

平成19年3月27日

問い合わせ先
福祉保健局総務部企画課
電話 03-5320-4019

東京都社会福祉審議会「福祉人材の育成」検討分科会（第4回・拡大）
の審議結果

- 1 開催日時
平成19年3月27日（火）午後3時から5時まで
- 2 場所
都庁第1本庁舎33階 南側 「特別会議室S6」
- 3 出席者
(委員)
高橋 紘士 立教大学コミュニティ福祉学部教授
三浦 文夫 武蔵野大学名誉教授
宇田川貴子 仲よし保育園園長
大道 久 日本大学医学部教授
大本 圭野 東京経済大学経済学部教授
小口 芳久 水町クリニック眼科部長
手塚 和彰 千葉大学大学院専門法務研究科教授
中山 弘子 新宿区長
平岡 公一 お茶の水女子大学教授
藤山 恵子 都民
南 砂 読売新聞解説部次長
渡辺 光子 東京商工会議所女性会副会長
(臨時委員)
阿 亜紀良 サンメール尚和園長
- 4 議事
(1)「意見具申（骨子）案」について
(2)その他
- 5 議事録

開 会

午後3時01分

吉村企画課長 それではお待たせいたしました。所定の時間になりましたので、ただいまから第4回「福祉人材の育成」検討分科会を開会いたします。

本日は、お忙しい中ありがとうございます。私、当分科会の事務局の書記を担当しております福祉保険局企画課長の吉村でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日の分科会でございますが、そこに書いてございますように、「拡大分科会」という位置づけでございます。分科会の委員に加えまして、都議会議員以外の本委員会の皆様にもご出席いただいております。

ご議論に入ってください前に、事務局から何点が連絡等をさせていただきます。

まず、本日の出席状況でございます。欠席のご連絡をいただいておりますのが、小林副分科会長、金内委員、佐藤委員、武田委員、宮崎委員、野村委員、新村委員、本澤委員、石阪委員、大澤委員、鈴木委員でございます。なお、南委員はご出席いただいておりますが、所用のため、会議途中までのご参加ということでございます。

次に、お手元に配付させていただきました資料を確認させていただきます。まず、本日の会議次第ということで、A4の1枚ペラがございます。それから本日の分科会委員名簿、同じくA4の1枚でございます。それから、資料1、2ということで、左側の隅をホチキスでとじているもの、7枚つづりになっております。資料1が1枚載って、その後ろに資料2が6枚続いておる計7枚のA3の紙がございます。あともう一つ、参考で「今後の審議の進め方」という同じくA3の1枚がございます。それと青い冊子「東京の福祉保健の新展開2007」というのがお手元に配付させていただいております。資料は以上でございます。

次に、会議の公開についてでございます。これまでの分科会と同様に、この会議は公開となっておりますのでご了承ください。なお、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。また、当分科会の議事録は、東京都のホームページに掲載され、インターネットを通じて公開いたします。

事務局からの連絡は以上でございます。これから先の議事進行につきましては、高橋分科会長にお願いいたしたいと存じます。よろしくお願いいたします。

高橋分科会長 どうも、年度末押し迫りましてそれぞれご多忙の折、ご出席をいただきまして大変ありがとうございます。

本題に入る前に、ことしの1月に「東京の福祉保健の新展開2007」が発表されたようでございます。人材育成についての重要なプロジェクトとして位置づけられるなど、今後の審議にも関係する内容でございますので、事務局からご説明をお願いいたします。

吉村企画課長 それでは、お手元に配らせていただきました青い冊子でございます。「東京の福祉保健の新展開2007」ということで、今高橋分科会長からお話のありましたとおり、この1月に発表させていただきました。その内容でございますが、恐縮ですが、まず4ページをお開きいただけますでしょうか。

この「東京の福祉保健の新展開2007」というのは、昨年の7月のこの総会でご説明させていただきました「福祉・健康都市 東京ビジョン」、これは一昨年の2月に福祉保健局の基本方針ということで発表させていただいたものを引き継いで、事業編について19年度の展開に更新したものでございます。そこに絵がございますとおり、左側のビジョンというのが一昨年に発表し、昨年の7月に総会でご説明いたしました「福祉・健康都市

東京ビジョン」考え方編、事業編という2つから成り立っております。これを引き継ぎまして、新展開の2007では考え方編については基本方針を継承しながら進化させ、事業編については新たな重点プロジェクトに更新したものでございます。

おさらいになりますが、5ページ以降、「福祉・健康都市 東京ビジョン」の主な点についてご紹介させていただきます。まず5ページの中ほど、「都の施策展開の目的」ということで、「福祉・健康都市 東京ビジョン」においては「新しい自立」というのを掲げさせていただきました。その下に小さいポチが3つ並んでおります。「だれもが『自ら積極的に健康づくり』に取り組むこと」「だれもがそれぞれの環境や条件の下で『その人らしい自立』を目指すこと」「だれもが必要なサービスを選択しながら、地域の中で自立して生活できる社会を構築すること」ということで、こうした新しい自立を目指すということを都の施策展開の目的に据えさせていただきました。

5ページの下にありますように、「新しい自立」、こうしたものを実現することにより、豊かな生活の基盤づくりを実現する、かつ社会保険制度の安定性を維持するということによって、確かな安心を次世代に引き継いでいこうというような考え方を定めたものでございます。

6ページをお開きください。「施策展開における3つの視点」というのを掲げさせてい

いただきました。視点の は、「『ライフステージと生活の全体』をとらえる」ということで、その下にございますとおり、住まいや対人社会サービス、保健医療、就労支援など、さまざまな視点から出生・乳幼児期から高齢期までを切れ目なくとらえるライフステージの視点、それから空間・時間的に生活全体をとらえるということを視点の に据えました。

視点の は、「大都市『東京』の特性を踏まえる」ということで、7ページに移りますが、例えば東京では三世帯世帯が少ないとか、地域の人間社会関係が希薄であるとか、あるいは地価が高いといったような克服すべき課題がある一方、多様な事業者があるといったような利点もございます。こういった東京の特性を踏まえるということを視点の に据えました。

中ほど、下側になりますが、「民間の力」「地域の力」「行政の力」の3つの力を生かしていこうということを視点の に据えました。この点については、8ページをお開きください。そこに「『民間の力』『地域の力』『行政の力』～その特性～」ということで絵をかかせていただきましたが、それぞれに特性を持っているこの3つの力をそれぞれ合わせることによって効率と効果を実現していこうということで、9ページの上を書いてありますとおり、3つの力のベストミックスを追求することで効果と効率を実現する、これにより確かな安心を次世代に引き継いでいこうというものでございます。

10ページをお開きください。このビジョンを策定したときの考え方、分野別計画との整理でございますが、この「福祉・健康都市 東京ビジョン」は、基本方針ということで各行政計画の上位概念で基本方針を定めるということで、各分野別の行政計画の考え方の基本に据えていこうというものでございます。

以降は、2007年におけます各分野別の主な重点的な取り組みをご紹介させていただきます。12ページをお開きください。ここから以降が子ども家庭福祉分野の重点プロジェクト等をご説明したものでございます。代表的なプロジェクトをご紹介させていただきます。

19ページ、特別な支援を必要とする子どもへの対応を強化するというので、これまでの児童相談所、教育相談所、少年センターの福祉保健・教育・警察の各相談所の連携を実現することによる「子ども家庭総合センター（仮称）」の整備に着手するというので、建設予定地、新宿区北新宿4丁目のところに敷地面積5,500平米で新たに子ども家庭総合センターを整備していこうというものでございます。

次に、23ページをお開きください。新たな子育て支援体制を整備するというので、

新規事業として、ここでは認定こども園のための新たな補助制度を創設するという一方で、国の補助制度に加え、東京都独自の補助制度を創設することといたしました。

次の24ページをお開きください。左上にございます事業所内保育施設支援制度の創設ということで、国の制度に加え、都が独自に企業等が実施します事業所内保育施設の運営に対して支援をするというものでございます。

26ページをお開きください。ここからが高齢者分野の記述になってございます。

33ページをお開きください。地域生活を支える介護サービスの基盤の充実ということで、33ページの下側で、これから供給量が期待されます介護専用型有料老人ホームの設置促進ということで、新たな支援制度を設けていこうというものでございます。

39ページをお開きください。ここでは、健康長寿社会の実現に向けた医療的基盤を整備するという一方で、これまで東京都が持っております老人医療センター、老人総合研究所、この2つの医療機関と研究機関を融合させまして、地方独立行政法人「健康長寿医療センター（仮称）」を設立し、新たな健康長寿社会を目指す高齢者医療研究の拠点として整備していこうというものでございます。

次の40ページ以降が障害福祉分野になります。

47ページをお開きください。ここでは障害者の地域生活を支えるための地域居住の場の整備、あるいはグループホーム等の安全の確保ということで、スプリンクラーの整備や、あるいは夜間支援体制の強化などに対して、都が独自に支援を行うということを掲げてございます。

49ページをお開きください。ここでは、障害者の福祉的就労、あるいは一般就労を支援していこうということで、右下では作業所等経営ネットワーク支援事業ということで、作業所等の福祉的就労の場のネットワーク化を図ることによって、ここで働いていらっしゃる障害者の方の工賃アップなどを目指していこうというものを掲げてございます。

