

## 第 3 部 各部会・協議会・連絡会の課題 制度・施策に求めること



本会各部会・協議会、当事者・親の会・関係団体から構成される第 2 種・第 3 種正会員連絡会等から上げられた課題や、制度・施策に求めたい事項をとりまとめました。

## 課題把握調査より抜粋（令和 7 年 3 月末日、提出時点の内容）

### 1 経営者部会 施設部会（協議会）

#### 1 経営者部会

##### ■ 提言内容 ■

**県民・地域の生活と命を守り、地域の福祉課題の積極的に取り組めるよう、人材確保（正職員）に向けた福祉・介護職員処遇改善加算の更なる引き上げ、地域区分の等級による報酬格差の是正、物価高騰対策の早期実現**

私たち社会福祉法人等福祉施設を運営する法人は、厳しい社会情勢の中にあっても福祉サービスを維持・継続し、生活困窮者や孤独・孤立対策、災害支援や地域における公益的な取り組みなど、セーフティネットの役割を果たし、国民・地域住民の生活を守り、社会・経済活動を支え続けることを使命としている。

しかしながら、少子化と超高齢社会ならびに人口減少の進行、高騰し続ける物価高による弊害を、法人の自助努力により改善することはもはや困難な状況にある。福祉サービスを必要とする方々に、滞りなく十分な福祉サービスを提供できるよう、①人材確保に向け、給与水準を上げる福祉・介護職員処遇改善加算の更なる引き上げ、②令和 7 年 4 月 1 日より公務員の地域手当の級地区分が段階的に見直されることを受け、福祉・介護職員の報酬の早急な見直し、③物価高騰に耐え得る経営基盤の強化に向けた財政支援の拡充を要望するものである。

##### ■ 提言背景 ■

上記①の処遇改善加算については、多くの一般企業が大幅な賃上げを実行しており、福祉・介護事業との賃金格差がますます広がっている。これに倣い新卒・中途採用者の給与水準を上げた場合、全体の給与水準を上げることが求められ、現状では難しい状況がある。物価高騰の今を鑑み、一般企業との格差が縮小するよう、福祉・介護職員処遇改善加算の更なる引き上げを要望する。

②の地域区分の等級による報酬格差の是正については、最低賃金が都道府県単位で決められているため、福祉・介護サービス等報酬の地域区分の級地も、一部除き都道府県単位でないと合理性を欠いていると考える。昨今の物価高騰、人材確保のためにも、地域区分の変更は早く実施してほしい。

③の物価高騰については、この状況が長期にわたり、経営は深刻な状況にある。例えば全国経営協等が実施した調査では、令和 2 年と比べて令和 6 年の電気代は 155%、給食用材料費・給食委託費は 156%に上がり、長期化している。社会福祉施設・事業所にあっては、安易な支出削減はサービスの質の低下に直結すること、また、法人の判断で利用料の値上げをすることができない。この危機的な状況は、人材確保・育成の難しさにも更なる影響を及ぼし、福祉サービスの安定的な提供が危ぶまれる。

## 2 児童福祉施設協議会

### ■ 提言内容 ■

#### 神奈川の社会的養育が抱える課題、子どもたちの現状に基づき、子ども一人ひとりに合った養育環境の提供に向け、策定された社会的養育推進計画の進捗状況を踏まえた連携・支援体制の検討

- ・ 今後の社会的養護を必要とする子どもの状況を踏まえ、適切な施策を考える  
当事者や里親、児童福祉施設の意見を充分取り入れ、必要なサービス、居場所の提供など、国の示す値目標の達成にとらわれることなく、神奈川の社会的養護として根拠をもった社会的養育の推進を行っていきけるよう、行政との連携を進める。
- ・ 人材確保、育成、定着への取り組み  
入所機能維持、多機能化、高機能化、地域支援に取り組んでいくためにも、人材確保・育成・定着は大きな課題であり、社会的養育推進計画と並行した取り組みが急務であるとする。社会的養育の必要性和意義について、広報し一般市民に関心をもっていただき、協力を願うことも大切である。
- ・ 市区町村との連携の仕組みづくり  
児童福祉施設の管轄は県・政令市・中核市であり、市区町村とのつながりは少ないのが現状。地域支援に取り組むためには、所管行政・市区町村・施設との連携の仕組みが必要である。
- ・ 里親支援の充実に向けた取り組み  
里親委託の拡充には、質と量が必要であり、そのための事業拡大として、フォostering機関、里親支援センターの更なる充実を望む。
- ・ 自立支援への取り組み  
18歳以降の子どもたちが地域社会で生き生きと暮らしていくためにも、18歳以降も子ども一人ひとりに合わせた自立支援が望まれる。自立に向け、進学・就労継続、やり直しのための支援が必要である。措置延長制度、児童自立援助事業、社会的養護自立支援拠点事業の確実な実施と拡充が望まれる。

### ■ 提言背景 ■

令和6年度に、後期社会的養育推進計画（令和7～11年）が策定された。

国・議連からは、家庭養育優先原則のもと、児童養護施設は家庭を支える地域支援や里親拡充のための支援を充実し、より家庭に近い形とするための小規模化、地域分散化が求められている。地域分散化した施設以外の本体施設は廃止すべき、例外として、ケアニーズが非常に高い子どもを専門的にケアする高機能施設を4人×4ユニットまでとするとの意見も出ている。

乳児院に関しては、地域支援機能を高めることとともに、乳児院新設の禁止や入所定数削減の声も挙がっている。そして、乳幼児の里親委託率は100%を目指すべきとの意見も出ている。

国が求める乳幼児里親委託率75%、学童期以上の里親委託率50%を令和11年までに目指すことは、社会的養護を必要とする子どもたちの行き場が不足する懸念があり、制度が虐待を生みかねない状況に繋がると言っても過言ではない。

神奈川においては、一時保護所の定員超過、保護の長期化、高年齢児の保護の増加等の問題が顕著になっている。乳児院では医療的なケアが必要な乳幼児をはじめ、緊急な一時保護を数多く受け入れている。

そのような中、里親啓発、里親支援の充実が図られているが、養育の質を担保しながらの里親委託の急激な増加は現実的ではなく、児童福祉施設が担う役割は、依然として高いものである。国・議連が目指す数値にとらわれることなく、神奈川の子どもの現状をよく見据え、行き場

のない子どもたちが出ないよう、子ども一人ひとりに合った養育環境を提供できるような社会的養育の推進を図ることが必要。

### 3 母子生活支援施設協議会

#### ■ 提言内容 ■

#### 母子生活支援施設の高機能化・多機能化を図り、さらなる活用を目指す。

母子生活支援施設は母子で入所できる唯一の児童福祉施設であり、母子の生活と自立を支援しているが、年々施設入所率が低下しており、支援の必要性の高い母子世帯の利用に繋がらない現状がある。母子世帯への支援の選択肢を増やすためには、予防的支援からアフターケアまで切れ目のない支援を行う母子生活支援施設の機能を活用し、DVや虐待対応のみならず、産前産後支援や親子関係再構築支援等の複雑なニーズにも対応していくことが求められる。県内 10 施設における地域格差を改善しながら、関係機関と連携・協働し、施設の持つ機能を発信しつつ、活用可能性を高めるためのルールの見直しを行い、地域における子育て支援の取り組みの強化をすすめる。

#### ■ 提言背景 ■

##### 【制度への組み込み】

国では児童福祉法改正により新たな事業のなかで母子生活支援施設の活用が明記され、女性支援法においても母子生活支援施設の役割が問われている。

1. 親子の再統合を含めた親子関係構築支援を行う施設としての活用
2. 地域の子育て支援を行うことができる施設としての活用

※「お試し利用」「ショートステイ」「レスパイト」「高校生以上のシェルター利用」等

3. ひとり親支援・子育て世帯支援・困難な問題を抱えた女性支援の 3 つの視点をもつ施設としての活用
4. 同居する親がいる子どもの権利擁護の強化
5. 共同親権等の法律制定後も、安全安心な居場所をつくれる配慮
6. 母子生活支援施設の高機能化を進めるため、職員配置の見直し
7. 特定妊婦支援の件数に応じた加算の設置

##### 【職員配置の改正と増員】

施設入所率の低下が進めば、職員配置や職員数の減少に繋がり、十分な支援を行うことが困難になる。複雑なニーズに細やかに対応するためには、適正な職員配置と更なる加配が必要である。

改正児童福祉法では、市区町村における子育て家庭への支援の充実が課題となっており、子育て世帯訪問支援事業と児童育成支援拠点事業、親子関係形成支援事業の新設及び子育て短期支援事業や一時預かり事業の拡張が挙げられている。このことは全母協の基本的な考え方の 3 本柱「産前・産後支援」「アフターケアを含む地域支援」「親子関係再構築支援」と共通することである。そのためには、各母子生活支援施設に児童家庭支援センターを併設、又は準ずる施設として、ソーシャルワーカーと心理職、看護師、助産師などの多職種の職員配置により、充実した地域支援が可能となることを望む。

### 【関係機関概況調査・関係機関連絡会結果】

本協議会で行った『関係機関概況調査（行政母子担当者へのアンケート）』では、今後の母子生活支援施設の役割や機能の希望として、「施設のお試し利用」や「ショートステイ」「レスパイト」「妊娠中の受入支援」等が挙げられた。

また本協議会で行った『関係機関研修会』では行政母子担当者や児童相談所職員が参加。母子生活支援施設の課題の多い世帯への支援内容の事例を発表し、施設機能の理解を深めた。一方で「スマホの利用制限」のため施設の利用がしづらいという意見が多数挙げられた。利用者の安全を図りつつ、現代の事情に合わせたルールの見直しについても行政と協議し、利用しやすい施設となるため検討している。

