット技術の活用」と書いてあるんですけど、28ページは、「ロボット機器を導入する」と書いてあるんですけど、確かに今、政府を挙げて、介護ロボットを初めとして、ロボット技術を導入していくという方向性は進めら

れておりますけれども、このつながりが、「ロボット機器を導入することで職員の腰痛を未然に防いだり」とありますが、恐らく、HALのようなアシステッドのロボットのことを想定されて書かれていると思うんですけど、HAL自体もまだ研究段階ですし、HAL自体の容量というか、重量によって腰の負担がかかるということも実際あるので、ロボット機器を導入することで、いきなり職員の腰痛を未然に防ぐということではなくて、ここは、ロボット技術の導入などによって、介護者の負担軽減というようなことだけでいいのではないかという気がしております。もしくは、腰痛を防ぐなど介護者の負担軽減に資するみたいな形の書き方。

それから、次の「記録を簡単に行えるアプリを導入する」ということも、記録を簡単にしているのかという問題が実はあります。記録の重要性というのは、実は非常にあって、ここは、単に簡単に行くということに捉えられてしまうと、効率化するとか、簡潔に技術を使って、アプリを使ってということではいいんですけど、記録を、要は簡素化するとかということでは、かえってマイナスのような側面も出てきちゃうので、ここは少し修文をされたほうがいいかなというふうに思いました。

以上です。

○平岡分科会長 貴重なご指摘ありがとうございます。

いかがでしょうか。筒井委員お願いします。

○筒井委員 大きく3点ほど意見を述べさせていただきます。

第一点目は、「おわりに」のところの目次を見ていただきたいのですが、まず事業者に期待される行動、次が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、地域全体としての行動という並びになっています。ここは「事業者」となっていますが、本文中は、「福祉事業者」というのがあります。ここは「事業者」に統一されてよいと思います。

次に順番についてですが、事業者が1番で、2番目が専門職で、3番目が住民となっています。この順番については、再検討していただければと思います。

また最後の「地域全体としての行動」という内容は、題名と書かれている内容が合致していないですね。この地域全体としての行動というところは単なるまとめです。ですから、改めて、題名というか、章題をつけずに、最初に持ってこられるとか、そういった工夫が必要と思います。

さらに、「行政に求められる行動」というところで「区市町村」が示されています。こ



これは目次にはありませんが次が「東京都」となっています。こういう順番の考え方には違和感がありました。書いてあることは、そのとおりでなと思う内容なので、表題をちょっと検討していただきたいです。

2点目は、31ページの「多様な人材の活躍の場の創出」というところで、31ページ、下から三つ目、わかりにくいとおっしゃっていたところと二つ目というのは連動しているようです。ここで書かれている内容は、補助業務というのと専門業務というのを分けて、ライン化してやったほうが良いといったことが前提にあるようです。しかし、現在、多様な産業において、サービス行においても、マルチタスクでやっていくというやり方のほうがよいという考え方もありまして、これだと、補助的業務と専門業務を分けたほうが良いというような書きぶりになっているので、そういうところもあるでしょう。でも、そうじゃないところもあるので、要するに、個々のサービスに合ったマネジメントをやっていくべきということを書けばいいだけなので、そういったライン化、専門と補助という区分でよいというようなことが思われない工夫も要るのではないかと思います。

それから、3点目ですが、先ほどのITの利活用に関してですが、誤解があるように思います。ロボットにしても、ITの利活用についても、これらを利用する側のリテラシーが高くないと、ほぼ無用の長物ということになります。ですので、ここには、ぜひITやロボット等を利活用できるようになるための研修ですとか、そういうことについて都がどういうことができるかということを追加していただきたいと思います現状においては、これを利用するためには、今は、事業所が自前でお金をかけてやっておられるわけですが単一の事業所で実施することは、非常に効率性も悪いですし、教育も不十分であるために、利活用がすすんでいないと思います。

