
第Ⅱ部

各テーマにおける提言項目等

I 質の高い福祉サービスの実現に向けた提供基盤としての担い手の確保・養成・定着

少子高齢社会の進行等に伴い、福祉サービスに対するニーズの増大・多様化と、より一層の利用者本位の質の高い福祉サービスの提供が求められることから、サービス提供の根幹である福祉人材の確保・養成は極めて重要な課題となっている。他の産業分野においても労働力人口の減少等により人材不足が問題になる中で、福祉・介護サービス分野においても確保が厳しい状態が続いており、女性の社会進出や保育士不足等を背景とした待機児童問題も深刻な問題となっている。また、福祉分野における看護職の確保についても、抜本的な解決には至っていない。

厚生労働省の発表した「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計」（平成27年6月24日公表）では、介護人材の需要見込み253.0万人（本県は18万2,643人）に対して現状推移シナリオによる介護人材の供給見込みは215.2万人（本県は15万7,942人）、需給ギャップが37.7万人（本県は2万4,701人）と見込まれている。一方、総務省が公表した「労働力調査（基本集計）」（平成29年5月分速報、6月30日公表）では、医療・福祉分野の就業者数は811万人と推計されており、前年度の788万人から23万人増加しているが、今後は、現状推移の中で今回増加した分にさらに上乗せをして、需給ギャップを埋めるための取り組みが求められることになる。

そのような中で、全国で介護福祉士養成校の定員割れが生じ、入学者が定員の5割以下にまで落ち込む事態となるなどの問題も生じている。これに対し、国は既存の修学資金貸付制度について、人材確保、資格取得から従事、定着までを対象とした貸付制度の拡充を図っている。介護福祉士や保育士等の潜在的有資格者、離職者の再就職支援等による掘り起こしを目的とした貸付制度が開始された。また、経済連携協定（EPA）や外国人技能実習生制度への介護職種の追加等により、外国人介護福祉士の確保に向けた取り組みも進められている。

【提言 公私の福祉関係者が協働で取り組みを進めていくために】

福祉・介護の人材確保が緊急課題となる中で、現時点で福祉介護の人材として中高年齢層を中心とした離職者、就業していない女性など就業を期待できる方々への就労支援が求められる。また、学齢期など若い段階から、さらには児童生徒・学生の進路を支援する小中学校・高等学校等の教員、生徒の親なども含めたより多くの人に福祉・介護の仕事やその大切さを知ってもらう機会をつくることにより、福祉・介護分野への人材の参入促進を図る。そのためには、社会福祉法人等の求人者は施策を活用しながら成果を上げていくだけではなく、市町村、市町村社協、関係団体、地域の福祉関係者・教育機関等と連携のもと、福祉・介護の仕事の魅力、やりがい、社会的意義等を積極的に、かつ効果的に発信するなど、様々な場面により中長期的な人材確保に取り組む。

人材育成においては、福祉サービスは人が人を支援するという特徴があり、単に技能だけでなく、

コミュニケーション能力、さらには倫理観が求められる。また、職員一人ひとりが将来に向けてどのような形で経験を積んでいくか目標を持てる職場であることが大切である。そのため、多様な職種に対応できるキャリアパスの整備や、人事考課制度の構築に向けた支援の強化や運用に向けた取り組みを支援する体制づくりを進めるとともに、特に小規模な施設など研修機会が得られにくく、職員参加に調整が必要となる施設に対して、代替職員の配置や人材派遣にかかる体制づくりを進め、職員の成長ややりがいを意識した研鑽の機会を増やしていくことができるよう、施設側の努力や工夫と、それを公的に支援する制度施策の充実に向けた公民による協議に取り組む。

また、メンタルヘルス支援、福利厚生や給与等の処遇改善などの労働環境の整備を含めた働きやすい職場づくりを進める。

＜制度・施策として求められること＞

- 福祉人材確保のための本県における県行政と大学との連携促進事業の強化。
- 事業所における研修実施体制を整える、外部研修に参加しやすい体制を整えるなど、研修参加の代替要員を確保するなどの事業所を取り巻く環境整備の支援。
- 県実施のサービス管理責任者の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、年複数回かつ地域分散により開催。
- 介護・保健福祉分野の専門職への適正な評価と人材育成、配置を求める。介護・保健福祉の専門職は人の暮らし・社会の営みの支援に不可欠であり、そこに勤める職員らの熱意・ボランティアな意識等だけに頼るようなあり方・評価は不適切であると考え。この分野における人材不足が叫ばれるが、サービス等に係る報酬設定を含め、現状のこの分野・専門職への評価のあり方が適正・適切な人材を確保できない要因の一つになっていることを認識すべき。地域福祉への住民の参加・協力を呼びかける上でも、住民を支える専門職の適正な評価は大前提と考えるべきである。
- 国等で人材確保の戦略の柱としている施策等の本県での実施状況を踏まえた有効な取り組み方針の確認とさらなる事業の推進
 - (1) 福祉・介護・人材の”裾野”の拡大への取り組みの強化
 - ①若者や中高年齢層、就労していない女性等の「新規参入」の支援の継続的な実施
 - ②潜在有資格者の再就労支援—地域展開を視野に入れた取り組み
 - ※離職介護福祉士等の届出制度の周知と推進（平成29年4月1日より社会福祉法施行）
 - (2) 資格取得のための支援
 - ①修学資金等貸付事業の状況—介護福祉士等養成施設との連携、外国人留学生への対応 等
 - ②資格取得支援（各福祉施設・事業所含む）と有資格者の専門性の向上研修等
 - (3) 福祉・介護のしごとの社会的意義を踏まえた理解・促進とイメージアップの取り組み
 - ①小・中・高校生等へのキャリア教育の推進—中学生（職業体験）、高校生（インターンシップ）の取り組みの成果等の見直しと、より一層体験等に参加するための公民協働によるプログラムづくり
- 雇用条件（給料制度、有給制度等）や雇用環境整備の必要
- 社会福祉事業等従事者に向けたサービス提供等の専門的な資質向上のための研修のみならず、職場におけるマネジメント等を視野に入れた研修、取り組みの支援
- 自治体や福祉施設・事業所及び関係機関・団体等がそれぞれの専門性や取り組み状況・実績等

を踏まえ、福祉人材確保・養成・定着のあり方について施策・事業の見直しとその展開について、情報等の持ち寄りの場づくり

(児童・母子福祉分野)

- 階層別のキャリアパス対応生涯研修について、本県の児童養護施設等では県全域で様々な取り組みを行っているが、業務等の都合で所管自治体の研修が参加できないこともありうることから、県内の他の自治体の研修に参加することにより参加実績とするという読み替え、関係者で構成される任意団体の研修参加も認定する等、柔軟性を持った取り扱いを検討する。

(保育分野)

- 保育士資格証の発行の遅れにより、市町村によっては4月1日時点では無資格になり配置基準を下回ってしまうため、早急な対応もしくは発送が間に合わない場合は本人への通知をもって就職時の書類（資格証）に代える等の方法を検討する。
- 保育エキスパート制度における保育所の研修受講について、保育士の配置状況が厳しい保育所では研修に参加させることが難しい現状等に鑑み、各市区町村が行っている研修について事前に県へ集約するなど、キャリアパス制度に対応した研修と認定のうえ、選択肢を確保する。

(高齢福祉・介護分野)

- 介護報酬の単価割合の設定を見直すとともに、次期報酬改定においては、少なくとも現行報酬を上回る改定が求められる。
- 国においては、本県の実情を踏まえ、各市町村の実態に合わせた地域区分の設定が行われるよう検討を進めるとともに、現行の上乗せ割合について早急な見直しを行う。また、県においては、国の制度と本県の実情との格差を踏まえ、県民のための高齢福祉拠点が存続されるよう、県独自の職員配置基準や人員を確保するための独自の支援を検討する。
- 人材確保に向けて、介護現場を支える様々な職種・職員への評価を高めるとともに、ケアマネジャーや生活相談員、管理者などキャリアの広がりを目指し、すべての職員を処遇改善加算の対象とするよう整備する。また、文部科学省との連携による福祉教育カリキュラムの見直しや、介護の仕事について、様々なメディアを通じ、若い世代の目線に沿った情報発信を図る。
- 処遇改善加算によって介護職の給与の増加には貢献しているが、根本的な解決とは言いがたく、一時金等によらない職員の処遇改善（勤務体制や給与体系）を図る。

(障害福祉分野)

- 厚労省による障害福祉の職場に関する周知啓発。マスメディアを活用したイメージアップ。
- 学校教育のカリキュラムにおいて、グローバルな視点、発想豊かな感性を小学校・中学校の生徒に啓発し、障害者権利条約について成長段階から学ぶ。
- 処遇改善加算の条件である「直接介護職」について、障害分野については現状に鑑み、「サービス管理責任者」「相談員」「看護師」等を対象に含める。
- 直接介護職のみが制度化（加算化）され、他の職種が将来に誇りを持っていない現状を踏まえ、職種間で生じる差を解消できるような処遇改善加算の支給要件の見直し。
- 職員配置基準、報酬単価の見直し。
- 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、職員配置基準・報酬単価の見直し
- サービス提供にかかる報酬単価の増額を検討する。併せて、同一労働同一賃金、非正規雇用者の正規雇用への転換・待遇改善を推し進めるために、職員配置における常勤換算の考え方につ

いて見直しを行う。

- 介護職員処遇改善関連費用の増額を進めていただきたい。併せて、保育士の処遇改善制度等制度の違いによる改善額の違いを改め、上方に統一していただきたい。
- 学齢期における障害福祉に対する教育を充実し、理解を深めるための機会を拡充したい。
- 福祉系以外の学生が福祉への就職を希望した際に、出身校が積極的に就職をサポート出来る仕組みづくり。
- 直接介護職以外の職員が全体の何パーセントかを調査し、先導して支援している現実を理解してもらおうことと、同等評価のための署名運動。
- 福祉関係者が地域の小中学校等に訪問し、福祉現場の魅力、やりがいを伝える。
- 大学や専門学校等に出向き事業所合同で就職相談会を実施する。
- 中途退職者で正規職員希望者への福祉の仕事説明会と働く意欲向上に結び付くような研修、グループワーク等を何回か重ねて最終的に福祉事業者との採用マッチングを実施。(できれば市町村が主体となり、必要なところで事業所も積極的に協力していく)
- 障害当事者主催のフェスティバル等を開催するにあたって、学生に参画してもらったり、小学生に案内を出したりして、交流と理解を深めたい。
- 学校教育(小・中・高)カリキュラムに福祉事業の現場を実習等に加える。

(福祉医療分野)

