

審議（会議）結果

審議会等名称	令和6年度第1回社会福祉審議会
開催日時	令和6年11月20日（水曜日）10時00から11時30分まで
開催方法	オンライン会議（Zoom）
出席者	鈴木委員長、結城副委員長、（以下名簿順）小澤委員、小貫委員、大島委員、岡本委員、加藤（馨）委員、小林委員、小島委員、佐藤委員、栄居委員、佐々木委員、しきだ委員、諏訪部委員、長野委員、長谷川委員、林委員、平野委員、福山委員、松浦委員（計19人）
掲載形式	議事録
審議経過	以下のとおり
【事務局による進行】 ・福祉子どもみらい局長あいさつ ・委員長・副委員長あいさつ、新委員紹介 （事務局） 【資料1 神奈川県総合計画「新かながわグランドデザイン」の概要について】説明 【資料2 障害者の地域生活移行の支援について】説明 【質疑応答】 （鈴木委員長） 2点事務局から説明がありましたが、皆様何かご質問等ありますでしょうか。 （諏訪部委員） 神奈川県のカーマネジャーの職能団体の理事長をしています諏訪部と申します。冒頭のご挨拶の中で、障害の分野においても人材不足が起きているとお話がありました。 私たちケアマネジャーも非常に深刻な人材不足ということで、資料2の中で、人材育成の課題があるといったお話がある中で、そもそも支援者としての人材が足りているのかどうかということをご質問したいと思います。 人がいる中での人材育成という話なのか、そもそも人がいない中で、人材不足プラス人材育成という話なのか、先ほど科学的根拠という話がありましたので、ベースとなる支援者は充足しているのかを、どの程度把握をされているのか、お尋ねしたいと思います。 （事務局・企画調整担当課長） 人材育成、人材の確保につきましては、資料3のところで、改めてご説明しますが、介護人材について、需給状況としては、2026年を見ると、17,000人不足しており、障害分	

野につきましては、詳しい数字は出ていませんが、2040年には全国でも約25万人は不足すると考えられています。支援者が足りないという状況は強く感じています。

（諏訪部委員）

介護人材の不足は全国的な課題になっていますが、障害分野における人材不足というデータがどの程度正確なものか気になっていました。ありがとうございました。

（鈴木委員長）

諏訪部委員からご指摘があった論点については、次の議題で説明があり、またご意見をいただきたいと思いますが、いずれにしても総合計画や地域移行支援を進めていく上でもやはり人材は欠かせませんので、そういった意味でも非常に重要だと思います。

（小貫委員）

当事者の障害者として感じたままをお話させていただき専門家の先生の皆さんに、ご意見をお聞きしたいと思います。1981年に「完全参加と平等」という国際障害者年を迎えましたが、障害者が生きやすい社会を目指す、すべてが平等という言葉掲げていました。

障害者が生きやすい社会を目指したノーマライゼーション理念のもと、私たちは生き抜いてまいりました。色々な差別もあり、当たり前のようなものでした。その中で、何よりも心が大切だなと。当事者はもちろん、私たちが持っている心の壁をとり除かない限り、地域で生活していく社会をつくりだしていかなければ、安心して進んでいけないのではないかな。

目で見て、外観で物を判断してしまう。差別をされてきた時代に生きてきた人間の中には、取り除けない心の壁がある。その壁を乗り越える勇氣、それをどういう形で、これからの社会につくり出していったらよいのかなと。

バリアフリーという外見的なものは、大分改善されています。でも一番私たちに大事なものは心の壁です。その壁を取り除いて初めて、優しさ、豊かさ、それらを支援する側が、相手に与えられていくのではないのかなと思います。

言葉でうまく言えませんが、専門職の方々に、ご意見をいただければと思います。

（鈴木委員長）

ありがとうございます。今のご指摘は外的条件整備とともに欠かせないものですが、やはり最後のところは人間の内面、意識に関わる問題であり、ここをしっかりとやらなければ、ということをお考えだと思います。