ですから、そういったことを使いこなせるための人材養成ということも書いていただきたいと思います。

以上です。

○平岡分科会長 ありがとうございます。

第1点目の「おわりに」の部分の構成と項目の順番、見出しと内容とのずれ等々、それにつきましては、ちょっと、確かに不十分な点があるかと思いますので、きちんと整理するようにいたしたいと思います。

それから、「事業者」と「福祉事業者」という用語の統一ですけれども、これも全体を見直して、統一するというでいいのかどうか、検討したいと思います。

2番目の点は、補助業務と専門業務を分けていくということを推奨しているような表現になっているというご指摘です。31ページのあたりですね。これも、ぜひそうすべきだとまで言えるのかどうかですね。ということは、起草委員会でも議論になりましたが、一つの新しい方向として、こういう方向が考えられるのではないかという形の書きぶりになっているかと思います。

ご指摘の点は、補助業務と専門業務をむしろ分けないほうがかえって効率的という場合もあり得るということで、私もホテルなどの例で、フロント業務と部屋の清掃業務を一人の社員が兼ねたほうが効率的であるというような、そういう例が紹介されていたのを読んだことがありますけれども、ここでのお話の前提としては、専門職として、補助者を置かないでやっていくというやり方が当然とされていたところが、また、違った方法を導入することで、より改善がなされたという事例にヒントを得て、こういう議論になっているということです。このあたりは少しほかの委員からもご意見をいただければと思いますが、このとおりの書き方でいくのがいいのかどうかは、ちょっと検討いたしたいと思いません。

で、ICTを活用する際に、それなりの人材育成、研修が必要ではないかというご指摘ですが、これについて、事務局のほうで何かございますか。

○永山福祉人材施策推進担当課長 国のほうでもさまざまな事例を収集しているというふうに聞いておりますし、また、都のほうでもモデル事業を展開していることもございますので、そういったことも紹介しつつ、事例をしっかりと集積していく必要があるといったようなこと、それを皆さん方に情報提供して、しっかりと活用していただけるようにするというようなことは書けるのかなと思っております。

あと、先ほど、区市町村と東京都の順番の話がございました。こちらの前回の意見具申のほうをちょっとお手元でござんいただきますと、46ページに、同じく行政の役割というところの記載がございまして、前回の意見具申の順番も参考にしながら、区市町村、東京都という順番で出していただいておりますので、参考にしております。

○平岡分科会長 筒井委員、よろしいでしょうか。何かございますか。

○筒井委員 私は、これまで介護技術の向上という観点から介護職員の方の研修を5年ほどやってきましたが、ICTについては、相当研修を積まないと使えないのです。ロボットを使いこなすことは、かなり難しく、リフトでさえも、ここ数十年間、テクノエイド協会等でもやってこられていますが、利用はほとんどすすんでいないのですこれをプレー

クスルーし、やってもらうためには、単にタブレットがあればよいとか、何かアプリを入れればよいとかという、そういうことではないと思うのです。また、単に事例をたくさん出せばいいというのは間違いです。国でも、そういったことをやってきましたが、効果はほとんどないことがわかっています。なぜなら、事例を実行するためには、介護現場の組織やマネジメントの在り方そのものを改革しなければならないからです。

施設の職員の方に対しては、これをちゃんとそれが使いこなせるまでの研修のプログラムや、この導入後の組織マネジメントの在り方についてまで、これは施設経営者に対しても研修をしていただくことが必要なのではないかと思えますし、そういうプログラムがあるので参加する費用を都として少し助成していただくとか、そういった具体的に実行できることまでを含めてお考えていただきたいという意味で申し上げました。

○平岡分科会長 よくお話の趣旨を理解できました。ありがとうございました。

はい、ではどうぞ。

○馬袋委員 2点あります。

28ページの下から、4番目のイメージアップのところの下のボツなんですけれども、「一般的なマイナスイメージが根深い」とありますが、ここまで書き込まれる必要もないと思います。ここはもう上にも書かれてあるので、「福祉」も全部取っていただいて、「職場で働く職員が、自らの専門性や」という形でも、上にタイトルがあるので、ここまで書かれると何か、よっぽどひどいのかなと思われてしまいます。ここは訂正をしていただければと思っております。

