
第二部

部会・協議会・連絡会等の提言項目

主体番号	部会・協議会、連絡会等	提言項目番号	提言項目	提言の背景(現状と課題)	第一部との関連
1	経営者部会	1	○社会福祉事業経営とサービス提供について法人機能の規制の緩和を図ること。	現在、「経営」という言葉だけが踊り、本来あるべき非営利法人が社会保障・社会福祉サービスを提供する本旨が吹き飛んでいる。経営と福祉サービス提供の一見、相矛盾する課題は社会福祉法人が営む場合のバランス感覚は極めて重要。	
		2	○改正社会福祉法が求める社会福祉法人の改革案を社会福祉法人自ら検討、共有しながら活動を進めていくこと。	長い間、措置制度の中で法人経営・事業所運営をしてきた体質から、法人主体の経営として、公益法人としての社会貢献、法人主体のガバナンス・コンプライアンスを1つ1つ検討し、国が求める体質に変化することに取り組む必要がある。また、法人経営と事業所が利用者を選択される体質を検討する。	
		3	○キャリアパス具体化を義務付け、報酬・給与体系の全体的な見直しを図ること。	若年人口が減少している中で、介護職員の確保・育成は課題である。加算での給与体制も各法人まちまちである。介護職員が生涯設計を描ける様にしていく必要がある。	I
		4	○認知症施策の指導者の役割について拡大すること。	オレンジプランで中学校区に1名指導者を配置となっているが、役割が明確でなく、地域によって活動がバラバラである。	
		5	○介護プロフェッショナルキャリア段位制度のあり方について検討すること。	アセッサーの育成が進んでいない。キャリア段位制度の社会的位置付けに課題がある。高齢者施設での義務化と未来のキャリアアップの見える化が必要である。	
2	児童福祉施設協議会	6	○社会的養護関係施設に従事する保育士と保育所に従事する保育士の処遇の是正を図ること。県内社会的養護関係施設が一体となって行政と連携を図りながら人材確保対策を進めること。	○待機児童対策等により社会的養護に従事する保育士と保育所で従事する保育士の処遇に乖離が生じ、人材確保が難しくなっている。同一の法人で同一の職種として従事する保育士の処遇が施設種別によって異なってしまうことで法人全体での人材育成やキャリアパスの形成が困難になっている。 ○平成 27 年度より職員の配置基準の増、措置費単価の改訂が行われたが、新たな職員配置基準を充足できていない施設が複数ある。人材確保のための予算が低く、有効な人材確保の体制がとれない。	I
3	母子生活支援施設協議会	7	○平成 27 年 12 月に子どもの貧困対策会議において決定された「すべての子どもの安心と希望の実現プロジェクト」を始めとするひとり親家庭支援の実現に向けて、職員配置等の一層の充実を図ること。	○母子世帯の相対的貧困率は 5 割を超えているが、全国の母子生活支援施設に入所している母子世帯は、全母子世帯の 0.3%に過ぎない。母子生活支援施設を知らず、地域社会や福祉サービスから孤立し、貧困を抱え過酷な状況	II - 1

平成 28 年度 部会・協議会・連絡会等からの提言項目一覧 (課題把握調査：平成 28 年 4 月時点)

主体番号	部会・協議会、連絡会等	提言項目番号	提言項目	提言の背景（現状と課題）	第一部との関連	
	母子生活支援施設協議会	8	○周産期の母親の受け入れをする施設の拡充を進めること。	に耐えている母子も少なくない。 ○母子生活支援施設はDV被害者の入所の為に活用されることが多い。一方、上述のように地域で過酷な状況にある母子家庭の利用依頼は少ない。	Ⅱ－1	
		9	○DV被害者だけでなく、貧困、精神障害、知的障害などの理由により地域社会で自立して暮らすことに課題を抱える母子世帯に対しても、母子生活支援施設での生活の立て直しを視野に入れた支援を進めること。そのために、関係機関職員の研修内容に、母子生活支援施設の機能について広く理解できるためのプログラムを取り入れること。		Ⅱ－1	
		10	○要保護児童対策協議会など支援の必要な母子世帯に対するカンファレンスなどの場への母子生活支援施設の参加や、県社協母子生活支援施設協議会で実施する「関係機関研修会」や「母子福祉研修会」への関係機関職員の積極的参加など、関係機関職員と母子生活支援施設で母子世帯に対する支援に向けた意識を共有化させていく場を増やすこと。		Ⅱ－1	
4	保育協議会	11	○県全域に対する保育士確保施策の充実を図ること。特に県西部における保育士・保育所支援を充実すること。	待機児童を解消し、国の掲げる一億総活躍社会を実現していくためには、県内のどの地域においても安定した保育を実施することが重要と考えるが、そのために必要な保育士の確保は多くの保育園で大きな課題となっている。県では、新卒保育士や潜在保育士の確保のため平成26年から保育士・保育所支援センターを開設したが、県内1か所のみの中核のセンターである。	I	
		12	○保育現場に対する全県的な施策説明・情報提供の充実を図ること。			基礎自治体として市町村の裁量が拡大し、それぞれの地域に合せた施策が市町村ごとに実施されるようになってきているため、県全体としての動向が把握しづらい状況になっている。
		13	○保育所の改修・建替に備えた財源確保について方策を検討すること。			保育園の園舎に関しては、今後も一定程度の期間での改修や建替が必要になることが想定されているが、各法人ともその費用の捻出を課題としている。

主体 番号	部会・協議 会、連絡会 等	提言 項目 番号	提言項目	提言の背景 (現状と課題)	第一部と の関連
5	老人福祉 施設協議 会	14	<p>○地域区分について、国家公務員等の地域加算を横引きするのではなく、都道府県同一の地域区分の設定にすることを基本に、都市部における人件費、物件費の高さ等に鑑み、地域実情に合わせた地域区分の設定とすること。</p>	<p>○本県では、75 歳以上の後期高齢者と一人暮らし高齢者の急増が見込まれている。高齢になり介護や支援が必要になっても安心して豊かに暮らしていくためには、質の高い福祉サービスが必要であり、その土台となる職員の確保や資質の高い職員の職場定着を進めていかねばならない。</p> <p>○しかしながら、平成 27 年度介護報酬改定率は全体でマイナス 2.27%、特別養護老人ホーム等では実質 6%削減された。また、「経済財政運営と改革の基本方針 2015」(骨太の方針)では、社会保障費の伸びを今後 3 年間で 1.5 兆円程度に抑える内容の歳出削減目安が記されるなど、次期報酬改定でも厳しい数値が示されると見込んでいる。</p> <p>○介護報酬はサービス提供地域ごとの人件費などの地域差を反映させるため、1 単位 10 円を基本として地域区分ごとに割り増しを行っている。平成 27 年度報酬改定では、国家公務員の地域手当の設定の見直しに準拠して級地区分が 1 区分増設され、8 段階(1～7 級地・その他)に再編された。下位区分への変更は所在する事業所の収入が減少する可能性があり、上位区分への変更は保険料や利用者負担等の増加が生じる可能性がある。</p> <p>○本県の平成 27 年度地域別最低賃金をみると、全国で 2 番目に高い 905 円(時間給)で、前年度から 18 円引き上げられている。近隣県では、全国 1 位の東京都を除いた場合、本県と 85～122 円の開きがある。全国的にも本県の最低賃金が突出している。昨年 11 月には、一億総活躍社会に向け、介護基盤のさらなる整備に向けた数値目標が示されたが、今後も多様なサービス主体が都道府県の枠組みを超えて高齢福祉サービスを展開することが予想される。</p> <p>○会員施設からは「介護・福祉関係の養成校は定員割れを起こしており、派遣職員に頼らざるを得ない。派遣業においても介護人材は不足し、人材確保が大変厳しい。基礎知識・技術を学んでいない人材に多くを頼ることはサービスの質の低下につながりかねない」「最低賃金のアップ率が多く、高卒初任給を毎年上げざるを得なく、棒給表の上位との差がなくなりつつある。介護報酬は下がり、人件費率は 70%超。賃金制度の変更をやむを得なく、コンサルに委託したがその費用は 300 万円に</p>	I