委員の皆さんも小貫さんのおっしゃる通りだ、といった感じで、大事なご指摘だと思います。施策を進めていくにあたって最もコアなご指摘でもあり、これから具体的にどうし

ていくのかということが求められますので、皆さんの知見を集約し、検討を深めていければと思います。ありがとうございました。

（事務局・企画調整担当課長）

「心の壁を取り除く」ことについて、まさしくそういうことを目指すために「当事者目線の障害福祉推進条例」を制定しました。条例は当事者目線を強調しておりますが、あくまでも障害者ご本人の立場に立つ、という目線で作られたものです。

現在は条例に基づき計画を策定し、計画に基づき各施策に取り組んでいるところです。

資料2の20ページ「障がいに対する理解促進」にあります。条例促進にあたっては、約80の障害者団体の方と直接意見交換をしながら、条例の骨子、素案、条例案を作成し、丁寧に進めてきた経緯があります。

その中で、そもそも県民が障害を理解していないのではないか、理解がなければ、共生社会を進めていくということもままならないのではないかという話は多々いただきました。その対応の一貫として、例えば、障害者ご本人が直接小中学校に出向き、自身のことを話していただくことなどの取組を進めています。昨年、私もこの取組に参加しました。

障害者を初めて見る小中学生がたくさんいましたが、終わった後、私たちと全然変わらないことがわかったといったような感想もいただきました。そうした輪を広げていけば、地道な作業とはなりますが、遠い将来、誰もが理解できる社会が、作られていくのかなというふうに考えています。

（鈴木委員長）

その他、先ほどの事務局の説明では県立施設では日中活動や体験充実は軌道に乗ってきている一方で、外泊をはじめとした住まいの場の体験となると、まだまだハードルがあるというような総括でした。

そもそも重度障害者の地域生活支援移行は難しい取組ではありますが、神奈川県ではチャレンジしていただいていますので、私どもとしても後押していきたい、役に立ちたいと思います。

（結城副委員長）

重度の障害の方の地域移行は素晴らしい取組だと思いますが、保証人の問題などが今後大変になっていくと思います。要介護者の方もそうですが、親が亡くなっている場合、県でもこの保証人問題を考えていかなければと思っています。どうでしょうか。

（事務局・障害サービス課長）

今のところ県立施設や民間施設、グループホームという場において、障害者のためのサービスを使う上では、そうした話は私どもにはそこまで大きな問題としては出てきてい

ません。ただ、この先障害者のグループホームだけでなく、一人暮らしなどを支援していくことも重要だと考えており、そうなると、副委員長がおっしゃるような話も問題になってくると思いますが、今の段階では成年後見人制度を積極的に使いながら、取組を進められているのかなと思っています。ご心配されるようなことは現場ではあるかもしれませんが、我々にはまだ届いていない状況です。

(佐藤委員)

保証人問題について、我々弁護士が後見人として実際動いていますので、どういう状態なのかお伝えしたほうがよろしいかと思い発言させていただきます。

グループホームに入る段階では問題にはなりませんが、入った後、やはりお金の管理ができないということで頼まれることがあります。先ほどお話にあった、障害のある方が一人暮らしをするという場面でも、グループホームからの移行に関わることがありますが、何度か家を借りるときに保証人になってほしいといった話になり、個人保証はできませんというお話をさせていただく機会があります。貸してくれるかどうかの場面の際に、保証会社がOKを出してくれないというケースが散見されるのではないかなと思っています。

生活保護を受けている方だと、保護費から直接お金が入ってくるといった説明ができることはありますが、後見人がサポートに入っていますと言ってもなかなか首を縦に振ってくれない不動産屋さんもあります。また、障害のある方が高齢になり、亡くなった後、家の管理などが問題になった際、後見人の権限で解約して退去できるケースもあるのですが、兄弟など相続人がいるケースになると、すぐに後見人が動いてよいのかといった問題が出てきたりします。一人暮らしをする際の家の問題であったり、グループホームに入居した後のお金の管理をどうするかといったことは、現状も結構問題にはなっているかなとは思っており、情報提供としてお伝えさせていただきます。

(小澤委員)

2点ほど、資料を見ながら思ったことを発言させていただきたいと思います。

1つは今年の報酬改定で、地域生活支援拠点がコーディネータ事業の中で、地域移行の推進というデザイン、国としてはそういう方向になりました。地域生活支援拠点自体は、これまでも整備はされてきたと思われますが、資料見てもあまりその点がよくわからず、従ってそうした地域のシステムと、今回のテーマである地域生活移行がどういった連動性を持っているのか、神奈川独自ということであるならばそれは結構ですが、そうした施策の流れとどう関係してくるのが、まず1点目です。