それから、もう一点、ロボット等のところ、ICTとかロボットのことで、私は国の介護保険部会でも発言いたしました、システムとか、ロボットを導入して生産性向上というのが介護保険部会でも資料提示がありました。そこでも申しましたけれども、気をつけないといけないのは、機器とか、こういうアプリを導入することが目的化してしまうと全く意味がなくなります。導入すればいいということよりは、何の作業やプロセス、どういう品質向上を、どういうプロセスで、どういう評価をして、そのために必要な内容の情報の標準や記録のあり方とかいうのが整理できてシステムをつくらないと、ソフトとかアプリを入れたら記録ができたということでは、記録を書く、読み取る知識がないと、レ点だけでチェックすることになり、これは記録じゃなくて、やった作業の点検業務報告になってしまいます。必要なのは、この利用者のケアを次によくするために、次のケアする人やチームへどうつなげるかということのために必要な記録であり、作業の終わったとい

う業務の業務報告的な記録と読み替えしまうという課題があると思っています。その部分では、さっき筒井委員も言われましたけど、導入化が目的ではなくて、やはり真のサービスの質とか、職員の業務間の連携とか、利用者の安全確保、またはケア内容をよくする。利用者の介護がよくなるということを目的として、多職種の連携を深めるというために使うということなら良いと思います。そのロボット導入を目的にしないで捉えるような書き方だけは、ちょっとやめたほうが良いというのが、私も介護保険部会のほうで指摘をしたところですので、ぜひここはご理解いただいて、その部分をご理解いただけるような書きぶりに、少し訂正をふくめて、その考えなどを追記していただければと思います。

以上です。

○平岡分科会長 ありがとうございます。

そういうご指摘のような趣旨は踏まえてはいたかと思いますが、その生産性と効率性の向上のところ、いきなりICT、ロボットで、ずっとその話が続いているということがありますので、ちょっと、その点は十分、この部分の記述について、もう少し吟味が必要だというふうに思っております。ありがとうございました。

いかがでしょうか。はい、寺田委員お願いします。

○寺田委員 私は、今日初めて、出席いたしておりますので、どういう状況になっているのか、ちょっとわからないのですが、37ページのところで、意見をちょっと述べさせていただきますと思います。

「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」、これは、最終的には、調整力を発揮できるコーディネーターの役割の存在であるということですが、私たち民生・児童委員というのは、当然、インフォーマルの部分の中で活動しているわけです。特に今、豊島区では、いわゆるコミュニティソーシャルワーカーが16人、各地域に出ていっているわけなんです。今、皆さんもご存じだと思いますけども、児童の問題というのは家族の問題、家族の問題は、ひょっとすると高齢者もかかわっているという、いわゆる複雑化、複合化している問題を民生委員はいっぱい抱える形になっているんですね。ということは、このフォーマルとインフォーマルを結び付けるということはすごく大事な部分で、その役割を果たしてきたのは、どちらかというと、民生委員はそういう役割を少し担ってきたのではないかなというふうに思っているわけです。

ただ豊島区では、今、言うように、コミュニティソーシャルワーカーが出てきたので、これは専門家ですね。一部の人は、資格を持っていない人がいたというけども、豊島区は

全部持っています。そういうところとの連携の形で、いろいろな形ですごくやりやすくなっています。

ですから、フォーマルとインフォーマルを結び付けるような方向性はあるんですけど、実は、そこにもう一つ問題があるのは、いわゆるコミュニティソーシャルワーカーも民生委員もそうなんですけども、行政につなげるときの問題です。行政自体が縦割りなんです。いわゆる子供課は子供課、要するに分かれています。そして福祉は福祉、いわゆる保健福祉課。二つの枠の中で、いつも私たちが問題にするのは。横断的にやりましょうというんですけど、その「横断的」という言葉もこの中で書かれているんですけども、実は、いわゆる調整役の福祉コーディネーターの以前の問題として、そこに一つちょっと落とし穴があって、そこをきちんとしないと、うまくつながっていかないということを1点だけ指摘したいです。