主体 番号	部会・協議 会、連絡 会、団体等	提言 項目 番号	提言項目	提言の背景 (現状と課題)	第一部と の関連
				<p>なる。一部は補助金を充てられるが総額の 1/3 にも及ばない」「社会福祉法人は国民の老後の備えに対して私財を投じ、採算に合わない分野でも尽力している。介護人材の確保のためにも、職員の給与水準については、国家公務員と同様とすることが適当」等の声が上がっている。</p> <p>○全国でも最高水準の最低賃金にもかかわらず本県の地域区分が最大「2級」にとどまっていること、県内には「その他」地域までであるもの最低賃金は県内同一の金額が敷かれていることは、職員の待遇改善を目指す高齢福祉施設の経営に深刻な影響を与えている。</p>	
		15	<p>○大規模災害発生時の共助の仕組みづくりを推進すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設における災害対策の強化と施設間相互協力の促進 (BCP 策定を後方支援するための研修等の実施、先行事例検討の機会づくり、小規模施設・事業所や設置数の少ない種別施設への支援の確保) ・施設の基盤整備に向けた支援方策の充実 (必要な物資、生活必需品の提供と備品スペースの確保、被災時、ガソリンの優先利用等緊急車両の指定、老朽化が激しい建物の耐震化や建て替えへの支援) ・災害時における要配慮者支援の具体的推進 (福祉避難所 (二次避難所) の役割や機能について正しい理解が進み、協力を得られるような要配慮者支援体制づくり) ・関係機関・団体等との連携強化による要配慮者支援策の具体的推進 (二次避難者のコーディネートのあるあり方、情報共有の方法、人材確保の仕組みづくり等) ・災害時の相互支援に関する情報共有の円滑化 (施設の被災情報等を共有できる仕組みづくり、災害時、国や県、市町村をはじめ関係機関・団体等への状況報告がより簡易になり、必要な情報収集・情報提供につながる仕組みづくり) 	<p>○施設における災害対策の強化と施設間相互協力の促進</p> <p>大規模災害に関する BCP (事業継続計画) の策定状況について、本会老協协会会员調査結果※によると「策定済み」施設は 17.2% で、前年度に比べ 6.2 ポイント増加している。また、「策定作業中」は 14.6% (前年度 18%)、「今後、策定予定」は 57.8% (同 42%) で、各施設による取り組みが進んでいることが分かる。「策定作業中」「今後、策定予定」の施設が求める後方支援に関する設問では、「先行事例を学ぶ機会」(27.4%)、「BCP 策定の手順を理解する学習機会」(23.6%)、「BCP の意義を理解する学習機会」(20.5%)、「職場内研修の手法を学ぶ機会」(19.5%)、各施設の取り組み状況に応じて支援ニーズが多様化していることが伺える結果となった。</p> <p>○施設の基盤整備に向けた支援方策の充実</p> <p>大規模災害対策に関する課題では、災害発生時の利用者支援体制や平常時の防災の取り組みに関する内容が半数以上を占めた。食料・介護用品・生活用品・医薬品や自家発電用燃料、それぞれの災害リスクに適した保管場所、通信手段、車輛・燃料、災害ボランティアや近隣住民が避難を受け入れた際に必要な物資提供ライン等の確保に向けて、政策の後押しを求める声が上がっている。また、「施設の老朽化が随所にあるが設備投資に踏み出せない」など、自助努力だけでは立ち行かない施設経営上の課題も見えている。</p> <p>○災害時における要配慮者支援の具体的推進</p> <p>前述の設問では、利用者支援におけるマンパワーの課題が最も多く挙げられた。限られた人員配置体制で運営されている施設では慢性的な人手不足に加え、利用者の重度化も進行し</p>	

平成 28 年度 部会・協議会・連絡会等からの提言項目一覧 (課題把握調査：平成 28 年 4 月時点)

主体 番号	部会・協議 会、連絡会 等	提言 項目 番号	提言項目	提言の背景 (現状と課題)	第一部と の関連
				<p>ている。「さまざまな支援ニーズのある利用者の避難誘導をいかに進めるか」「夜間帯など職員体制が弱いときはどう対応するか」「山間部・沿岸部・河川地域などそれぞれの災害リスクにどう対応するか」「スタッフも被災する中でどれだけのことができるか」など、緊急時の人材確保に関する不安の声が大きい。</p> <p>一方、調査結果からは、現在 7 割の施設で「福祉避難所 (二次避難所)」の指定を受けていることが分かった。また、8 割弱の施設において、災害時における要配慮者の受入れや施設使用等に関する協定が結ばれている。ここでも課題として「職員の確保」「一時避難者 (近隣住民への対応)」「二次避難受入れのコーディネート」「行政との連携」が挙がっており、発災時の支援や情報共有の方法、費用負担など取り組みの具体化について、市区町村の対応に温度差が見える。各施設では、平常時の防災訓練・研修の見直し、施設の実情に合わせた創意工夫ある取り組みを進める事例も多数報告されているが、利用者の安全確保と地域から期待される要配慮者支援の両立は施設だけで抱えられるものではない。</p> <p>○災害時の相互支援に関する情報共有の円滑化 同調査結果では、情報伝達・通信網の見直しに関する内容も目立ってきている。職員・利用者・利用者家族との緊急連絡方法として個人所有の携帯電話番号やメールアドレスを確認したり、外部への被災情報の発信手段として「PHS やトランシーバー、衛星電話を新たに導入」「ツイッターやライン、ホームページを活用」する例や、災害伝言ダイヤル 117 を活用した訓練、夜間帯の情報伝達訓練の取り組み等が報告された。大規模災害発生時、行政区域を超えた広域連携が求められるが、県内市町村の多くは、メール等による「行政から各施設へ」「各施設から行政へ」の情報伝達ラインを組んでいるが、集まった被災情報・支援情報を行政しか把握できない・発信できない仕組みになっている。ともすると近隣の施設が被災していても関係者が気づかない、行政が被災すれば情報集約・発信機能が失われてしまう可能性もある。</p> <p>※老人福祉施設協議会 災害対応検討委員会「大規模災害発生時の共助 (相互支援のあり方) を考察するためのアンケート vol. 3」調査期間 H27. 12～H28. 1、配布数 320、回収率 83. 8%</p>	