## 4 保育協議会

### ■ 提言内容 ■

#### 「こどもまんなか社会」に向け、こどもやその子育て家庭、保育者や園等の意見が反映された施策の実現

令和5年4月、国が「こども家庭庁」を設置し、異次元の子育て政策を主目的に据え、保育所等は園に通う子ども達の健全な成長・発達を保障するだけでなく、地域の子供や親に対する子育て支援機関としての使命と役割が改めて求められた。また、令和6年12月に待機児童の大幅な減少や少子化を踏まえ、待機児童対策を中心とした「保育の量の拡大」から、「質の高い保育の確保・充実」、「全てのこどもの育ちと子育て家庭の支援」、「保育人材確保・テクノロジーの活用等」3つの柱を軸とした「保育政策の新たな方向性」の発表がなされた。

新たな方向性が示され、その実現のために、主体であるこどもやその子育て家庭、支援する保育者や園等地域のニーズや現状を踏まえた意見等を尊重した施策、社会や労働環境が子育て、子育てに優しい環境となる施策の実現を望む。

### ■ 提言背景 ■

- ・人材の確保・育成・定着
  - 少子化や保育のイメージ悪化による若手人材の減少
  - 人材不足からくる業務負担や人間関係による精神的負担による早期退職
  - 人材紹介会社等への費用が運営を圧迫
- ・公定価格の充実と処遇改善
  - 保育の質の維持向上及び職員の確保・育成・定着と言った「保育の質」の観点から保育の実態を反映したさらなる公定価格の充実
  - 保育者のさらなる賃金改善
  - 処遇改善に伴う園業務の簡素化やキャリアパス要件になっている研修負担の軽減
- ・配置基準の見直し
  - さらなる配置基準の充実
  - 保育者が日々省察出来る時間の確保
- ・持続可能な保育体制の確保
  - 地域の実情に合わせた柔軟な利用定員の調整
  - 保育所の多機能化、法人間の連携または、法人合併や事業譲渡など持続可能な保育体制を確保するための支援

## 5 老人福祉施設協議会

### ■ 提言内容 ■

#### ① 特別養護老人ホームの安定的な運営に向けた「真の待機者の把握と入所状況に関する情報発信」及び「物価高騰にかかる継続的な支援」の実施

- ・ 真の待機者の把握と入所状況に関する情報発信

特別養護老人ホームの待機状況を理由に、入所希望者が利用を断念することのないようにするため、例えば横浜市における申込センターでの待機者状況の一括把握や、正確な情報発信に向けた取組のような方策について、検討されることを要望するものである。

空床や稼働率の低下を解消し、安定的な施設運営を図ることは、公的な役割を担う特別養護老人ホームがその施設機能を維持するうえで必要不可欠である。真の待機者の実態を踏まえた施設整備計画の検討とあわせて、空床状況と待機状況とのミスマッチによる稼働率の低下を防止するためにも、利用希望者が正確な情報を得られるよう、情報発信の在り方について検討すべきであると考えられるものである。

- ・ 介護報酬に関する級地格差の是正と物価高騰に係る継続的な支援

令和 6 年度介護報酬改定においてはプラス改定となったものの、他産業・他職種と比較すると依然として水準は低く推移している。特に東京に隣接する神奈川県においては、一律の対応のみならず、地域の実情を踏まえた介護報酬となるよう、国への働きかけが求められるところである。

また、物価高騰による収益への影響は依然として大きく、独立行政法人福祉医療機構が実施した 2023 年度の特別養護老人ホーム経営分析結果においては、従来型施設の 42%、ユニット型施設の 31%が赤字であり、主な要因として利用率の低下および給食費・水道光熱費の増加が指摘されている。

福祉施設・事業所の収入は公的価格により定められており、法人の判断によって利用料を引き上げることはできない状況にある。よって、安定的な施設運営を維持するためにも、物価高騰に対応した継続的な支援が必要であると考えられるものである。

#### ② 人材採用、すそ野の拡大に向けた関係機関との連携

- ・ 公立小中学校との連携と「福祉教育」への支援

人材採用においては、県内の介護福祉士養成校との連携を図っているものの、当該養成校の数は減少傾向にあり、将来を見据え、介護の仕事を志す人材を増やすための土壌づくりが求められている。現在、高校生や大学生等を対象としたインターンシップの取組は実施されているが、「福祉」や「介護」といった分野は、機会がなければ接することのないものであり、就職や進学を考える時期よりも前の段階で、実際に体験してもらうことが重要である。福祉の仕事に対する理解を深め、まだ十分に知られていないその役割や魅力を伝える機会として、幼少期から福祉に触れる体験を定期的に設けることが、将来の人材確保につながると考えられる。よって、小・中学校との連携のもと、「福祉教育」のプログラムに、こうした体験的な学びの機会を取り入れていただきたいものである。

- ・ 介護の仕事を知る機会の工夫とハローワークや福祉人材センター等との連携

求職者が介護の仕事における働き方やキャリアアップの在り方について具体的にイメージを持てるよう、情報提供の方法や媒体について工夫を講じる必要がある。また、地元での就

職を希望する者に対し、地域の施設を知ってもらうためにも、施設が説明会等の場に主体的に参加することが求められる。

さらに、ハローワークや福祉人材センターへの求職者登録を促進するためには、従来にない新たな県の支援策を実施することが重要であり、そのうえで、ハローワークおよび福祉人材センターが協働して説明会を開催するなど、関係機関との緊密な連携体制を構築していく必要があると考えるものである。

### ③ 施設での災害対応及び福祉避難所等に関する平時からの情報共有、連携体制の構築

令和6年4月より事業継続計画（BCP）の策定が義務化されたことを受け、各施設においては計画の策定とあわせて、職員の参集方法や備蓄品の保管場所の見直しなど、災害を想定した具体的な検討が進められている。しかしながら、策定された計画が実行可能なものであるか否かについては、策定後も継続的に検証・見直しを行う必要がある。また、災害時には自施設の運営にとどまらず、地域や他施設との連携、さらには福祉避難所としての役割も求められる。しかしながら、複数施設を運営していない法人や、県外に本部を置く法人の施設等からは、他施設との連携に対する不安や、福祉避難所に指定されていても被災状況下で果たすべき役割を十分に担えるのかといった不安の声が聞かれている。

災害対応については、各施設が手探りの状況で取り組んでいるのが実情であり、そのような状況においては、平時からブロック間・施設間で情報を共有し、顔の見える関係性を築いておくことが重要である。また、他施設の取組や被災施設の経験を自施設に照らして考えることも、災害時における対応力の向上につながるものである。福祉避難所に関しては、令和6年能登半島地震における開設状況等も踏まえ、県と政令市の連絡調整による全県的な対応を進めるとともに、市町村行政等各自自治体においても、災害時における施設との連携体制の構築を積極的に推進していくことが求められるものである。

## ■ 提言背景 ■

- ① 特別養護老人ホームは、社会福祉法人が運営する施設として、単に生活の場を提供するにとどまらず、ソーシャルワーク機能を併せ持つ施設であり、公的な役割を果たす重要な社会資源である。しかしながら、有料老人ホームやサービス付き高齢者向け住宅（サ高住）の増加に伴い、特別養護老人ホームの待機者数は減少傾向にあり、多くの施設において稼働率の低下が収益悪化を招いているのが現状である。

入所先を検討する段階において、「特別養護老人ホームは待機者が多く、入所までに時間を要する」という認識が根強くあり、そのため特別養護老人ホームの利用を断念し、有料老人ホームやサ高住への入所を選択する事例も少なくない。

こうした背景には、インターネットによる施設検索が主流となる中で、紹介業者等を通じて有料老人ホームやサ高住の情報が比較的容易に得られる一方で、特別養護老人ホームの特徴や役割、実際の待機状況等については正確な情報が十分に伝えられていないという課題がある。

現在、特別養護老人ホームの現状を正しく広く伝えるための媒体や体制が整備されておらず、入所希望者が必要な情報を得ることが困難な状況にある。今後、特別養護老人ホームの意義や現況に関する情報発信の充実が求められるものである。

- ② 人材不足は施設運営に深刻な影響を及ぼしており、稼働率の低下を招くとともに、施設の収支にも大きな影響を与えている。人材の募集および雇用にかかるコストにおいても、やむを得

ず人材派遣会社や紹介会社を通じて採用を行うケースが多く、紹介手数料は 25～35%（おおむね 100 万円前後）と高額であり、人件費率の高騰につながっている。

このような人材不足への対応策として、業務の効率化・合理化を目的とした ICT の導入や介護ロボットの活用が進められているが、これらによる現場職員の負担軽減にも限界が生じているのが実情である。外国人介護職員についても、技能実習生から特定技能への移行が進み、人材の流動化が進展しているものの、安定的な人材確保には至っていない。

また、新卒採用の面では、県内の介護福祉士養成校において生徒数の減少や定員割れの状況が報告されており、将来的な人材の供給にも懸念が生じている。採用現場においては、求職者から「小学生時代の福祉体験」や「高齢者施設でのボランティア経験」が介護職への関心を持つ契機となったという声も多く聞かれており、将来を見据えたすそ野の拡大に向けた取組の推進が求められるものである。

- ③ 令和 6 年 4 月より、事業継続計画（BCP）の策定および研修・訓練等の実施が義務化され、これに伴い各施設においても災害対応に対する意識が高まっている。しかしながら、BCP の実行性や、福祉避難所としての受入態勢の整備については、各施設が試行錯誤を重ねながら取り組んでいる段階であり、検証・検討が十分に行われていない点も多く、災害発生時における施設運営に対する不安が依然として残されているのが現状である。

## 6 障害福祉施設協議会

### ■ 提言内容 ■

#### 人材確保、定着、育成について

福祉人材の確保、定着、育成については年々深刻さが増しており喫緊の課題。福祉業界のみならず、全産業で人手不足であり、人材獲得競争は激化している様相である。福祉サービスの維持、充実にはエッセンシャルワーカーとしてのマンパワーは不可欠である。しかし、コロナ 5 類移行後の社会経済活動再開と物価高騰に合わせた一般企業の賃上げ傾向は、公定価格サービスである福祉業界との賃金格差をさらに拡げている。さらに確保できたとしても昨今の転職を誘導するような社会の風潮は定着を難しくしており、以前通りの認識では通用しない時代になっている。よって、エッセンシャルワーカーとしての達成感、充実感を社会へ発信するとともに福祉・介護職員処遇改善加算をはじめとする法制度の充実を図り、官民一体となり様々な方策をとらなければならない。人材不足による福祉サービスの質と量の低下は、障がいのあるご本人の安心した生活、活動等を脅かす深刻な問題を引き起こす。