52ページ以降が生活福祉分野になります。

59ページをお開きください。ここでは、昨今マスコミ等をにぎわしております多重債務者問題に対応するという一方で、新生活サポート事業の創設ということで、多重債務者に対する相談・情報提供や、あるいは債務整理資金の貸し付けなどを行う事業を開始する予定でございます。

64ページ以降は、保健・医療分野が続きます。ちょっとこちらは説明を割愛させていただきます。

それと、先ほど高橋分科会長のほうから話がありました本審議会の記述でございますが、飛んで103ページをお開きいただけますでしょうか。ここで新たな課題を担う人材育成ということ東京都重点プロジェクトとして定めました。103ページに東京都社会福祉審議会での検討ということで、福祉人材の育成のあり方についてご検討いただいていることを記述させていただいております。あわせて、次のでございますが、保健・医療分野については、東京都保健医療計画の改定の中であわせて検討していこうということでございます。これらの2つの検討の結果を具体化、施策化するということで、の3番目になります。人材育成方針等を検討する「人材施策推進担当」を設置するというので、4月1日から専任の職員を配置する予定でございます。

簡単ではございますが、「東京の福祉保健の新展開2007」について、19年度の重点プロジェクトの主なものについてご紹介させていただきました。

高橋分科会長 ありがとうございます。

いろいろご質問もあろうかと思いますが、後ほど分科会の検討結果のご報告をいただいってから、あわせてご質問等をいただくということにさせていただければと思います。

きょうの本題は、福祉人材の育成検討分科会の拡大分科会ということでございまして、起草委員会で議論をしましてまいりました骨子案といいたしめようか、そういうものがある程度まとまりましたので、拡大分科会として皆様のご意見をいただき、今後の具体的な起草作業に当たっての方向づけをいただきたいというのが、今回の趣旨でございます。

まず、お手元の「意見具申（骨子）案」を事務局のほうから説明していただきまして、その後、委員の皆様からご意見をいただければと思っております。

それでは、よろしく願いいたします。

吉村企画課長 それでは、資料1、2の「社会福祉審議会意見具申（骨子）案」を説明させていただきます。

その前に、恐縮でございますが、本日の議論のねらいということで、A3の横のペーパー、参考の「今後の審議の進め方」を最初にござんいただけますでしょうか。

左側、これまでの審議の経過でございますが、昨年の7月の総会において意見具申テーマが「福祉人材の育成」に決定され、この本分科会が設置されました。その後、分科会が9月6日に1回目、10月6日に2日目ということで、1日目では臨時委員からの発表等がございまして、阿委員から「福祉人材の育成にかかる現状と課題」について、佐藤委員から「ヘルパーの能力開発とサービス提供責任者の役割」について、武田委員から「福祉

人材をめぐる問題等」について、宮崎委員から「福祉人材育成の現状と今後の課題」について、貴重なお話をいただきました。

10月6日の2回目の分科会では、ゲストスピーカーの発表等を行いました。足立区の福祉事務所の渡辺一郎氏からは、「福祉人材育成とコーディネート業務」ということで発表をいただきました。また、いけだ後見支援ネット代表の池田恵利子氏からは、「社会福祉の新たな課題とソーシャルワーカーの役割」ということでお話をいただきました。また、あわせてこの分科会において、起草委員会を設置していただきました。

その後、10月30日、起草委員会の第1回目ということで、これまでの論点整理、11月21日に2回目として、検討フレーム案に基づいて議論、12月19日に分科会の3回目として、検討フレーム案に基づき議論をいただきました。

ことしになりまして、1月30日に起草委員会の3回目ということで、「意見具申（骨子）たたき台」を議論いただきまして、右側になりますが、この1月30日の第3回の起草委員会の議論を踏まえまして、事務局において本日の資料「意見具申（骨子）案」ということを作成させていただきました。本日は、この骨子案をご検討いただくということでございます。そして、この本日の議論を踏まえまして、さらに起草委員会等で検討を進めるということです。

今後のスケジュールでございますが、4月に入りまして、起草委員会の4回目で、意見具申案の検討ということで、骨子から文章化を行った上でご検討いただくということで、それを引き続き5月にもう一度、6月に3回目ということで、3回ご検討いただいて、6月下旬を予定しておりますが、再度この拡大分科会を開催させていただきます。意見具申案をご審議いただいて、最終修文につなげていただけたらと考えております。そして、7月中旬をめどにしておりますが、総会において意見具申案の決定というような今後のスケジュールを想定しております。

それでは、本日の本題でございます「社会福祉審議会意見具申（骨子）案」ということで、まずは目次イメージをごらんください。「はじめに」ということで、今回の審議テーマ「福祉人材の育成」の設定について記述する。「1. まず福祉人材をとりまく状況認識」ということで、前回の14年の提言の概要、その後のさまざまな状況の変化や進展、具体的には地域ケア中心に移ってきたこと、あるいは大都市型の高齢化が急速に進展していること、自立支援法の制定や児童虐待と社会的養護の必要度、重要度の高まり。あと、「自立と自立支援」ということで、先ほどビジョンのところでお話をさせていただきました。

たが、民間・地域・行政の3つの力を活用していこうといった考え方のもと、これを担う人材の育成はいかにあるべきかということで、状況認識を述べさせていただくと。

2番目、「これからの福祉に必要な『機能』と『人材』」ということで、機能については介護等のケアを行う、サービスの調整をする機能、それから自己決定の支援を行う機能、監督・監視を行う機能、福祉政策の企画・立案等を行う機能ということで、5つの機能を掲げました。また、これらの機能を担う人材として、ケアワーカー、コーディネーター、市民の協力者、レフェリー、プランナーというのを整理してございます。

「これからの福祉人材の育成のあり方」として、基礎教育は福祉の世界に入る前の話でございしますが、大学や専門学校、あるいは資格制度等がございまして、これとプラスアルファで福祉の世界に入ってからの実践の場での育成というのがございしますが、検討の焦点は実践の場での育成ということで、こちらを重点的に検討していこうということでございます。その上で、先ほど人材の種類を5つ申しましたが、ケアワーカー、コーディネーター、市民の協力者、レフェリー、プランナー、それぞれ別に育成のあり方を記述していこうということでございしますが、多くは福祉人材の大部分を占めますケアワーカーを重点的に議論していただきましたので、ここを中心に記述していこうというものでございます。

(1) ケアワーカーを中心とした事業体職員の育成ということで、まずは の現場におけるスキルアップということで、OJTが重要である。スキル面での階層・リーダーが不可欠であるという点。それから の2番目、スキルアップの方向性として、基本は事業者責任、スキルアップの体制強化ということを書かせていただきます。この辺は、後ほど、2枚目以降の資料2で詳しくご説明させていただきます。

右側に行きまして、経営の視点からの取組ということで、現場におけるスキルアップには、経営マネジメントからの取組が不可欠である、取組の方向性としては、基本は事業者責任で、これについて強化の手法が必要であるということでございます。あわせて、ここは後で重なりますので、コーディネーター、市民の協力者、レフェリー、プランナーについてもそれぞれ記述していこうということでございます。

最後に、提言のまとめということを書いていこうというものでございます。

それでは、これらの流れについて、資料2で詳しくご説明いたします。

まず「審議テーマの設定」についてでございますが、左上、前期、ここでは「福祉サービス市場とこれからの福祉」ということで、16年7月に意見具申をいただきました。これは、福祉政策全般にわたる方向性をご提言いただいたもので、これを受けて、東京都は

先ほどご説明しました「福祉・健康都市 東京ビジョン」にこの方向性を反映させていただきました。今期は、18年7月の総会で決定されましたとおり、「福祉人材の育成のあり方」ということで、この場の議論としては、今期はより具体的な課題を議論すべき、サービスの質の向上の観点を重視しようということ。また、国も介護福祉士等の資格制度の見直しを検討中であるということ、福祉人材の育成のあり方についてご議論いただくということで、このテーマが決まったものでございます。

なお、待遇改善と人材確保の議論が避けられないというお話もございまして、介護報酬等とも関連し、国ベースで議論すべきものではないかということで、この議論を避けるものではございませんが、重視するかは、都が政策として何ができるかを重点的に議論していこうということで、総会において整理されたものでございます。

次、1番目、「福祉人材をとりまく状況認識」ということでございます。福祉人材につきましては、一番左側、介護保険導入を踏まえた当時の検討ということで、14年3月に報告をいただきました「福祉人材のあり方検討委員会」というのがございました。ここで、研修実施の役割の整理が行われまして、基本は個々の事業者の責任において実施する、東京都は政策課題等の研修を実施する。また、このときのあり方の検討委員会におきましては、介護保険導入ということの時期でしたので、ケアワーカー等を中心にご提言いただいて、特養やホームヘルパー等の育成について議論いただきました。

その後のさまざまな状況の変化の進展でございますが、真ん中に5つございます。これまでの行政中心の措置制度、施設ケア中心から、大きくサービスの選択・契約ということで、障害もこのような選択の制度、契約の制度に変わりました。また、地域ケア中心ということで、施設から地域へということが一層進展しております。また、大都市型高齢化の本格化ということで、特に2015年以降、対象者が急増するということで、介護予防や認知症ケアなどのサービスの質的な変容も始まっているということでございます。また、障害者分野においては自立支援法が施行され、地域生活や就労支援の重視ということが叫ばれております。また、子どもの分野におきましては、家庭や地域の養育力の低下、あるいは虐待の深刻化ということによりまして、社会的養護の一層の充実が必要という状況になっております。また、団塊の世代など、地域社会の新たな担い手も期待できるということでございます。