主体 番号	部会・協議 会、連絡会 等	提言 項目 番号	提言項目	提言の背景 (現状と課題)	第一部と の関連
6	障害福祉 施設協議 会	16	○格差のない障害福祉サービスの確保に向けた市町村による現存事業の継続と新規サービスの拡大を図ること。	○障害者地域生活サポート事業 ・障害者地域生活サポート事業のうち、重度重複障害者個別支援・行動障害者支援・医療的ケア支援・遷延性意識障害の事業は、県域の一部の市町村では通所施設のみの実施だったが、横浜市・川崎市においては入所施設も対象として実施しているなど県内においてもサービス内容に差異があり、当事者間の不公平が否めなかった。 ・県事業の一環として行われていた本事業だが、平成 26 年度からは交付金化され「地域の実情に応じて行う」ものとされている。利用希望者の多少にかかわらず身近な地域で必要なサービスが受けられるよう基盤整備を進めるためには、市町村によるさらなる自主財源の投入が必要となるが、厳しい行財政の状況下での見通しは厳しく、市町村間でサービス内容にますます差が広がることも懸念される。	Ⅱ－3
		17	○県による市町村間の情報交換の機会設定や、市町村ごとにサービスの内容・質に差異が生じないように指導・働きかけを行うこと。	○障害者グループホーム等運営費補助事業 ・第 4 期神奈川県障害福祉計画では、平成 29 年度の成果目標として、福祉施設・病院からの地域生活移行に向け入所者・在院者の削減目標を設定し、併せて地域における重要な住まいの場である障害者グループホームの必要量について、平成 25 年度利用実績の約 1.3 倍(約 8,500 人分)を見込んでいる。 ・一方、障害者グループホームの家賃補助は、市町村独自の実施となっており、市町村間の格差が生じている。県の「グループホーム等居住支援事業費」についても、平成 26 年度からごく一部の市町村を除き交付金化されたことで、格差がますます広がることが懸念される。	Ⅱ－3
		18	○高齢障害者支援のための新たな政策の立案。障害福祉現場との協働モデル事業を発信すること。	○制度上、障害福祉サービスに相当するサービスが介護保険法にある場合、介護保険サービスの利用が優先されることとなっているが、施設入所者の場合、障害福祉施設が介護保険適用除外施設となっているため要介護認定を受けられず、親族宅への一時帰宅の際など地域の介護サービスを利用できない。障害福祉制度と介護保険制度の利用負担上限額が異なるために新たな利用者負担(1割負担)が生じることや、介護サービスに移行しても介護保険事業所の雰囲気やプログラムに馴染めず利用を中断してしまう人もいること等、課題が明らかになっている。	Ⅱ－3
		19	○介護を必要とする高齢障害者支援のための人員配置基準の見直しを図ること。		Ⅱ－3

主体 番号	部会・協議 会、連絡会 等	提言 項目 番号	提言項目	提言の背景 (現状と課題)	第一部と の関連
				<p>○また、高齢化・重度化が進む障害福祉分野において、介護保険制度でいう「看取り加算」や入退院を想定した支援体制の整備など、高齢期を支える仕組みづくりが遅れている。特に小規模事業所では、体制や経験上の課題等から介護を必要とする人の支援が難しい。</p> <p>○障害者総合支援法の改正に向け、一定の高齢障害者に対し、一般高齢者との公平性を踏まえ、介護保険サービスの利用者負担を軽減(償還)できる仕組みづくりや、障害福祉事業所が介護保険事業所になりやすくするための見直し等が検討されているが、依然として介護保険制度優先の論調に変わりはない。</p> <p>○障害のある人の生活歴を踏まえながら、その人らしい老いを支え、暮らしの質を高めていくには、福祉施設支援の在り方を含め、新たな高齢障害者支援の仕組みづくりが必要である。</p>	
		20	○生活介護事業の具体的な支援内容(送迎内容・入浴支援・食形態支援等)を評価した加算方式を導入すること。	○生活介護事業は障害種別によっては、サービス提供事業所の設備投資・運営費に大きな格差を生じている。たとえば身体障害の場合、在宅での入浴が困難なため、入浴支援ニーズが絶対的に多く必須のサービスとなっているが、知的障害の場合、自宅入浴に支障がなく、特別な入浴設備を必要としないこともあるなど、障害種別や程度によって事業所で必要とする職員配置や光熱水費の負担などが異なる。障害者総合支援法の主旨から、日額制や定員別報酬を導入し、具体的なサービスに対する評価が明確に提示されているが、生活介護事業については、利用定員やサービス提供時間に応じた人員配置のみに着目した画一的報酬体系に留まる。施設・病院からの地域生活への移行や増加する特別支援学校の卒業生等の受け皿となる日中活動の場として生活介護事業拠点を拡げていくためにも報酬体系を見直す必要がある。	
		21	○民間施設も含めた障害者支援施設に障害児入所施設卒園利用者の受け入れ枠設置等、県としての調整を図ること。		
		22	○スプリンクラー設備等のグループホーム設置基準の規制緩和を図ること。		Ⅱ-3
		23	○重度重複障害児に関する専門知識・支援スキルを学ぶ場づくりを進めること。		Ⅱ-3
		24	○重度障害があっても共に生きることが当たり前と感じられるようなノーマライゼーション、インクルージョン理念に関する教育機会を確保すること。	○障害児入所施設は、平成 29 年度末までに障害児施設で生活する 18 歳以上の障害者(加齢児)は障害福祉サービス等に移行しなくてはならないが、現状では障害者支援施設の入所待機者が多いため、特別支援学校の高等部卒業後、引き続き社会的養護が必要な利用者の障害者支援施設へのスムーズな移行を難しくしている。また、重度重複障害児については、地域生活移行にあたり、住まいや利用するサービス事業所のハード面の改善、支援のための専門知識・経験などソフト面の両方を整えていく必要がある。	Ⅱ-3 Ⅲ