ですから、行政サイドがどうやって横断的に組織づくりをするかということがすごく重要なるので、幾ら地域にコミュニティソーシャルワーカーがたくさん出ていってもコミュニティソーシャルワーカー自身がやっぱり行政につなげるときは、同じ状態なんです。縦割りではそれはできないので、そこが横断的な、何か組織的に具体的なものをそこで持たないとつながっていかないなというふうに、ちょっと私は指摘して、意見として述べさせていただきたいと思います。

○平岡分科会長 貴重なご意見ありがとうございました。

何かございますか。

○森本副分科会長 今、寺田さんが言われたことに関係しているのですが、さきほども出ていましたが、インフォーマルとフォーマルをつなぐのが、必ずしも専門職でない、これは38ページの上のポツですね、「専門職等が関与する」ということで、必ずしも資格を持っていない場合もあるということは、現実としては、豊島区は違うということですが、現実としては、ほかのところではあったりするので、余り専門職を強調して書かないほうがいいとは思いますが。

ただ、その下の、枠の下の、下から二つ目のポツのところで、「活動の中から、コーディネート役を担うことができる可能性を持った地域住民が現れることも考えられる」とあり、このことと少し関わってくるのだらうと思うのですが、私のこれまでの経験で言うと、こういう方たちは確かにいらっちゃって、場合によっては、専門職よりもセンスや感度や、あるいは知見もすぐれているという人もいますのですけれども、子どもの分野をずっとやっ

ていたとか、障害分野をずっとやっていたという場合などが多くて、全体としての視野とか多面的に見られるという方は、なかなかいらっしゃらなくて、そういう意味では、それなりの訓練は必要になってくるだろうと思います。

だから、そういう可能性を持った人が現れるのは確かなのですが、その下のポツのところに、「コーディネートを担う人材の養成・配置」というところにきちんと、そういう人を住民だからといって、ボランティアに何かやってもらうのではなくて、ちゃんと研修を受けてもらって、そして適切な処遇、待遇をするというようなことを含めて、ある種、専門職になっていってもら。それは必ずしも資格を持っている、持っていないではないのだけれど、そういう流れの中で位置づけるということが大事なのではないかというのが1点あります。

筒井委員もおっしゃっていましたが、やっぱりITもそうですし、今の研修もそうですけども、この意見具申を読んで都民の方が、自分は介護のところで働こうと思うかという、なかなか、そうは思わないということが一つと、それから、実際に東京都は、施策として何をするのかというのはほとんど書かれていない。だから、それも含めて、悪い言い方をすると、本当にやる気があるのかということまで考えてしまうと、なかなか、福祉で働こうという人がどれだけ増えるのかと思ってしまうところがあります。

そういう意味では、パイロットでもいいから東京都は、この実現に向けて、こういう施策をやっていくということを何点か打ち出す必要があるのではないかと。それは研修であってもいいですし、モデル事業であってもいいのだけでも、何点か打ち出す。それは縦割りがどうか分かりませんが、ここで打ち出したからといって、部局が違って、予算がつくかどうか分からないけど、少なくとも、こういう意見具申の中でこういうことをやらなくては、実際には動かないよというようなことを書く必要があるのではないかなと思います。

それから、インフォーマルな活動をやっていて、本当に難しいところになったときに行政や専門職がちゃんと引き取ってくれないというのがあって、それは東京都というよりも市区町村や専門職はやっぱり引き取る覚悟がないと、インフォーマルと一緒にやるということをはいけいではないかと思うんですね。そのこともやっぱり市区町村の役割のところ、困難な課題になってきたら、それを引き受ける、そして、インフォーマルを、そのことでサポートするという覚悟なり決意が必要だということも付記しておく必要があるのではないかなと思います。

だから、コミュニティソーシャルワーカーと呼ぶか、地域福祉コーディネーターと呼ぶ

か、名称は何でもいいのですが、東京都の予算で1区何人とか配置できるようなことも書いてもいい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。