このような状況の変化・進展を受けまして、一番右側にあります方向性でございますが、個人の主体的な生活を目指す自立が基本である、そしてこれを社会が支援するということ

で、地域ケア中心の自立支援を行っていきこう。また支援の機能は、民間・地域・行政の3つの力のベストミックスで整備していきこう、これを担う福祉人材の確保・育成が必要であるが、その育成システムはいかにあるべきか。中長期の視点も含めて検討し、都として何ができるかターゲティングを重視しようということでございます。

その上で、「これからの福祉に必要な『機能』と『人材』」というのを整理しようということで、先ほどの説明に重なりますが、機能ということで5つの機能を掲げております。介護予防、認知症ケア、障害者就労支援、介護などのケアを行う機能。それから、アセスメントあるいはサービスの組み合わせなどを行うニーズの把握、サービスを調整する機能。それから、相談やサービス評価、権利擁護などを行う自己決定を支援する機能。行政の指導検査や苦情対応、サービス評価などを行う監督・監視機能。それから、地域全体のニーズの把握を行った上で、サービス提供体制などを確保する福祉政策の企画・立案機能という福祉の機能を整理させていただきました。

これらを担う人材として、右側に介護職員や保育職員に代表されるケアワーカー。福祉事務所の職員や民生児童委員、あるいはケアマネジャーなどから成るコーディネーター。それから、市民活動の方々や認知症サポーターなどの見守り役などを行っていただいております市民の協力者の方々。また、行政の指導監視分野を担っておりますレフェリー役になっている人材。それから、行政の福祉政策部門を担っているプランナーの人材ということとを、それぞれの人材として掲げております。矢印でございますが、太い線は主に1対1で対応しているものでございますが、細い線につきましては、複数にまたがるものを整理しているものでございます。

次の2ページをお開きください。3番目として、「これからの福祉人材の育成のあり方」ということで、「手法」と「支援策」ということとでございます。人材の育成の場面としましては、先ほどもお話ししましたとおり、大学や専門学校、資格制度など、福祉の世界に入る前の基礎教育の場面と、福祉の世界に入ってからの実践の場のフィールドでの育成が考えられます。基礎教育については、国において資格制度を検討中であるなど、効果の顕在化には時間がかかるということが考えられます。実践の場での育成、東京都はここを重視して、現在の職員の育成を図るということを中心を置いて検討していきこうということとでございます。

まずは、ケアワーカーを中心とした事業体の育成について、ここから2ページ、3ページ、4ページと詳しくご説明させていただきます。ケアワーカーについては、福祉人材の

大部分を占めるということで、これを重点的に検討を行っていただきました。これについては、 の「現場におけるスキルアップ」ということと、 の「経営の視点からの取組」ということで、スキルとそれからマネジメントの両面からご検討いただき、整理したものでございます。

まずは、スキルアップというものでございますが、日常業務に即したOJTが重要であるということで、そのためには右側に「スキル面での階層」という絵がございますが、一番上にスキルリーダー層、その下にスキルエキスパート層、その下に一般職員層ということで、ピラミッド型を形成した階層ができることが望ましいだろう、こうしたものが不可欠であるということでございます。こういったものの中で、まずは個人の努力、自己啓発、自己学習、あるいはグループ学習等に参加していただくということに加えて、事業体内での育成ということで、特にOJTが重要でございますが、集合研修、職場内での研修や、あるいは外部研修への活用。OJTにつきましてはスキルリーダー等による指導、それから困難ケース等のマニュアル化。自己啓発への支援ということが考えられます。こういったことが現場におけるスキルアップとして考えられるわけですが、しかし事業体の取り組みには現実には温度差があるということで、これはなぜかということ进行分析させていただいたものが下の絵でございます。

まずは、座標が縦と横の2軸になってございますが、上下は事業体の規模を示したものでございます。事業体が大きければ、先ほど説明したスキルの階層というのはつくりやすい、反面、事業体の規模が小さいとこのスキルの階層ができづらい、あるいは絶対できないということがございます。この階層化の困難さ、デメリットを補ってあげないと、なかなか先ほどのような事業体の中でのスキルアップというのは図れないであろう。また、横軸は「競い合い」の実態ということでございます。これは、左側は競い合いが少ないということで、代表的なものは児童養護施設等の措置施設ということで、競争性がないものでございますが、スキルアップのインセンティブが事業体に働かないというものがあります。反面、高齢者の在宅サービス等については、事業者間の競争が生じるということで、スキルアップのインセンティブが事業者側に働きやすいということが考えられます。このため、これも競い合いの程度が少ない場合においては、それを補っていくことが必要であろうということでございます。

左側に吹き出しがございますが、「事業体の規模」の視点ということで、大規模の場合にはスキル面の階層が形成されやすい。この場合は、行政は事業者みずからの努力を前提に

支援すればいい。しかし、小規模の場合、スキルの階層が形成されにくいことから、行政は事業者みずからの取り組みの支援や、これを補う仕組みづくりを行うことが必要であろうということでございます。

あと、右下の吹き出しでございます。「競い合い」の視点でございますが、競い合いが大きければ事業者は差別化戦略に入るということで、行政は事業者みずからの努力を支援するということで、ガイドラインの作成や情報提供等にとどめれば十分であろうということでございますが、選択されないリスクが少ない措置制度等の場合については、スキルアップによるサービスの質の向上により、関与の度合いを高めなければいけないということでございます。

3ページをお開きください。さらにこれを詳しく説明したものでございます。まず、スキルアップの基本は「事業者責任」ということで、事業者としての基本、主体的に事業者が取り組むべきものであるということの基本に据えております。また、さきの人材の検討会でもありましたとおり、行政は新たな政策課題に対応する研修を実施するということで、政策課題に絞って、例えば現時点においては認知症ケアであるとか、介護予防、虐待等に絞った研修を実施するということでございます。プラスアルファとして、この事業者の中でのスキルアップがうまくいくようにスキルアップの体制強化が必要であるということで、先ほどご説明しました事業者の規模の視点、競い合いの視点の2つから、具体的にどんなことが行政がやっていかなければいけないかということを示したものでございます。

まず、スキル面での階層化の困難さによるデメリットとしては、例えばスキルリーダーあるいはエキスパート層がないというような事業者も考えられます。あるいは、多様な経験や困難ケースの対応の経験がない、不足しているということも考えられます。それから、小規模事業者等の場合は、特に多種多様な研修が困難であるということが考えられます。また、少数の職種の場合には、人材育成が事業者の中では難しいといったことが考えられます。これらに対応する手法としては、右側でございます、人材育成機能を持つ「コア施設」をつくる。あるいは、事業者や施設間での交流・派遣研修を行う。集合研修等の共同実施や研修の相互乗り入れを行う。専門職集団を活用するなどが考えられます。

次に、「競い合い」の視点、スキルアップのインセンティブの少なさにおけるデメリットとしては、利用者を選択されないリスクが小さい、措置制度における施設はこれが考えられます。それから、外部の目にさらされていないということで、インセンティブ、ディスプレイインセンティブが働かないということが考えられます。それから、他の事業者の動向に

敏感でないというようなことも危惧されます。これらを補う手法、工夫としては、右側にございます第三者サービス評価の活用・公表、それから多様なレビュー機能、区の中でのレビューをするといった取り組みのお話がありました。また、苦情対応や利用者の声を活用する。それから、先行事例の紹介、ガイドライン、研修情報の提供などを行う、これらによって、これらのデメリットを補っていくことが可能ではないかと考えておるものがございます。

一番下でございますが、特にこの中でも「施設」におきましては、競い合いが極めて少ない。介護の場合には、一定の競争が始まっておりますが、そこに書いてございます児童養護施設、あるいは障害者の入所施設等におきましては、競い合いが事実上皆無であるというような実態がございます。ここにおきましては、スキルリーダー層の育成など、行政が一定の育成体制の構築に取り組むべきであろうというお話がございました。

次に4ページをお開きください。これまではケアワーカーのスキルアップの面での取り組みをお話しさせていただきましたが、このページは同じ育成においても、マネジメントの視点からの取り組みをご説明するものでございます。まず、現場におけるスキルアップには、経営マネジメントの視点からの取り組みが不可欠であるということで、トップマネジメントによる経営ビジョンの明確化、あるべき組織像を目指すことが必要であるということで、コンシューマー・サティスファクション（CS）やエンプロイヤー・サティスファクション（ES）など、3つの満足の視点を取り入れることにより、まずはミッションの明示、あるべき人材像の明確化、現状把握と分析、職員に対する具体的な課題の設定等をトップマネジメントが行う必要がある。

あるいは、2番目としては研修プランの策定と実施体制の構築ということで、育成の手法、それからチームリーダー層の役割・位置づけの明確化、それから人材制度等に言われる動機づけ、こうしたものが必要である。

また、研修プランの進行管理として、PDCAサイクルをつくることが必要である。これら、一般的なマネジメントの視点からの育成についてかいたものが、右側の三角形になります。こうしたものがマネジメントの視点、人材の観点から望まれるものですが、下に書いてあるとおり、現状はなかなか温度差があるということでございます。