- 地域支援事業における在宅医療・介護連携推進事業の推進と看護師不足の解消を図る。

「社会福祉制度・施策に関する課題把握調査」等から見えてきたもの

<福祉現場の直面する課題と現状>

- 団塊の世代が後期高齢者となる 2025 年には、本県では約 2 万 5 千人の介護人材が不足すると見込まれている。また、地域包括ケアの推進や深化に向けた基盤整備でも介護人材の確保が打ち出されており、在宅医療と介護の連携を図るためには、その担い手を確保することも課題であり、様々な資源を活用する取り組みを展開して人材確保を行わなければならない。
- 介護人材のみならず、様々な種別の福祉施設の従事者確保においても未だなお人材不足に悩んでおり、福祉関係者の主体的な取り組みは行われているが抜本的な解決策には至っていない。
- 若年層が福祉を学びとして、また職業として選択しようとする意志が弱くなっているのではないかという危惧があるため、2025 年までに社会人となる次なる世代への福祉観や福祉の仕事に向けた啓発として、小学生から高校生まで、それぞれの学校教育(カリキュラム)のなかにどう組み入れていくかについても、社会福祉法人・施設と連携し、プログラムを作っていくなどの検討も必要と感じるとともに、私立高校に対しても啓発の機会を得られる方策も必要である。(参考・生徒数：公立高校 13 万人、私立高校 6 万 9 千人)。
- 福祉人材の離職の一つに、身体の不調が原因として挙げられている。人材定着のための労働環境の改善も課題と感じており、利用者の動作・自立や、職員の介助負担の軽減として、適切な福祉用具を活用することで、労働環境の改善につながっていく可能性もあることから、福祉用具やアシストスーツなどの積極的な活用の促進も図っていただきたい。
- 人材の育成、確保について、福祉従事者の不安定な雇用状況は常態化している。

- 福祉・介護分野における人材不足は深刻化しており、特に、保育分野においては2017年度末までに約9万人の確保、介護分野においては2020年度までに約25万人を増員するとし、様々な施策が講じられている。また、保育・介護分野以外の福祉分野においても、サービス利用の増加や多様化による人材不足は必至であることから、人材確保に向けた取り組みは今後さらに強化推進されていくことが予想される。
 - 「ニッポン一億総活躍プラン」や「女性活躍推進法」により、今後高齢者や女性の就労がより一層促進される。また、「健康・医療戦略」における医療・介護現場のICT化の推進など、人材不足を補うための多様な人材の参入、ICT化が進められている。
 - 外国人労働者の受け入れに関しては、持続可能な経済成長をめざし、高度人材認定要件の緩和、オリンピック・パラリンピック開催準備と震災復興に向けた建設・造船分野の外国人労働者の時間的受け入れ、国家戦略特区における外国人家事労働者の受け入れ、製造業外国従事者受入事業の開始、技能実習制度の拡大などが進められている。福祉分野においても、留学生の活躍を目指した在留資格「介護」の創設により、介護人材不足の解消と質の高い介護に対する要請に応えられる体制を整える動きがあるほか、経済連携協定（EPA）に基づいてフィリピン、ベトナム、インドネシアの3カ国から来日した外国人介護福祉士による訪問介護について、2017年度からの解禁に向け準備が進められている。
 - 人材不足は全産業に渡っており、労働人口の減少により今後さらに悪化することが予想される。社会的責任を担う福祉の現場はその成り立ちから収益面においても処遇面においても他産業と比べ厳しい状況にある。また、利用者の多くは社会的援護を必要とする方々であるが故に、職員の多くは自身の処遇よりも人を支援するという「志」を大切にして真摯に仕事に向き合っている。
 - 一方で、介護や保育、障害等、措置からサービスへの転換が図られてきている分野にあっては、多様な主体の参入や利用者のサービスに対する意識の高揚により、サービスは質・量ともに需要が増してきていることから、職員一人ひとりの求められる役割や業務量が増加しており、それに見合った処遇を求める声は急速に高まりを見せている。これらの状況と併せ、人材不足を補うための多様な人材の参入促進が今後さらに促進されることに鑑み、「人材確保」と「人材育成」「処遇の向上」を総合的に整備、促進していくための取り組みが求められる。
- ①「人材確保」に関しては、可能な限り早い段階での「志」の醸成と、福祉の仕事への「結びつき」の機会を増やす必要があり、学童・生徒については福祉教育やインターンシップ等による取り組み、未経験者、外国人労働者については、我が国の福祉に対する理解を広げるための学びの機会や職場体験等の取り組みを進めるために、教育機関や外国人支援団体等とのさらなる連携を進めて行く必要がある。現在のEPA（経済連協定）における、外国人（3カ国）の受け入れ人数は増加しているものの、施設からの希望が多く、不足する状況になっている。年々、介護福祉士の合格者数も増えていることから、より一層の取り組みの強化が求められている。
 - ②「人材育成」に関しては、多様な職種に対応できるキャリアパス、人事考課制度の構築に向けた支援の強化や運用に向けた取り組みを支援する体制づくりが求められるとともに、特に小規模な施設など研修機会が得られにくい施設に対する代替職員の配置や人材派遣にかかる体制づくりを進めることで、自身の成長ややりがいを意識した研鑽の機会を増やしていく必要がある。
 - ③「処遇の向上」については、現在、人材確保施策として講じられている「処遇改善加算」の適用範囲の拡大や弾力的な運用、自治体ごとの格差是正等を図ることで、施設全体で利用者の処遇

向上に取り組む意識を高めることにつなげる仕組みとすることが望まれる。また、休暇の取得や福利厚生充実など、労働者を雇用する上で必要な処遇改善の整備に向けた支援や適正な管理体制を整えて行く必要がある。

- 労働環境の改善という視点においては、負担軽減に向けICTをさらに活用しやすくなるよう、導入支援はもとより、職員理解に向けた研修の実施や利用者・家族の理解を得るための取り組みに対しての支援を行っていく必要がある。（このICT化を含めた介護ロボットの導入等は、次回の介護報酬改定時にも加味される可能性がある。）
- 福祉サービスを支える人材の慢性的な不足傾向について、本会福祉サービス第三者評価推進機構における専門部会の一つ、障害者グループホーム部会での議論や推進機構の事業の中で、様々な事業所の長や管理者から、「そもそも福祉サービスの現場に人材が集まらない」ことへの嘆きや苦勞が度々聞かれる。そうした状況下で、やむを得ず専門性が十分とは言えない方を職員として雇用し、その結果、本人も事業所も「こんなはずではなかった」と悩むケースが起きている。自ら積極的にサービスの質を高めようという取り組み、すなわち「利用者意向調査」や「自己評価」「第三者評価」等にまで取り組もうとする事業所は、種別によっては5パーセントに満たない状況である。これは、慢性的な人手不足により、費用と時間をかけて将来のサービスを改善するよりも、当面のシフトをこなしたり、利用者の要望に対応したりで手一杯という、事業所のやむを得ない事情が背景にあると考えられる。
- 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。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、一般的な入所・通所施設よりも、むしろ高い専門性（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）。しかし、複数の職員を研修に参加させたくても、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。また、サービス管理責任者等の資格要件は実務経験年数など制限が厳しく、職員自身や事業所が計画的に資格取得研修を受講させることが難しく、有資格者の確保が引き続き課題となっている。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現状がある。

（児童・母子福祉分野）

- 児童養護施設等の職員研修については、国や都道府県・指定都市等単位の地域レベルや団体（委託含む）、そして個々の施設が行うものと、大きく3つに分かれる状況となっている。施設側としては、求められる専門性を発揮できるよう、階層別や職種別など、年間の研修受講スケジュールに照らし合わせ、適時、職員を研修に参加させている状況にある。そのような中、国では平成29年度に民間児童養護施設等の職員等の人材確保と育成を図るためのキャリアアップの仕組みを構築し、処遇改善を実施することとして、一定の職員の研修の受講を位置付け、加算とする旨の方針が出されている。

（保育分野）

- 保育士試験について、年2回実施される全国共通の試験に加え、本県独自の保育士試験として合計年3回に増やすなど充実させているが、保育士資格証の発行の遅れから市町村によっては

4月1日時点では無資格になり配置基準を下回ってしまう。

- 保育エキスパート制度において年60時間以上の研修を受けることが義務付けられたが、保育士配置がぎりぎりの保育所では研修に参加させることが難しい。

(高齢福祉・介護分野)

- 県内特養のうち約3割は赤字経営である。居住形態別では、特に「従来型」の赤字幅が深刻であり、「ユニット型」でさえも借入金返済のため経営に苦慮している。特に人件費の占める割合は64.31%（委託費率を含めると70.75%）と非常に高く、現行報酬における人件費割合「45%」から大きく乖離している。利用者の介護度の重度化が進む中、厳しい人員体制で施設運営を強いられているにもかかわらず、事業者ではこの人件費差額分が大きな負担となり、職員の処遇改善に向けた取り組みを阻んでいる。
- 介護職員の本給は県全域においてほぼ横並びであり、地域区分（上乘せ割合）による割増は、本県の実態に見合っていない。介護人材の確保・定着に向け、県内の特養は全国的にも高水準の本給を維持しているが、介護報酬に一定割合を上乘せする地域係数の低い地域の経営状況は特に厳しく、東京都を除く近隣県よりも高い本県の最低賃金も相まって、専門性を有する施設職員の確保を財政面でも一層難しくしている。全国都道府県に比べ、本県では75歳以上の後期高齢者とひとり暮らし高齢者の急増が見込まれている。地域係数は、事業者が受ける介護報酬全体に大きく影響するものであり、県城市町村（政令市除く）の収支差率「6級地：-0.33%」「7級地・その他：-6.90%」という数字に如実に示されている。
- 内閣府「経済財政運営と改革の基本方針2016」（平成28年6月）では、一億総活躍社会に向けた、いわゆる「第三の矢」として介護離職ゼロの実現を目指し、「働き方や教育の仕組みを変え、日本の将来を担う世代、支援を必要とする人を社会が支え、社会参加・社会貢献を拡大する」との方向性が示された。一方、介護離職ゼロを支える介護現場の実態として、昨年12月の有効求人倍率は3.36倍と全職種平均1.36倍を大きく上回っており、介護福祉士等養成校入学者の定員割れや養成課程の閉鎖なども相次いでいる。また、介護職員処遇改善加算が拡充されたが、直接処遇職員のみを対象とする要件は見直されていない。より多くの若者が介護の仕事に関心を持ち、専門職として明るくたくましい未来を描いていくためには、共生社会の実現に向けたメッセージを伝えていく必要がある。
- 基本給改善の仕組みに関し、処遇改善加算は介護職の給与増加には貢献しているが、根本的な解決ではないと思われる。加算であるため基本給に反映させることは難しく、一時金や調整金での支払いが主流となっていると思われる。この仕組みは本体報酬に組み込んで不安定さをなくさない限り実質的に給与の上昇ということにはならない。1～2万円の給与アップという報道だけが独り歩きしているように思われる。更に言えば介護職だけではなく看護職、一般職も他業種の平均賃金より低く抑えられていることも理解してほしい。
- 勤務体制に関して、介護職員が少ないと夜勤回数が多くなり疲労が多い他、夜勤の前後が休みとなり、日勤体制が手薄になり入所者サービスの質が低下、また、事故が起りやすくなる。
- 県内各施設で人材派遣会社が高額の幹旋料をとり（年俸の3～4割）、また幹旋された介護員がほとんど半年以内に退職する実態がある。

(障害福祉分野)