2点目はグループホームについて、グループホームの増加と入所施設からの地域移行という観点では、入所施設からの地域移行の受け皿というよりも、入所施設が受入れを非常に厳しくしており、その待機者が、結果的にグループホームに流れ込んでいるという現

象が全国的に、特に大都市圏中心に起きており、昨今の問題もほとんどその問題と関係しています。特に重度の方は日中支援型というグループホームになるので、別の言い方をすると、サービスの質が著しく悪い可能性も高い。最近のニュースを見てもそういった報道も多く、そのあたりをどうするのが2つ目です。その2点が気になりました。

(事務局・障害サービス課長)

地域生活支援拠点と地域生活移行の関係ですが、県内では地域生活支援拠点が整備されつつありますが、まだ進んでいないところがあるのも実態です。また、拠点自体が機能しているのかということは、我々もまだ十分に検証ができていないという状況です。委員ご指摘のとおりグループホームや地域で生活することを考える上で、地域生活支援拠点の役割は大変重要だと考えています。待機者のお話もありましたが、施設入所を希望される方やグループウェアを希望される方、家族と一緒に暮らしている方でも、地域生活を維持する上で、地域生活支援拠点は、大変重要だと思っています。地域生活支援拠点が機能してくると、より地域生活移行も進んでくると思いますが、まだ十分に生かされているという状況ではないというのが今の認識です。

また、2点目のご指摘で施設入所が厳しくなる中でグループホームに流れ込んできているのではないかというお話ですが、日中サービス支援型、重度障害者を対象としたグループホームですが、株式会社による日中サービス支援型のグループホームっていうのが、本県でも実態としては多いです。株式会社だからサービスの質が悪いのかというところではないとは思っていますが、「恵」など監査で問題となるのは株式会社でどうしても母数が多いので、指摘が多くなる現状の一方で、難しい方を見ていただいていることも事実だと思っています。

経営者層と支援現場でも異なると思っており、「恵」の場合は経営者層が食材費の徴収で問題を起こしましたが、一方で現場を見ると、支援員は一生懸命重度障害者を見ていただいている実態などもある中で、我々も現場をしっかりとモニタリングしながら、市町村と連携しながら取り組んでいかなければいけないと思っています。

本県ではグループホームがかなり増えてきているので、全てに我々が集中的に監査に入ることは難しい中で、昨年度、アンケート調査を行いました。①自分たちで自立的に運営円滑な運営ができるグループホーム②自分たちで何とかしたいが、専門家がおらず、アドバイスをもらえなくて、運営が上手くいかないグループホーム③また、県が介入的に入らなければいけないグループホームといった3層にグループホームを分け、それぞれに、例えば②中間層にはコンサルテーション事業を入れたり、③には我々がそれこそ立ち入り、飛び込みで監査に入ったりなどの取組をしているところです。全体の底上げを図っていくための取組を進めているところです。

(小澤委員)

市町村の役割がかなり大きくなっているのですが、県立施設のあり方も非常に重要ですが、市町村をどのようにうまくシステムの中に乗せていくかといったこともお願いしたいと思います。

(事務局・障害サービス課長)

市町村の関係は委員のご指摘とおりです。市町村なくして県だけで全域を見るなどということはまずもって不可能なことです。市町村としっかり連携して取組を進めていきたいと思っています。

(委員長)

時間の関係上、続いて福祉人材の確保につきまして、事務局から説明をいただきます。

(事務局)

【資料3 福祉人材の確保等について】の説明

【質疑応答】

(委員長)

ありがとうございました。

これは今後、非常に重要になっていく問題です。

私事で恐縮ですが、厚生労働省で事務次官を拝命しておりました時に、2040年に向けたスキームをつくりまして、その中で、お金もさることながら、今後マンパワー問題は決定的に重要になってくる、といったことを打ち出しました。

この問題をどのように打開していくかによって、これからの福祉の展開が相当変わってくると思います。ご意見、ご質問いかがでしょうか。

(諏訪部委員)