左下、「現状」のご説明に入りますが、事業者は現実には何らかの研修を実施しているということで、99%以上、障害でも98%の事業者が何らかの研修をしているという事実がございます。しかし、の1つ目として、マネジメント意識がかなり不足していると

ということで、経営ビジョンや人材育成ビジョン等を定めている法人・施設等が多いということではございません。また、事業体の中での人材育成機能の位置づけが不明確という問題点もございます。また、計画的な研修実施に温度差があるということで、研修計画の策定率というのは、介護の分野では18.7%ということで、かなり少のうございます。

こういったものを改善していこうということで、右側に方向性がございます。基本は事業体トップがみずから取り組むべきものということを据えた上で、強化の手法としては、事業体の意識改革・気づきの仕掛けをつくっていこうと。経営改革の取り組みの促進、第三者評価の活用、レビューの仕組み、さらには今後の法人経営のあり方の検討ということで、大規模化等も視野に入れた検討が必要ではないかというご議論がありました。また、改革・行動のための効果的なツールとしては、先行事例やガイドライン等を提示する、それからマネジメント層対象の研修を実施し、これらの経営マネジメントの視点からのスキルアップを動機づけることが必要であるということでございます。

すみません、長かったんですが、以上がケアワーカーに関する事業体職員の福祉人材の育成についてのご説明でございます。

5ページが、残る4つの人材の現状と課題と育成の方向について、整理したものでございます。まず、コーディネーターでございますが、現状・課題については、個々人の独立した業務が多い。ケアマネジャーさん等を想定していただければわかりやすいと思いますが、独立した業務が多い。また、事業体の中でも少数職種の場合が多いということで、先ほどご説明しましたスキル層の階層ができない、あるいはノウハウの交流・蓄積等が難しいという問題点がございます。また、行政のコーディネーターとして、福祉事務所のケースワーカー、あるいは査察指導員など、人事異動等が頻繁に行われる等により、同じく階層ができない、あるいは壊れてしまった、ノウハウの交流・蓄積等がない、あるいはなくなってしまったという問題点が指摘されました。また、地域ケアの時代、インフォーマルな分野を含めた地域の活性化が必要というようなご議論もございまして、社協らしい地域のコーディネート機能の強化が必要ではないかというご議論。これらの点を踏まえました育成の方向性としては、まず行政機関等を核にした連携・研修が考えられるということで、児童の分野では児童相談所、高齢では地域包括支援センターなどを活用した連携・研修ができるのではないかと。それから、専門職集団の研究成果等の活用ということで、ケアマネジャーさんの集まりというものの中で研究成果の活用。あるいは、区市町村地域単位での中間組織の活用・活性化などを行っていく。

それから、福祉事務所等、あるいは行政職員の育成につきましては、行政自身の取り組みの必要性ということで、これはなかなか難しい問題ですが、行政の中の人事政策の転換、頻繁な人事異動がほんとうにいいのかという議論もありました。それから、福祉事務所間、今は自治体それぞれの中での人事異動だけになっているわけですが、事務所間での交流ができないか、あるいはベテランケースワーカー等の経験を承継する仕組みがつかれないかという方向性が示されました。

それから社協については、区市町村社協・東社協による一層の取り組みの活性化ということで、研修や地域での実践等を通じた、社協職員との力量の向上等を図っていけないかというような方向性でございます。

次に、市民の協力者でございますが、団塊世代が退職し、これから地域社会へ入っていくということで、多様な経歴の人々の自発的な参加が期待できるということでございます。これら地域の多様な取り組みを生かして、潜在力を引き出す仕組みをつくっていくことが現時点における課題であるということでございます。これに関する今後の方向性としては、市民向けの情報提供・相談窓口の設置、コミュニティソーシャルワーカーや活動リーダー等の養成等を行っていく必要があるという方向性でございます。

次に、レフェリーに関します現状と課題でございますが、介護保険制度の中においては、新たに区市町村への指導検査機能が付与されました。また、多様なチェック機能の活用が必要となっており、第三者評価やレビュー機能等が徐々に進展しております。しかし、まだ始まったばかりの分野でございますので、リーダーがいない、あるいは経験の蓄積がないといった問題点がございます。これらの課題を解決する方向性として、都・区市町村、区市町村相互の連携ということで、指導検査の合同実施や連絡会の開催。あるいは、研修の共同実施、立入検査のチェックリストの作成ということが考えられるであろうということでございます。

最後に、プランナーの関係でございますが、現状と課題としましては、高齢・障害・次世代育成など、各分野での計画行政化が一層進展するという一方で、法定計画がそれぞれの分野で各区市町村に求められるようになってございます。また、先ほどの話にも重なりますが、頻繁な人事異動等あることにより、計画・政策のPDCAサイクル全体を経験する職員がまだ少ないということがございます。これらにより、スキル階層が形成されない、ノウハウが継承されないという問題点がございます。育成の方向性については、政策形成過程・計画策定過程に重点を置いた研修等の実施。それから、都と区市町村、区市町村相

互の職員の交流・意見交換の場、あるいは各種研修の相互乗り入れなどが考えられるのではないかと考えてございます。

以上が、ケアワーカー、コーディネーター、市民の協力者、レフェリー、プランナーの5つの人材育成の今後のあり方についてご説明したものでございます。

「おわりに」でございますが、提言のまとめとして、先ほどもご説明したとおり、「2007」の中で人材施策推進担当を新たに設置するということが、本審議会としてもこの人材育成施策の具体化を期待するというものです。ただ、このほかにあった議論で付記していくものとして、確保の問題、特に外国人労働者の是非の問題等も中長期的な課題になりますが、今後の議論になっていくであろう。それから、個々の職種ごとの人材に必要な要素等、あるいはマッチングシステム、これら今後の留意すべき事項についても最後に言及するというような構成を考えてございます。

説明は、以上でございます。

高橋分科会長 ありがとうございました。

福祉人材という言い方そのものも、なかなか実は相当議論をしなければいけない問題でございますが、東京都のレベルでの議論をどういう形で組み立てるか、これがもう明らかに従来の政策手法ではなかなかうまくいかない時代、これは福祉サービス市場の議論を前期の審議会のときにさせていただいたとおりでございまして、その中で福祉人材、社会福祉事業では、もはやここで扱う領域はございませんので、広い意味で福祉市場で登場するさまざまな事業者、そして一方で公的関与が強い社会福祉事業もあり、他方で多元的な営利企業まで含めるサービス事業者がいる。しかし一方で、準市場というふうな前の議論でもいいたしましたが、それは公的な関与、政策的整備ということを前提とした準市場であるということがありますので、そうなりますと、この市場を動かす機能というか、調整したり動かしたりする機能、そういうものが重要である。それから、地域ケアの時代ということは、先ほどの言葉で言えば、福祉サービスそれ自身で充足するのではなくて、さまざまな地域生活を営むに当たってのさまざまなリソースを活用する、いわば能力にいろいろな意味で社会的不利のある方々を支援することになりますと、福祉サービスの提供だけに完結しないさまざまなコーディネート業務、これは今回、社会福祉士の改正法の中にも新しく機能が、相談援助に加えて「連絡調整」という言葉が明文化されて入る予定でございまして、そういうことも含めまして、要するに今までは社会福祉事業より社会福祉制度に完結した議論を考えていて、そこでどう、その典型的な事例は大昔の公私格差是正という政

策手法だったわけですが、これはもはやそういう時代ではございませんので、その中で福祉人材の問題をどう考えるかということについて、まずは少し交通整理をしないと話が始まらないだろうと。今までのイメージを漫然とそのまま持ち込んで人材対策をやりますと、間違っただ議論が出てくるということで、ややまだまだこなれない言葉遣いが多々ございますけれども、少し整理をした上で、東京都としての施策を考える場合に、どこら辺をねらいとしながら政策を打つべきかということ、考える上でのスキームをきちんとまず提示しないと話が進まないだろうということで、ややこういう種の議論としては異例の議論のやり方をしておりますけれども、ちょっと実はそういう背景がございましてこんな組み立てになっております。

まだまだ未成熟というか、なかなか議論を煮詰める上で、相当事務局に委員の皆様が厳しいオーダーを出しまして、その中で議論が進められたという経緯もございまして、いろいろご指摘をいただかなければならない、あるいは起草委員会の議論が見落としていた、そういう論点も多々あるかと思っておりますので、どうぞ忌憚のないご意見をちょうだいできたらと思っております。

先ほどの東京の福祉保健の新展開の議論もあわせまして、どうぞ少しご自由にご発言、まずは感想、コメント等いただきながら、より議論を進めさせていただければと思っております。起草委員会の委員でお越しなのは平岡委員ですが、何か補足等ございますか。

平岡委員 今の時点では、特にございません。

高橋分科会長 それではどうぞ。いろいろな角度からお気がつきのところ、あるいはご指摘事項があればと思っております。

いかがでございましょう。なかなかちょっと切り口を見つけて、議論がしにくいかと思いますが、はい、ちょうど大道先生からお願いします。

大道委員 基本的なことの確認をさせていただきたいんですけども、流れは理解したつもりなんです、福祉人材の中で、とりわけ事業所を「事業体職員」と書いておられるんですけども、具体的なサービスの内容での割合というか構成というか、介護関連施設などは医療に近いものですから、それなりにイメージできるんですけども、全体的な、例えば対象となる人材の員数の規模とか、具体的にどういうサービスをやっておられるのか、サービスの内容、施設内なのか在宅なのか。さらには、職種は一通り、1から5までお聞かせいただいたんですけども、それぞれの労働市場的な意味合いでの確保ができているのか、非常に不十分で確保困難なのか、そこらあたりをちょっとお聞かせいただければあ