### ■ 提言背景 ■

- ・人材確保については、少子高齢化の波を受けた人口減少社会の中で、労働人口は減少し、日本の全産業の問題となっている。少子化のため学生数は減少しており、大学、短期大学、専門学校では定員割れが生じ、一部の福祉専門職・保育士の養成校が閉鎖する状況となっている。大手就職サイトを利用して新卒学生の母数が減少していることから、以前にも増して確保は難しく、既にインターンシップ等で進路は決まっているなど就活のあり方も変わってきている。中途採用で募集してもなかなか応募がないと人材紹介や人材派遣に頼るしかなく、その手数料や契約料は莫大なコストになりつつある。また人材紹介で確保出来たとしても定着率は決して高くない現実がある。特に夜勤、変則勤務を伴う施設・事業所の職員の確保は難しく、同性介護の原則が懸念される。地域移行としてグループホームの設置を計画しても夜勤等の職員が確

保出来なければ運営は継続出来ない。人材不足は事業の維持さえ難しくしており、事業を再編したり、一部縮小、閉鎖する法人も出ている。

- ・人材確保については、インセンティブになる就職支度金、採用に係る助成金・奨励金制度などの創設、充実が必要と思われる。
- ・福祉の仕事を目指すためには、子どもの頃から障害のある方と関わり理解を深めること、交流を図れるインクルーシブな環境が必要である。差別、偏見のない多様な価値観をもてるような教育環境、社会認識、家庭環境の推進を図られたい。
- ・外国人雇用は、障がい分野でも、高齢分野に遅れながらも動きが出てきた。業務内容がオムツ交換、食事等の統一的な身体的介護であれば有効であるが、障害特性による利用者一人一人に合わせた支援や、細やかなコミュニケーションを必要とする支援は課題となっている。
- ・職員募集については動画配信や SNS をやっていかないと若者は集まらないので、創意工夫して取り組む必要がある。
- ・保育関係の学校の学生は障害施設を選ばない傾向があります。教育実習の際に興味を持ってもらうアプローチをするしかない。
- ・求人についての工夫は、受け身ではなく、こちらから学校を訪問してアプローチするしかなく、施設・事業所に、興味のある学生を呼びこむ企画が必要である。福祉人材センターの取組みの中で、福祉施設・事業所の関係職員とチームを組んで大学、短期大学、専門学校を訪問して、積極的にスカウトする活動が出来ないものか。

## ■ 提言内容 ■

### 物価高騰、人件費上昇の対応について

引続きの物価高騰は、障害のある当事者ご本人の暮らしはもとより、障害サービスを提供する施設・事業所等の運営を非常に圧迫する事態となっている。一般の価格には原材料費や人件費の上昇も加味されるので、光熱費、燃料費、食料品、生活物品から外注委託費まで全般が値上がりしている。

加えてコロナ 5 類移行後の社会経済活動再開に伴う企業の賃金上昇は、福祉職との賃金格差をさらに拡げており、処遇改善加算等でその差を埋めようとしても限界があり、福祉人材の確保、定着を一層厳しいものにしている。このような経費増と人件費の上昇は持続可能な運営を脅かすものである。施設・事業所の提供するサービス体系は、国が定める公定価格によるので、その値上げ分を利用者の自己負担分に転嫁することは出来ない。

物価高騰と人件費上昇に対応する国県市による臨時給付金の対応を望む。このような不安定な状況は続くと思われるので、基本報酬単価の改定は 3 年ごとではなく、毎年の消費者物価指数や人事院勧告に連動する形で改定するなど抜本的な改善を望む。

## ■ 提言背景 ■

物価高騰と人件費の上昇は、ランニングコストを高くして、人件費率も上がることで、繰越せる資金が減少し、施設・事業所の経常増減差額率を年々悪化させている。令和 5 年度決算では全国の社会福祉法人の 35.7%は赤字運営に陥っている状況（全国経営協算出のデータによる）。今後、このような状況が長期化すると経営努力だけでは立ち行かなくなり、運営の不安定化は、施設・事業所の現場の職員の不安と疲弊を招き、利用者への支援の質を低下させる懸念がある。一昨年度、昨

年度と緊急措置として「神奈川県社会福祉施設等物価高騰対応支援金」を支給いただいたところで助かった。長期化、深刻化する物価高騰の影響を抑制する緊急財政支援の配慮を望む。

## ■ 提言内容 ■

### 地域区分の等級による報酬格差の是正について

令和 6 年 8 月 8 日の人事院勧告で公務委員の地域手当の級地区分が令和 7 年 4 月 1 日より段階的に見直しになることが決定された。地域間格差の是正や物価高騰等を考慮し、障害福祉サービス等報酬の地域区分の見直しは令和 9 年度の報酬改定ではなく、早急を実施してもらいたい。

## ■ 提言背景 ■

最低賃金が都道府県単位で決められており、障害福祉サービス等報酬の地域区分の級地も一部を除き都道府県単位でないと合理性を欠いている。現在の地域区分の等級により報酬単価を決める制度だと、同地域内での格差が生じ、等級の低い地域は不利となり、事業所の運営や職員の採用等に影響を及ぼしている。よって、地域区分は神奈川県全域を最低賃金と同じように一本化してほしい。昨今の大幅な物価高騰、人材確保のためにも、地域区分の変更は早急を実施してもらいたい。

## 7 社会就労センター協議会

## ■ 提言内容 ■

### ① 就労継続支援 B 型事業所からの一般就労者への職場定着支援について

就労継続支援 B 型事業については、働く意欲はあるものの、直ちに企業等で雇用されることが難しい者に対して障害者の多様な就労ニーズへ対応しつつ、“福祉から雇用”への段階的な移行にも取り組んでいる当該事業は重要な福祉サービスとして機能している。現状、就労継続支援 B 型事業の利用者には「一般企業で雇用契約に基づく労働が困難な方」を対象としている為、簡易的な作業をおこなっているだけの事業所も多いものの、当該事業から一般企業に就職することは決して不可能ではなく、全体の約 10 %程度が一般就労に結びついている現状がある。また、制度は当該事業サービス利用者が一般企業に就職した場合には就労移行支援体制加算も算定されるようになっている。

一方では、例えば就労移行支援事業においては、就職後 6 か月間のフォローアップ期間を考慮しての基本報酬設定となっているため、報酬が高く設定されていると考えられるが、本事業はそうした基本報酬設定となっていない。そのため、就労後の当初 6 か月間は本人、就労先等にとって大変重要な期間（就労定着のための集中支援期）であり、その後の継続した就労生活を左右するにもかかわらず、この期間における制度に基づいた支援が実施されていない現状がある。

以上の状況を踏まえ、当該事業からの就労した方にとって、本人をよく理解している事業所の支援員が集中支援期に適切な関わりをすることが可能となるよう、当該事業の基本報酬を見直すまたは就労後 6 か月間の支援に対する加算を新設することを提案する。

## ② 障害福祉サービス事業所の質の向上と管理について

すでに国等からも示されている通り、社会福祉に関する費用が増大している中、営利目的と捉えられる就労継続支援事業所や共同生活援助事業所の開設数の増加、それに伴うサービスの質の低下、不正受給、障害者虐待などが問題視されている。特に、サービスの質の低下においては、営利法人参入拡大とサービスの質の低下には関連性が強いと考えられている。

こうした現状を踏まえ、定員増員や新規事業所設立には根拠に基づいた指定をおこなうことで、適切な数量規制をおこなうべきである。また、客観的なデータに基づき取り組むべき項目等を各自治体は障害福祉計画に位置づけ、事務負担の少ない効率的で統一見解のある具体的な基準等を設け、明文化された指針等に基づいた運営指導を適切に実施するよう各自治体に求める。

## ③ 農福連携事業について

障害者が農業分野で活躍することは、生きがいを持って社会参加を実現していくという取組みだけでなく、障害者の就労機会を生み出し、担い手不足や高齢化が進む農家等にとっても、新たな働き手の確保につながる可能性がある。こうした取り組みを活発化するためには、市町村規模で地域の障害福祉サービス事業所と農業・漁業経営者等に対して、農福連携の取組みに関する理解を深める取組みが必要である。こうした取り組みにより、障害福祉サービス事業所は、地域における農業・漁業者等の現状課題を把握しつつ、障害福祉サービス事業所の農福連携を通じた就労支援に係る課題についてもすり合わせていくことが求められる。また、農業・漁業経営者等は地域の障害福祉サービス事業所の存在や役割等をさらに認識し、双方をマッチさせていく必要がある。具体的には、県市町村の障害福祉担当課と県共同受注窓口が連携をとりながら先述の実施計画を立て、行政においては、障害福祉担当課、農業委員会、農林水産担当課とが密に連携をとりながら、農福連携事業の中期計画を立てることを要請する。

## ④ 生活介護事業や日中サービスについて

- ・生活介護事業における送迎では、当然利用者支援も含めて行っているのが現状である。しかしながら、今回の報酬改定では基本報酬単価には送迎中の時間は含まれておらず、送迎距離や送迎時間に関わらず、サービス提供の一環として報酬対象となるようにすべきである。
- ・生活介護事業での入浴サービスのニーズは非常に高い反面、昨今の水道光熱費等の値上げにより運営が厳しい状況となっている。例えば、入浴サービス実施の際の加算を新たに創設するなどして、利用者が適切な支援を受けられ続けることが可能になるよう、必要な措置を講じるべきである。
- ・強度行動障害のある方は、ご本人の状態像により1日を通して利用している事業所で過ごすことが難しい場合があり、ご本人の状況に合わせ段階的に支援をしていくことが重要となる。そうした支援を実施する際には、職員加配や専門的支援の確保等のためのさらなる加算創設や状況に見合った基本報酬単価となるよう制度を見直すべきである。