主体 番号	部会・協議 会、連絡会 等	提言 項目 番号	提言項目	提言の背景 (現状と課題)	第一部と の関連
		25	○県がこれまで退職手当共済制度で負担していた義務的経費(1/3)を活用した、県独自の福祉人材確保・定着推進策の展開を図ること。	○障害者支援のための法整備が進む一方、支援現場は慢性的な人材不足にある。法人・施設単位で募集をかけても応募がなく、求人にかかる年間費用ばかりかさんでいる。常勤職員の希望者が集まらず臨時・非常勤採用となっている。従事者不足から、職員を研修会に参加させることができず、計画相談の連携を強化していくことも難しい。日中一時支援や短期入所など地域の支援ニーズを把握していても、施設入所者の支援に手いっぱいに対応しきれない状態にある。	I
		26	○処遇改善加算の対象条件である「直接介護職」について現状を鑑み、「サービス管理責任者」「相談員」「看護師」等を対象に含めること。	○処遇改善加算は、サービス提供責任者や相談員などには適応されないため、経験・研鑽を積み、介助現場を離れてキャリアアップするはずの職員給与が下がってしまうことがある。福祉現場は、直接介助(介護)職員だけではなく、相談員・送迎担当者・調理師・栄養士・医療職、事務員・用務員、人材の定着・育成を進める管理者・経営者など、様々な従事者の連携によって成り立っている。直接介助職員に限った加算制度は、キャリアアップと給与体制の矛盾につながり、特に若い世代は将来への希望が持てずにいる。	I
		27	○職員配置基準、報酬単価の見直しを図ること。	○平成 28 年度から、障害者総合支援法関係の施設・事業に対する社会福祉施設職員等退職手当共済制度の公費助成が廃止された。介護関連施設・事業において公費助成が廃止されていること、他の経営主体とのイコールフットINGの観点等からの制度見直しであるが、給与等の待遇面での格差から必要な職員の確保や資質の高い職員の定着化が図られにくいといった施設運営の状況は、同制度の創設当時から変わっていない。職員のモチベーションの面からも施設内で異なる雇用体制をとることは避けたいが、全額法人負担は将来的には大きな負担となる。将来を見据えた職員の暮らしを支える仕組み、定年まで安心して働き続けられる職員待遇を整えていく必要がある。	I
		28	○国主導による全国規模での福祉職場の周知啓発、CM放送などマスメディアを活用したイメージアップを図ること。	障害者の生活に理解のある地域住民とのつながりはとても心強いものだが、障害への誤解・偏見・理解不足を感じることもある。本年 4 月の障害者差別解消法施行を受けて、同法の理念をそれぞれの地域でどう展開していくのか、具体化に向けては道半ばであり、福祉分野に留まらない広範なアプローチが期待される。	I

主体番号	部会・協議会、連絡会等	提言項目番号	提言項目	提言の背景 (現状と課題)	第一部との関連
		29	○教育現場におけるボランティア活動・福祉体験の積極的導入を図ること。		Ⅱ－3 Ⅲ
		30	○障害者の生活しやすい地域づくりに向け、障害者・高齢者支援機能を併設する複合施設の設置を推進すること。		Ⅱ－3
7	社会就労センター協議会	31	○就労継続支援 B 型利用要件を撤廃すること。	特別支援学校等の卒業生は、学校等で就労継続支援 B 型の利用が適当とされた場合であっても、就労経験もなく・50 歳未満で・障害基礎年金も支給されていないことから、就労移行支援事業の利用から始め、その暫定支給期間において就労アセスメントを実施しなくてはならない。就労移行支援事業所は、就労継続支援 B 型事業所の利用を希望する人 (以下「B 型利用希望者」) が就労継続支援 B 型利用要件を満たすまでの期間、職員配置やスペースを確保しておかねばならず、就労継続支援 B 型事業所は定員を空けて待っていないとはならない。B 型利用希望者にも適当でない事業の利用を強いることになり、意欲の喪失や挫折感につながりかねない。平成 15 年度より障害福祉サービスの利用にあたっては、利用したいサービスを自分で選択できるようになったことに逆行している。	
		32	○就労移行支援標準支給期間についてアセスメント・計画作成・モニタリングを要件としたうえで就労移行支援標準支給期間を拡大すること。もしくは期間設定を撤廃すること。	標準支給期間 (標準 24 ヶ月、延長 12 ヶ月) 制限のため、一般企業への就職に必要な知識や技術の習得前に支援を打ち切らざるを得ない場合がある。一般就労に至らなかった人が、引き続き意欲をもって取り組む制度の枠組みが用意されていないので、意欲の減退につながっている。	Ⅱ－3
		33	○優先調達推進法への正しい認識づくり、障害者就労施設等からの物品等の調達の推進に関する方針の徹底と共同受注窓口組織の活用を図ること。	神奈川県では障害者就労施設等からの物品等の調達の推進に関する方針を定め、障害者の雇用に努める企業等からの物品等調達について、ホームページ等で事例を示して促進してはいるが、障害者就労施設への調達件数が伸びているとは言い難い状況にある。県下の社会就労センター関連事業所により共同受注窓口組織を開設し、営業等に努めているが、社会一般への認知・理解についても十分とは言えず、共同受注窓口に登録する事業所数の伸びに対して、受注件数と配分数は伸び悩んでいる。優先調達推進法の趣旨への誤解が一部の企業等に生じている。	
		34	○目標工賃達成加算・算定要件の一部を見直し、「前年度工賃実績が原則、前前年度の工賃実績以上であること」「前年度の工	前年度の工賃実績が、前前年度を下回ってしまうと、いくら高い工賃実績を残しても全く評価されない為、低い目標設定を推奨する結果に繋がっており、達成できていることを評価する加	