りがたいと思います。

高橋分科会長 事務局として、ちょっと準備のなかなかないところでございますが。

吉村企画課長 数というのは具体的に想定はしてございませんが、例えばイメージとしては介護保険については、ほぼすべての事業者を想定したものが事業体職員ということで、小規模のものとしては、ホームヘルプサービスのステーションのレベルから、大規模なものとしては特養の大きな、コングロマリット的な特養の施設の職員まで。あるいは、子どもの分野でいうと保育所は都内に1,600ぐらいございますので、それ相応の保育士等もいる。あるいは、障害者施設も在宅のサービスから施設入所職員まで含めて、事業体の経営体の社会福祉法人であるとか、株式会社であるとか、NPOであるとかいうことに限らず、ケアワーカー全般もこれを事業体職員に含めているということです。あるいは、社会的養護の分野では、児童養護施設の職員ということで、多分ほぼ都内の福祉分野の直接サービスをしていらっしゃる方のほとんどが、1のケアワーカーに属するというので...。すみません、数字はすぐ出ないんですけども。

大道委員 いえ、何十万か、何百万とか、そんな数字を求めているのではなくて、今おっしゃったことでかなりよくわかりました。

なぜこのようなことを申し上げているかということ、もうご案内でしょうけれども、例の療養病床の再編等での流れがなかなか先行きが不透明感が非常に強いんです。医療側からいうと、地域ケアの体制が見えないというか整備されていないからというんですけども、人材が足りないのか、ここで言うところのスキルあたりが不十分なのでとてもゆだねることができないのか。きょうここで人材の養成、育成ということでの話を聞いていてわかるんですけども、業務内容だとか、具体的な、どういうスキルを、どのようにスキルアップしていくか。医療はかなり専門性が高いですから、それぞれの養成のプロセスが見通せるんですけども、福祉関連ですとどうなっているのか。あえて申せば、できるだけ迅速に養成に向けて整備をお願いしないと、はかがいかないというようなことでもございまして、それでこのお尋ねになりました。決して細かい資料とかデータをお出しいただきたいという趣旨ではございませんので、今のお答えでよろしゅうございます。ありがとうございました。

高橋分科会長 まさに療養型病床群の廃止という、東京都は総体的には高知とか福岡のような状況では全くございません。逆に言うと、むしろ問題は高齢化の加速度ですから、そっちの問題でいきますと、やっぱり地域ケアの受け皿をきちんとつくらないと施設がもた

ないという構造はより深刻化する。そうすると、そこで人材をどういうふうにか考えるのかと、多分そういうことも含めたお尋ねかと思えます。

具体的なミッションというか、課題は、そこら辺のことは念頭に置きながら詰めなければいけないかと思いつつ、一方でやっぱり整理と、そこら辺の議論の組み立てをする場合にどこを打った方がいいのか、どこを議論したらいいのかという、そこら辺の整理をまずはしなければいけないということで、このような議論をまいったという報告でございます。

実際のそれぞれのテーマについては、各個別の高齢者、保健福祉計画なり、障害者の計画なり、子どもの計画なりがあるわけですから、それとの関係で、福祉人材というものをどういうふうに関係のサービス基盤整備とこの問題を立体的に組み合わせるかということかという理解をしています。

はい、どうぞ。

中山委員 福祉人材の育成のあり方ということで、おおむねとてもよくわかりやすくまとまっていると思います。それで、ただちょっと1点、私が理解がうまくできないのか、何となく違和感があるのが、3ページの「現場のスキルアップの方向性」について、スキルアップは事業者責任で行政はそれを効果的に支援するというで、スキルアップの体制強化の切り口なんですけれども、事業者の規模の視点というのはよくわかりますが、2番目の「『競い合い』の視点」の表現は適切なのかなと疑問に思いました。ここで書かれていることというのは、競い合いというよりは、いわゆる透明性をどう高めるかということによって、それでいわゆる職員のスキルアップを図っていくかということで、競い合いという言葉になじむのかと、ちょっと理解しにくいなというところがあります。この辺はどういう議論だったのか、それからどんなふうにか考えたらいいのか、ちょっとそういうふうにか感じています。

高橋分科会長 ありがとうございます。

事務局のほうでレスポンスしていただけますか。

吉村企画課長 はい。起草委員会等の議論におきましては、まずはこの「競い合い」というのは、サービスとして事業者が選ばれる側になった際に、例えば極端な例としては、措置制度のもとではもともと選ばれるという存在ではないので、選ばれるためにみずから努力して、みずからの施設の職員を育てていこうというインセンティブがなかなか働きにくいであろう。反面、在宅サービス等、簡単に事業者を変えられるようなサービスの分野においては、極端な話、スキルが低い職員ばかりを雇っては利用者の方から「もうあ

そこの人はだめだよ」という話になれば変えられてしまうということで、ディスインセンティブあるいは逆にインセンティブによって、みずからの職員をスキルアップしていくというインセンティブが働くであろうということで、その意味で「競い合い」という言葉を使わせていただきました。

それで、スキルアップを行うための事業者のインセンティブを働かすということで、評価とか利用者の声を入れることによって、なかなか措置制度のような選ばれにくい施設においても、そういうインセンティブが働くような仕組みをつくってやる必要があるのではないかという議論でした。

中山委員 措置制度から選択へとなったときには、確かにおっしゃるとおり、そういうことであると思うんですけども、ここで言っている場合、スキルアップをどうやっていくかというときには、やっぱりもうちょっと競い合いという言葉よりは、透明性を高めるとか、それから協力する体制をつくるとか、そういう言葉のほうが私はしっくりくるような気がします。でも、ご専門の先生方がいらっしゃいますから、そういったところを現場から見てみると、この言葉の使い方というのはちょっと違うかなという違和感もありますので、ご意見だけ。

高橋分科会長 ありがとうございます。ご指摘いただきました。

平たく言うと、切磋琢磨する環境をどうつくるかということかなと思いついておりました。

中山委員 そうなんですね。

高橋分科会長 競い合いというのは、かなり東京都の福祉保健の改革プランでもキーワードとして。

中山委員 出てきています。

高橋分科会長 使われているという環境もあって、少し今のご指摘、ちょっと受けとめて起草委員会でも議論させていただくということで、もう少しわかりやすく、この提言がきちんと伝わるためにはどういう議論の運びと表現がいいかということ、今のご指摘を受けとめさせていただきたいと思います。ありがとうございました。

いかがでございましょうか。ほかに何か、はい、どうぞ、渡辺委員。今、マイクが参りますので。

渡辺委員 渡辺です。このスキルアップ以前の問題として、今非常に福祉現場の人材が職場から離れているという現状をどういうふうに議論されたのかということと、私は現在東

京都福祉サービス第三者評価者として、認知症高齢者グループホームの評価をしています
が、2ユニットの建物があるグループホームが、人材が集まらないために1ユニットしか
開設運営できていない現状があります。入所希望者は、30人以上も待っているという現
状の中で、施設側も困っているようです。

もう一つは、福祉というより在宅医療の方になると思いますが、同じ人材という意味で
言いますと、3人の看護師で訪問看護ステーションを運営している看護師さんから「一人
やめるので看護師さんを紹介してほしい、見つからないと訪問看護ステーションを閉鎖し
なければならないので」と。地域の人たちのためにもなんとかして続けたいので、看護師
さんを紹介してほしいという話があります。

最後に、一番気になっていることは、福祉介護分野で働く人たちの労働条件、賃金の問
題、人材の問題ということではなりますが、これらについてお伺いしたいのですが。

高橋分科会長 多分、今ほんとうに現場が厳しい状況になっている、これは介護保険で言
えば、訪問看護ステーションの問題ももちろんそうでございます。全くおっしゃるとおり
なんです、これは議論をしている中で、東京都として政策手段というものを、我々がこ
の問題についてどの程度有効なものを持っているのかという議論。課題の指摘については、
そういう環境条件が急速に労働市場の構造の変動の中で発生している、それから一方で、
報酬、労働条件の問題ということがある。しかし、労働条件という問題は、単に少なくと
も措置の時代から比べれば、東京都は政策手段を非常に制約される環境になっているわけ
でございます。

そこら辺のまた大変悩ましい議論を大分しておりまして、問題の指摘、あるいは評論家
の議論は幾らでもできるんだけど、政策責任として東京都が動ける範囲って何だろう
かという議論になると、これはそう話は単純ではないという感じがして、はっきり言えば、
これは国でもできない話ですね。労働市場の構造、コントロールが厚生労働省としてでき
るかという、全くそういう状況ではなくて、それをかなり間接的にいろいろな環境整備
の施策を打っていく。あるいは、介護報酬の誘導ということになれば、これは一方でいえ
ば、保険の問題とすぐ対応してくる。そうすると、それをそんな簡単に議論を立ててこう
しろという話にはなかなかかなりにくい等々、そういう状況があるということは一応含みな
がらずと議論をしているつもりでございます。

だからといって、それを無視するとか軽視するわけではさらさらございませんし、審議
会の報告としてどういう議論の立て方が有効なのかということを考えてながら、警鐘を鳴

らすことはだれでもできるし、審議会としてできるわけですが、それが有効な政策提言に
どういう形でつながるか、可能なのかという、そこら辺を含めてちょっと今のご発言を受
けとめさせていただきたいと思っております。