## ⑤ 高齢化による生産活動へのさらなる支援の必要性

就労継続支援 B 型事業は「一般企業で雇用契約に基づく労働が困難な方」を対象としていることから障害者の多様な就労や生活支援に対応している。永年運営している事業所によっては、利用者が高齢になっても作業意欲は衰えず、仕事が生きがいとなっている利用者がいるところも多くあり、一方では、この思いに応えて高齢利用者を施設・事業所が継続的に支えていこう

とすると、さまざまな課題が発生している。具体的な高齢化からくる課題としては、身体機能の低下、発病、家族の高齢化などであり、こうした要素は、生産活動への影響が大きく、これまでの質・量で生産活動に参加することが困難にならざるを得ない。むしろ事業所は、個別対応の実施、生産活動以外の活動の取組みの実施、健康管理等の支援が増え、高工賃を目指している生産活動や工賃実績に基づいた報酬制度下において事業所運営にも影響が及ぶことは明らかである。

こうした現状を踏まえ、より質の高い生産活動を支援する事業所にとっては、「高齢化加算」のような新たな制度創設が望まれる。現行制度の見直しにより、支援員加配や専門職員配置による体制強化を図ることを可能とするものである。また、高齢化によりこれまで担ってきた生産工程等に従事することが困難となった際の機械化や自動化のための設備を導入等、設備整備のための補助金等の支給を求める。

## 8 福祉医療施設協議会

### ■ 提言内容 ■

#### 外国籍県民救急医療対策費補助の医療の対象範囲の拡大

外国籍県民救急医療対策費補助の医療の対象範囲は外国人（公的医療保険が適用されないもの、又は公的医療扶助の給付を受けないもの等）の急病または事故等による急性期の傷病としている。医療の対象範囲を急性期に限らず回復期・慢性期まで拡大をお願いしたい。

### ■ 提言背景 ■

仮放免中の外国人は就労が禁止されるほか、住民票もなく、国民健康保険に加入できないなど厳しい条件で暮らしている。健康保険証がないので医療費は全額自己負担となるため、経済的な理由から医療機関を受診できず重篤な状態となってからの受診となり医療費が高額となってしまう。無料低額診療事業を実施していない医療機関では外国人（仮放免等）は治療費の未払いが懸念されるため診療を避ける傾向があり、そのため福祉医療施設（無料低額診療事業実施施設）への受診が集中している。

また、会員施設が連携して外国人の受け入れに取り組んでいるが、疾患や病状によっては会員施設だけでは対応しきれないケースもあり、限られた施設だけで対応していくには限界がある。急性期治療後、補助の対象が回復期・慢性期まで拡大できれば合併症等がある患者の転院先確保も容易になると考える。

## 9 更生福祉施設協議会

### ■ 提言内容 ■

#### 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の推進

令和6年4月1日より「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（以下、女性支援法）が施行された。女性支援法では女性の福祉の増進を図り、人権が尊重され、女性が安心して、かつ自立して暮らせる社会の実現を目指している。

女性が日常生活や社会生活を営むにあたり女性であることにより様々な困難な問題に直面し、その中で抱える問題や課題は複雑・多様化している。個々のニーズに応じた支援を行い、その自立を支えるためには、制度理解の促進、女性支援に携わる施設・機関の人的・物的基盤整備、並びに関係機関との連携・協働が欠かせない。

そこで、新法の理念・制度の普及啓発を進め、女性支援に携わる施設・機関への助成や支援検討会議を有効に機能させるなど関係機関間の連携・協働など、積極的な施策の推進を求めたい。

## ■ 提言背景 ■

女性支援法にある「困難な問題を抱える女性」とは、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活または社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれがある女性を含む）をいう。本県におけるこうした女性の現状を踏まえ、その抱える問題に対応するため、神奈川県では『かながわ困難な問題を抱える女性等支援計画』が策定されている。この計画には、予防・早期発見から保護、自立支援にわたる幅広い取り組みが掲げられているが、困難な問題を抱える女性への切れ目のない支援の実現には、制度の普及や有機的な連携が不可欠となっている。

また、令和 6 年度に「神奈川県困難な問題を抱える女性等支援調整会議」が発足され、新たな仕組みのもと当事者中心の支援が展開されようとしている。

## ■ 提言内容 ■

### 大規模災害時の医療確保について

更生福祉施設協議会を構成する施設の入所者の多くが医療にかかり、日常的に服薬をしている。その内容もインスリン、精神疾患に伴う服薬であり、滞りを生じさせないことが重要である。処方箋の内容によっては多めに得ることが難しく、また、財政的にも備蓄は難しい。

そこで、大規模災害発生により、かかりつけの医療機関が被災した場合に、別の医療機関において普段の通院・服薬の状況から処方箋の発行を可能とするなど、医療が滞らず受けられるよう、体制を整えられたい。

## ■ 提言背景 ■

過去の大規模災害発生時で、服薬が滞ったことで精神症状が悪化し、避難所にいられなくなってしまった事例がある。利用者・避難所に身を寄せている人の命、安全・安心を守るためにも対応は必要と思われ、また、他の施設種別にも同じ課題があると思われる。

## ■ 提言内容 ■

### 省庁の壁を越えた現場施設間の協働の実現・充実

厚労省所管の福祉施設と法務省所管の更生保護施設間において、継続保護が必要な対象者をスムーズに引き継ぐことが必要であることから、地域共生社会の実現のため、また、再犯防止のため、社会での居場所が極端に少ない、いわゆる「刑余者」について、福祉施設と更生保護施設を連携させたケースについて、双方の省庁から、それぞれ、委託費の加算対象にするなど、予算上での後押しをしていただければありがたい。

## ■ 提言背景 ■

福祉施設側から見ると、いわゆる「刑余者」は一般対象者とは異質で怖い存在であり、あまり対象としたくない存在となりがちである。一方、更生保護施設側から見ると、対象者である前科者たちは、障害・高齢であればなおさら、地域社会へ繋げていかないと更生は難しい。しかし、この施設間の協働は、必ずしもスムーズに実施されていない現状にあることから、国の所管省庁がイニシアティブをとって、委託費の加算等の予算上のメリットを与えることにより、両者の協働を促進していただければありがたい。

## ■ 提言内容 ■

### 地域共生社会の実現に向けた息の長い支援のための多機関連携の構築

近時、多機関連携のもと、切れ目のない息の長い支援の必要性が叫ばれているが、期間が求められる職責を全うするだけではなく、縦割り行政の弊害も指摘されていることから、時には制度の枠組みを一步超えた連携も求められている。

## ■ 提言背景 ■

更生保護施設退所者の地域での自立について、現在、法務省もフォローアップ事業の充実強化を掲げているが、昭和 25 年に成立した更生緊急保護制度発足当時の GHQ とのやり取りから、犯罪前歴者のケアは原則一般福祉が担うべきだとする方針と法務省の前述した方針と齟齬をきたしている現状にある。どこまで、法務省所管の更生保護施設が刑余者のケアに関与すべきなのか、スティグマ（犯罪者であることの汚名）を着せ続けることへの人権上の批判も予想される。切れ目のない息の長い支援が求められているものの、更生保護と一般福祉の間で棲み分け（役割分担）が必要と思われる。

## ■ 提言内容 ■

### 現在の生活保護施設を生活困窮者自立支援事業と併せて運営出来るよう願いたい。

現在、生活保護施設は更生・救護の種別、入所・通所を問わず、厳しい定員制のうえで成り立っているが、昨今の利用者は身体的・精神的要因の他に社会的要因で施設利用に至る対象者も数多い。

一方で生活困窮者支援では新型コロナの関係で収入・住まいを失った方への緊急対応として保護施設の空き部屋利用など、単に困窮を要因とした要支援者への対応も求められている。また児童養護施設退所者の行く先についても不透明な部分を感じる。軽度の障がい等があり、引き続き支援が必要な方々はどうしているのか？どの制度を利用できるのか？ここでも保護施設の利用が有効になるのではないか。

これらに対応できるよう現在の保護施設を多機能型にいただき、単に空き部屋を提供するだけでなく、就労等へ結び付けられる支援を可能とする施設運営を行いたい。

## ■ 提言背景 ■

ご存じのとおり、生活保護施設は措置費施設となっているが、生活困窮者自立支援事業は措置対応ではない。税金の問題をどうクリアしていくのか。

児童養護施設退所者については、行政の子ども支援の担当課と生活保護課の関係を調整できるのか等が課題となる。

## 10 地域生活施設協議会

## ■ 提言内容 ■

### 一人も取り残さない社会の実現に向けた地域福祉従事者の学び合いと緩やかなネットワークづくりの推進

地域福祉の推進に携わる職員が、地域でそれぞれの専門性と施設の機能を生かし、住民と共に地域の課題に取り組むにあたり、知見を深めることが必須である。

地域や施設種別の枠を超え、多様な視点からソーシャルワークを捉え、地域福祉についての共通認識を作り上げていく学びの場を積極的に創出することが求められる。

## ■ 提言背景 ■

福祉サービス・制度が整備され、充実していく一方で、定められたサービスや制度を、利用者に当てはめていくような支援になっていることはないか。職員体制や施設の状況など、施設の都合を基準にサービス提供してはいないだろうか。多忙な中で、日々の業務を振り返り、確認する機会も持ちづらく、疑問や課題を感じながらも、人手不足や求められる経営努力への対応に邁進せざるを得ず、職員が疲弊している様子が見えてくる。

職場、職種の枠を越え「地域福祉」にフォーカスした研修・交流の機会を設けることにより、実践の共有、課題の言語化と共感を通し、職員の力量の向上、緩やかな連携の形成、ひいては仕事の魅力を再確認することにより離職を防ぎ、より安全で豊かな地域づくりへとつながる可能性があると考えている。