主体番号	部会・協議会、連絡会等	提言項目番号	提言項目	提言の背景(現状と課題)	第一部との関連
	社会就労センター協議会		賃実績が、都道府県に届けた目標工賃額以上であること」の2要件を撤廃すること。	算にすべきである。本来は高工賃を実現・維持することが重要なはずであり、高い目標に向かう努力が出来る環境づくりが必要である。	
		35	○65 歳以上の高齢障害者が必要な福祉サービスを確実に利用できることを明確化するため、現状の「介護保険サービス優先」という原則を変えて「介護保険サービス及び障害福祉サービスの併用」という原則に変更すること。	65 歳以上高齢障害者について、厚生省通知で、介護保険にないサービスは障害福祉サービスが利用できること、介護保険優先によりサービスの質や量が低下しないよう配慮することとされているが、「介護保険優先」が独り歩きしている現状がある。	II-3
8	福祉医療施設協議会	36	○「神奈川県看護師等届出制度『とどけるん』」の活用などにより看護師確保対策を進めること。	2025 年(平成 37 年)に向けて医療機関の機能分化・連携、在宅医療・介護の推進、医師、看護師等の医療従事者の確保・勤務環境の改善、地域包括ケアシステムの構築、といった「医療サービスの提供体制の改革」が急務の課題となっている。職場環境等による理由で離職する看護師等の増加により看護師等の慢性的な不足があり、病床数を減らしたり患者の受入れを制限する病院もあり、福祉医療施設の運営に極めて深刻な影響を与えている。	I
9	更生福祉施設協議会	37	○救護施設の生活困窮者支援と施設利用者の高齢化に伴う支援体制の再構築。行政・社協・施設・地域が連携した生活困窮者支援システムの構築を進めること。	平成 27 年 4 月 1 日より生活困窮者自立支援法が施行されたが、救護施設では平成 25 年 4 月から「救護施設が取り組む生活困窮者支援の行動指針」に基づき、救護施設が有する機能・役割等を生かした生活困窮者支援のあり方を進めてきた。また、社会福祉法の改正に伴い、地域における公益的な取り組みを実施することが求められ、地域の生活困窮者支援ニーズに注目が集まっている。救護施設として地域における潜在的な生活困窮者の実態を把握することは、施設利用者の高齢化、生活課題の重度化・重複化などの対応で難しい状況にあり、職員が積極的に地域へ出られる支援体制づくりが必要である。	II-2
		38	○救護施設(保護施設)の職員配置の見直しを図ること。		
		39	○救護施設の利用者が介護保険施設に入所しようとする場合に、適用除外施設入所前の市町村の被保険者となるよう住所地特例の取り扱いの見直しを図ること。	生活保護法に基づく救護施設は、介護保険適用除外施設とされているため、利用者が高齢となっても介護保険上の施設に移管することができず、結果として保護を必要とする対象者の入退所調整がスムーズに行われない。	
		40	○刑務所等矯正施設出所者等の円滑な地域移行に向けた「住まい」の確保を図ること。	矯正施設等出所者の地域移行支援について、高齢又は障害があり且つ適当な帰住先のない人については、福祉サービスを中心とした地域定着支援事業が展開されている。しかしながら、それらの対象者はニーズを必要とする者の一部でしかない。ほとんどの者が精神や知的障害のない若年者から生産年齢層であるにもかかわらず円滑な地域移行に支障をきたしているのが現状	II-2

主体番号	部会・協議会、連絡会等	提言項目番号	提言項目	提言の背景(現状と課題)	第一部との関連
				である。その要因として、収入に比し家賃の高さがある。又、公営の住宅の少なさにある。派遣やアルバイトにより収入を得ている現状にあって、民間借家の家賃が一つの壁になっている。再犯防止対策においては、居場所と就労の確保がキーワードとなっているところだが、もともと低賃金の雇用形態で就労している者において、家賃の支払いが重しとなっている。特に若年層においては深刻な問題である。家族等からの支援がほとんど期待できない家族関係を抱えており、「住宅確保」は、余後の生活を左右する問題である。生活困窮や貧困の連鎖の問題が生きている限り継続してしまう。この問題を解決できない限り、社会生活の持続は不可能である。	
		41	○婦人保護施設の専門性を確保するための研修等の実施において、施設長、支援職員に対する婦人保護事業の研修項目として、婦人保護事業の現状と課題、売春防止法の歴史と課題、暴力被害者の実際と課題、人権とジェンダー、性暴力の実態と支援、婦人保護事業関係法令の理解等を組み入れること。	婦人保護施設は様々な課題を抱えている女性を対象としており、複雑で多様化している利用者の抱える生活課題に施設側が対応していくために、施設の努力により、職員の専門性を高めるための研修情報を集め、参加等を行っているが、系統的な研修が担保されていないのが現状である。国主導による支援の専門性や、利用者への人権を担保するための研修が必要である。	I
10	地域生活施設協議会	42	○高齢者、障害者、子育て中の親が地域の常住者として地域社会に参加し、自助・互助できる地域施設機能の整備、貧困に向き合う地域活動の醸成事業を進めること。	どの部門、分野でも、「地域」が福祉施策の重要なキーワードになりながら、社会福祉施設は、専門性をもった一定規模の経営ラインを追求した内向きな運営を強いられ、旧来の町内会や民生委員が地域を受け持つ担当者のように位置付けられ、最も困難を強いられる人が、自助、互助、公助の枠組みに包摂される適切な支援システムが存在しない。福祉課題＝生きづらさは、地域の具体的な生活の中にある中で、隣保館事業などが新しく再編される必要がある。	II-1 III
11	介護老人保健施設協議会	43	○地域包括ケアシステム構築は市区町村などの身近な単位での連携を進めることが不可欠であり、行政のイニシアチブによって、介護老人保健施設や市区町村社協などが協力しあう連携の場を創設し、具体的な連携を進めていくこと。	行政、医療関係者、福祉関係者など多様な担い手が連携していかなければ地域包括ケアシステムは構築できないが、それぞれが独自に取り組んでおり全体的な連携や調整は未だ途上にある。特に高齢者の在宅生活を支えるうえでは、介護に関する家族の負担をどのように軽減していくか、また生活保護世帯や家族のいない単身者などの高齢期の在宅生活支援は大きな課題である。	III
		44	○福祉・介護職が魅力ある仕事として評価・選択されるようイメージ向上に繋がるポジティブな情報の発信を進めること。 ○処遇改善の取り組みを進めること。	大都市圏ではこの先10年で急速に後期高齢者人口が増加することが予測されており、県民の健康長寿の増進、社会参加の促進に繋がる、高齢者の集うサロンの居場所が多数必要になる。後期高齢者の増加に伴い、介護職・看護職が更に増員が必要となる。	I

平成 28 年度 部会・協議会・連絡会等からの提言項目一覧 (課題把握調査：平成 28 年 4 月時点)