ただ、はっきりしておりますのは、いい雇用管理をしているところとそうでないところ
の格差は非常に開き始めているというのは、もうはっきりして、要するに非常に厳しい環
境の中で、しかしきちんとケアワーカーを集めているところもあるわけで、一般的にすべ
てがいなくなったという 非常に厳しい状況であることは前提で ということでは
えば、この議論は大変やっぱり課題提起をする、いつまでも措置の考え方で護送船団方式
で政策を打つという環境には全くないわけですから、個々の事業者のそれぞれのご努力を
バックアップできるような仕掛けをどういうふうにか考えたらいいかということについては、
この福祉人材の議論の中でできるだろうと。ちょっとそんな整理を私なりにしております。
なおかつご意見があるかと思いますが。

阿委員 大変言いにくいことをちょっと申し上げますと、今出ましたグループホーム、小
規模の事業者のことなんですが、私ども長い経験の中から最近の施設整備、事業を立ち上
げるときに、やはり経営の目標というか視点が、損益とか、または異業種からの参入のと
きに、人材のことについては施設整理の段階に、計画の中に明記されているかどうかとい
うことなんです。やはり措置の時代から人を大切にするという視点が、少し競い合いとい
うか、やはり経営の利益という、そちらの視点のほうが大きくなってしまうと、どうして
も小規模の場合は経営的に成り立てば何とかやろうというほうに行ってしまう。もともと
その時点でほんとに事業の人材というものがどれだけ大切であるか、優先されるかとい
うことが、少し計画の中ではされていないために、以後、運営の中にもそういう課題が生じ
ているんじゃないかと思うんです。

ですから、この小規模の事業者の中では、やはり事業を立ち上げたり運営する中には、
そういう人材のことをきちっとどういう計画でするのか、その点を少しはっきりとさせて
いくということも大切じゃないかという気がしております。

高橋分科会長 ありがとうございます。

いかがでございましょう。いろいろな……、どうぞ。

中山委員 人材の今のことに関連しますと、基本的な労働条件の問題と、もう一つはやは
り、トップマネジメントがどういうビジョンを持つかということとあわせて、職員の方々
に誇りを持ってもらえるような人材育成をしていくというところを明確にしていけないと、

この先、やっぱりこの分野の人材育成ってかなり難しいと思うんです。ですから、だれかの役に立ったり、それからだれかを支えたり、自分も支えられるわけですけども、そういうことが非常に楽しいことだ、それから誇りの持てることだという人材育成のビジョンみたいなものを明確にしていくというのか、そういったところも非常に重要なのではないかと思います。

高橋分科会長 ありがとうございます。

ミッションという、ここで言うそれぞれのサービス分野での使命というか、そこら辺の、企業でいえば経営理念と言われていることかと思いますが、それとの絡み、これはこの議論として受けとめさせていただきたいと思っています。

いかがでございましょうか。はい、どうぞ。

阿委員 2ページのところでございますが、「ケアワーカーを中心とした事業体の職員の育成」というところで、この中で現場におけるスキルアップのところ、事業体の育成としてOJT、スキルリーダー等による指導、困難ケース等のマニュアル化と。マニュアル化ということはともかくも、やはりOJTの中でスキルリーダー層というのが、私どもは非常に大事だと思っているんです。ですから、一般職員、それからスキルのエキスパート層、それからスキルリーダー層、この図表に書いてあるこのとおりですが、実際になかなかスキルリーダー層が規模によっては確保されているところもあれば、大きい規模であってもなかなかこれが確保されていない。やはりスキルリーダー層が確保され、きちっとしたリーダーが育っているところは、その下のところがいくらかでも育成されていく、これが非常に大事ななというのが、私どもは常に感じているわけです。

もう1点、実際にはなぜそんなにリーダーが必要かと。前にもちょっと申し上げましたけれども、例えば特養の施設ですと24時間で、常勤と非常勤の職員の構成が大変。非常勤の構成という中では、人数よりか時間帯が細切れのようになっている。ですから、スキルリーダー、OJTをやっていく中に、1年間にどういう研修をするか、目標、計画を立てたとしましても、実際に1カ月の勤務表の中に、リーダーと一般職員の業務が重なる時間とか日にちが大変少ないんです。それを1年間の計画表をつくって、なおかつ1カ月の勤務表の中で育成計画をこなしていくという、その日時と時間がなかなか一致しない。そのために育っていかないという、それはリーダーも一緒に議論をして、夜勤もやれば3日に1回ぐらいしか出てこないとなると、その間に準職員の方は夜勤をやらないですから、毎日同じような業務をやっている。そうすると、実際に育成する日時が合わないんです。

計画は立てても日時が合わないから、そこできちっとした育成ができていない。

ですから、この図表にあるスキル面での階層ということは、これはもう基本的なことですからすごく大切なんですが、実態としてはリーダーがそういう実態を踏まえて、職員をどう育成していくかという計画が立てられるほどの力をつけていかないと、実際にはほんとうに育成されていくかということが課題になってしまうということがあるので、こういう階層図ということの基本にさせていただいたということはすごく大切なんですが、これをどういうふう実践面でやっていくかという、この点がこれから論議の中でも少し出していただくとありがたいと思います。

高橋分科会長 ありがとうございます。

いかがでございましょうか。はい、どうぞ。

藤山委員 申しわけありません。私、理解がちょっとできなかったんですが、「スキルアップは『事業者責任』」とあります。研修等は事業者の責任でやるということですが、次は「行政は、新たな政策課題に対応する研修を実施」と、認知症ケアや介護予防、虐待等ですね。この研修はだれに対する研修なのでしょうか。

高橋分科会長 これは、事務局のほうから。

吉村企画課長 すみません、1ページを開いていただいて、「福祉人材をとりまく状況認識」のところの前提としまして、13年5月設置、14年3月の報告がございました「福祉人材のあり方検討委員会」ということで、介護保険導入以前は、ほぼ措置制度ということで、言ってみれば、行政丸抱えの研修ということで、行政が施設の職員を直接研修ということが常であったという状況でしたが、これが介護保険導入になって、措置でなく、選択・契約になったということで、ここでこの検討会において整理されて、基本は事業者である事業者で研修を行ってくださいと。ただし、その場において行政は何もやらなくなる、一切研修をやらなくなるということではなくて、特に政策的な課題については重点化して、事業者の職員であっても研修を引き続き実施しますよということを整理したのが、この14年3月の報告でして、その課題として認知症のケア、近年では介護予防、虐待等については緊急の政策課題であるということで、各事業者の職員さんであっても、行政が直接、あるいは委託等によって、行政の責任によって研修を実施しているという現実がございまして、それは今後も継続しなければいけないということでございます。

高橋分科会長 おそらく介護保険等含めると、社会福祉事業について、措置の時代はもう明らかに公的、公の支配の時代でしたから、人材育成まで全部そういう形で引き受けて

きた。ところが、準市場になってから、そこら辺はむしろそれぞれの事業者責任ということですが、しかし少なくともこれは移行過程にあるわけですから、そこである種のそれぞれの事業者主体で不可能な領域もありますし、それから準市場ということでは、新しい政策課題でさまざまに誘導いたしますので、政策誘導を支えるご理解をいただくためには、行政の関与に基づく研修というのは、まだ非常に有効な領域があるだろうと、今の企画課長のお答えをなぞりますとそんなことかと思っております。

はい、どうぞ。

宇田川委員 今の問題の、まさに競い合いであるとか、それから事業者責任の立場に私はいるわけなんですけれども、同じ福祉の中でも認証保育所という立場から、ほんとに平成13年に制度ができてから、事業者同士が競い合って、よりレベルアップされたもので保育をしていきなさいという目的のもとにやっているわけなんですけれども、今現在、東京に保育士がとても足りなくて、地方からたくさん引っ張ってくるとか、それから大きく展開されているところは、まさにこの人材の育成に悩んでいると思います。

ただ、私がいつも思っていることは、福祉というのは、やはり「人」であるということなんです。その「人」というのは、やっぱり経営者の思い、理念、そういったものを伝えていく、そして経営者というのは、先ほど渡辺さんがおっしゃったように、私も第三者評価のほうの委員をしておりますけれども、第三者評価などを受けることによって気づきを自分で見つける。それによって、事業者が努力をする、その事業者の努力を職員に見せる、職員もやはり自分たちも一生懸命スキルアップしていこうという思いを持って、職員も居心地のいいところ、それによって利用者もすごく居心地のいい場所が得られる、全員がウイン・ウイン・ウインの3つのウインがそろったらいいなといつも思っています。

ほんとうに福祉人材の育成というのは難しいと思いますけれども、やっぱり事業者の思い、そして事業者の思いを聞いていただける行政の思い、そういったものがお互いに通じ合って高めていくものだと思っているので、私は自分は自分のところでやりますし、また東京都としてもやっていただけること、区でやっていただいていることもありがたく受けています。そういう意味で、ほんとに今回、こういう会に入れたことがとても勉強になりました。

高橋分科会長 今の宇田川委員のご発言でちょっと思い出したんですが、今、世田谷区でサービスの質の議論をやっているものですから、そこでもやっぱり区のレベルでどういう質を高める努力をするかという、これは認可保育園と、それこそ認証保育園といろいろな