- 人材確保

①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しまう、学生アルバイトで当座をしのぐといった状況にあり、対応困難事例に対しても専門的スキルのない臨時・非常勤職員がかかわらざるを得ず、結果として対応しきれていない。

- ②現場の従事者不足から、職員を研修会に参加させることができず、計画の作成や相談対応に向けた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。
- ③福祉人材が枯渇している原因のひとつは、インテグレーション（統合）の不足と考える。地域福祉は時代の趨勢である。特に知的障害者の基本的人権の尊重は、全児童との早期教育・交流の機会が必要。
- ④障害福祉の未来を支える若い世代に対し、将来を見据えた暮らしの実現をより具体的な仕組みとして取り組む必要がある。

■処遇改善加算の対象要件

- ①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）にあたる職員だけではなく、相談員・送迎担当者・調理師・栄養士・医療職をはじめ、支援現場の下支えとなる事務員・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。
- ②平成 28 年度、年間の処遇改善加算が支給される事で、直接介護職が上位職より給料が逆転してしまったケースが出ている。そのため不平が募り退職しないようにする為、加算の対象とならない職員にも同額あるいは増額して調整しなければならなかった。その為人件費が大きくなりアップし、経営を圧迫している。
- ③処遇改善加算が直接介護職だけに限定される事で、資格を取ってキャリアアップをしたいと思う職員が減少。相談員や役職者になると給料が下がってしまうことから、今のままで良いと思う人が増えてれば、逆に質を下げることとなる。（業務差別を拡大する結果を生んでいるのが現状）。

■退職手当共済制度の廃止

- ①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ィング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違いから必要な職員の確保や資質の高い職員の定着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（現在の負担額の 3 倍額）とする場合、この先、数年は持ちこたえたとしても将来的には大きな負担となる。
- ②障害福祉の未来を支える若い世代を獲得していくためにも、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。

■人権侵害事件等が多発して社会的なイメージが良くない中、変則勤務や夜勤等時間的な労働条件も厳しいため、学生本人はもとより学生の保護者にも福祉職のイメージは不評であると聞く。社会福祉法人改革で様々な意味で福祉業界が着目される中、福祉事業が国民一人ひとりの近い将来に関連する重要なものであるということと、その担い手である職員が誇りを持って継続的

に従事するためには、その内容に見合った報酬でなければならない。そうでないと福祉に従事する人は減少の一途をたどり、将来的には国民全体が路頭に迷うことにつながる。

(福祉医療分野)

- 団塊の世代が 75 歳以上の後期高齢者となる 2025 年に向け、慢性期医療や介護のニーズが飛躍的に高まると予想され、医療・介護連携の重要性がこれまで以上に高くなる。それを進める手法の一つとして、市町村の地域支援事業に在宅医療・介護連携推進事業が位置付けられているが、現状では地域格差が課題となっている。
- 厚生労働省では、無料低額診療施設における診療対象は「低所得者」「要保護者」「ホームレス」「DV 被害者」などの生計困難者であることを明らかにしており、これらの方々への支援も視野に入れた地域包括ケアを進めるには、様々な多職種・専門職間の連携による支援が必要である。特に生計困難は、社会福祉の諸問題から生じていることもあり、要支援者が地域で安全、安心して暮らすうえで、医療福祉施設の役割は重要である。
- 地域包括ケアにおける訪問看護師と退院調整看護師、そして退院指導を行う病棟看護師などが大きな役割を担うこととなるが、現段階でも看護師の慢性的な不足が課題となっている。

<課題解決に向けた福祉現場における部会・協議会・団体とその構成員の取り組み>

- 平成 28 年度より、経営者部会では人材確保プロジェクトとして「福祉の魅力発信プロジェクト」を展開。県下の法人から十数名を選出し、一般大学に向けたアプローチや、施設見学バスツアーなどを実施するほか、福祉系以外の大学生に対しても福祉の仕事の魅力を発信している。
- 個々の法人（施設）でも、地元の高校などに出向くあるいは、講師として依頼されて対応するなど、福祉の仕事の紹介や魅力などについての講演を行っている。
- 一部の施設では、コミュニケーションロボットやアシストスーツなどを導入している。
- 市町村社協部会では介護保険法の改正等に焦点を当て、制度施策、行政の動向や社協の対応等を内容とする階層別・課題別の協議や情報交換、調査、研修（講義や実践報告等）に継続して取り組んでいる。
- 本会では、経営者部会・施設部会の各取り組みを通じて、学生等に向けた事業所見学の機会を設けて福祉の仕事をアピールしたり、「かながわ福祉人材センター」等で事業者向けの具体的な研修を実施している。
- 各事業所では、遠く九州や東北で開催される就職説明会にも出向き、人材の確保に務めている。
- 人材育成に積極的な法人、事業所においては、自主的に内部で職員研修を行うほか、種別協の会議や研修に積極的に参加することで、各種別の自己評価項目を用いて職員間で業務内容を振り返ること等を行い、職員の研鑽に努めている。また、福祉サービス第三者評価を受審するなど外部の評価を自主的に取り組み、職員の振り返りの機会と位置付けている。

(児童・母子福祉分野)

- 全社協・全国乳児福祉協議会において研修体系の在り方について議論を進め、平成 27 年 3 月には改定「乳児院の研修体系」を発刊するなど、人材育成の指針に基づいた取り組みを行っている。
- 児童養護施設でも、全社協・全国児童養護施設協議会が、児童養護施設の研修体系を平成 29 年 3 月にまとめ、今後、乳児院同様の取り組みを行うこととしている。本県では県全域の児童養護施設や乳児院等で構成された神奈川県児童養護施設職員研修会が、職員向けの自主研修・委

託研修を行っている。

(保育分野)

- 政令市・県域においての情報交換を密にし、各市町村の状況の違いを踏まえ、県行政に対してその対策について申し入れをした。

(高齢福祉・介護分野)

- 県内団体が実施する経営実態調査に基づき集計分析を行い、県全体の傾向値をまとめるとともに、エビデンスに基づく要望活動を進めている。
- かながわ高齢者福祉研究大会への学生招待など、次世代の介護・福祉業界を担う学生に神奈川の介護現場の最前線を発信している。
- 県内の特別養護老人ホームでは、本会老人福祉施設協議会で実施した調査への参加などを通じて自らの施設の経営課題を把握し、福祉サービスの向上と経営改善に向けた取り組みを進めている。ただし、現場の努力だけでは経営が成り立たず辛うじて施設機能を維持している状況である。
- 今年度の介護老人保健協議会の活動において、人材確保への取り組み事例等を学ぶ研修の機会を設け、EPAや外国人技能実習制度に積極的に参入できるようにする。

(障害福祉分野)

- 資格取得等に向けた奨学金制度、EPA受け入れに向けた検討
- 国の配置基準に上乗せした施設独自の人員配置
- 法人負担による給与の上乗せ
- 退職手当共済制度に関する対応状況調査
- 外部講師として近隣の中学校で障害者福祉の授業の実施。

(福祉医療分野)

- 看護師確保対策事業
 - (1)看護師合同就職説明会の開催（年1回）
 - (2)県医療福祉施設協同組合ホームページによる求人活動
 - (3)看護師養成学校の訪問（神奈川県、東京都等）
 - (4)看護職の進学・就職相談
 - (5)キャリアコーディネーターの同行による病院・施設見学（随時）
- 職場環境の改善等
 - (1)研修会の開催
 - (2)看護部長会での情報交換等

（※行政・県社協・県医療協の3者意見交換会を定期的に開催し、福祉医療の課題を協議検討）

<提言項目>

- 1 福祉人材確保・養成・定着に向けた現行施策の強化を図ること。
- 2 福祉職場に関する周知啓発や、マスメディアを活用したイメージアップに取り組むこと。
- 3 福祉系大学、専門学校はもとより、福祉系以外の学生が福祉分野へ就職した場合の出身校がサポートを充実させるための仕組みづくりを行うこと。
- 4 国等で人材確保の戦略の柱としている施策等の本県での実施状況を踏まえた有効な取り組み方針の確認や、福祉・介護・人材の”裾野”の拡大への取り組みの強化、資格取得のための支

援、福祉・介護のしごとの社会的意義を踏まえた理解とイメージアップの取り組み等、公民の連携と協働による促進を図ること。

- 5 雇用条件（給料制度、有給制度等）や雇用環境のより一層の整備を図ること。
- 6 社会福祉事業等従事者に向けた専門的な資質向上のための研修のみならず、職場におけるマネジメント等を視野に入れた研修、取り組みの支援を充実すること。
- 7 自治体や福祉施設・事業所及び関係機関・団体等がそれぞれの専門性や取り組み状況・実績等を踏まえ、福祉人材確保・養成・定着のあり方、施策・事業の見直しとその展開について、情報等の持ち寄りの場づくりを行うこと。

<制度施策に関する提言項目>

- 1 保育エキスパート制度について、関係団体や各市区町村が行っている研修など多様な主体により実施する体制や、柔軟な参加実績の認定を検討、整備すること。
- 2 神奈川県独自の保育士資格における保育士証の発行業務を迅速化させるか、発行までの間の配置基準の取扱いを弾力的に行うこと。
- 3 介護報酬の増額及び人件費割合の見直しを行うこと。
- 4 介護保険制度における地域区分の設定及び上乘せ割合を実態に合わせて見直しを行うこと。
- 5 処遇改善制度の加算条件である「直接介護職」について、現状に鑑み「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。また、職種間で生じる差を解消できるような処遇改善加算の支給要件の見直しを図ること。
- 6 処遇改善制度を現行の一時金や調整金としての支給ではなく、本体報酬に組み込める仕組みへの見直しを図ること。
- 7 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検討すること。
- 8 人材の拡充、定着を進めるため、サービス提供にかかる報酬単価の増額を図ること。
- 9 同一労働同一賃金、非正規雇用者の正規雇用への転換・待遇改善を推し進めるために、職員配置における常勤換算のあり方を整理すること。
- 10 看護師の慢性不足を解消するための看護師確保対策、職場環境等の改善に向けた取り組みを引き続き実施すること。
- 11 介護・福祉分野に従事する職員への評価、処遇について、職員らの熱意・ボランティアな意識等に頼るだけでなく、業務内容や責任に見合った適正な評価・処遇を行う仕組みの構築を図ること。
- 12 事業所における研修実施体制の整備に向け、研修参加の代替要員の確保など、事業所を取り巻く環境整備を支援する仕組みづくりを行うこと。
- 13 サービス管理責任者の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、開催回数等の見直し、充実を図ること。

経営者部会、児童福祉施設協議会、保育協議会、老人福祉施設協議会、障害福祉施設協議会、社会就労センター協議会、福祉医療施設協議会、介護老人保健施設協議会、民生委員児童委員部会、市町村社協部会、神奈川県手をつなぐ育成会、日本てんかん協会神奈川県支部、本会（政策提言委員、福祉サービス第三者評価推進機構、かながわ福祉人材研修センター）