介護福祉の人材不足といったところをわかりやすい資料でご説明いただきありがとうございました。

こういったデータの時に、少し除かれてしまうのが、相談職の扱いです。

私たちケアマネジャーは、介護の資格を取ってから5年間経たないと取ることができない資格ですが、例えば地域包括支援センターのケアマネジャーといった相談職も非常に人材不足の影響を受けています。そもそも介護職がいない、といったところから生じる影響もあります。

相談職は直接相談に応じるので、外国の方ができるかとなるとなかなか難しいところもありますし、心理的な面を支えるといったところで、私たち相談職もいなければ、社会

を支えられないと思っており、今後相談職も含めて福祉介護人材を考えていただきたいなと思います。

処遇改善であったり、ICT化といったときにはベッドの装置や見守りといった話がどうしても出てきますが、相談職としてのICT化も含めて、幅広い形で推進していただきたいと思います。

(委員長)

ありがとうございます。

直接サービスに携わる人材だけではなく、相談を受けて組み立てる専門員がいないと全体は完成しません。そういう意味でも大事なご指摘だと思います。事務局から何かありますか。

(事務局・地域福祉課長)

ケアマネジャーの諸課題につきましては、国でも検討が進んでいますが、県でも協会の皆様と意見交換をさせていただき、実情は把握しております。県としてできることは限られている面はありますが、しっかりやっていきたいと思っています。

(事務局・障害福祉課長)

補足です。相談職という点では、障害福祉分野では相談支援専門員が介護分野のケアマネジャーにあたります。養成研修自体は進めてはいますが、相談支援事業所自体開設が進まないというところもあり、県でも開設促進セミナーを開催しています。国でも、相談支援事業所の報酬改定がされたと聞いていますので、相談支援事業所の開設の促進と、相談支援専門員の確保は進めていきたいと思っています。

(加藤委員)

資料1ページ、医療福祉従事者が2021年度時点で、全就業者の中で13.3%の割合という数字が出ていますが、先ほど小貫委員がおっしゃっていたように、バリアフリーの気持ちでハンディキャップがある人にも尊厳をもって、さらに、そういう人をお世話したい、という人たちがこの層だと思います。

全就業者の中でお世話まで含めてやりたいと思う人がいるかということ、現実には低くなるので、やはり13%くらいだと言われています。神奈川県でも2026年時点で17,000人、2040年時点で43,000人足りないとのことですが、誰でもいいからと引っ張りこんでしまうと、どうしても現場とミスマッチが出てきます。リスクも高くなる事態になりかねないので、やはり適性ある人材を集めなければならないと思います。そうすると、県内で幅広に掘り起こすというのも限界があります。

全国、さらに国際的に見て、適性のある人材を神奈川県にどうやって呼び込めるかとい

う視点を持たなければいけないのではないかと。神奈川県は東京に接していますが、東京は住んでくださいと言わんばかりの支援をしていますので、それに対抗して神奈川県では何ができるのかという視点を持っていただかないと、横浜・川崎・相模原など東京に接しているところでは東京に行ってしまいますし、湘南地区にいる方は横浜に行ってしまうし、県西地区は空になってしまう。

そうした実態を踏まえつつ、どういった施策がよいか、適性ある人材をどう呼び込むのかという視点で施策を考えてもらいたいなと思っています。

(委員長)

ありがとうございます。

数ありきではなく、質や適性も視野に入れて、また神奈川県の置かれている地域特性も視野に入れた上でどのように実践的な戦力を作っていくのか、そういったご指摘だと思います。事務局は何かありますか。

(事務局・地域福祉課長)

既にいろいろな人材層に向けて、また外国人材など人材不足に向けて取り組んでいるところですが、一種限界のようなものも感じているところは事実です。

日本国内では人材の数が限界にきているという意味で、外国人材も呼び込まなければならないということもあります。競争が厳しく、なかなか日本に来てもらえないと実感していますが、まだまだ余地はあると思っていますので、開拓していきたいと思います。

また、福祉の仕事に魅力を感じて入ってくるという層に限りはあると思いますが、一方で業務を切り出していくことも必要だと思っています。

福祉事業所の中でも色々な仕事を分けていくことにより、この部分ならできる、という方も多いと思います。例えば介護助手の取組を始めていますが、直接支援に関わらない周辺業務であればできるという方もおり、普及も進んできています。こうした仕事の切り出しをさらに進めていくところにも、力を入れていこうと思っています。