主体番号	部会・協議会、連絡会等	提言項目番号	提言項目	提言の背景(現状と課題)	第一部との関連
		45	○補足給付(食事代)について見直しを図ること。	補足給付(食事代)の取り扱いについて、4段階の人が3段階以下の人たちの食事代を補填する仕組みとなっていることの見直しが必要である。	
12	民生委員児童委員部会	46	○民生委員児童委員活動についての正しい理解を関係機関・地域住民が共有し、地域の協力者との効果的な連携を進めていくこと。	民生委員児童委員への期待の高まりから、様々な地域課題への対応が求められている。反面、行政や関係機関、地域住民の民生委員児童委員についての理解が十分でなく活動への負担感が強まり、民生委員児童委員の担い手確保が課題である。地域の課題解決には、福祉関係者が関わりながら地域住民の中で支え合いの輪を作り、課題を民生委員に繋げる仕組みづくりが重要である。施策、制度が整理されてきた一方、情報量が多く、内容を正しく理解するにも限界がある。また、その情報が必要な人に伝わっていない。	Ⅲ
		47	○子どもの貧困の連鎖を防ぐための連携・協働について、学習支援事業・子ども食堂等は貧困家庭の子どもにとって居場所ともなっている状況を踏まえ、関係機関・団体が緊急性の高さを認識し、ともに取り組むこと。 ○子育て世帯、母子・父子世帯等を対象とした制度・施策の情報やその活用の仕方に関する情報が行き届く仕組みを整備すること。	子育て世帯、母子・父子世帯等を対象とした制度・施策の情報や活用の仕方について対象者に行き届いていない。	Ⅱ-1
13	市町村社協部会	48	○生活困窮者の自立支援に向けた各種事業の財源を確保・充実すること。関係機関・団体の連携・協働を推進すること。	自立相談支援事業の受託社協では、生活困窮者支援に向けた既存事業とのケース共有や市担当者との定例ミーティング等の動きが見られているが、複合的な問題を抱える相談者への対応や潜在的なニーズの把握、中間就労の場の不足等、相談者の自立に向けての課題も多い。生活困窮者の捉え方や関連事業に対する理解は地域の関係機関・団体等、全体として概して進んでいるとは言い難く、また、市部(福祉事務所設置自治体では自立相談支援事業等の実施が必須とされている)と町村部の違いが、生活困窮者自立支援に向けた取り組みの差に繋がる懸念がある。	Ⅱ-2
		49	○地域包括ケアシステムの構築に向けて、介護予防・日常生活支援総合事業等の関連事業を推進するにあたり、行政は高齢者のみでなく、子どもや障害者	介護予防・日常生活支援総合事業等では住民参加、多様な主体による生活支援サービスの充実を図る仕組みづくりが求められている。総合事業の開始期限となる平成 29 年 4 月に向けて、県内の市町村では生活支援コーディネーターの配	Ⅲ

主体 番号	部会・協議 会、連絡会 等	提言 項目 番号	提言項目	提言の背景 (現状と課題)	第一部と の関連
			<p>の問題を含む、地域全体の問題に対応する仕組みとなるよう明確なビジョンを示すこと。その理念のもと、介護予防・日常生活支援総合事業等の財源や人材を高年齢分野に限定せず地域福祉推進等の施策や関連の取り組みにも広く柔軟に活用すること。</p>	<p>置や協議体設置等の関連事業の推進が図られ、社協では事業受託に関連する動きが顕著となる一方で、生活支援コーディネーターの役割や圏域設定等は調整段階の地域も多い。地域包括ケアの理念のもと、高齢者のみでなく、子どもや障害者等の生活問題を地域全体の問題として捉え、その解決に向けた横断的な取り組みを推進するために、社協では協議体機能の発揮や地域福祉推進主体としての事業の充実が、行政においては取り組みの方向性の明確化や関係部局間の連携等が重要なポイントとなるが、それらは概して充分とはいえず、大きな課題である。</p>	
14	(特非) 神奈川県 障害者地 域作業所 連絡協議 会	50	<p>○高齢障害者 (その家族も含む) の継続した地域生活の支援を充実すること。</p>	<p>○「高齢障害者の自立支援給付と介護保険制度との適用関係等について」は、各市町村の理解が進んだかにもえたが、再び市町村のなかには介護保険への誘導も出てきている。</p> <p>○高齢に関わらず障害程度が重い方の地域生活の場としてグループホームを希望する方が多いが、現状のグループホームの支援策(単価)では受け入れるホームは少なく、関係者の自助努力により設置を進めている。家族の高齢化により 365 日の支援が必要となり、人材不足の現状ではホームの増加が見込めない。高齢障害者はその家族も含めて支援が必要だが、介護事業所の人材不足等により、障害関係者と介護関係者がネットワークを形成するまでに至っていない。</p> <p>○改正障害者総合支援法は、「介護保険への切り替えで発生した自己負担分を、同法が規定する【高額障害福祉サービス等給付費】の対象として支給できるようにする。対象は、65 歳になる前に一定期間障害福祉サービスを利用した低所得者を想定。具体的な支給条件は今後検討し、政令で定める。また、切り替えによって長年利用してきた障害福祉サービス事業所を利用できなくなるケースがあるため、これらの事業所が介護保険事業所として指定を受けやすくなるよう運用を見直す。同じヘルパーなどから継続して支援を受けられるような仕組みづくりを進める。」とされ、今後事業所も【介護保険事業所】の対応を求められるが、当事者問題と小規模事業所の事業所運営と厳しい条件が予想される。</p>	Ⅱ-3

主体番号	部会・協議会、連絡会、団体等	提言項目番号	提言項目	提言の背景(現状と課題)	第一部との関連
		51	○障害者が「はたらく＝社会参加」への支援について、他の施策(高齢や児童)と共にかながわらしい発想のもとで取り組みを展開すること。	重度障害者の「はたらく＝社会参加」の活動について、家族の方も含めて身近な地域で望む声が多くあるが、現在は工賃アップや工賃向上の支援策に偏っている。障害福祉内での取り組みだけでなく他の政策(高齢や児童)と共にかながわらしい取り組みを図る発想が必要である。	Ⅱ－3
		52	○子ども、高齢者、障害者、貧困家庭等を地域ぐるみで支え合う関係づくりを推進するよう社会福祉法人等の様々な団体間が連携し、かながわらしい地域福祉の総合的な政策を推進すること。	地域再生から子ども、高齢者、障害者、貧困にかかる問題も、福祉関係事業者が地域ぐるみで支え合う関係に向け、社会福祉法人、NPO 法人等の公益団体の横の関係づくりが必要である。地域全体の中で、多様で特徴ある小規模な事業所が点在することが重要と考えるが、大規模法人の地域包括支援センターや障害者相談事業所との共有・連携が未発達で役割分担ができていない。職員のキャリアアップが叫ばれて久しいが、一面的な質のとらえ方には疑問がある。高齢者・児童・障害者の一元的支援や、居場所の不足も人口減の市町村も都市部共に課題である。地域住民の身近な場所で支援できるよう、地域の事業所の小規模多機能化が必要である。	Ⅲ
15	神奈川県ホームヘルプ協会	53	○市町村の格差によるサービスに支障がないよう、総合支援事業の取り組みを進めること。	多くの高齢者は在宅生活を希望しているが、医療と介護の連携等が充実していない。市町村の格差によってサービスが受けにくい地域も生じている。	
16	神奈川県保護司会連合会 神奈川県更生保護協会	54	○再犯防止に向けた総合的対策の実施。更生に向けて努力している人たちを生活弱者としてとらえ、関係機関の連携・協働によるシームレスな支援の充実により、社会的排除・再犯という負の連鎖を断つこと。	犯罪の検挙件数、再犯者数共に減少しているが、再犯者率は増加の傾向を示しており、罪を犯した人たちの更生のための施策の一層の充実が求められている。	Ⅱ－2
17	(一社)神奈川県商工会議所連合会	55	○中小企業等人手不足解消と雇用の安定を図るための介護支援や子育て支援等、医療、福祉施策を充実強化すること。	本県を含む東京圏では今後、高齢者数の急増で介護難民の発生が危惧されており、人手不足で従業員の確保が難しい中小企業等において家族等の介護が原因で退職を余儀なくされる従業員が増加傾向にあり、社会問題となっている。	
18	本会(政策提言委員)	56	○医療的ケアに関わる支援職員の養成を進めること。	障害者総合支援法は、何処に住んでいてもひとしくサービスを受けることを基本に施策が進められているが、親の高齢化に伴う「緊急一時預かり」「短期入所」が生活している地域で使えない。制度上使えるのに医療的ケアを伴う支援区分の重い方が利用できる施設が不足している。	I
		57	○障害支援区分の重い方、医療的ケアを伴う方のサービス利用に対する報酬単価について更なる加算を図ること。		Ⅱ－3
		58	○特別支援学校の通学時間が県教育委員会の目標とする 60 分を超える地域を解消すること。		