II 地域生活移行支援、支え合いの地域づくりの推進

子ども、高齢者、障害者などすべての人々が地域において、暮らし、生きがいをともに創り、高め合うことができる「地域共生社会」を実現するために、国は支え手側と受け手側に分かれるのではなく、地域のあらゆる住民が役割を持ち、支え合いながら自分らしく活躍できる地域コミュニティ（ケアリングコミュニティ）を育成するとともに、公的サービスと協働して、助け合いながら暮らすことのできる仕組みを構築する考えを打ち出している。

地域生活移行支援においては、障害者支援施設の入所者や精神科病院に入院している精神障害者の障害特性、矯正施設の出所者等の生活歴や意思決定等を尊重しながら、住居の確保や就労、余暇活動等を通じた社会参加の促進と支援方策の検討を行う必要がある。そのためには、公私の社会資源の拡充や権利擁護にかかる取り組みの充実が求められる。とりわけ地域生活移行支援の対象である矯正施設の出所者に対しては、保護司との連携を含め、保護観察所との協働によって刑務所等と福祉サービスをつなぐ「地域生活定着支援センター」の役割について、これまでの実績や課題を踏まえつつ、体制や機能の充実・強化を図ることが期待されている。

また、厚生労働省が発表した「認知症施策推進総合戦略～認知症高齢者等にやさしい地域づくりに向けて（新オレンジプラン）」（平成27年1月）では、平成37年には約700万人、65歳以上の高齢者の約5人に1人が認知症であると推計されている。しかしながら、単身、夫婦のみの世帯や高齢世帯の増加等によって、家族による介護はより困難になっている。このことに対しては、若年性認知症に対する生活や就労等の総合的な支援に取り組む必要性等からも、国や県、市町村では認知症への理解を深めるための普及啓発や認知症の人や家族を見守る認知症サポーターの養成に取り組んでいるほか、公私の協働により認知症カフェの開設を進めている。

【提言 公私の福祉関係者が協働で取り組みを進めていくために】

本県では、平成28年7月に障害者施設「津久井やまゆり園」において戦後最悪の殺傷事件が起きた。社会全体としてこの事件を乗り越え、二度とこのような痛ましい事件が繰り返されないよう、「ともに生きる社会かながわ憲章」（平成28年10月14日制定）の理念を踏まえ、あらゆる立場の人が人権擁護を進め、共生社会の推進を実現していく。

障害のある人がその人らしく地域で生活を送り、安心して暮らしていくためには、そのための施策充実や社会資源の確保等の環境整備を図りつつ、地域社会や住民が理解し、支え合いの心をもつことが不可欠である。また、認知症の人の支援についても、認知症への関心は高まりを見せているものの、とらえ方は未だ様々であり、知識の普及も十分とは言えない状況である。

福祉施設・関係者は住民への情報の発信拠点や相談窓口の役割を果たし、障害のある人や認知症の人等は、地域の公私の機関、関係者の協働により専門的な支援を受け、詐欺・悪質商法、虐待、徘徊など様々なリスクから守り、安心して生活できる仕組みづくりに取り組む。

また、障害のある人や認知症の人等を福祉サービスにつなげたあとのフォローアップを切れ目なく充実させるために、公私の福祉関係者は、福祉分野だけでなく司法、雇用等の多様な分野と連携し、公的機関、公共施設、町内会・自治会といった地域の社会資源とのかけはしとして機能するよう取り組む。

とりわけ、学校・教育機関等と連携し、学齢期等の早期における福祉教育、道徳教育の充実によって障害のある人や認知症の人が地域の身近な存在として受け止められるよう、取り組みを進める。

＜制度・施策として求められること＞

- 津久井やまゆり園事件を県民全体で持続的に考えていくこと。
- 福祉教育、道徳教育、いのちの授業等の抜本的な見直しを図ること。津久井やまゆり園の事件を踏まえ、一人ひとりが違ってもよいことを認め合う取り組みを図る必要がある。
- 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の確保。
- 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。
- インクルーシブ教育実践推進校が知的障害のある生徒を対象に2017年からスタートした。2027年度まで推進校を20校設置する構想実現のため、進学希望のある肢体不自由の生徒にも門戸を開き、モデル校を決めて実践する。
- 子ども用車いす、バギーを使用している方々等へのヘルプマークの導入。
- 地域の中には様々な課題を抱えた方が、どのサービスにも結びつくこともなく埋もれている実態がある。制度の狭間にある方や外国籍の方・引きこもりの方や累犯障害者などのたまり場としての役割を、(特非)神奈川県障害者地域作業所連絡協議会を構成する障害者地域作業所は従来から担ってきた。制度がなくなり、市町村事業である地域活動支援センターや障害福祉サービス事業(生活介護や就労継続B型事業所)などに移行したが、再び地域に存在してきた作業所のような場が必要であるとの提案が国から出された。福祉がサービス事業となったことで、制度から漏れてしまう仲間が数多くいる。また、高齢者もデイサービスなどの日中の居場所の提供だけでなく、自分の生きがいややりがいに通ずる場を求めていることから、新たな「こころの居場所」としての地域包括ケアシステムの構築が必要だと考えられる。
- 障害者の個別性を尊重した暮らしを支えるには支援者の質が重要であるが、支援者側からすると、ひとり職場の中で対応していくにはストレスの強い職場と言える。障害者が住民として暮らしていくためには、これからの障害者の高齢化を支える施策と考えられているグループホームという暮らしや、障害者に対する地域住民からの理解が更に必要と言える。
- 障害者が住民として暮らしやすくするには、地域の住民の理解があって成り立つことから、グループホームの暮らしや障害者の理解が更に必要と言える。
- 工賃アップや工賃向上の支援策に偏らず、重度障害者の「はたらく＝生きがい」の活動を含めより障害者の「はたらける」ことの推進とそのことにより障害者理解が幅広く進む施策の策定に向けた協議。
- 親亡きあとの地域移行推進へ向けたサポート体制の充実。
- グループホームの設置や一人暮らしへの移行が円滑に進められること。
- 地域包括支援センターやその他関係機関、地域の自治会等と連携し情報を共有する中で、安心して暮らせるようなサポート体制を整える。
- 事業所・施設と地域が参加型の交流等を通して理解を深めること。
- 公設福祉施設について、民間移譲後も県に施設の設置・運営責任があることを明示すること。公設福祉施設を大規模修繕を施した後などに民間に移譲すると、先駆的な実践事業の試験的実践場所がなくなる危惧がある。県に施設の設置・運営責任があること、津久井やまゆり園のような二度とあってはならない事件が発生した場合でも、県は全面的に責任を持つことをはっきり明示してほしい。また、20年後、30年後の障害者支援施設がどうあってほしいかを行動計画(ビジョン)策定により示すとともに、指定管理の施策を明確化していく。(市民に開かれたも

のに)

■市町村における単身世帯、親族による支援者がいない、低資産である高齢者等の「身元保証」の保証機能の構築（相談支援員の設置、定期的な見守り支援、福祉施設入所等に必要な支援（物品準備、郵便物確認、行政手続き）、金銭管理支援（預託金の預かり、施設利用料の支払い等）、その他緊急連絡先等）、「エンディングプラン・サポート」（死後事務支援）の構築（相談支援員の設置、定期的な見守り支援、公正証書遺言の作成や死後事務委任契約の支援、協力葬儀社の開拓等）。

■日常生活自立支援事業による支援を必要とする人のニーズに対応するための本事業の充実。

■成年後見制度の利用の促進に関する法律が施行、成年後見制度利用促進基本計画が示され、今後、施策が実施される。成年後見制度利用促進基本計画では、権利擁護支援が必要な人の発見、相談、支援を行う地域連携ネットワークの構築とネットワークの整備、運営する中核機関の設置の必要性を提案している。このことから県における市町村計画の策定支援および中核機関設置の支援の具体化、県地域福祉支援計画への位置付けを図ることが必要。

■成年後見を含めた権利擁護支援の地域連携ネットワークの構築（段階的整備）。

（高齢福祉・介護分野）

■特別養護老人ホームが高齢者支援の中核となる拠点の一つとして、自治体や関係機関・団体、住民との連携・協働を進めていくためにも、特養が果たす役割について明確な位置付けが必要。

■住まいや介護サービスを提供する企業の取り組み、公益事業を展開する社会福祉法人の取り組み、それぞれの役割や機能の違いを踏まえ、神奈川県と県内市町村においては、本入所・短期入所の定員転換を早急に進めるよう要望する。また、国においては、地域の実情に応じた政策の舵が切られるよう、高齢者向け施設・住宅整備方針の見直し。

■後見人制度だけでは、入院時の医療行為や延命の同意などに対応できない状況がある。独居または家族と疎遠になっている方の身元保証人の確保の充実を含め、判断能力の不十分な方の医療行為の同意について制度を構築する必要がある。

（障害福祉分野）

■市町村による既存事業の継続と新規サービスの拡大。

■県による市町村間で情報交換を行う機会の設定や、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。

■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。

■グループホーム設置基準の規制緩和。

■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の発信

■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

■障害のある方の介護保険サービス利用に伴う利用者負担の軽減措置、低所得者へ配慮した設定等の検討

■高齢の障害者について、利用できるサービスを選択・併用できる仕組みづくり

■食事提供体制加算及び送迎加算の現状維持。

■地域区分の見直し。

■サービス支給量の制限見直し。

■共同受注に際して、ネットワークを構築し連携の強化を図る。

- 県内を各エリアに分けハブ事業所を設置し、共同受注窓口組織の円滑な運営を推進する。
- 前年度の工賃実績が前々年度の工賃実績を上回っている事、工賃向上計画にて策定した目標工賃額の双方を実現しなければ、高い工賃実績を残しても評価されない仕組みである。加算の目的は、工賃の向上に努め、高工賃の支給・維持・継続する事にあるので、高工賃の支給が達成出来ていることを評価する加算が必要。
- 共同受注窓口組織の実績を評価し、継続的な運営が出来るよう制度化していただきたい。
- 官公需等、障害者就労施設や共同受注窓口組織への積極的発注、調達の促進。
- 市町村、県、国による優先調達法については、各種イベント（説明会、見学会、マルシェ等）を開催することにより周知・理解促進を図る。
- 就労移行準備体制加算（I）の加算要件においては、同一の企業等における1回の施設外支援が1カ月を超えない期間とされているが、就労定着支援の実状と拡充に鑑みて、施設外支援で認められている最大180日間の中で訪問時の加算を認めていただきたい。
- 国連障害者権利条約により、国内法の整備が進んできた折こそ、「権利擁護相談センター（あしすと）」のような集中的・統括的機能が当事者にとっては求められる。各法をバラバラに機能させている現状は、当事者から法制度を遠ざけているように思われる。
- 福祉の基本的部分は自助、共助で片付く問題ではない。公助を確立し、そこに各団体等の支援が補助的に携わるのが本来の福祉のあり方である。事例はあくまで事例であり、全国共通・万能の方策たりえない。