## 11 介護老人保健施設協議会

### ■ 提言内容 ■

**必要な人材の確保と職場環境改善に向けた取り組みを行政等と連携して一体的に進め、介護の質の向上につなげる**

現場の実情を踏まえた介護報酬改定や処遇改善加算を継続して求めていくとともに、国家資格取得に関する要件の緩和などの対応も図りながら、ハローワークや福祉人材センターへの求職者登録が増加するような公益性の高い県の支援策により、介護人材の確保を積極的に進めてほしいと願っている。また、生産性向上に向けて眠りスキャンやセンサーベットなど、ICT や介護ロボットの導入を促進できるような申請手続きの簡素化を実現してほしい。人材確保に向けた財政的支援や資格取得要件の緩和、業務負担軽減による働きやすい環境づくりを一体的に行うことが、介護老人保健施設における介護の質の向上につながると考えている。

### ■ 提言背景 ■

介護老人保健施設は、高齢者が自立した生活を取り戻し、在宅復帰を目指すのに重要な役割を担っている。しかし、人材不足がより深刻化しており、人材派遣事業や人材紹介事業に頼らざるを得ない状況が続いており、職員 1 人あたりの業務負担も増え、離職率の上昇にもつながっている。また、医療依存度の高い入所者も増えており、在宅復帰を目指すという本来の機能を十分に果たせていない現状がある。現場の実情を踏まえた介護報酬改定や処遇改善加算、資格取得に関する要件の緩和とともに、ハローワークや福祉人材センターの役割・機能が十分に発揮できるような行政の支援策が必要となっている。

## 2

## 民生委員児童委員部会 市町村社協部会

## 12 民生委員児童委員部会

## ■ 提言内容 ■

**小中高生および教育関係者に対する民生委員児童委員、主任児童委員の理解促進に向けた学びや交流の機会の充実**

将来の担い手となることが期待される小中高生や教育関係者が、民生委員児童委員、主任児童委員の役割や具体的な活動内容を理解し、地域の身近な相談相手として認識できるよう、福祉や教育など分野を超えた様々な関係機関が連携を図り、学びや交流の機会を充実させていくことが重要と考える。

## ■ 提言背景 ■

- ・ 民生委員児童委員は地域のさまざまな生活上の困りごとを抱える人々の相談に応じ、必要な支援につなげているが、その一方で委員自身の高齢化や担い手不足等の問題にも直面している。
- ・ SDGs への関心や社会貢献志向の高まりを背景に 10～20 代の若い世代が最も民生委員児童委員に関心を寄せているとの調査結果※がある他、小学校での民生委員児童委員による出前授業等も各地で散見されている。

(※)「全国 1 万人への民生委員・児童委員に関する意識調査」(令和 4 年 3 月・全民児連)

- ・ 少子化や児童虐待、ひきこもり等の子ども・子育てをめぐる問題は複雑化・多様化し、こども家庭庁の発足(令和 5 年 4 月)や「こども大綱」の策定など、関連の制度・施策が変化する中で、「地域の身近なおとな」「子育て応援団」として民生委員児童委員や主任児童委員に対する期待は大きくなっている。
- ・ 子ども・子育て支援に向けて、民生委員児童委員、主任児童委員と学校との連携は重要であるが、校長等の学校関係者の異動等により交流の機会が減少し、委員に対する理解不足から子どもの情報が十分に得られなくなるとの声も聞かれている。
- ・ これらを踏まえ、将来の担い手となることが期待される小中高生や教育関係者等に対し、委員の役割や具体的な活動内容を学ぶことのできる機会や交流の機会をより充実させていくことが重要と考える。

## ■ 提言内容 ■

**民生委員児童委員のなり手候補者確保に向けた民間企業へのアプローチの推進**

- ・ 定年を迎えた方に加え、現職の方も視野に入れた民生委員児童委員のなり手候補者確保に向けた対応が必要。このため選任要件に係る国の動向等も見据えながら、地域に根付き、行政と協力関係にある民間企業に対し、社会貢献活動に関心のあるなり手候補者の紹介について協力を求める等、積極的なアプローチが重要となる。
- ・ なり手確保の厳しい現状を考えると、例えば従業員数等が特定の水準を超える民間企業からは一定数の民生委員候補者を選出してもらう等、踏み込んだ施策を検討することも必要があると考ええる。

## ■ 提言背景 ■

- ・企業の定年延長の動きに伴う地域活動への参加機会の減少や、住民意識の希薄化による民生委員児童委員の推薦母体である自治会加入率の低下等への懸念の声が聞かれるなかで、民生委員児童委員のなり手不足が深刻化している地域が数多く見られている。
- ・民生委員児童委員のなかで、仕事をしながら活動している方は調査対象の約 45%との調査結果が明らかになっている。
- （※）「“仕事・子育て・介護をしながら”活動している民生委員・児童委員、主任児童委員に関する調査」（令和 5 年 12 月・神奈川県民生委員児童委員協議会）
- ・このため地域に根付き、行政と協力関係にある民間企業に対し、なり手確保への協力を求めていくことが必要と考える。

## 13 市町村社協部会

## ■ 提言内容 ■

### 地域共生社会を実現するための推進の強化

地域共生社会の実現に向けた包括的支援体制構築のための積極的な取り組み（全市町村での学びの推進、県（福祉事務所）との連携が図れるような体制の推進、支援を行う体制づくり（関係機関との連携、協力））に対する積極的な働きかけ、自治会加入の働きかけなど）を進めること

## ■ 提言背景 ■

社会福祉法改正によって、平成 29 年度より包括的支援体制は市町村の努力義務となった。地域共生社会をめざす社協にとっても、この体制を共に進めていく必要があるが、制度の壁を超えた連携や多様な主体との協働について、県内でも市町村行政によって行政職員の理解度、積極性、取り組み方に差がある。そのため、包括的支援体制を推進するために任意事業として創設された重層的支援体制整備事業を実施している市町村においても、庁内連携がうまくいかないことや、委託を受ける社協との考え方のずれなどが生じるなど、お互いの強みを生かした連携ができていないことが課題である。

重層的支援体制整備事業の実施有無に依らず、すべての市町村で、地域共生社会が実現されるよう、県行政、市町村行政としても積極的な働きかけが必要。

## ■ 提言内容 ■

### 地域の担い手育成の推進

包括的支援体制を進めるためにも重要な地域の担い手（民生委員・児童委員、自治会、消防団、地区社協等）の拡充や負担軽減のための取り組みを進めること

## ■ 提言背景 ■

市町村社協は地域住民と共に地域共生社会に向けた取り組みを進めており、民生委員・児童委員や地区社協等、地域の担い手への期待や役割が高まっている。一方で、民生委員・児童委員においては要件緩和が国レベルで論議や県内での充足率は一斉改選のたびに低下しているが、定数は増えており、期待と現実のギャップが浮き彫りになっている。また、自治会加入率の低下や役員へのなり手不足も深刻になっている。これらの課題は担い手として活動されている方が次の担い手を探すという暗黙のルールがあるとも聞かれる。しかし、制度・施策の枠を超えて地域住民の

困りごとをつなぐ役割を担われている方々に、担い手探しまで負わせることは本来業務とは言えない。県・市町村行政も含めて担い手発掘、育成を担うべきである。

コロナ禍以降、地域では ICT 活用なども含めた新たな取り組みも進められ、その時事に応じて、工夫した活動が進められている。

こうした地域の取り組みのみに委ねることなく、既存・特定の担い手の役割の整理や負担軽減、魅力発信を行うとともに、若い世代や福祉分野以外の主体も含めて、幅広い視野で担い手を発掘、育成、推進していくことや、インセンティブも含めた検討が必要。

特に、令和 7 年 12 月には民生委員・児童委員の一斉改選を迎える。これに向けて、民児協や民生委員・児童委員の個別活動に背負わせることの無いような取り組みが求められる。

## ■ 提言内容 ■

### 被災時に向けた平時からの対策強化

災害時の行政としての役割発揮と、災害ボランティアセンターの設置・運営への支援を行うこと

## ■ 提言背景 ■

近年、日本各地で災害が頻発しており、令和 6 年度には能登半島地震の被災地支援を行うことと平行し、台風 10 号によって被災した県内 3 市町で災害ボランティアセンターが立ち上がるなど、災害時対応は喫緊の課題となっている。

地方自治体は、防災に関する基本法や災害対策基本法の枠組みの下で、防災に関する組織を設立し、災害対策を計画し、実施する責任を負っている。一方、社協は災害ボランティアセンターを担うことが期待されているが、その社協の大きさや状況によって十分な対応が難しい状況もあることから、物資や財源の確保など、安定的な運営ができるように設置責任のある市町村行政及び広域的な支援を担う県行政による市町村社協への支援が必要。

一義的な災害対応は行政が担うという大前提のもと、社協に求める災害対応の役割の整理と、平時からの対応・対策の推進、被災時の広域的なサポートを求める。

## ■ 提言内容 ■

### 市町村社協の役割をふまえた財政支援

社協の役割の上に立った運営費補助の増額や死後事務、生活困窮対応のための財政支援

## ■ 提言背景 ■

コロナ禍での貸し付け、死後事務への対応、頻発する災害対応など、社協として対応すべき課題は多様化・複雑化しており、地域共生社会において果たすべき役割・寄せられる期待も大きくなっている。一方、社協独自で行う財源確保には限度がある中で、計画的な採用・職員確保が困難であり、体系的な職員育成も課題となっている。

委託事業で適正な人件費が確保されないなどの例も散見されるなど、その事業の意味や質が市町村行政に理解されていないのではないかとこの危惧もされるところである。

行政における財政の厳しさもあるとは承知しているが、一律シーリングによる補助金・委託金等の減などによって、福祉に係る予算割合が減ることは、県民からは自分たちの福祉を軽視されているとも捉えられかねない。

地域生活課題が多様化・複雑化する中で、制度の狭間にある住民も支える社協の取り組みを理解していただくと共に、その職員の質を担保するためにも、財政支援を求める。

### 3 第2種・第3種正会員連絡会

## 14 県介護福祉士会

### ■ 提言内容 ■

#### 全ての現職の介護福祉士に対する倫理教育の実施

介護福祉士は、障害の程度や年齢によらず支援を必要とする人、特に認知症や終末期の人の心と体に触れ、いのちと生活を支える介護福祉の専門職であることから、高い倫理観と強い責任感が求められます。国家資格取得以前にも倫理教育を受ける機会はあるものの十分とは言えず、高齢者虐待の主な発生要因<sup>1)</sup>に「倫理観の不足」が挙げられている。