はい、どうぞ。

○筒井委員 46ページの「区市町村」というところの最初のところに、今、寺田委員がおっしゃった、区とか市の縦割りに関してですが、「その地域に適した仕組みを構築し、施策を展開していくことが重要である」というふうに書いてありますので、問題を対象別の固有にしないで、横断的に解決するような部署ですとか、そういったことに対しての新しい提案を、東京都からできるかということ、分科会としては、考えていただくということで、ここに入れていただくと少し据わりいいのかなというふうに思いました。

いずれにしても、市区町村の窓口がばらばらで、住民の方がいろんなところをたらい回しにされているという現状はあるわけです。このことは先ほど発言をされた民生委員をずっとやられている寺田委員のほうでもそうだとおっしゃっておられるわけですから、市区町村に対して、このような住民が相談窓口でたらい回しに合わないような工夫をしていただくことを考えてほしいというのは、地域包括ケアシステムということを実現するには多職種でやっていかなきゃいけないし、多問題を扱うということが前提となるということで、ぜひ加えていただきたいと提案いたします。

○平岡分科会長 はい、どうぞ。

○久留委員 関連してですが、部署まで全部一緒くたにしろということ、行政的にはなかなか難しいのはよくわかるので、医療で今どういうことが進んでいるかということ、総合診療医として、外来窓口で最初に患者さんと接するドクターは、まず、総合的にいろんなことを知っていて、その上で割り振りを何科に振るとかという、さばきをするというような機能になってきているので、行政の窓口、都民とまず向き合うところの窓口が、それぞれの部署ではなくても総合的に受けとめて、そして各専門につないでいくというような機能もあれば、それでも、第一義的には、すぐにできることではないかという気がしますので、特に、寺田委員がおっしゃったように、民生委員の方々とのインターフェースのところとかというのは、本当にそういうことではないかなという気がお話を聞きながら、いたしました。

○平岡分科会長 はい、どうぞ。

○笹井委員 区市町村のお話なので、現状のお話をしますと、かなり、筒井委員がお話し

いただいたような自治体がふえていまして、地域包括推進課であるとか、うちでいうと地域支援課とか、そういう部署がふえています。たとえ課が分かれていたり、あるいは担当が分かれていたりしても寺田委員がおっしゃるように、80歳代の認知機能の低下をしたお母さんに50歳代のひきこもりの息子さんがいたり、あるいは、子供の貧困のことを考えると、ファミリーチェーンになって、貧困が繰り返されたりというふうな課題があって、もはや今の地域で起こっている課題が、かつての役所の縦割りの行政の中だけで完結するというのではなくて、部署が分かれていたとしても、例えばうちは、市役所の中に基幹型直営包括がありますので、包括支援センターが関係する障害者部門や子育て部門を巻き込んでいかないと、世帯全体の複合的な課題には対応できないというふうなことが起きていると思うんですね。

あえて46ページでいうと、そういう意味で、そういう複合的・総合的な課題に対応できるような総合的な窓口だとか、ワンストップの体制をつくっていくというふうな方向性でいいのかなと。

事実、武蔵野市は、生活困窮者自立支援法の施行のときに、いろいろと組織を変えたのですが、最終的には、生活保護と生活困窮者自立支援法の窓口を一本化して、生活困窮にかかわる総合相談窓口を一本化して、そこに行けば生活困窮であろうと、まあ最初から市民の方は、私、生活保護を受けたいと来る人はなかなかいないわけですよ。その入り口は一本にして、その中で、久留委員がおっしゃるように、振り分けは、面接担当者、相談担当者がやっていくというふうな仕組みにしたのですが、それは各分野においても言えることなので、そういう組織のあり方やワンストップの総合相談窓口をつくるということで整理ができるのかなというふうに思います。

それから、もう一点は、本当にコーディネーターばやりで、地域福祉コーディネーターも、これは、東京都が包括補助で10分の10やっていたら、あっという間に都内の市町村ではつくれると思うのですが、それは一方で、一般財源で配置をすると。いわゆる税でやると。