(加藤(馨)委員)

人材の適切さを見極めるというところですが、例えば就労前の学生を実習で1ヶ月2ヶ月は無理かもしれないが、1週間ぐらい受け入れると、適性が何となく伝わってくるものがあります。

国が決めないといけないことですが、そういう取組に対して支援する、働く方に対して、受け入れ施設に対しても、1週間もいるとこの人材が欲しいといったことが伝わってきますので、独自でも何か、将来的に考えていただきたい。適性ある人材の確保に繋がるのではないかなと。就労してからではどうしても限界があるというのが、現場の実感だと考えています。

(委員長)

ご提案ありがとうございます。

体験支援といったことも重要ですので事務局も参考にしていただければと思います。

(林委員)

今のやりとりと少し関係しますが、深刻な労働力不足というのは、今日のテーマの福祉人材、介護人材だけではなく色々な産業で起きてくると思っています。大きな観点で見ると、政策的にどの産業にどういう人材を確保しなければいけないのか、大きなグランドデザインのようなものがないと、最終的には人を奪い合うといった問題が起きると思っています。

答えはこの場ではいただけないとても大きな話ですが、政策的にどういった人材を、人口が少なくなっていく中で確保しなければいけないかという議論を、もう少し国全体で進めていかないとなかなか答えが出てこない部分があるのかなと感じています。

もう1つ、資料を見る限り、とりわけ、介護や福祉人材は他の業種とか産業に比べて、賃金が低いなど処遇の課題があると思っていますが、その点について言及があまり資料の中にはありませんが、何か取組をしていますか。処遇改善をしないと人材が集まらないと思いますので、取組について伺います。

(事務局・高齢福祉課長)

職員の給料を上げていただく処遇改善加算の取得について、全事業所に取得していただけるよう取組は行っています。

そもそも報酬を上げていただきたいという点については、在宅系サービス、訪問系サービスの報酬が下がり、かなり困っているといったお話も伺っており、人材確保のためにも、報酬を上げるよう継続的に国に要望していきたいと考えています。

(林委員)

私は今日、神奈川県労働者福祉協議会の立場ですが、一方で連合神奈川という働く者と各産業労働組合の代表でもあり、全体バランスをどうするかということは大きな課題だと思っています。

話し合う場を作っていくべきだと思っていまして、今日の集まりは介護福祉人材ですが、色々な産業から同じような声が上がっているのが今の状態なので、国に対する声の上げ方を考えていくことが必要かと思います。

処遇改善については、何となく、今のやりとりだけの範疇で失礼な言い方になってしまっていますが、もっと正直に向き合わない、非常に重要な仕事で、必要な役割を担っているのに、給料が安い、他の産業とのハンディキャップはかなり大きいと思います。処遇をきちんと考えてあげないと、人材確保のことを話すのであれば、その部分が片

手落ちになってしまう議論は良くないと感じますので、工夫をいただければありがたいと思います。

(委員長)

重要なご指摘ありがとうございました。冒頭申しました 2040 年に向けた人材のビジョンを作ったときに明らかにしておりましたが、産業界でどう配分するかは非常に重要なテーマです。労働力人口自体が 2010 年から 15% ぐらい減っている。ところが、医療福祉の今の構造では、全就労人口のうちの 1 割強だったものが、2 割ぐらいに増えてしまう。労働力人口全体が減る中で福祉に要する人材のシェアが増えるとなると、これは到底実現不可能ですので、人材を一生懸命集めるということももちろんですが、医療や福祉のサービスの組み立て自体を効率的にして、少ない人材でより多くのより質のいいサービスを提供していくためにどうするかということを、DX も含めて戦略を立てていく。コロナ禍で一時停止していましたが、再開する機運もありますので、そこを注視しながら、県としてどうしていくのかということを考えていく必要があるかと思います。

あとお二方、結城副委員長、大島委員お願いします。

(結城副委員長)

私が気になったのは、今後、2035 年に向け、団塊の世代が要介護者になっていく中で、一部ですが最近卒業生話を聞くとハラスメントが多いです。データでも示されています。