そのため、業務上必要不可欠な倫理観を身につけるため、現職の全ての介護福祉士に法定研修として「倫理研修」の受講を義務付けることが必要と考える。

### ■ 提言背景 ■

- ・ 国家資格取得前の倫理教育の不足
- ・ OJT の機能不全
- ・ 虐待防止

国家資格取得以前にも倫理教育を受ける機会はあるものの、それだけでは十分とは言えない。「高齢者虐待の実態把握等のための調査研究事業報告書」（令和6年3月厚生労働省老健局）<sup>1)</sup>によれば、介護職員による虐待のうち、介護福祉士によるものが20%程度で、発生要因には「職員の虐待や権利擁護、身体拘束に関する知識・意識の不足」、「職員の高齢者介護や認知症ケア等に関する知識・技術不足」と並び「職員の倫理観・理念の欠如」が上位に挙げられている。

本来であれば、職場におけるOJT等により、自らのケアを繰り返し振り返ることが求められる。しかしながら、実際には、人材不足等によりOJTが機能せず、多忙な業務により利用者の尊厳を守ることよりも業務遂行が優先されることが多々ある。入職直後は倫理的に違和感を持ったとしても、集団の常として、比較的すぐに常態化が起こっていることが容易に推測される。

そもそも倫理観を持ち合わせていれば、利用者の状態やおかれている立場、また、利用者に向き合うべき介護職としての姿勢を理解することができるため、虐待や身体拘束は自然と起こりにくいはずである。

これまでの国や県の施策に加え、令和6年4月から全介護保険事業所において高齢者虐待防止の推進が義務化されたことは、幅広く効果が見込まれる。この「虐待や身体拘束はやってはいけないこと、防止しなければならないこと」という視点からのアプローチに加え、「利用者支援において、そもそも虐待や身体拘束は行わない」という倫理的視点から、ケアチームのリーダーであるべき介護福祉士の虐待防止と資質の向上を図ることが必要である。

「神奈川県に就労する介護福祉士は倫理観が高い」と言われるよう、すべての介護福祉士に向けた「介護福祉士の倫理研修」を実施することを提案する。また、更に、介護職員の異動や転職を考慮すると、3年に1度程度に倫理研修を受講することで倫理的配慮を意識したケアを実施することができることから、就労する介護福祉士は3年程度に1度、繰り返し受講できるようにすることを提案する。

1) 高齢者虐待の実態把握等のための報告書（厚生労働省老健局 令和6年3月）

## ■ 提言内容 ■

### 介護福祉士に対する基礎的な知識及び技能教育機会の提供

介護福祉士は、何らかの理由で自らの生理的欲求すら満たせない状態の人をケアする専門職である。つまり、「人が生きること」を支えるために必要な幅広い知識と技術を状況に合わせて統合的に駆使する必要があるため、誰にでもできる単純労働ではない。しかしながら、国家資格取得前の基礎教育の圧倒的な不足、人材不足による OJT の機能不全、教育と実践を結ぶ生涯学習の必要性の無自覚により、現任の介護福祉士の多くは専門性をもってケアにあたれず、場当たりの、目の前の利用者に振り回され、結果、目の前の利用者を大きく混乱させている。それは、高齢者虐待の発生要因 1) の第 1 位が、「教育・知識・技術の不足」と長年に渡り明記されている通りである。このような悲惨な介護現場を少しでも減らし、本来あるべき利用者の受益を守るため、資格取得者に向け、基礎的かつ徹底的な知識教育及び技能教育機会の提供が必要と考える。

## ■ 提言背景 ■

- ・ 国家資格取得前の専門的教育の不足
- ・ 内発的動機づけによる離職防止と介護福祉サービスの安定的供給
- ・ 利用者の尊厳を支えるための介護技術の習得

国は、介護福祉士の養成課程において、学校による専門教育を必須と定めておらず、ほとんどの介護福祉士は、実務者ルート（介護職経験 3 年及び 450 時間の実務者研修修了）で国家試験に臨む。そのため、大多数の介護福祉士は、専門職に必要な①職業倫理、②専門的な知識、③生涯にわたる自己研鑽の必要性、が適切に教育されないまま国家資格保持者となり、資格取得後の研鑽は個人に委ねられており、国家資格保持者とはいえ、その資質のばらつきは相当なものである。

介護福祉士は、介護や生活支援を通して要支援者のいのちを支え、生活を整える対人援助の専門職にもかかわらず、多くの介護現場で行われているのは、場当たりの、効果の薄い「介護」と呼び難いものばかりである。これでは、長い人生を歩んできた利用者にとって、尊厳や自立支援とはほど遠いところにある、辛く、苦しく、痛みを伴う悲惨な終末期になってしまう。教育は、日々実践するケアの質の向上は勿論、専門職として自己の成長を実感することができる。この、「手ごたえ」こそが、内発的動機づけとして自らの職能に誇りを感じ、少々のことでは退職しないための大きな原動力となりうる。介護福祉士が自ら静かなプライドをもち、要支援者の生活をより良い方へ促すケアを実践し、介護福祉分野からの人材流出を防ぐことになれば、安定的かつ継続的な介護福祉サービスの提供につながり、県民の福祉の増進に大きく寄与することができる。

介護福祉士は、介護チームのリーダーとなることを期待されているため、介護福祉士養成課程のカリキュラムには、「組織の運営と管理」「人材の育成や活用」「リーダーシップとフォロアーシップ」「業務課題の解決」などの科目が含まれている。養成校を卒業せず実務者ルートで国家試験を受験する場合、実務者研修を修了する必要があるが、実務者研修のカリキュラムには、マネジメントに関する科目はない。

新しく介護福祉士に登録する人のうち、養成校卒業生の割合は年々減少している。養成校による教育が盛んだった平成 12 年度は、介護福祉士新規登録者数のうち養成校卒業生の割合は、全国 42.1%、神奈川県 45.5%。その後、減少し続け、令和 3 年度、4 年度においては、たったの 7~8%程度である。

つまり、現存する介護福祉士のほとんどが、介護福祉士に必要な知識、技術を学校教育の中で習得しておらず、マネジメントについても基礎的な知識も持たないまま、短い介護職経験のみで小チームのリーダーになっているといえる。定着率が悪ければ悪いほど、そうならざるを得ない現状がある。

この現状を踏まえれば、なぜ、すそ野を広げ新規人材の参入を進め、人材を獲得しても、確保そして定着に至らないのか、なぜ、人材流出が後を絶たないのか、そして、なぜ、今、介護福祉の現場が崩壊寸前なのか、理解は難しくない。この状況を打破するためには、介護福祉士基本研修に続き、小チームのリーダーになるすべての介護福祉士に「介護福祉士ファーストステップ研修」の受講を定め、チームリーダーになるための教育機会の提供が欠かせない。

本来、専門的な技能は、学校教育で基礎を学び、職場の中で応用を繰り返し習得することが望まれる。介護分野においては、初任者研修（旧ヘルパー2 級）に生活支援技術（介護技術）の科目があるが、どの技術も一通り体験する程度の時間数しかなく習得には程遠い状態である。実務者研修においては、生活支援技術（介護技術）の科目はあるが通信教育が可能とされており、ほとんどの研修実施校では、集合し、介護技術を訓練することをしていない。国家試験は、初任者研修を修了せずとも、実務者研修のみで受験できるため、生活支援技術（介護技術）を一度も練習したことがないまま介護福祉士になる人たちが大勢存在する。さらに、第 29 回（平成 29 年）介護福祉士国家試験から実技試験が廃止されたことから、試験前に必死に介護技術の基礎を振り返る必要もなくなった。これらの理由により、基本的な技能（介護技術）を習得している介護福祉士が激減している。

介護福祉士は、介護技術をもって要支援者、特に認知症や終末期の人の心や体に触れる介護福祉の専門職であるにもかかわらず、介護技術をもたず、介護ができないままでよいわけがない。介護福祉士が介護技術の基本を身につければ、介護を必要とする人の受益は計り知れない。

この致命的な状況を打破するため、介護福祉士に向け、基礎的かつ徹底的な技能教育機会の提供が不可欠である。

## ■ 提言内容 ■

### 介護職が、業務上の悩み等を気軽に相談できる場の創設

人と人が密に接する介護職だからこその苦悩や葛藤がある。職場の悩みは職場では相談しにくく、悶々とし、退職につながるが多々ある。介護職の気持ちは介護職が一番理解できることから、経験豊富な介護福祉士が相談役となることは効果的である。介護職が知識や技術、人間関係の悩み等を気軽に相談できる場があることで、貴重な介護人材の離職防止に貢献できると考え、「介護職 110 番（介護職サポートセンター）」の創設を望む。

## ■ 提言背景 ■

- ・すそのの広がり と 人材の多様化
- ・ピアサポート
- ・離職防止と定着支援

介護人材の更なる確保が急がれる中、介護職は無資格、未経験でも挑戦できるため、多様な人材が参入している。本来であれば、入職後徐々にスキルアップしていくことが期待されるが、人材不足や煩雑な業務に追われ OJT が機能しにくく、身近な職員に尋ねることも困難な状況が数多く聞かれる。

周囲の職員に訊くことができない、相談することができない、仕事を教えてもらえないという状況は、特に新任職員にとって仕事に対する不安や不満がつのり、離職につながるケースも少なくない。これは、介護職に限ったことではなく、一般企業等においても新任者の退職理由の上位に挙げられている。