主体 番号	部会・協議 会、連絡会 等	提言 項目 番号	提言項目	提言の背景 (現状と課題)	第一部と の関連
				<p>学校の分校を経て、左近山に建設される特別支援学校開校で廃校となる計画が進められている。横浜市港北区に特別支援学校がなくなるため、川崎市の中部 (中原養護学校)、北部 (麻生養護学校) の過大化および通学時間の課題が解消されない。</p>	
19	<p>本会 (政策提言委員)</p>	59	<p>○福祉サービスの質を低下させることなく、生活困窮者等の中間就労等による多様な人材の活用を推進していくための、福祉人材育成に向けた人的・物的支援の充実を図ること。</p>	<p>介護・福祉の現場において即戦力となる人材をいかに獲得し、継続的に育成していけるかが課題であるが、多くの場合人員不足のため受け入れ体制が整っていないのが現状である。特に、現在国が人材としてターゲットしている「外国人」「矯正施設出所者」「生活困窮者」等は、地域での自立した生活をどう構築していくかという部分を考えずに就労を考えることは難しいことから、これまでの生活歴 (外国人の場合は文化、風習、宗教、言語、対日感情を含む) を踏まえた就労のスタイルを作ることができるかが継続性の鍵になってくる。そうした、一人ひとりの生活を包括的に見ていくことができるような受け入れ体制 (人的、物的) を整えるための支援や関連団体等との協働の仕組み、受け入れに向けてのガイドラインを作ることが不可欠である。多くの介護・福祉の現場においては、人員不足から技術向上に向けた研修等に積極的に参加できないといった現状がある。今後さらに、上記のような配慮を必要とする人材が登用されるようになると、ますますこうした機会は失われ、新たな人材のみならず従来の職員の資質向上にも影響を及ぼしかねない。こうしたことから、介護・福祉現場の実情に合わせた柔軟な学びの機会を得ることができるよう、代替職員制度の充実や職場内研修の実施に向けた講師派遣等の費用の予算化、自主学習に向けた経済的支援、講師派遣のあっせん窓口の充実、講師のデータベース化、既存職員 (受入れ職員) の語学力向上に向けた外国語 (日本語) 教育支援団体との連携強化等を進めていく必要がある。</p>	I
		60	<p>○社会福祉法人の実情や事業規模、内容を考慮した「社会福祉充実残額」の算定と、「社会福祉充実計画」の効果的な活用を図ること。また、社会福祉法人が主体的に「社会福祉充実残額」を集計して、社会福祉法人の正しい姿を国民に示すこと。</p>	<p>事業の継続に必要な経費を超える額を「社会福祉充実残額」とし、社会福祉事業又は公益事業の既存事業の充実または新規事業に充当することとなっている。資産から差し引く「事業継続用財産」のうち、現在の事業の再生産に必要な財産と必要な運転資金については、施設の種別や規模のほか、分野をまたがる複数の施設を運営している、措置費や保育所委託料等の用途制</p>	

主体 番号	部会・協議 会、連絡会 等	提言 項目 番号	提言項目	提言の背景（現状と課題）	第一部と の関連
				<p>限のある財源形態がある等個々の法人の状況により、安全性を担保できる期間や額が異なることから、各法人の実情を勘案した算定方法にする必要がある。「社会福祉充実計画」については、地域の実情や喫緊の福祉課題・生活課題に取り組むことで、社会福祉法人の公益性や存在意義を示すことにつながるということを念頭に、制度等のはざまにある問題に取り組んでいく必要がある。そうした取り組みを先駆的かつ積極的に行う法人を奨励するための仕組み（監査要件の緩和、積極的な情報公開等）や社会貢献活動のバリエーションを広げていくための相談支援（アドバイザー）体制を整える必要がある。「社会福祉充実計画」については、法人全体としての「社会福祉充実残額」を受けての計画であるため、法人と運営する施設の所在する地域が異なる場合、その計画の妥当性や効果を適正に検証するとともに、改善策の提示、自主性や自律性を促していく体制を整えていく必要がある。</p>	
20	本会（かながわ福祉サービス第三者評価推進機構）	61	<p>○研修参加の代替要員を確保するための補助・加算等の整備により、事業所における研修実施、外部研修に参加しやすい環境を整えること。</p>	<p>○評価結果報告書の中では、多くの事業所に対して、対象・種別を問わず、さらなる職員の専門性向上を期待する記述が多くみられる。</p> <p>○非常勤職員の割合が次第に高まってきた昨今では、常勤だけに限られてきた職員会議や研修参加を、非常勤にまで対象を広げるよう提案する記載も、報告書に散見されるようになった。</p> <p>○特に一人で勤務することが多い障害者グループホームの世話人は、高い専門性（倫理観・介護や相談のスキル・緊急時対応等の力量）が必要になることから、入職前・入職後の入念な研修・フォローが重要と指摘されている（障害者グループホーム部会）。</p> <p>○しかし、複数の職員を研修に参加させたくても、複数職員が抜けては運営が回らないという事業所の実態に加え、県の行う研修会（サービス管理責任者向け補足研修等）の参加定員が少なく、参加させたい職員全員を受け入れてもらえず、結果的に職員の資格取得等が進まない状況もある。</p> <p>○指定や認可をする行政側にとっても、指定・認可申請の時点では、人員配置など書面上の要件を満たすこと以外に事業所の質を見極める手段がなく、職員の質にまで踏み込むことができないのが現状である。</p>	I