形で分断されているわけで、それを地域でもう一回横につなぎながら、相互に情報交換をしながら研さんをするというのが大事だという、そんな議論を実はしております。やっぱり東京都のレベルと、地域、区のレベルというか、基礎自治体のレベルというか、むしろサービス現場のレベルでと言ったり、そこら辺の空気をどういうふうにつくっていくかというのは、今のご議論、大事な視点かと改めて思いました。ありがとうございます。

そこら辺は、逆に言うと、やっぱり区市町村のレベルの政策、当事者の意識というか視点というのが大変重要になってくるということで、あえて先ほどの政策エキスパートなんて議論をしているのは、ちょっとそこら辺をぜひ刺激したいという、そんな思いでございます。

中山委員 じゃ、ちょっといいですか。

高橋分科会長 はい、どうぞ。

中山委員 私は、区市町村の当事者なものですから少しお話をさせていただきます。おっしゃるとおりでして、やっぱり子どもを真ん中に置いて、どういう事業主体であろうとも、子どもの発達や子どもの福祉がほんとうに図れるようなものになっていかなければいけない。そういう意味で、私ども、例えば新宿の場合には、そういったところの連携をとっていく。例えば、幼稚園についても、まず公立と私立、それから保育園についても一緒に研修をやり始めています。それから、幼保一元化施設もつくっていく中で、そうしますと、やっぱりいわゆる教員の労働条件と、それから保育士の労働条件と、民間と認証と大きく違うんです。

そうした中で、政策的にどんなことをやっているかということ、福祉人材の以前の問題として、サービスを受ける保護者の側の、例えば保育料について、全部は埋められないけれども、その半額の分を区から、例えば認証保育所に通う子どもについて補助を出す。それと合わせて、保育者の質のレベル向上を図るため研修については、今は公立、私立、それから幼稚園、保育園というようなところで実施しており、今後、認証も含めて一体とした研修を交流から開始します。やっぱり一番大事なのは、自分たちの位置関係とか、自分たちのやっている保育ということを認識することがとても大事で、経営者のほうもやっぱり比べることによってよくわかったりとかするわけです。そういった努力をほんとに現場から総合化して行っていくことが重要であると思って、努力をしまいたします。

高橋分科会長 ありがとうございます。

地域ケアという議論を考えると、子どもの問題、高齢者の問題、障害者の問題、全く同

じような視点の議論が必要かと思ひまして、ぜひ今のご発言を踏まえた議論をこれからしたいと思っております。ありがとうございました。

いかがでしょうか。何か事務局、ありますか。

吉村企画課長 特に……。

高橋分科会長 はい。それでは手塚委員、お願いいたします。

手塚委員 いろいろ考えながら伺っていたんですけども、福祉人材というのは、おそらく一般的に言えばサービス産業の基幹で、しかも相手が、人と人の関係であるということもあって、それで経験とスキルと両方必要だと思うんです。

それでもう一つの面でいうと、量と質とどっちを高めていくのか。介護保険法と急速な高齢化によって、まず量が足りなくなって、それで今、質が求められて、量も質も両方求められている状況。ところが、一方の軸でいうと、経験を積んだ方がよいのですが、医療の世界全体がそうだと思うのですが、看護師・介護士の方々がどんどん変わってしまう。多分、新しく入職した方の10%は1年で変わっている、労働移動率が高いという状況で、福祉の人材も非常に移動率が高いんじゃないかと。そうすると、質の確保と同時に経験も高めていくということから、やっぱり福祉人材の育成の中に経験を積んでいくという側面を、もっと言ったら労働条件のことにもなると思ひますし、それから事業者の競争によってそれを確保する努力も必要でしょう。そういうことの面で今申し上げたいと思ひしたのは、スキルと同時に経験も維持できるような、そういうことをどこかにちょっと一言触れていただきたい。

それから私自身は、法律の専門家なので一言ちょっと触れていただきたいと思ひます。製造業だけではなくてサービス産業に派遣が解禁されたことによって、派遣の場合にはまだきちんと社会保険とか、税金も支払われているのですけれども、違法な業務請負がはびこって、サービス産業にも広がっています。これは、福祉の人材の中に持ち込んで絶対いけないところで、その辺は何かうまく、触れなくても結構なんですけれども、確認だけしておいていただきたいというぐあいに思ひます。厚生労働省も労働市場の観点から、今、必死になってその問題をやっていますので、よろしくお願ひいたします。

高橋分科会長 これは、一方では経済財政諮問会議とそれぞれの省庁の議論と、まさに直に絡む話でございます。それから、キャリア形成の話は臨時委員の佐藤博樹先生もいらっしゃって、少しいろいろ課題提起はしていただきましたので、ぜひ受けとめたいと思ひしております。ありがとうございました。

あと、ほかにお気がつきのことは何かございますでしょうか。はい、どうぞ。

大道委員 現場の生身の状況は、必ずしも私は経験が十分でないもので的外れかもしれませんが、福祉人材という包括したとらえ方で、そのスキルアップとか養成とかというのは、ある意味でわかりやすいのでかなりわかったかなと思いつつ、ちょっとお話し聞いている、やはり子どもさんの問題と、障害者の問題と、高齢者の問題を一般化したような形で、それは一定程度包括できるのかと思いつつ、かなり様子は違うんじゃないかと思うんです。多少の時間もおありですので、もうちょっと固有のというか、それぞれの領域での人材養成について、ちょっと欲しいなというのが一つです。

それと、どうしても医療とのかかわりを意識せざるを得ないんですけども、ご案内のとおり、ここでは地域ケアと言っていますけれども、医療側から見ると、あえて言うと、従来福祉でやってこられたところに、かなり介入していく場面が非常に増えるんです。施設対応の場合でも、今までは老健でとにかく医療もある程度包括してみたいなことをやってきたわけですけども、今回、昨年の制度改革の流れの中では、かなり在宅ということで、それなりにはっきりとしたある枠をそれぞれにつけて、だからこそ医療は在宅、あるいはそれに準ずる居住系サービスなどで、介入ではなくて医療としてかかわる。医療と介護の一体論すら出てきているような時代になってきているわけなので、医療とのかかわりを人材の中でやっぱりちょっと触れてほしいなという気がするんです。

これは決して悪い意味で申し上げるわけではないんですけども、医療の側はそれなりにさっきもおっしゃったようなシフトをしている中で、例えば看取るという場面に福祉の方々は非常になれていらっしやらない。死に直面すると、とにかく救急車を呼んじゃおうみたいなことがままありまして、せっかく在宅でしっかり看取ろうと思っていた中で思うようにいかない。これは、末端のというか、まさにケアワーカーのお立場で、今は在宅的なイメージのことを申し上げているわけですけども、そういうことではないような新しい考え方というのがあるんじゃないでしょうかみたいなところを、やっぱり養成の過程でしっかり、時代の流れとかそういうことよりは、むしろある意味で言えば生きることの本質みたいなところも時代の流れでやっぱり埋め込んでほしいなと、こういうような医療とのかかわりが2つ。

それから、最後ですけども、医療の場合は特段に強調されるんですけども、管理者教育、ここはケアワーカーで事業者責任だというんですけども、少なくとも医療では、肝心の事業者本体がマネジメントについてわかっていない人が多いんです。例えば、医者

の論理でしか組織を束ねられないというところも、ある意味では不十分、場合によっては悲惨な状況を起こすことも知られているんですけども、そこになると福祉の状況は私にはわかりませんが、措置の時代から行政の枠組みの中でやってこられて、これだけ急激に変わった中で、まずは組織管理だと思いうんですけども、教育養成も含めた管理者としての教育養成といいますか、これは今申し上げたように、医療の世界での経験がないわけではないんですが、おそらく福祉の世界でも決して十分とはお見受けしないので、管理者教育的なところも盛り込んでいただけるとありがたいということで、今、感想めいていますけれども、3つだけ感じましたので発言させていただきます。

高橋分科会長 ありがとうございます。大変適切なご指摘をいただきました。

実は、ちょっとある経験をして、今、多分それぞれの保育士さんの現場が今ものすごく大変なのは、保育士さんのベテランの人がある意味でソーシャルワーカーをやっていて、とりわけ軽いメンタルをお持ちのお母さんを抱えると、もうある意味では主任の保育士さんはそれにかかり切りになっている話をよく。そういうことでいえば、やっぱり適切な医療、メンタルを中心をした、生活困難も相当部分、これでいえば認知症だしということになると、まさに医療的知識と生活支援の関係というのが大変。要するに、ここがさっきから私が思っていたケアワーカーと呼んでいるケアの内実を少し踏まえた議論をこれからしなくてはなという。昔は直接処遇職員という、えらく身もふたもない表現だったんだけど、ケアそのものが、今回介護福祉士の中でも大分理念の議論をして、介護保険法でいえば尊厳という議論が出てまいりましたし、社会福祉法でもそうですし、子どもの場合は発達という概念があって、これはそれぞれのケア現場のミッションだと思うんです。それを実現するために必要な知識体系というのは、単なる生活支援だけではなくて、今大道先生ご指摘いただいたような目配りと広がりというか、そういうことをぜひ。