社会福祉制度・施策に関する課題把握調査等から見えてきたもの

<福祉現場の直面する課題と現状>

- 少子高齢化、単身世帯の増加、地縁・血縁の希薄化などが進む中、地域の相談支援機関には高齢者や障害者の暮らしにおける様々な相談が寄せられている。狭間となっている課題として、葬儀埋葬等の「死後事務」の問題があげられる。身寄りのない人や親族等からの支援が受けられない事情がある人は、死後事務にも不安を抱えていることが少なくない。親族がいない等により葬儀埋葬について行政が対応しているが、その数は増加傾向にあると言われ、財政を逼迫している状況がある。こうした中で、近年の単身世帯、身寄りがなく、低資産である高齢者等の増加に伴う、死後事務に関するニーズが高まることから、地域において、死後事務支援を行うサービスの構築が求められている。
- 狭間となっている課題として「保証問題」もあげられる。頼める親族がいないなどの理由から保証人を立てられず、福祉施設入所等の必要な福祉サービスの契約につながりにくいことがある。保証人を立てられない場合は、民間の保証会社を利用する方法もあるが、経済的な理由もあり、利用できる人は限られている。こうした中で、近年の単身世帯、身寄りがなく低資産である高齢者等の増加によって保証機能のニーズが高まることから、福祉施設への入所等に伴う「身元保証人」に準じたサービスを公的な取り組みとして、市町村において構築することが必要となっている。
- 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。法人後見事業の実施及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。経済的な困窮や健康などの複合的な課題を抱えているが、社会的サービスともつながりにくいいため、地域相談機関では支援困

難となっている方々が増加している。このような状況により、本人の権利擁護支援体制の構築が課題。市町村においては、権利擁護ニーズに対応するため、国の成年後見制度利用促進計画に基づく市町村計画の策定と、これに伴う中核機関の実現が期待される。県においても、市町村の取組みが着実なものとなるよう、広域的な支援について、県地域福祉支援計画への位置づけと具体的な支援体制の構築が必要である。

- 日常生活自立支援事業は、判断能力が十分でない方々が、地域において自立した生活を送るため、福祉サービスの契約や日常的金銭管理などの権利擁護支援に不可欠なサービスの一つとして実施されている。本事業は、利用者宅への定期的な訪問による生活ニーズの把握、相談支援を通じて、生活上抱える不安への寄り添い、権利侵害の予防、生活の自己決定を支える役割を担っている。昨今の地域包括ケアシステムの構築や、障害者の地域生活への移行が推進される中、地域での本人らしい暮らしの実現のために、本事業へのニーズはますます高いものとなっており、本事業を実施する社協への支援を強化していく必要がある。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、本県においては、大幅な補助金減額となる見込みである。一律の利用者数による補助金の算定は、利用者との信頼関係に基づいた相談支援の実際とそぐわない状況であり、相談支援を担う専門員の配置、実施体制が確保できる補助額の仕組みが必要である。

(障害福祉分野)

- 現在現場では障害者本人・家族の高齢化に伴い老障介護の課題が起きている。介護保険事業者との連携が必要不可欠であるが、多くの事業所がかかわる中で混乱を生じる報告がされている。誰がキーパーソンになるかは、一概に高齢者だからケアマネが中心と決めつけるのではなく、長い間家族をみていた小規模な事業所が中心になる、ということも必要ではないかと考える。

(高齢福祉・介護分野)

- 特別養護老人ホームでは、社会福祉法人の公益性・公共性を生かした生活困窮者や低所得者支援、虐待対応など、制度の狭間にある方やきめ細かな関わりが必要な世帯を積極的に支援している。このような地域拠点には、近隣住民との関係づくりが重要であり、高い公益性と安定性、継続性が求められる。
- 特養の経営難の背景に、入所対象待機者の減少と短期入所利用率の低迷がある。定員別収支差額率では「51～80名」が苦戦しており、短期入所利用率は80%を下回るなど、社会資源が有効活用されていない状況がある。高齢者向け施設の不足による入所待ちが言われているが、横浜圏域を除き、実待機者数は減少しており、入所待ちに至る背景は施設整備数に限った問題ではない。
- 現行の成年後見人制度では、入院した場合の医療行為の同意や延命についての同意などに対応できないため、身元保証人の確保及び医療行為の同意に資する新たな仕組みづくりが必要である。

(障害福祉分野)

■障害者地域生活サポート事業

- ①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い。

②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。

■障害者グループホーム等運営費補助事業

①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。

②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。

■高齢に関わらず障害区分の高い方の地域生活の暮らし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）では受け入れる法人は多くなく、関係者が自ら費用・労力を使って設置を進めている。人材不足の現状ではホームの増加が見込めない。

■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。

■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。

■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らない。

■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。

■障害福祉サービス利用者が 65 歳以上になった場合も、住み慣れた環境において安心して暮らし続けられるよう、本人の希望に沿い障害程度や状況に必要な障害福祉サービスを円滑に利用できる仕組みとすべきであり、過度な利用者負担が生じない適切な対応策の検討を図られたい。

■障害児入所施設は、児童福祉法の改正により「福祉型」「医療型」に再編されるとともに、在園期間延長措置の見直しが行われ、原則 18 歳までの入所と期限が明示された。この見直しに基づき、障害児施設で生活する 18 歳以上の障害のある方は障害福祉サービス等に移行しなくてはならない。

■移行期限の延長など見直されているが、現状では障害者支援施設の入所待機者が多いために、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。

■家庭での暮らしが困難になられた方、被虐待の緊急受け入れ、災害時の緊急避難、宿泊体験、レスパイトなど、入所施設は地域生活を支えるセーフティーネットとして大変重要な役割を担っており、日常的に短期入所のニーズが高いことも、このことを示している。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。

■食事提供体制加算等の経過措置について

収入の限られた方にとって、食事提供にかかる費用の全額負担を求めることは、食事だけでなくサービス利用そのものを控えることにつながる危険性があり、他の福祉サービスに繋がりにくくなるなど、問題が広がりかねない。

■送迎加算について

次期改算に向けて見直し話題もあるが、障害のある方々の送迎は、個別的ケアや複数の職員による対応が求められる。現行では、障害支援区分5・6の障害者が6割以上であることが加算要件だが、利用者の支援の量や必要度が非常に高い、ストレッチャー・電動車いす・車いす利用者が1人以上の場合は加算の対象になるよう見直してほしい。

■地域区分の見直しについて

市区村ごとに地域区分が設定され、級地加算が施設運営に大きな影響を及ぼしている。地域格差が拡大しないよう、最低賃金に合わせて都道府県単位で設定するよう、地域の実情にあった見直ししてほしい。

■障害者の地域生活における課題は、その障害程度における身の回りの援助、移動、通院、買い物等の多岐にわたる支援が必要となってくるため、状況によっては、入所施設以上に個別に対応できる細やかさと不測の事態にも融通のきく支援体制が必要となるが、現状は、制度によるサービスのみでは賄いきれない状況にある。個々が地域生活に求める内容を実現するためには、サービス支給量等の制限の見直しや地域資源の開拓や活用方法の見直し等も必要と思われる。

■障害者の地域生活移行を推し進める中で、時には地域とのトラブル等により地域との関係に影響を及ぼすこともあるので、支援体制の拡充は欠かせない。

■高い目標値を掲げて、それに向かって努力する姿勢が重要だと考えるが、現状の加算要件に鑑みると、工賃向上計画の策定時に工賃目標が達成できる工賃額に設定せざるを得ない状況に繋がっている。

■障害者優先調達推進法による調達実績は、増加傾向であるが、調達方針未策定の町もある。また、市町村によっては、調達件数が伸びているとは言い難い状況であるため、県から市町村に対して更なる周知が必要である。共同受注窓口組織については、県下の社会就労センター事業所により組織を開設し、営業に努めているが企業をはじめ、一般並び福祉事業所においても認識、周知は十分とは言えない。市町村において、直接福祉事業所へ発注する場合も多く、情報がいきわたらず事業所間の受注状況に不公平感や偏りが生じている。

■施設外支援の実施については、1週間毎の支援計画を作成し、計画に基づく支援を提供している。集中支援期における職場内での定着支援はその後の定着に重要であり、更に訪問による支援は欠かせない状況にあるが、現状の加算要件である同一企業等における1回の施設外支援が1カ月を超えない期間では不足していると言わざるを得ない。

■高齢障害者はその家族に対しても支援が必要だが、介護事業所の人材不足、人材の流入の激し

さ等により、障害関係者、包括支援センター等とのネットワークを形成するまでに至っていない。障害関係者、包括支援センター等も互いの制度の理解不足もある。

- 医療モデル的に軽度といわれる知的障害者にとっても、社会生活上の困難さは重度の人と変わらない。例えば、年金・税金・健康保険等の公的手続きを一人で処理できる人はまれである。福祉サービス利用も含め、それらを支援する人材（専門性があり、かつ人物的に安心できる人）が地域に多くいなければ、地域生活は家族（特に親）の負担にお任せになってしまい、高齢福祉と同様、介護の社会化が後退する。

<課題解決に向けた福祉現場における部会・協議会・団体とその構成員の取り組み>

- 市町村社協では、社協が持つネットワークを生かし、地域包括支援センターや障害相談支援事業所、ケアマネ事業所等に対して日常生活自立支援事業の周知を行っている。また、本人の権利擁護支援の充実を図るため、利用者の判断能力が低下した後の支援として、法人後見事業を実施している。地域における権利擁護ニーズに対応するため、関係機関等とネットワークを構築した総合的な相談支援の体制づくりを進めている。
- 本会権利擁護推進部で、「「保証機能」のあり方に関する課題検討会」で課題整理、提案書を作成した。
- 市民後見人の養成と養成者のバックアップ（後見実施・支援機関の設置）、市町村社協法人後見の実施、成年後見制度の広報啓発活動のほか、ネットワーク構築の推進に向けて支援を行ってきた。県内の市町村では、先行的に権利擁護・成年後見推進センターを設置している所、ネットワークの構築をしている所もある。委託先としては日常生活自立支援事業や法人後見事業の実績のある市町村社協が担っている。

（高齢福祉・介護分野）

- 老人福祉施設協議会では、委員会活動やかながわ高齢者福祉研究大会の開催等を通して、会員施設や県域、3政令市単位で構成される4県市の各団体の活動について共に学び合う場づくりを進めている。
- 同協議会の会員施設では、地域に根づいた取り組みに注力し、ボランティアの受け入れなど福祉の担い手づくり、家族向け講座など専門知識や技術の普及、災害時福祉避難所の指定受け入れなど、高齢福祉に関する拠点役割を果たしている。
- 県内団体が実施する老人福祉施設の経営実態調査の集計分析を行い、県全体の傾向値をまとめるとともに、エビデンスに基づく要望活動を進めている。

（障害福祉分野）

- 障害福祉施設協議会では、県下の知的・身障・就労系等、様々な事業者団体により、要望・提言活動を行うとともに、折に触れて上記の懸念を県・市町村に伝え、市町村ごとにサービスの内容・質に差が生じないように働きかけている。
- 児童相談所・福祉事務所・家族との連携による障害者支援施設の見学・体験入所（短期入所）
- 重度重複障害児・者が生活しやすい障害者グループホームの設計・建築・運営
- 重度重複障害者の生活支援の質の向上に向けた世話人の育成
- 障害福祉施設を運営する法人単位で独自に高齢者中心の入所拠点を設置している。
- 障害福祉施設における高齢者介護の知識・技術の習得（嚥下食の検討・導入、認知症対応、施設設備の検討等）