先ほどの生活支援コーディネーターというのは、皆さん、ご存じだと思いますが、介護保険料を介護保険財源で設置をするので、市の財政当局からすると生活支援コーディネーターの配置のほうが一般財源を使わないで済むので、配置しやすいという側面があります。ですから、この二つだけでも、地域福祉コーディネーターと生活支援コーディネーターがあるんですが、さらに、認知症については、認知症コーディネーターという方があって、



認知症の患者さんや家族の支援などは、ここで別のコーディネーターが配置をされています。

在宅医療介護連携推進事業についても、その在宅医療介護連携推進のためのコーディネーターがいます。学校分野では学校支援だとか地域支援のコーディネーターがいて、もはやコーディネーターをコーディネートするコーディネーターが必要なぐらいコーディネーターばかりなんですね。そこの総合調整機能の責任は、誰がどういうふうに責任をとるかというふうな問題が非常に大きな課題になっていて、やはりそこには、単なるフォーマルとインフォーマルをつなぐコーディネーターだけではなくて、まちづくり全体だとか、あるいは総合調整機能を持ったコーディネーターが必要になってくる。恐らく、これは市町村の機能の問題にかかわってくることになるんだと思うんですけども、そういう役割が、区市町村としては問われているということが、もし46ページに書き込めるのだったら、そういう問題意識は、私は持っているというふうなことでございます。

○平岡分科会長 ありがとうございます。

貴重なご意見を次々としていただきまして、ありがとうございます。いろいろ深めていくべき議論もありますが、この意見具申のまとめの最終段階ということですので、一通りご意見をいただいたと思いますが、ちょっと今まで抜けていた点などあれば、ご指摘いただければと思います。

あと、ご発言されていない小口委員、いかがでしょうか。

○小口委員 先ほど、筒井委員が2番目にご指摘された点ですね。31ページの専門職と、それから補助的業務ですか、そのところですけども、私は医者ですが、今、チーム医療ということで診療をやっておりますので、単に医者だけがやろうと思ってもできないことがほとんどです。チームでやらないといけませんので、いずれにしても、この専門職と補助的な業務をやる方が、チームを組んで一緒にやらないとうまくいかないということになってくると思います。ですから、そういう点をちょっと考えていただくとよろしいのではないかと思います。

それと、あとは、22ページの図がありますが、「介護労働者が現在の仕事を選んだ理由」ですね。これは、「働きがいのある仕事だと思ったから」が一番多いですね。これは素晴らしいことだと思うんですけども。それから、次のページですね、「前職の介護関係の仕事を辞めた理由」というので、「職場の人間関係に問題があったため」。私は、「収入が少なかったため」というのが一番かと思っていたので、そうではないということで、

これはやはり小さいときから人を助けるとか、そういう教育をちゃんとしておくと、こういった業務にスムーズに入れると思います。

特に、私は眼科医でございまして、弱視という病気があるのですが、片目を6歳までに使わないでおくと、後から一生懸命、頑張っても視力を出すようにしても、なかなか視力は出ないのです。これは弱視と呼ばれ、臨界期というのがあります。子供には、道徳的な問題も、その臨界期というのがあるのではないかと常々思っておりますが、そういったことで、やはり小さな子供にこういうことはいいことだよと教える事が重要です。ですから、昔、3世代が一緒に住んでいるような、今は核家族ですから、おじいさん、おばあさんはいないわけですが、そういう暮らしを子供はちゃんと見ていて、そういうようなことで高齢者の介護という、そういうようなことを身にしみて、小さいときに見ていると、これはまた全然違う問題だと、そういうふうに思っております。これ全体に見たときには、すばらしい答申だというふうに思っていたのですけれども、先ほども言われましたけど、ちょっと上から目線みたいなのがございまして、本当にやるのであれば、困った方がお互いに助け合って、どうしたらよくなるかと、そういうのを考えていかないといけないのではないかと、そういうふうに思っております。