人と人とが密に接する対人援助職だからこそその苦悩や葛藤、知識・技術不足による悩み、ハラスメントなど、誰にも相談のできない辛さを軽減するためにも、介護職員の心に寄り添い、支援するピア（仲間）サポートが効果的である。経験豊富な介護福祉士が本人の思いを傾聴し、知識・技術の習得方法や介護の豆知識、人間関係、メンタルケア、働き方に対するアドバイス等を行うことで、介護職の不安感や負担感、孤立感が軽減し、少しでも前向きな気持ちになることができれば離職防止につながるのではないかと考える。また、介護職が、長期間一つの職場に定着し介護を行えることは、ケアの質の担保に不可欠で、利用者にとっても大変意義のあることである。

介護職の離職防止と長期間の定着を目的に、介護職が悩み等を気軽に相談できる場「介護職 110 番（介護職サポートセンター）」の設置が有効と考える。

## 15 県自閉症協会

### ■ 提言内容 ■

#### 家族支援の重要性を徹底し、関係者が連携・協働しての支援を行っていただきたい

これからの支援は本人だけでなく家族支援も重要になってくる。個人情報保護の件もあるが、支援も多方面の関係者が情報共有し取り組む必要はあるが未だに連携がうまくいっていない。特に教育と福祉の隔たりは顕著である。そのためには各関係機関が構成メンバーとなっている自立支援協議会を通じてそれぞれの地域、立場、制度上の理解や課題を抽出して、地域に見合った連携や体制作りを構築してほしい。

### ■ 提言背景 ■

千葉県長生村や海老名市での痛ましい事件の背景には当事者だけでなく家族の支援がいかに上手く回っていなかったかが浮き彫りになった。相談窓口は数多くあるが情報共有されておらず、連携も取れていない。事件後の検証でも教育委員会での対応は発表されたが福祉との連携のなさは内容からも理解できる。厚労省、文科省、こども家庭庁でも制度や施策上は連携が掲げられてはいるが現場に浸透していない。

また自立支援協議会も単なる報告会に終わらず、地域の現状を把握し、課題を抽出して、事例検討なども活かしたその地域に見合う相談支援体制の構築し、現場で活かしてほしい。

### ■ 提言内容 ■

#### IT 化に伴う弊害や不便さ、リスクを解消する人や機関を創設し、障がいのある人やその家族の負担を軽減する

現在、急速な IT 化に伴い、家庭や地域社会の中で知的障がい者や発達障がい者に新たな困難が生じている。今まで対人で臨機応変に対応してもらえたこと（スーパーのレジ等）が機械での対応となったため有人のレジを探して買い物をする知的障がい者、カード決済のため残金がわからず金銭コントロールできなくなった知的・発達障がい者、スマホ予約となったテーマパ

ークに行けなくなった知的障がい者（ヘルパーのスマホを使うことは制度上不可）、スマホの不具合が解決できず、また販売店での修理の待ち時間に耐えられない自閉症の人やスマホゲームに際限なく課金し続けてしまう発達障がい者がいる。家族がいる場合は対応できる場合もあるが、それにも限界があり、親亡き後の IT 利用はさらに難しい状況である。知的・発達障がい者の人の IT 関係の諸問題にここに対応してくれる支援者が必要である。

## ■ 提言背景 ■

IT に関する障がい者の支援機関としては「障害者 ICT サポートセンター」等があるが、知的障がい中重度の人には対応できず、彼らは一人でセンターへ出向いてスマホの不具合を説明することも長い時間待つことも困難である。また、スマホの契約については障がい者が契約者の場合、割引が適用される場合もあるが、不具合の対応に契約者本人が出向かなければならないため、中重度の知的障がい者は多くの場合家族が契約者となり、障がい者割引を利用できていない。

上記の課題に現実的に対応できる機関がなく、IT 化については身体障がい者への利便性が強調されるが、知的・発達障害への配慮がない場合が多いと思う。また行政の管轄課も不明である。

## 16 県障害者地域作業所連絡協議会

## ■ 提言内容 ■

### 各市町村の重層的支援体制整備事業に地域活動支援センターを明確に位置付ける

共生社会の実現を目指すなかで、柔軟な対応が可能な地域活動支援センターの安定的な運営は不可欠であるとする。国は地域課題を解決していくために重層的支援体制整備事業を提案し、その役割の一つとして地域活動支援センターを明確に位置付けている。地域活動支援センターは福祉サービスとして国の 6 類型の中に位置付けられているものの、市町村事業であるために制度発足以降、地域活動支援センターは補助金事業で増額がないまま今日まできている。支援者の高齢化や最低賃金の高騰等によって維持できなくなっている事業所も県内には散見される。地域の社会資源が消滅しないように、各市町村に対して重層的支援体制整備事業の中に地域活動支援センターを明確に位置付けると共に運営が継続できる体制強化を図ること。

## ■ 提言背景 ■

上記にも記載の通り、地域活動支援センターは国の定めた事業類型の 6 つの中に明確に位置付けられているが、地域活動支援センターを除く 5 類型は国の義務的経費で賄われる事業であり、国 1/2・県 1/4・市 1/4 と負担割合も決められている。一方地域活動支援センターは国の裁量的経費で賄われており、必要経費の 1/2 が国 1/4 が県の補助に必ずしもなっていないという制度設計の矛盾がある。地域活動支援センターは障害という枠にとどまらず様々な課題を抱えてきた方を受け止めてきた実績がある。地域のなかで、障害という枠だけでは捉えきれない課題が顕在し社会課題となっているなかで、重層的支援体制整備事業に地域活動支援センターが位置付けられたが、市町村に実施は委ねられているため、それぞれの市町村が作成する重層的支援体制整備事業の中に地域包括支援センターを明確に位置付ける必要がある。

## 17 県手をつなぐ育成会

### ■ 提言内容 ■

#### 知的障害児者本人の意思が尊重され、自分らしく安心安全に暮らせる社会をめざす

本人が選んだ暮らしを実現するために、意思決定支援はとても重要で、意思表示が困難な重度の障害者も多い中、丁寧に気持ちを確認するノウハウは関わる全ての人にわかってほしい。個別に必要な支援をコーディネートし、チーム体制で見守る事が望まれる。また、一般への啓発（障害理解）、支援制度の地域格差の是正、本人の活動や体験の機会を増やせる施策など、具体的に何が 필요한のかを考え、継続して訴えていきたい。安心安全にという部分では、防災に関する取り組みでも障害者の存在をアピールしていく必要がある。

### ■ 提言背景 ■

課題は山積み。障害者本人や家族の高齢化が進む一方で、福祉の人材不足はいっそう深刻である。福祉に繋がっていない状況の人も気になる。就労の機会や活躍の場、暮らしの選択肢を増やすための施策、インクルーシブ公園の整備、障害理解の授業や啓発講座の実施など多方面からの取り組みが必要である。また、インクルーシブ教育についてもこの先の道のりがはっきりしていない。物価高が続く中で、障害年金頼みの障害者の暮らしは不安だらけ。更に災害時の不安も大きい。防災情報サイト・SNSなどは充実してきているが、デジタルに弱い人はどうするのか。

## 18 県医療福祉施設協同組合

### ■ 提言内容 ■

#### 外国籍県民救急医療対策費補助の医療の対象範囲の拡大

外国籍県民救急医療対策費補助の医療の対象範囲は外国人（公的医療保険が適用されないもの、又は公的医療扶助の給付を受けないもの等）の急病または事故等による急性期の傷病としている。医療の対象範囲を急性期に限らず回復期・慢性期まで拡大をお願いしたい。

### ■ 提言背景 ■

仮釈放中の外国人は就労が禁止されるほか、住民票もなく、国民健康保険に加入できないなど厳しい条件で暮らしている。健康保険証がないため医療費は全額自己負担となり、経済的な理由から医療機関を受診できず重篤な状態となってからの受診となり医療費が高額となってしまう。

無料定額診療事業を実施していない医療機関では外国人（仮放免等）は治療費の未払いが懸念されるため診療を避ける傾向がある。そのため福祉医療施設（無料定額診療事業実施施設）への受診が集中してしまう。

また、会員施設が連携して外国人の受け入れに取り組んでいるが、疾病や病状によっては会員施設だけでは対応しきれないケースもあり、限られた施設だけで対応していくには限界がある。急性期治療後、補助の対象が回復期・慢性期まで拡大できれば合併症等がある患者の転院先確保も容易になると考える。

## 4 本会・各部署

### 19 福祉サービス推進部

#### ■ 提言内容 ■

##### 災害派遣時の経費について

令和 7 年 3 月 31 日付国通知では、災害派遣福祉チーム（DWAT）の活動は災害救助法に基づく災害救助事務費の対象となり、その活動内容や費用負担の考え方については、平時より関係部局間で相談、連携しておくこととされている。実際の活動においては被災状況に応じた柔軟な取り組みが求められるものであり、県においては災害派遣福祉チーム（DWAT）の活動における災害救助事務費の取扱いについて実態に即した適用が可能となるよう、協議・調整を進めていただきたい。

##### 全国社会福祉協議会による企画調整機能の発揮と情報共有の促進

全社協では、全国規模での災害ボランティアセンターの運営支援にかかる応援職員派遣調整及び DWAT 派遣に関する「災害福祉支援ネットワーク中央センター」の取り組みを進めている。大規模災害発生時の被災地における福祉活動は多様化しており、都道府県社協が担う役割や期待される機能も広がっている。全社協には都道府県社協への情報提供をはじめ、都道府県社協の実情把握に努め、今後も引き続き十分な支援をお願いしたい。

##### 本県における（総合的な）災害福祉支援体制の構築について

災害法制に「福祉」が位置づけられること（義務化）は、本会会員をはじめとする本県の福祉関係者全体に大きく関わるものである。福祉関係者は被災者支援への期待を果たすべく取り組む一方、特に支援の中核を担う社会福祉法人・施設等、職能団体、社協等の体制整備を一層強化する必要がある。

福祉分野においては、災害ボランティアセンター運営支援、介護職員応援派遣、DWAT 派遣等、多様な機関・団体が様々な活動を展開しているが、法制化により総合的な災害福祉支援体制を確立する必要性が高まっている。