- 次期報酬改定における現行加算の維持について、団体から国へ課題として提案をしている。
- 社会就労センター協議会として共同受注窓口組織と連携し、合同研修、各種イベントを実施している。イベントを開催する際は、会場の確保や人員の確保など多面にわたり調整をしている。
- 福祉事業所間による自主製品の販売協力を実施し連携を強化している。
- 共同受注作業を近隣事業所へ再委託することにより、作業の負担軽減や収入を分配することにより受注体制の構築を図っている。
- 社会就労センター協議会の会員により設立した(N)神奈川セルフセンターにおいて、共同受注、共同販売等の活動を行っている。
- 少しでも高い工賃を支給するため、少しでも付加価値の高い作業の選別を実施している。
- 職員の営業力、交渉力向上に力を注いでいる。
- 品質管理の徹底とそれに伴う品質改善活動を実施している。
- 会員施設が受注した作業等について、近隣事業所等にあっせん、分配するなど地域における工賃向上の推進に努めている。
- 障害福祉サービスの利用から企業就労に移行する障害者数の増加と定着支援の充実。
- （特非）神奈川県障害者地域作業所連絡協議会では、共同募金の地域啓発事業として、障害者も一緒に募金活動に全県下で取り組んでいるほか、販売会等を行うにあたり障害者の参加を行い、市民と触れ合う形式を進めている。また、月に一度、メンバーと共に居場所カフェの開設をすることによって地域の方が参集している。
- 同協議会では、小規模な事業所が集まって月に一度スポーツ教室を開催している。その中には自分の事業所の利用者だけではなく、他の事業所の方も職員・利用者共に混合で支援している。支援する職員が不測の事態でできなくなったときに他事業所の職員が支援の手を差し伸べてくれるなど、関係を築く中で共に支え合うことができる体制ができている。
- 地域の小規模の事業所に周辺の高齢者が手伝いに来てくれるが、その高齢者から「元気をもらいにこの事業所にくる」という声が出ていることから、ご自身の生きがいの場となっている。
- 地区（圏域）、市町村ごとに製品販売事業を行い、売上額だけでなく、重度障害者の作る作品の展示により障害者の理解を深める広く啓発を図る即売会の実施の助成を行っている。

<提言項目>

- 1 津久井やまゆり園事件を県民全体で持続的に考えていくこと。
- 2 地域包括ケアシステムの中核としての特別養護老人ホーム等の介護保険施設の位置づけを明確化すること。
- 3 障害児の地域生活移行に向けた取り組みの充実を図ること。
- 4 障害区分の高い者のはたらく（生きがい）支援の充実を図ること。
- 5 高齢障害者の地域生活支援と理解の推進を図ること。
- 6 地域力体制（心の居場所）の構築、地域の居場所支援と関係機関等のネットワーク支援等の充実を図ること。
- 7 権利擁護関連に特化した事業を統括する役割を社協において担うべく国、県及び市は支援を行うこと。
- 8 日常生活支援事業をもっと地域生活する当事者にとって利用しやすいよう、支援体制の強化を図ること。

- 9 学校教育のカリキュラムにおいて、小学校・中学校の生徒の、グローバルな視点、発想豊かな感性を育むとともに、障害者権利条約の理念等を学齢期から学ぶ仕組みを構築すること。

＜制度施策に関する提言項目＞

- 1 公設福祉施設について、民間移譲後も県に施設の設置・運営責任があることを明示すること。
- 2 高齢者向け施設・住宅整備方針の見直しを図ること。
- 3 地域生活支援事業の着実な推進と、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・働きかけ等、格差のない障害福祉サービスの確保を図ること。
- 4 食事提供体制加算や送迎加算等、次期報酬改定において現行加算を維持すること。
- 5 市町村域における「エンディングプラン・サポート（死後事務に関する支援）」、「身元保証」の保証機能サービスの構築を図ること。
- 6 成年後見制度の利用促進に向けた県、市町村、社協の取組みの支援・強化を図ること。
- 7 市町村における成年後見制度利用促進計画の策定、権利擁護支援の地域連携ネットワークづくり及び中核機関の設置の整備を進めること。
- 8 医療行為等の同意に対応するため、判断能力の不十分な方の医療行為の同意について制度を構築すること。
- 9 県における市町村計画の策定支援および中核機関設置の支援の具体化、県地域福祉支援計画への位置づけを図ること。
- 10 障害者優先調達推進法についての周知、並びに共同受注窓口組織の構築により、工賃向上施策の充実を図ること。
- 11 就労移行準備体制加算（Ⅰ）、目標工賃達成加算の要件の見直し及び緩和を検討すること。

老人福祉施設協議会、障害福祉施設協議会、社会就労センター協議会、介護老人保健施設協議会、民生委員児童委員部会、市町村社協部会、（特非）神奈川県障害者地域作業所連絡協議会、神奈川県手をつなぐ育成会、日本てんかん協会神奈川県支部、本会（政策提言委員、権利擁護推進部）

Ⅲ 地域共生社会の実現に向けた行政と福祉関係者との役割分担の再構築

ひとり親家庭の貧困、孤立など、高齢、障害、児童等の分野ごとの相談体制だけでは対応が困難であり、かつ世帯の中で課題が複合化・複雑化しているケース、制度の狭間にあるケースが地域社会で顕在化している。

そのような中で、国はこれからの福祉政策として「我が事・丸ごとの地域共生社会づくり」を掲げ、他人事になりがちな地域づくりを地域住民が「我が事」として主体的に取り組む仕組みや、市町村による地域づくりの取り組みの支援、「丸ごと」の総合相談支援の体制整備、対象者ごとに整備された「縦割り」の公的福祉サービスを「丸ごと」へと転換していくための取り組みや、専門人材の養成課程の改革等について、省内の縦割りを排して局部横断的に幅広く行う考えを示している。

介護保険法や社会福祉法の一部改正等において、「地域包括ケアシステム」の強化を打ち出している。しかし、地域の特徴は多様である。それに、地域社会は社会的弱者や困っている人を包容するという面だけではなく、差別や排除といった二面性、脆弱性を合わせ持っており、隣人は必ずしも理解者、支援者になるとは限らないという難しさがある。

これらを踏まえ、行政や社会福祉法人、施設、社協、民生委員児童委員、町内会・自治会等はそれぞれの役割を今一度確認し、互いのできることを、やるべきことを分担し、共有することが求められている。

【提言 公私の福祉関係者が協働で取り組みを進めていくために】

我が事・丸ごとの地域共生社会づくりは、社会福祉協議会が大事に取り組んできたことそのものと言えるが、例えば保育所で児童の通園・退園する際や老人デイサービスセンターにおける利用者の送迎時の保護者、家族の様子から、問題を抱えた家庭の早期発見・連絡を行う機能を担う等、社会福祉法人・施設の本来業務に加えて解決すべき課題がある。そのような課題に対して、とりわけ社会福祉事業を行う社会福祉法人は、公益的な取り組みを行う関係団体・機関として、地域の中で存在意義を示せるよう取り組む。

また、地域社会の問題発見や課題解決は、問題を抱える当事者や家族にとって身近な日常生活圏域で民生委員児童委員、町内会・自治会等により図られる必要がある。一方で、地域社会の二面性、脆弱性や、種別ごとの縦割り対応では限界があること等から、専門的、広域的な機能を持った二次的、三次的な支援体制の充実も求められる。そこで、社会福祉法人等が中心となって、日常生活圏域の仕組みを機能させるとともに、適正な関係性、距離感によって構成されたネットワークにより解決を進めていく。

＜制度・施策として求められること＞

■社会福祉施設や各専門機関が、誰もが共に支えあう地域の再生に寄与すべく、それぞれの地域で財産となるような地域社会に開かれた機能を果たす。

（更生保護・婦人保護分野）

■生活困窮者自立支援を目的とした施設間連携において、マクロでは県社協レベル、ミクロでは地区社協レベルで小規模施設へのマッチング支援（お互いが提供できる支援と町内やボランティア団体を結ぶ作業）が必要。

■刑務所出所者等の受け皿となる体制作り。

■母に同伴して施設を利用する学齢児に対し、学習権を保障する。また、同伴の学齢児について、利用中の通学など学習権の保障がされておらず、個々の施設の努力により対応している。制度として、学習権を保障するシステムを早急に確立する必要がある。

■地域ごとの業種を超えて、重層化する生活課題に連携して対処できる機関連携を進めるとともに、地域ごとの公的機関やNPOなどの機関とのつながりを確保する。

(障害福祉分野)

■障害の有無により分け隔てられることなく、健全者と障害者がともにそれぞれの人格と尊厳を尊重し合い、ともに支え、支えられていく真の共生社会を実現すること。

■制定、改正された制度、施策の情報が氾濫し、真に必要な人に伝わり切っていない。そのような方へ制度、施策をつなげる役割の一部分を民生委員児童委員が担っているが、民生委員児童委員だけではなく、自治体等地域全体でつなげる仕組みが必要だと考える。

■病気、てんかん等に対する誤解、偏見をなくする啓発活動と、大災害時の薬の確保に向けた県内メディアの活用や関係団体との連携、協議。

■「地域共生社会」の実現に向けた新たなシステムの構築

①コミュニティソーシャルワーカー（CSW）配置への積極的な予算配分

②単に、国の施策等の整備、実施をするのみではなく、きちんと地域の方々に説明・周知を行うなかで理解を得られるよう、各役割やビジョンを明確に示す。また、必要な財源の確保や人材の発掘・育成等のための支援を行う。

③全体としての構想は適切であっても、住民への説明が分かりにくい。「地域包括ケアシステム構築」、「我が事・丸ごと」、「地域共生社会」など次々に新たな言葉を重ねず、住民・地域へ分かりやすい形で政策を打ち出すことが必要と考える。今後の新たな支援体制の構築を目指す中、住民力の活用・参加を求める上で、住民への分かりやすさという視点は必要である。

④地域等、身近な圏域での支え合いの再生・活性化を図るためには、多様な主体間の情報共有や連携体制づくり、市・社協・地域等による社会資源の発掘や開発、空き家を活用した地域活動の拠点づくりなどが必要。

⑤地域での活動を推進していくにあたっては、地域住民からは行政の積極的な関与を期待する声が多い。コーディネーターの配置等、行政としての積極的な取り組みが必要。

⑥地域活動の担い手が減少する中で、行政が旗振り役となり、地縁組織（自治会・地区社協等）の横断連携をより強化していくことが期待される。

⑦地域力強化検討会の動きは市町村にどう伝えられているのか。また、地域福祉推進の基盤整備を図る役割のある市町村はどう受け止めているのだろうか。地域福祉の推進がこれまで以上に求められる今、市町村基盤の地域福祉とはいえ、県の役割は非常に大きいのではないかと。市町村格差、特に町村部の財源や資源、体制問題も含め課題に応じた広域展開の必要（生活困窮や権利擁護など）も明らかになっている。県における支援計画の見直しの動きも聞いており、市町村における地域福祉の推進の課題、総合相談支援をすすめるうえでの課題把握や対応について、実態把握を踏まえ県としての方向性の提示やモデル的な取り組みの推進・普及など、県の役割を明確にし、あらためて市町村基盤の地域福祉の推進を図る必要がある。