以上です。

○平岡分科会長 ありがとうございます。

この意見具申の基本になる考え方をご説明していただいたような、そのようなご発言だったと思います。ありがとうございます。

それでは、一通りご意見をいただいたと思います。オブザーバーとして、出席していただいている委員長、副委員長から何かご意見をいただければと思いますが、いかがでしょうか。

○小林副委員長

31ページですが、施設の運営にとって専門と補助という分類は職務上必要かと思いますが、実際の仕事においては、単なる補助ではなく、例えば、地域のボランティアに入ってもらって、利用者と交流してもらって、「つながり」がむしろこのような人たちの方がいいので、専門的な技術はもちろん必要ですが、ここで「補助的な」と言っているところの意味をもう少しはっきりさせる必要があると思います。

施設の運営の中に、いろいろな関係性があると思うので、それを含めて考えますと、筒井委員が言われた、マルチという考え方、それぞれがそれぞれの役割を持って施設

を運営という考え方のほうがいいのではないかと思います。

専門職どうしても、自分の業務の遂行上補助職を使いたいという意識があるかもしれませんが、そういう考え方ではできなくなっている面があるのではないかと思います。

それから、地域人材のところですが、退職者がすぐ地域に出て行って介護人材になるとするのは、多分飛躍しているのではないかと思います。地域に出て行くだけでも大変なことだと思います。

これは、あるところで聞いたことなのですが、地域に出るという場合、仲間づくりをしながら地域活動に入っていくというのが普通なので、そこをつなぐものは学習ではないかと思います。学習を通した仲間づくり、その中に福祉が入ってくるというようなことが必要なのではないかと思います。

介護者の統計を見ますと、今では3分の1が男性だそうで、そのうち夫が3分の2、息子が3分の1になっているそうですが、どちらにしても、介護に直面して本当に四苦八苦するという話をよく聞きます。でも、こらは、多分女性でも同じだと思います。いずれにしても、何か市民の介護人材という前に、市民としてこういう時代になって知らなければいけないことを、まあ「教育」、あるいは、「コミュニティ教育」というか、そのような形で、老夫婦二人だけになったらこれからどういうことが起きるかというのを知っておかなければならない、そういう時代になってきているのではないかと思います。

ですので、この「人材」という意味を、ただそこで働く人材という意味ではなくて、もうちょっと広くとらえる必要があるのではないかと、その意味で、新宿の「暮らしの保健室」の図が35ページにあります。この図がとてもいいと思いました。この図では、一番上に「地域をくわしく知る・感じる」と書いてありますが、ここのところがとても重要で、知るところから始まって、経験をしてみて、徐々に役割を持っていくという、そういうサイクルというか、そのような機会や場が必要になってきているのではないかと、そこを通して、介護人材になっていくというステージを考えたほうがいいのではないかと、この感じがしました。

以上です。

○高橋委員長 たまたま先週、連続して、一つは、国立市が始めたシニアカレッジで話す機会があって、ほとんど同じことを東社協が主催した特養の生活指導員の研修会で話して、どちらが当たりがよかったという、圧倒的に国立のシニアカレッジでした。

生活指導員ですから、係長級ですね、その方々が施設の中に閉じこもっているという感

じがものすごくしまして、例えば、いろいろなレベルの高い実践が全国の特養で行われているのをほとんどご存じない。

例えば、「こうほうえん」のことは、我々にとっては常識だけど、現場の人たちには常識ではないんだと改めて思って、反省したんです。

生活指導員は、本来は、施設の中の指導だけではなくて、介護保険の施設であれば地域とのかかわりを持たなければいけないんです。要するに、出と入りのところをやらなければいけない。どうも、施設の中でどういうケアをするかということだけに関心があるような感じでした。そうすると、はるかに地域の高齢者の皆さんのほうが、ものになりそうだと思うざるを得ないようなそういう経験をたまたま先週しました。この問題は、実は今回の意見具申ともものすごく関係しています。