本県において総合的な災害福祉支援体制を構築していく上では、平時からの体制強化が求められるが、そのための財源確保についてご支援いただきたい。

### 20 福祉サービス推進部 （かながわ福祉サービス第三者評価推進機構）

#### ■ 提言内容 ■

##### 福祉サービス第三者評価・受審促進に向けての取り組み

福祉サービス第三者評価事業（以下第三者評価）は、3 年に 1 度の受審が義務付けられている社会的養護関係施設を除き、本県を含む全国の受審率はいずれも 10% 以下と極めて低い状況にある。こうした状況を踏まえ、より多くの事業者に対する第三者評価への理解向上と受審促進を図るため、次の 3 点を提言する。

- ①神奈川県による各市町村に対する第三者評価への理解向上と受審促進に向けた周知および協力依頼。

- ②神奈川県による受審促進に向けたインセンティブとして、第三者評価の受審を「サービスの質の向上に積極的に取り組む事業者」として評価する仕組みづくりを進めるとともに、そのことが広く県民に認識される環境づくり。
- ③国による受審促進に向けたインセンティブとして、基本報酬や公定価格への新たな加算制度の導入に向けた検討の速やかな実施。

## ■ 提言背景 ■

第三者評価は、個々の事業者が受審の過程で行う自己評価を通じて事業運営における問題点を事業者全体で共有することで、職員の意識および資質の向上が図られ、それにより福祉サービスの質の向上にむけた取り組みの促進に結びつくことや、評価結果が公表されることで利用者の適切なサービスの選択に資するための情報となることが期待されているが、3年に1度の受審が義務付けられている社会的養護関係施設を除き、本県を含む全国の受審率はいずれも10%以下と極めて低い状況にある。これを受けて令和4年3月に全国社会福祉協議会では改善に向けた検討会の報告書をまとめたが、受審率の向上にむけて国としての推進姿勢および都道府県推進組織のあり方について、検討の必要性を説いている。各都道府県に一つ設置される推進機構は本会がその役割を担っているが、厚労省の定める「都道府県推進組織に関するガイドライン」には「都道府県は当道府県推進組織の適切な運営の確保に努めるものとする」と明記されていることから、今後も一層の支援を期待するものである。

今回の提言①はこのガイドラインに基づくものであり、令和6年度にはこの提言に基づき県所管課長名にて県内市町村に向けた周知や各種会議での第三者評価事業の紹介などが行われたが、今後も取り組みの継続を望むことから前年度に続き提言するものである。また提言②および③については本会かながわ福祉サービス第三者評価推進機構運営委員会でも議論され、受審率向上のための取り組みとして期待するものである。

## 21 地域福祉部

### ■ 提言内容 ■

#### 日常生活自立支援事業の運営基盤整備、及び、身寄りのない高齢者等を対象とした新たな事業に向けた地域ニーズ等を踏まえた実施体制等構築

日常生活自立支援事業は、福祉サービス利用援助や金銭管理サービス等を通じて、判断能力が不十分な利用者に寄り添い、意思決定支援を行いながら、独居高齢者や精神障害者等の地域生活を支える権利擁護手段の一つである。利用者の中には、金銭搾取や債務等、法的課題を抱えた方もいるため、対応する職員は高い専門性と十分な対応時間を必要としている。

しかし、事業運営のための財源は長年にわたり大変厳しい状況にあるため、サービス提供に必要な人員の確保が難しくなるなど、苦しい運営となっている。

そこで、利用者の権利擁護を推進するため、本事業の安定的な運営に向けて、国、都道府県及び市町村において財源確保による体制整備を提言する。

また、新たな内容として、令和8年法改正により実施が検討されている、新たな日常生活自立支援事業（新日自事業(仮称)）においては身寄りのない高齢者等を対象とするなど、対象者やサービス内容の大幅拡大が想定されることから、地域における総合的な権利擁護支援方策の重要な柱として実効をあげられるよう、多様な地域ニーズや事業実施主体である社協の実情を十分把握した上で、制度・運用、実施体制を構築することを提言する。

## ■ 提言背景 ■

日常生活自立支援事業は、国県補助金を財源とし県社協を実施主体として行っているが、利用者支援の実務は地域事情に精通した県域の各市町村社協に委託している（政令市を除く）。その委託料は、国庫補助基準額(利用者1人・1月当たり7,900円)及び生活保護受給者サービス利用料として1人・1月当たり3,000円)に前年度の延べ利用者数（契約実績）を乗じた額を基本に定めていますが、市町村社協の一部は各市町村からの補助金で運営費を補充しており、委託料の増額を求める声も上がっている。

令和7年3月末現在、利用希望が寄せられながら2か月以内に契約締結の目途が立たない待機者は市町村社協全体で50人を超えているが、契約準備の段階から相当な労力を必要とする中、専門員等のマンパワー不足がその主因と考えられる。

こうした中であって、運営費補助を行う市町村の一部には本事業が県社協からの委託事業であることを理由に補助を打ち切る動きもあるが、本事業は権利擁護を必要とする地域住民に対し、事業利用（契約）に至らないケースにおいても相談段階から寄り添い続けることで、地域における権利擁護の基礎的なしくみとして機能していることから、事業の安定的運営のため市町村が本事業を支援することには地域福祉の推進上、大きな意義がある。

実施主体の県社協及び、実務を担う市町村社協として、県からの委託料の増額とともに市町村補助による財源確保が、支援の必要な方に必要なサービスを今後ともお届けする上での大きな課題となっている。

そして、このような長年のテーマに加えて新たな課題も生じている。令和7年3月27日、国の地域共生社会在り方検討会議は「地域共生社会における身寄りのない高齢者等に関する課題への対応」等に係る論点整理を行い、新日自事業(仮称)を提起した。この新事業案は、令和8年の法改正により全国一律のサービス提供を目指し、現行事業の対象者やサービス内容を大幅に拡大するもので、制度創設以来四半世紀ぶりの抜本的改定となっている。

現行事業と新事業案を比べると、対象者は現行の「原則として判断能力の不十分な者」から、判断能力に関わらず「身寄りのない高齢者等」に、また、サービス内容は現行の「日常生活の支援(福祉サービス利用援助等)」から「入院・入所等の円滑な手続き支援（いわゆる身元保証の要素）」や「死後事務の支援」を含むものとなっており、事業規模の飛躍的な拡大が想定される。

また、現行事業と新事業案とは支援の連続性、継続性はありながら、前者は生前の本人意思確認に基づく支援、後者は死後に本人の生前の意思に基づく支援となり、支援プロセスやリスクなどが大きく異なることから、新事業案においては、制度利用の検討にあたりこれまで以上に本人の中長期的見立てが不可欠となり、事業の必要性を的確に判断する組織的な能力が重要となってくる。

更に、総合的な権利擁護支援の取組の一環として、地域連携ネットワークによる連携・協働がこれまで以上に求められるため、実施主体は現行事業の都道府県から利用者に身近な市町村へと移行することも効果的な事業実施の観点から検討を要するものと考えられる。

新事業案は、こうした現状と課題を踏まえ、成年後見制度の見直しと整合するとともに、民間の身元保証等高齢者サポート事業との関係を考慮しつつ、身寄りのない高齢者等への支援という急増する社会的ニーズへ着実に応えていく必要がある。

一方で前述のとおり、都道府県社協から委託を受けた市町村社協は、現行事業においてもマンパワーの限界から一部の利用希望者に待機をお願いする状況にあり、現行体制のままでは新事業案の円滑な実施は困難と考えられる。

地域共生社会実現の基礎として、少なくとも現行サービスを確実に維持できるよう、新事業で新たに追加される対象者やサービス内容については従来の日常生活自立支援事業と密接に連携しつつも別事業とする検討も視野に入れる必要がある。

## 22 かながわ福祉人材研修センター

### ■ 提言内容 ■

#### 福祉人材センターの事業と国・県の福祉・介護人材確保施策との連携・充実

地方公共団体では、「多様な人材の参入促進」の施策に沿った福祉・介護人材確保を目的とする取り組みを実施しており、福祉人材センターでは、無資格・未経験者や中高年からのセカンドキャリア層、実際に福祉・介護の仕事に従事していない「潜在有資格者」など、求職者に限らず、幅広い層に向けた取り組みをすすめている。今後、地方自治体、福祉人材センターの役割のもと、地域の施策、関係機関と連携を一層強化していく必要が不可欠と考える。

### ■ 提言背景 ■

福祉・介護の専門職においては、「介護福祉士、社会福祉士等の受験者・合格者数の減少」や「大学入学者の減少」などの社会情勢の変化がみられるなか、職業紹介事業においては、民間職業紹介事業者の参入が進んでいる。令和6年4月4日付厚生労働省福祉基盤課長通知「都道府県福祉人材センターにおける地域の実情を踏まえた効果的な事業の実施等の促進に向けた対応について」の発出を受け、福祉人材センターの事業と国・県の福祉・介護人材確保施策との連携・充実について検討を重ね、地域の実情を踏まえた取り組みの推進を図る必要がある。

### ■ 提言内容 ■

#### 地域展開の拡充によるすそ野拡大と専門性の向上

「介護職不足、約 57 万人」「認知症 推計 587 万人」など、人口減少、少子高齢化がさらに進行する 2040 年問題を見据え、「（福祉・介護・保育）人材の確保・定着・育成」について、それぞれの地域特性を活かし、とくに、地方公共団体、公共職業安定所、社協、職能団体、養成施設、法人・事業所などが一体となり、利用者が、あるいはその家族が安心して福祉サービスを受けることができるよう、すそ野拡大と専門性の向上をすすめていくことが求められる。

### ■ 提言背景 ■

法人、施設・事業所のコロナ禍の事業収入減、原材料費等の高騰、訪問介護報酬の引き下げなどの影響による「介護事業者の倒産最多」や「高齢者への虐待件数、過去最多」など、地域包括ケアシステム構築の危機的状況にある。福祉・介護・保育の専門職の確保においては、すそ野を広げつつ、利用者が、あるいはその家族が安心して福祉サービスを受けることができるよう、介護技術等基盤的教育の機会を県域で提供する必要がある。