主体番号	部会・協議会、連絡会等	提言項目番号	提言項目	提言の背景(現状と課題)	第一部との関連
		62	○県が実施するサービス管理責任者養成研修等について、事業所が必要数の有資格職員を育成できるよう、年複数回開催すること。	第三者評価結果報告書の中では、多くの事業所に対して、対象・種別を問わず、さらなる職員の専門性向上を期待する記述が多くみられる。非常勤職員の割合が次第に高まってきた昨今では、常勤職員に限っていた職員会議や研修参加を、非常勤職員にまで対象を広げるよう提案する記載も、報告書に散見される。特に一人で勤務することが多い障害者グループホームの世話人は高い専門性(倫理観・介護や相談のスキル・緊急時対応等の力量)が求められることから、入職前・入職後の入念な研修・フォローが重要と指摘されている。しかし、複数職員が研修受講のために現場を抜けては運営が回らないという事業所の実態に加え、資格取得のための研修は定員などから希望者全員が受講できず、結果的に職員の資格取得等が進まない状況もある。	I
		63	○第三者評価をはじめとする福祉サービス事業所の自主的なサービス向上の取り組みへの支援を充実すること。	第三者評価受審事業所アンケートでは、「受審効果があった」「また受審したい」としている事業所がそれぞれ 9 割前後にのぼり、事業所の業務の振り返りや職員のモチベーションアップに役立っている様子が見て取れる。県内の福祉サービス第三者評価受審事業所数は、全国で 3 番目の件数はいえ、一部の事業所に留まっている。受審で努力義務でしかないことの限界等が件数の伸び悩み原因と考えられる。	
21	本会(権利擁護推進部)	64	○権利擁護の視点に立った総合的な相談支援ネットワーク等の形成に向けた、市町村「権利擁護・成年後見推進センター(機能)」の設置を推進すること。	高齢の親と障害があることが疑われる子の多問題世帯や長期にわたるひきこもり等が増加している。その多くは経済的な困窮に限らず健康などの複合的な課題を抱えているが、社会的なサービスの対象とならないため地域の相談機関では対応に苦慮している。こうした福祉サービスの利用につながらない方は社会的孤立の状態に陥りやすく、権利擁護が十分でない。	III
		65	○日常生活自立支援事業のニーズへの支援体制強化と市町村における成年後見制度利用支援事業の拡充を図ること。	○日常生活自立支援事業については、判断能力が十分でない方々の権利擁護に不可欠なサービスの一つとして実施されている。一方で、本事業の国の補助金の算定方式が平成 27 年度から「利用者 1 人当たりの算定」を基礎とする方式に大きく変更され、大幅な補助金減額となった。本事業では、利用対象者が本事業の契約までに、利用対象者との丁寧な信頼関係の構築に向けた専門員による相談支援活動も重視しており、算定方法が実情とそぐわない状況になっている。 ○地域包括ケアや障害者の地域定着に向けて本事業へのニーズが高まる中で市町村社協への	

主体 番号	部会・協議 会、連絡会 等	提言 項目 番号	提言項目	提言の背景 (現状と課題)	第一部と の関連
				<p>支援を維持強化していく必要があるが、本事業の実施体制の維持に影響する課題となっている。</p> <p>○また、本事業の契約者が判断能力を喪失し、契約の継続が不可能となった場合、成年後見制度の利用が選択肢の一つとして求められるが、親族や資産がない等の理由により、後見人等の選任に時間を要し、適切な支援の継続が困難となっているケースが見受けられる。市町村では成年後見制度利用支援事業を実施しているが、中には申立て事務の負担が大きいことや予算確保の面から首長申立が進まないところもあり、課題となっている。</p>	
		66	<p>○成年後見制度の利用促進に向けた県、市町村の取組み強化と成年後見制度利用支援事業の拡充を図ること。</p>	<p>○成年後見制度利用促進法及び改正民法及び家事事件手続法が成立し、さらなる利用の拡大が期待されている。新オレンジプランの柱には、「成年後見制度や市民後見制度の活用促進」が含まれているが、現状では、成年後見制度が必要な人に、十分に制度が行き届いていない。また、法人後見事業の実施および市民後見人の養成については、市町村により取組みに差が生じている。</p> <p>○地域医療介護総合確保基金では、介護保険サービスの利用援助や日常生活上の金銭管理等の支援から成年後見制度の利用に至るまでの支援が切れ目なく一体的に確保されるよう人材を養成する構想が示されているが、その人材の活動には利用料や報酬がかかる仕組みであり、生活費から人材の活用にかかる費用を捻出できる資力のない利用者も多い現状がある。</p>	
22	<p>本会 (かながわ福祉人材研修センター)</p>	67	<p>○福祉・介護人材の確保・定着及び資質向上の施策等の体系化を図ること。</p> <p>○様々な制度・施策等をニーズ・課題別に整理し、求職者並びに求人法人・事業所及び関係機関・団体等へタイムリーに情報提供できる仕組みをつくること。</p> <p>○職員の資質向上や定着のための取り組みを積極的に行っている施設・事業者等の情報の提供を福祉人材センター等で求職者に情報提供を行っていく仕組みをつくること。</p>	<p>○国・県から人材確保等の施策メニューが労働部門も含め多く出されている状況があり、類似の助成事業等も多く散見される。そのため、自身の法人・事業所でどの制度が活用できるのか、またどの制度等が最も適しているのか (メリット・デメリットが十分把握できない) 等の状況がある。一方で、従事者が資格取得のための研修受講するにあたっての職員代替のための助成事業等は用意されているが、実際にはなかなか活用されていない状況もみられる。福祉・介護の現場で活用されるための制度の見直し等が求められるものもある。</p> <p>○「平成 27 年度福祉施設等の人材確保に関する需要調査」において、離職の主な理由として、正規・非正規職員とも「その他」回答を除けば、①職場環境 (人間関係含む)、②家庭・</p>	I

主体 番号	部会・協議 会、連絡会 等	提言 項目 番号	提言項目	提言の背景 (現状と課題)	第一部と の関連
			<p>○小規模事業者を中心に、職場内研修や職員の資質向上やスーパービジョン等従事者の個別支援のための研修や各施設等での取り組み事案等の提供等を図ること。</p>	<p>家族の状況、③他業界への転職 (他の業種の自営業含む) が多くなっている。特に障害関係では、「他業界への転職」が最も多くなっている。福祉・介護の仕事の特徴・専門性を十分に伝え、求職・求人事業者間でミスマッチがおきないように就労支援が重要となっている。同調査結果で、「40 歳以上」の直接介助職員の雇用状況を聞いているが、40 歳代の人を正規職員として雇用したのは高齢関係では 50.6%と半数の事業所で回答している。50 歳代でも 39.8%となっている。本県ではどの種別でも「雇用時資格あり」の人を雇用している状況がみえ、介護職員初任者研修修了者や、潜在有資格者の積極的な就労支援が有効と考えられるが、今後業務分析等ふまえ、無資格者の雇用や就職活動支援も広く求められると考える。</p> <p>○さまざまな年齢層・資格の有無等、職員の雇用時の状況は多様となっており (定期的採用ではなく、特に高齢・障害関係では 70%以上の施設・事業者が不定期採用となっている)、そのため、職場内研修の強化やスーパービジョン等が求められる。上記調査では、「キャリアパスの充実」は 13.4%、「新任からリーダー層まで職場内研修計画作成とそれに基づいての実施」12.9%と資質向上の取り組みとしては今後充実が求められる状況である。</p>	