県としても、ハラスメントやセクハラをするような人を一人でも減らしていくような啓発をしていかないといけない。20 年前と比べると、権利意識の強い利用者さんが増えてきており、結局辞めてしまう卒業生が多い。一部ですが利用者が原因で介護職員を辞める人がいるので、これからは市民教育をしていかないといけない、というのが一点あると思います。

もう一点は介護現場の中間管理職に昭和感覚の人が多いです。教え方がすごく下手で昭和的な教え方をします。介護業界は OJT が非常に下手だと研究者として思っているのので、今の 50 代前後から 60 歳くらいの施設長や、事業所の所長も含めて、もう一度 35 歳以下の人たちへの教え方教育を県としてもきちんと研修でやっていかないといけない。

いくら人材をとっていても、外国人材やケアマネジャー・包括支援センターもそうですが、昭和感覚を直していかないといけないと思いますので、その点は研究者としてご指摘したいと思います。

(委員長)

時間の都合もあり、続けてお願いできますでしょうか。

(大島委員)

離職した方々に戻ってきていただけるような様々な働き方に対する柔軟性のある勤務時間の豊富さと資格を持った人への周知システムを作らなければならないのではないかという私の意見です。フルタイムで働けなくても、短時間で働けるなども含めてですが。

さらに、介護福祉士養成後に実際に働かない現実もあります。人材育成には時間もかかりますので、そうした方々が何かのきっかけで、また戻って来ていただけるように、さらなる処遇改善の必要性もあるかと思います。離職した方々の調査はされていると思いますが、そのデータを集約し、システムに反映できる仕組みを作ってください、そこで「統合的に把握していくシステムづくり」を介護分野、障害分野、双方でできるとありがたいと思います。

(委員長)

ありがとうございます。いずれも非常に有益なご指摘でした。

結城副委員長からは、利用者側にも適切な対応をしっかりと求めていく必要があるということ。それから、特に介護現場で中間管理職をはじめとして、適切な管理が人材確保の上で重要であり、研修などできることがあるのではないか、という御指摘だったと思います。

大島委員からは、離職をしても戻ってくる、働き方が変わるということも含めて、実態の把握と、それをシステムの構築に生かしていけるような取組を県としても始めたかどうか、といったご指摘でした。

それぞれ、県から答えがありましたらいただきたいと思います。

(事務局・高齢福祉課長)

本県も利用者やご家族から事業者に対するハラスメントについては課題意識を持っているところです。

本県では令和3年度からハラスメントに関する法律相談の窓口を設置しまして、事業者からの相談を受け付けるとともに、ハラスメント対策として、事業者向けにオンラインの研修を毎年行っており、事業者の上位職の方々にも受けていただいています。県民への周知といったことは検討しながら、まずは事業者向けの対応を引き続き行っていきたいと考えています。

(事務局・地域福祉課長)

結城副委員長ご指摘の中間管理職への再教育についてですが、県では経営マネジメント層に対するセミナーを定期的で開催しており、さらに昨年度からは若手職員の離職が多い傾向があることから、新人に対するメンター制度を普及させようということで、セミナーなども開催しています。しかし、参加事業者はどうしても一部というのが現実ですの

で、参加を広く働きかけるというところは、工夫してやっていかなければいけないと思っています。

次に、大島委員ご指摘の復職についてです。県では、福祉人材センターで離職された方の届出の制度があります。届出をいただいた方々に対して、定期的に情報発信をして、研修制度や就職情報などをご案内することで復職に向けて働きかけているところですが、届け出制度ということもあり、全数を把握する仕組みというのは難しいところがありますが、引き続きこちらを広げられる方法を考えていきたいと思っています。

(委員長)

非常に活発にご議論いただき、有益なご意見ご指摘をいただきました。

事務局はぜひ、きちんと前に進めていただければと思います。

本件の今日の議題以外も含めまして、その他何か、ご指摘、ご意見がありますでしょうか。特にございませんようでしたら、本日の総会はこのをもって終了させていただきたいと思っています。

それでは進行事務局の方にお返しいたします。

(事務局・福祉子どもみらい局総務室長)

鈴木委員長ありがとうございました。委員の皆様から大変活発なご意見、ご提言をいただき、県といたしましても非常に参考になる審議会になりました。本当にありがとうございました。

それでは以上をもちまして閉会させていただきたいと思っています。お忙しい中本当にありがとうございました。