それから、管理者の問題は、実は再三、中で議論をしております。さて、それをどういうふうに、これはもしかしたら、要するに政策の議論ではなくて、むしろそれこそ大学の教育でも社会人でマネジメントをどうするかという、実はそういう話をした途端にオシハラ先生いないなという話をすぐするんです。そういうことを含めて、先ほど地域とあれと3つと言いましたが、それは多分教育機関まで含めた議論を人材育成でしなくてはいけないのかと思っているんですが、これを政策手段との関係でどう考えるかというのは、なかなかそうすんなりといかないところもあるなと思いつつ、まさにご指摘を受けとめさせていただければと思っております。

いかがでございましょうか。どうぞ、大本委員。

大本委員 大本でございます。今のお話の続きなんですけれども、私の感じていることは、ここで事業者責任とか、それからあと支援機能として、民間とか地域とか行政の3つのベストミックスというんですけれども、ここの中で民間といった場合に、民間の企業等も入ってくると思うんです。そういう意味で、民間の企業といった場合の、これは経営、管理者の話にもなるんですけれども、やっぱり民間企業といったら、利潤第一が目標にされるのが多いんですけれども、しかし今、いろいろな経営学の本なんか出ていますけれども、利潤第一主義にする企業というのは長寿企業じゃないんだ、非常に短命であるということが明らかにされてきているんです。そういう意味で、経営者というんですか、経営者の経営について、やはり旧来のような経営観点ということじゃなくて、新たな時代に対応したような、特に今までは利潤第一主義でずっとやってきたんですけれども、これからの企業というのは、そうはいかないという感じがするんです。

そういう意味で、経営における今先生方おっしゃられたような、もう一度発展するためにはどういう経営をしたらいいのかと、そのときに民間企業も、あるいは非営利の企業も考え方というのはそれほど、企業で担う人たちが生き生きと働いて、先ほど中山区長さんもおっしゃったように、みんなが協力し合うような、そういう経営の方法というんですか、それをこの事業者責任というけれども、もう少し経営の内容について、こういうサービスを担っていく人たち、担っていく上における、もう少し具体的な経営の訓練というんですか、そういうものをもう少し出したほうがいいんじゃないかという感じがするんです。

それで、ちょっと私最近、今本棚にたくさん積まれているので『企業生命力』という本を読みました。長寿の企業、企業がずっと継続して発展できる条件というのは4つあるということを書いてあるんです。その1つは、企業が経営として徹底的に十分学習活動をしないうり発展できないんだということ。だから、ここで言っている学習するということ、従業員が学習するということをしごく、それは基本的だと。時代に応じた、あるいはクライアントに応じた学習活動をどうしていくかという、それを怠った企業というのは短命なんだと、利潤は上がらないということを書いているんです。4つ挙げているんですけれども、もう一つは従業員、働いている人たちが働いている人たちの能力を引き出してやるような経営をやらないと、働いている人たちが生き生きとして働かない、どんどん転職していくんだということを書いてあるんです。

福祉の領域で、先ほど労働移動がすごく激しいと思うんです。労働移動が非常に激しい

と、スキルがつかれないと思うんです。そういう意味で、いくら激しく転々としていても、スキルが上がった人じゃない、上がらない人が転々としても質は上がらないという感じがするんです。そういう意味で、経営、民間の経営だけじゃなくて、ここにかかわる事業者の経営を、もう少し具体的に強く書いていただきたいという感じをいたしました。

高橋分科会長 ありがとうございます。ちょっと民間の概念なんですけど、いろいろな切り口があって、例えば研修だってそうで、研修は国がやる研修がありますけれども、それこそ介護サービス領域では民間のさまざまな研修機会がどんどん増えてきていますし、今までは行政の独占物だったのが、準市場ができて教育市場としての民間もできてきましたし、あるいは学校法人だって、実はそういうことをやろうとしているところはあまりありませんけれども、ただエクステンションの中でそういうのとかということを含めた少し人材育成の、それこそ3つの協力という視点も、単なる事業体だけではない議論があるので、ちょっとそこら辺は少し念頭に置きながら議論をしていく。要するに、人材バンクでさえ、民間企業に出そう、公務員のあっせん機関まで出そうというご時世でございますので、そういうことを含めてちょっと議論をしたいと思っております。

いかがでございましょうか。はい、どうぞ、小口先生。

小口委員 これを読ませていただきまして、非常にうまくできているのではないかと思います。ちょっとお聞きしたいのは、これからの福祉人材育成のあり方、「これからの」というのにちょっとこだわるのですけれども、今のところでは量とか質とか、そういったものがアンバランスになっているのではないかと思います。実際にこれから高齢化社会になっていきますし、少子化の問題もありますし、そういったものに対応してこういうものをお考えになったのかどうかということです。それにそういったものを考えておかないと、例えば私は医師でありますのでいろいろと現在産科の問題とか、外科系の人数が非常に足りなくなるとか、麻酔科、小児科もそうだと思いますけれども、そういったものが起こってきてから慌ててやるのでは遅いのではないかと思います。

やはり先ほど来、お話がありましたけれども、これを例えば基礎教育、大学や専門学校を卒業した学生さんが読んで、魅力があって、ぜひこういうところに行って自分は働いてみたいという方が多くなれば、これは非常にいいのですけれども、やはり魅力がないような職種というのは、今の若い人は全然見向きもしません。ですから、こういったものをつくる場合に、若い人にアピールできるような、何かこういうところがすばらしいというようなどころがあるといいのではないかと思います。

高橋分科会長 ありがとうございます。大変重要な視点で、すごくハードルの高そうなお指摘ですが、ちょっと事務局と一緒に起草委員会のほうで頑張りたいと思います。ありがとうございます。

いかがでございましょうか。そろそろ予定していた時間……。三浦委員長、何かコメントございますか。

三浦委員長 コメントというか、ほんとに分科会長、それから起草委員会の方に細かく話をしておりまして、よくまとめてもらったと思って感謝しております。

先ほどちょっと大道先生がおっしゃったのと関連があるんですけども、先ほど希望を述べたとか、そういうような議論が出ましたけれども、やっぱり子どものほうの問題と、それから高齢者問題といいましょうか、障害者問題は少し分かれてくるといいますけれども、少しそこら辺を振り分けた形でまとめていただくとどうかなと。

先ほど、福祉人材の最近の求人難の問題といいましょうか、大変移動が激しいという議論が出ております。これも例えば児童分野の場合には、必ずしも今の介護保険の分野とは大分違う状況であります。先ほどお話があったように、むしろ人手が不足なくて地方から来るという状況が一方であるくらいなところですから、これと同じようなところでは論じられないと思います。もっと突き詰めて言うと、先ほど準市場と言いましたけれども、やっぱり児童とか保育関係における準市場形成というのと、それから介護保険関係のサービスの面の準市場というのは大分違うんです。ですから、それを一緒にしてしまうというのは非常にやりにくいのではないかと。ですから、ちょっとそこを振り分けて議論をしていただいたほうが、例えば定着率の問題というのは非常に深刻な事態であります。今おっしゃるように、問題だとおっしゃるようになるのは簡単ですけども、どう対応するかということについては、はっきりとあの手のことでないということがあるだけに、この分野を、どの分野においても困っていると。そのほかに児童分野の中においては、しっかり家庭の状況、子どもの育て方の状況が変わってしまっておりますから、かつての子ども教育、保育教育でやっていけないようになっていっているのはご存じかと思いますが、そういう状況なんです。そういう意味で、研修というか、教育の必要性の問題と、それから高齢者の場合に出てきている部分だとか、それから障害者の場合も、これは子どもとあれと2つ分かれてきますから、そういった点を振り分けていただくと、先ほど出ました議論がある程度埋められるかもしれないという感じをいたしました。

それから、これは多分、今回のまとめの場合には中核論はこれでございますけれども

も、初めとおしまいのほうのエクスキューズがつけなきゃならないだろうということを覚悟した上でつくらなきゃならないと。エクスキューズを全部やろうと思いますと、これは到底そろわないと今思っておりますので、状況の中で、国のやることも随分ありましようし、国自身も今の社会福祉士、介護福祉士の議論をやっております。これだって、問題だらけでございまして、それを一々待っていたのでは、いつまでたってもできないだろうというところもあります。そんなことも含めて、若干初めとおしまいのほうにエクスキューズをきちっとしていただいて、その中でこれをやったんだという、そこら辺をやっていただければありがたいと思っています。ちょっと余分なことを申しましたが、よろしくどうぞ。

高橋分科会長 ありがとうございます。

それでは、もう時間が参っておりますので、きょうご指摘いただいたものを含めて、次の課題というか、7月までの課題はかなり見えてきたような気がいたします。前半の議論は、かなりスキームを整理するという議論でしたが、それにどう中身を入れていくかという方向でのご指摘を委員の皆様からちょうだいをしたような気がいたします。また、このご意見を踏まえながら起草委員会に戻しまして、またご議論をいただければと思っておりますので、ひとつよろしく願いいたします。

それでは、最後に事務局のほうからよろしく願いいたします。

吉村企画課長 熱心なご議論、大変ありがとうございました。今後は先ほどご説明したスケジュールに従いまして、来月4月から6月にかけて起草委員会を開催させていただきましてご議論いただき、6月下旬ごろを目途に次回の第5回の拡大分科会を開催し、文章の形で意見具申案をお示ししたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、本日の分科会は、これもちまして終了させていただきます。長時間にわたり、まことにありがとうございました。

高橋分科会長 どうもありがとうございました。

閉 会

午後4時52分