⑧生活支援コーディネーターの設置

■サービスの質の向上に向けた取り組みにかかる行政による周知

- ①福祉サービス第三者評価推進機構で実施した受審事業所アンケートの結果は、評価機関選択に当たっての行政の周知の影響力、説明会の重要性を示すものと思われる。県・政令市・市町村による周知に引き続きご協力いただきたい。
- ②行政の特別監査や巡回指導の際、事前の自己評価表提出を義務付けたり、事業所に何らかの不備が見られた場合に、利用者の声を集約する「福祉サービス利用者意向調査キット」の利用を勧めるなどの指導がすでになされたりしている。このことに加え、第三者評価の受審についての情報提供や、設立から一定の年数が経過している施設、あるいは運営上の不備が見られる施設等に対して第三者評価の受審を勧める等の協力をいただきたい。
- 福祉サービス第三者評価についての行政職員の理解。市町村の職員が第三者評価の意義を正しく理解していないと進まないことから、特に県においては、法人説明会での法人・事業所向けの説明に加え、市町村の福祉担当職員研修や会議の中で、折に触れ第三者評価の意義を繰り返し伝えて行かれることを期待したい。
- 第三者評価受審等サービスの質向上の取り組みに対するインセンティブの設置。費用面・職員の業務量等から第三者評価受審に至らない事業所には、自己評価や利用者アンケートなどを通じて積極的にサービスの振り返り・改善に向けた取り組みを行うよう助言するとともに、そうした取り組みを行う事業所を評価し、何らかのインセンティブ（例：同じ地域にGHを建設したいという法人が複数あった際、第三者評価や自己評価等を実施している法人を優先するなど）を与えていただきたい。
- サービスの質の向上に向けた公民一丸となった取り組みの強化。今日の社会的つながりの希薄さにより、地縁・血縁による支え合いが減少する中、福祉サービスへの需要が一層高まっている。この期待に応えるためにも、人材の確保とともに、より質の高いサービスの提供が事業所の責務となっている。そこで、第三者評価受審をはじめ、利用者アンケートや自己評価等、事業所がそのサービスの質を高める取り組みを、事業所の自助努力にだけ頼るのではなく、公的機関等を巻き込んで、支援し啓発していくことがより一層求められている。
- (児童・母子福祉分野)**
- 自治体間のスムーズな引き受けと引き継ぎが可能な仕組みを求めたい。
- 被虐待児童などへの支援の充実＝産前・産後の支援を行うことが特に必要と認められる妊婦への支援
- (高齢福祉・介護分野)**
- 高齢者支援の中核となる拠点として、自治体や関係機関・団体、住民との連携・協働を進めていくためにも、地域包括ケアシステムの中で特別養護老人ホームが果たす役割について明確な位置付けが必要。
- 在宅での単身世帯要介護者や老老介護をする方への24時間体制の支援制度の強化。

社会福祉制度・施策に関する課題把握調査等から見えてきたもの

<福祉現場の直面する課題と現状>

- 福祉の支援課題はまだ課題別で、支援という一方通行のサービス提供がされていて、ぎりぎりまでサービスを使わないことが自立のイメージとして肯定的に表現されている。しかし、重層的な困難を抱えながら、孤立感をもちつつぎりぎりの生活をしている人は少なくない。社

会の中で、「支え一支えられる」共生関係が崩れ、福祉事業は、ともすればそうした共生の関係を育てる働きとは逆な機能を果たしてしまっている。子どもも大人も高齢者も、困難の糸でがんじがらめになる前に、弱音を吐いたり、立ち止まったり、慰められたり、困った時に支援を求める声をあげられる居場所が必要とされている。

- 今回の社会福祉法改正では、社会福祉法人の公益性・非営利性を確保する観点から、経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性の確保、地域貢献に向けた取り組みを進めることが明記された。この改正により、社会福祉法人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地域における存在意義を示せるものと期待できる。一方で、社会福祉法人が作成する「社会福祉充実計画」は法人が自主的に判断し作成するものであり、この活用方法がいかにか地域福祉を底上げできる内容となるかがカギとなり、地域公益事業を行う際に意見聴取を行う「地域協議会」が十分機能できるかが課題となる。
- 社会福祉協議会にあっては、地域福祉の中核的役割を担う団体として、「地域協議会」が円滑かつ適正に行われ、地域の潜在的ニーズや現在の制度等で対応できない問題を解決する取り組みにつながるよう、相談・助言支援を行う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ことが難しくなることが懸念される。監査時における改善策の提示、自主性や自律性を促していくための指導のあり方について整備を進めるとともに、積極的な取り組みを進める法人の積極的な開示、消極的な法人に対する是正を進めることが求められる。
- 民生委員児童委員活動に必要な個人情報提供の可否が関係機関・団体によって異なるという声が民生委員児童委員よりあがっている。民生委員児童委員に限らず、住民に対しても関係機関・団体により対応に差が生じているのではないかと考えられる。併せて、民生委員児童委員が個別訪問をする中で、各種手当やサービスの対象者であるにも関わらずその情報を知らず生活している方がいるという声もあがっている。
- コミュニティソーシャルワーカー（CSW）配置への補助（相模原市社協）。
- 横須賀市では、高齢者保健福祉計画（第7期介護保険事業計画を含む）等の策定を進めている。また、健康部地域医療推進課において、地域における医療・介護の連携を推進するための在宅療養連携会議を開催、さらに、福祉部高齢福祉課（地域力推進係）における高齢者生活支援体制整備推進会議（第一層協議体・第二層協議体）による協議、地域ケア会議の開催、また障害福祉の分野においても障害とくらしの支援協議会（自立支援協議会）が開催されている。しかし、横断的な協議等は進められていない。（横須賀市社協）
- 茅ヶ崎市では、地域福祉計画に位置付けた「コーディネーター配置事業」により、身近な圏域での専門職（市社協、福祉相談室）と住民の連携による地域課題の把握・共有や解決に取り組む体制づくりを目指している。地域包括ケアシステムの構築に向けた動きの中、茅ヶ崎市では先に活動を始めている上記の取り組みを含め、関連施策（関係課）間での整合を図りながらの体制整備が検討課題となっている。（茅ヶ崎市社協）
- 行政の自立相談支援事業により、相談者の自立解決に向けて各分野と連携を図り支援に取り組んでいるが、相談者の課題が多方面に渡り、解決には相当な期間がかかってしまうことが多い。（厚木市社協）
- 「生活支援体制整備事業」推進のため、体制整備を実施。（市社協へ委託）（綾瀬市社協）

■二宮町では、平成 29 年 3 月に町を主体として、地域の生活支援体制整備を目的とした協議体が発足した。また、平成 29 年度より社協に生活支援コーディネーターを配置するとともに、地域住民の健康増進や情報共有を目的とした「地域の通いの場」事業を開始した。(二宮町社協)

■「てんかん」に関して、薬情報をテロップで流してくれるよう、メディア関係者と事前協議、関係団体と事前相談。

■福祉サービス第三者評価そのものへの認識が不足している

①神奈川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 番目に多い件数であるとはいえ、まだ一部の事業所種別に留まっているのが現状である。

②特に、受審が義務化されている横浜市の保育所、受審すれば補助金が出される川崎市の保育所や、3 年に一度の受審が義務付けられている指定管理の施設、公立の施設等を除けば、受審率は 2 割に満たない種別が大多数である(推進機構 11 年間の受審データより)。

③その一方で、実際に第三者評価を受審された事業所からのアンケート(「受審事業所アンケート」)では、受審して「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。他方、障害者グループホームなど小規模な事業所にとっては、受審料が負担であるとの声も根強い。

④受審事業所アンケートの結果では、「どういうルートで受審評価機関を知ったか」という問いに対し、「同一法人内別事業所が受審していたから」「推進機構開催の事業者説明会で知った」という回答に次いで、「行政の周知による」という回答が同率 3 位となっており、行政による周知や勧告が、第三者評価への強い信頼につながる事が読み取れる。

■サービスの質を高める取り組みへの意識不足として、事業所によっては監査や情報公開制度で外部からのチェックは十分足りているとし、事業所自ら積極的にサービスの質を高めようという取り組み、すなわち「利用者意向調査」や「自己評価」「第三者評価」等にまで取り組もうとする事業所は、種別によっては 5 パーセントに満たない状況である。これは、慢性的な人手不足により、費用と時間をかけて将来のサービスを改善するよりも、当面のシフトをこなしたり、利用者の要望に対応することで手一杯という、事業所のやむを得ない事情も背景にある。

(児童・母子福祉分野)

■平成 29 年 3 月より、横浜市内の母子生活支援施設が市外の利用者の受入れに際して当該自治体と直接交渉することになった。平成 29 年 3 月末日、他市より広域入所希望があったケースでは、他市と横浜市の事務的手続きと支援方針が異なり、戸惑いを感じた。

■緊急一時での受け入れとなるため、アセスメントの強化と共有の中で、関係機関が相互に適切な対応方針を立てることが必要不可欠である。

■妊娠から出産までの専門的知識の研修を受ける支援では、相談・助言において、専門的知識に基づき即座に答えられる体制が必要である。

■母子生活支援施設の職員定員数の中での特定妊婦支援事業には職員の負担が大きい。非常勤または常勤職員の配置があれば、より充実した支援が展開できる。

■モニタリングと見極めの最低ライン等、各施設で同じ支援ができるマニュアル作成が必要。

■母子生活支援施設において、宿直勤務体制中の特定妊婦支援は限界を生じるため、入所前の支援への見極めを明確に示しておかないと、施設内での死亡事故が起きかねない。(著しく療養困難な親)

(高齢福祉・介護分野)

- 特別養護老人ホームでは、社会福祉法人の公益性・公共性を生かした生活困窮者や低所得者支援、虐待対応など、制度の狭間にある方やきめ細かな関わりが必要な世帯を積極的に支援している。このような地域拠点には、近隣住民との関係づくりが重要であり、高い公益性と安定性、継続性が求められる。
- 地域包括支援システムにより、これまでの24時間体制の入所施設での介護に加えて、在宅復帰して自宅を中心に地域で支えていく介護の支援の強化をしようとしているが、昨今の地域住民のかかわりが希薄している中で、地域で要介護状態の方やご家族を気にかけてあげようというのは実態に則しているのか。また、在宅での要介護者に対する24時間体制のサービスの充実の実現可能か危惧している。
- 介護老人保健施設には常勤の医師が1名配置されているが、夜間や休日など医師が不在の際に入所者が急変した場合などに、対応が遅いと症状が重くなることもある。老健に医療機関が併設していない場合には、協力機関として20分以内で搬送できる医療機関と提携しているが迅速な対応ができないことが懸念される。

(障害福祉分野)