それから、もう一つは、国が「地域まるごとケア」とか、「共生社会」と言い出して、多分、次の制度改正では成人ケアの統合だろうなと思っています。その最大の阻害要因は、多分自治体になるだろうと思います。とりわけ区の自治体では組織が縦割りである。実は、北九州市では無任所の係長級を配置しまして、横に動ける公務員をつくった。この係長が地域とマッチングができるようになると。大変おもしろいことを言っていて、権限がないからむしろ動けると係長たちは言うわけです。その後どうなったかは、実は来週、再来週ぐらいに見てくるのですが、そういうことを含めまして、自治体が相当決断をして、臨時任用まで含めたことまでやらないといけない。今までは要綱行政だったから、2、3年で異動しても何とかなっていたが、地域に入るといいうことになると、そういうわけにはいかない。

ただ、東京の問題は、公務員がその地域の出身者でない。むしろ、住んでいないことのほうが多いので、地域に対するアイデンティティーがないんですよね。東京都の職員も相当そうかもしれない。公務員のある人が言っていたのですが、地域づくりということを考えたときに、本当は自分の住んでいる地域で、公務員のかみしもを脱いで地域活動をする、本来の職務のセンスも向上するからいいことなんだということを、印象深く覚えています。

そういうことを含めまして、先ほど、小口委員が上から目線とおっしゃったのは、実は、そういう切実な自己改造というか、そういうことがいろんな局面でこれから必要になっているなということ、たまたまの経験で実感して、それを何か阻害しているとか、変わることを変わらせないような要因って何だろうかということ、ぜひボールを投げただくといいなと思いました。なかなか難しいのですが、ここをこう変えたらといいとい

う具体的な指摘ではなくて恐縮ですが、ますます今、外からボールが投げられてくる。

I Tの話も同じで、I Tは仕事の仕方を相当変える話なのですが、市場化しようという意図も見える。ケアの現場にどういうふうにロボットを導入するかは、非常に重要な課題だし、可能性があるんだけど、すぐ市場化して企業をもうけさせるような、そういう短絡的な発想もみえる。それも含めて、あまり拙速に導入というような議論はなかなか難しいなと思いました。オブザーバーとしての感想をあえて申し上げさせていただきました。

○平岡分科会長 貴重なご意見をありがとうございました。

それでは、お約束の時間が既に過ぎつつあります。このあたりで区切らせていただければと思います。

活発なご議論をいただきまして、大変ありがとうございました。本日いただいたご意見を踏まえて、事務局と調整の上、意見具申（案）の修正を進めてまいりたいと思います。この修正作業につきましては、委員長と分科会長にご一任いただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

本日の検討分科会の議論を反映させた意見具申（案）を、審議会の総会にお諮りして、ご審議いただくこととなります。委員の皆様には、修正した意見具申（案）を総会の前に、事前に送付させていただきますので、ご確認をよろしく願いいたします。

それでは、ここで進行を事務局にお戻ししますので、今後の予定などについて、ご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 本日は、貴重なご意見をさまざまいただきまして、まことにどうもありがとうございます。

次回でございますけど、今、分科会長のお話ございました総会でございますが、2月14日の火曜日、午後6時からで、開催案内のほうについては別途、送付させていただければと思います。

第20期の社会福祉審議会の任期につきましては、本年3月末までとなっております。そうなりますと、これが、今期の審議会の最後の総会となる予定でございますので、お忙しい中、恐縮でございますが、ご参加のほどよろしくお願いをしたいと思います。

また、本日配付いたしました資料でございますけども、そのまま机上に置いていただければ、後ほど郵送いたしますので、ご然諾いただければと思います。

なお、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、既にお配りしてございますので、回収させていただきたいと思っております。

なお、毎回言っておりますけれども、都庁の入庁証でございますが、大変恐れ入りますが、退庁時にも、受付にてご提示をいただくということで、ただ、これは、渡してしまいますと、次回も持ってきていただきますので、見せるだけで、またご持参いただいて、次回も活用していただければと思います。

なお、お車でお越しいただいた方につきましては、駐車券をお渡ししますので、受付までお声がけいただきたいと思っております。

事務局から以上でございます。

○平岡分科会長 ありがとうございます。

以上で終了とさせていただきます。

(午後 4時05分 閉会)