- 障害者総合支援法及び児童福祉法の3年後の見直し規定を踏まえた改正法案が成立した。重障児を主な対象とした居宅訪問による児童発達支援事業サービスの創設や医療的ケアを要する支援の拡充など新たな取り組みが始まる。また、平成24年の法改正による重障児施設に入所する重症心身障害者に関する特例措置については、この度、恒久的な制度となり、神奈川県重症心身障害児(者)を守る会で長年主張してきた「児者一貫」が認められた。

(更生保護・婦人保護分野)

- 生活困窮者就労訓練事業の認定を受け、通所事業部門を開放し支援を始めたが、通所している困窮者以上にその家族や周辺に問題があることが多く、手を差し伸べにくい現状がある。
- 福祉施設は障害者をサポートする支援体制はあるものの、刑務所出所者等の福祉支援になると拒否的な対応をする施設（医療面も同様）が多く、刑務所出所者等の受け皿確保に繋がっていない現状がある。
- 婦人保護施設における同伴の学齢児の利用期間は1～2か月と短い。全国的にも施設から通学している事例は少なく、通学している場合は施設個別に教育委員会等との折衝が必要。折衝して通学可能となる保障はない。

<課題解決に向けた福祉現場における部会・協議会・団体とその構成員の取り組み>

- 地域生活施設協議会では、具体的な困難は生活の場にあることに焦点を当てた「地域福祉推進を考えるセミナー」を開催し、地域活動の推進を図ってきた。子どもの貧困、アルコール依存症を取り上げ、民生委員や福祉関係者がそれぞれの地域での現実を持ち寄っての学びの場を作ってきた。
- 地域社会の貧困・孤立に多くの人が心を痛め、子ども食堂や学習支援の取り組みが始められている。地域の人のかような想いをもとに、ぎりぎり暮らしの人たちが少しでもホッとできる居場所づくりが目指されている。民生委員等の立場の人や、ボランティア市民、NPOなどが動き始めた中で、専門家の集まる施設の地域で果たすべき役割が、地域貢献として積極的に模索されている。

■民生委員児童委員部会では、県社協機関紙『福祉タイムズ』を活用し、民生委員児童委員の役割を関係機関・団体へ周知している。

■市町村社協部会では介護保険法の改正等に焦点を当て、制度施策、行政の動向や社協の対応等を内容とする階層別・課題別の協議や情報交換、調査、研修（講義や実践報告等）に継続して取り組んでいる。また、市町村社協においては次のとおり取り組みを進めている。

①市内小圏域（22 地区）へコミュニティソーシャルワーカー（CSW）を配置し、制度の狭間にある課題を抱える世帯への支援や住民同士で困りごとを相談・解決する仕組みづくりを推進する（相模原市社協）。

②第5次地域福祉活動計画の策定を行うにあたり、地域包括ケアシステムの構築に向けて検討を進め、国の動向を踏まえて、関係行政課及び団体等との連携強化を図っていく。第二層協議体の設置・活動にあたっては、協議体の会議に出席し、ともに検討協議を行っている。また、各会議には構成メンバーとして職員が参加している（横須賀市社協）。

③（昨年度の提言項目に関する取り組み状況）関係する行政各課への働きかけを行い、協議の場を持つように努めた。しかし、各課との話し合いがそれぞれの課の担当範囲のみに留まり、包括的な話し合いや検討ができない状況にある。また、協働した事業等の推進や財源の確保の問題についても厳しい状況にある（横須賀市社協）。

④福祉村と地区社協の担い手の育成等（平塚市社協）。

⑤地域福祉計画と一体化し策定している地域福祉活動計画（みんながつながる ちがさきの地域福祉プラン）にも位置付けた「コーディネーター配置事業」に、各地区での事業推進を担うCSWとして地区担当職員が対応する（現在12地区中3地区実施、1地区準備段階だが、計画に基づき各地区へ展開予定）（茅ヶ崎市社協）。

⑥生活支援体制整備事業の関連では、第1層協議体に市社協も参加。今後の茅ヶ崎市の体制整備において、地域福祉を担う機関としての立場から他施策との整合性・連動性のある体制構築の案について、引き続き提案を続ける必要があると考えている（茅ヶ崎市社協）。

⑦地域福祉コーディネーターにより、地域の課題に対して、厚木市、地域包括支援センター等と連携を持って課題解決に向けて取り組んでいる。（茅ヶ崎市社協）。

⑧地域の個別支援等は、複雑化しているため、地域や行政、企業など連携した支援が必要となり、長期にわたってしまう（厚木市社協）。

⑨日頃からの地域住民による見守り、支え合い活動を推進するために、モデル地域での見守り活動の立ち上げ支援等を行っている。個人情報の共有、取扱い等、地域内での共有が課題（伊勢原市社協）。

⑩「生活支援体制整備事業」推進のため、行政より受託し、第1層区域協議体の設置、第2層区域協議体設定の協議を行い、新たな地域包括ケアシステムの構築に向け取り組む。また、生活支援コーディネーターを設置し、地域におけるニーズ把握と解決に向けたシステム作りを目指す（綾瀬市社協）。

⑪地域の生活支援体制整備を目的とした協議体に参画するほか、生活支援コーディネーターの配置や「地域の通いの場」の運営支援など、町と一体的に取り組んでいる（二宮町社協）。

■福祉サービス第三者評価推進機構では、平成28年度は「高齢・障害分野」「保育分野」「障害者グループホーム」それぞれに年1～2回の事業者説明会を行い（計5回）、第三者評価受審のメリットを事業者伝えてきた。また、行政連絡協議会（5区市）、3区市担当者会議、評価機関

連絡会（年2回）などを行い、行政への周知を依頼するとともに、評価機関自体の質の向上に向けた情報交換等を行っている。

- 福祉サービス利用者意向調査キットや、推進機構の障害者グループホーム部会で障害者グループホーム自己評価表を作成し、ホームページで公開・ダウンロードできるようにするなど、第三者評価以外にも事業所がサービスを向上するための取り組みを支援している。

（高齢福祉・介護分野）

- 老人福祉施設協議会では、協議会活動やかながわ高齢者福祉研究大会の開催等を通して、会員施設や4県市の各団体の活動について共に学び合う場づくりを進めている。会員施設では、地域に根づいた取り組みに注力し、ボランティアの受け入れなど福祉の担い手づくり、家族向け講座など専門知識や技術の普及、災害時福祉避難所の指定受け入れなど、高齢福祉に関する拠点役割を果たしている。
- 介護老人保健施設協議会では、毎年、関東1都4県によるシンポジウムを開催している。地域包括ケアシステムにおける老健施設の役割が中心ではあるが、今年度は老健施設を取り巻く地域との連携について重点的に研修を行う予定。

（障害福祉分野）

- 教育、支援施設現場の専門職・職員への病気への正しい理解に向けた講座開設。

（更生保護・婦人保護分野）

- 子ども食堂の実施。
- 更生福祉施設協議会では、横浜保護観察所と連携しながら、更生保護制度について理解を深めてもらう研修を開催している。会員施設では、刑務所出所者等の対象者に対して理解のある福祉施設との連絡会を設けることで、受け皿の確保を目指した取り組みを進めている。
- 更生福祉施設協議会の会員施設の中には、社会福祉協議会の協力を得て学習ボランティアを複数配置し、独自に教材を用意して入所修学児童の学習支援に対応しているところがあるが、義務教育でありながらこのような体制しかとれない現状について、改善する必要があると感じている。

＜提言項目＞

- 1 行政や関係機関、福祉施設、民生委員児童委員、町内会・自治会の役割を整理し、各地の実態に合わせて「困った時の連絡先」を明確にする取り組みを推進すること。
- 2 生活困窮者支援を含む地域貢献について、取り組む意欲がありながら人員、体制等の事情により動きづらい法人（特に一法人一施設）への社協による支援を検討すること。
- 3 母子生活支援施設等における広域入所対応の共通認識（事務手続き、支援内容等）の共有化に取り組むこと。
- 4 婦人保護施設入所中における修学児童への学習権を保障すること。
- 5 刑務所出所者等に対する福祉支援体制の整備を図ること。
- 6 各地域の実態に合わせた、高齢者の在宅での生活を支援するためのサービス強化に取り組むこと。
- 7 民生委員児童委員の活動等の場面において、公民の連携により必要な情報を必要な住民につなげる仕組みづくりの構築を図ること。

<制度施策に関する提言項目>

- 1 社会福祉施設が地域社会に開かれた相談支援の受け入れを担い、対処しうる福祉機関との地域連携の強化、自助互助共助公助の地域共生の街づくりへの参画を促す制度を整備すること。
- 2 改正児童福祉法の施行を踏まえた、母子生活支援施設における特定妊婦等への支援のモデル事業を推進すること。
- 3 高齢障害者の地域生活と障害者の理解普及を図るための取組みを充実させること。
- 4 病気（てんかん）の理解や災害時の薬の確保に向けて、マスメディアの活用や関係団体との連携、協議を実施すること。
- 5 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の質向上の取り組みへの支援の充実を図ること。

母子生活支援施設協議会、障害福祉施設協議会、社会就労センター協議会、更生福祉施設協議会、地域生活施設協議会、介護老人保健施設協議会、民生委員児童委員部会、市町村社協部会、(特非)神奈川県障害者地域作業所連絡協議会、神奈川県重症心身障害児（者）を守る会、神奈川県手をつなぐ育成会、日本てんかん協会神奈川県支部、本会（福祉サービス第三者評価推進機構）

IV 福祉の制度・施策と現場のニーズとのミスマッチの解消

福祉現場では、障害福祉施設や救護施設における利用者の高齢化（障害児施設におけるいわゆる加齢児問題含む）や障害当事者を支える家族、介護者の高齢化等、社会の構造的な変化に伴う福祉ニーズの変化に対し、既存の福祉施策・制度では対応できないといった問題が顕在化している。

中でも、婦人保護施設では、根拠法の売春防止法が施行された60年前から利用者像は変貌し、支援の困難性も高まっているにも関わらず、職員配置基準は法施行当時のまま据え置かれている。母子生活支援施設においても、妊娠中に家庭環境にリスクを抱え、複雑な家庭内事情を抱える特定妊婦の支援の質的な充実やその間に手薄になりがちな他入居者の支援、入所者の出所後のフォローアップの充実等を踏まえると、既存施設の配置基準通りの職員数等では十分に対応できるとは言い難い状況が生まれている。

また、介護保険法や社会福祉法の一部改正などによって地域包括ケアシステムの推進、強化が図られようとしているが、地域の様々な特徴・実態から、地域の中のととりまとめ役や体制構築の進め方にバラつきが生じている。

[提言 公私の福祉関係者が協働で取り組みを進めていくために]

時代の変化により、利用者のニーズに新たな要素が加わったり、複合化したりしている。また、社会の要請により、新たな利用者像が施設を利用することも出てきている。そのことに、社会福祉事業の担い手として手を差し伸べようとしても、制度は従来のもままで職員配置が変わっていないため、努力しても限界を生じてしまう。施設機能も利用者像とはかけ離れ、結果的に利用者の困惑にもつながり得る状態となっている。

そのため、社会福祉法人・施設は現場で生じている課題に対し、必要なデータの収集、整理を行っていく。県・市町村においては、それを受けて具体的に状況を把握し、国に制度改善を要望する等、政治的、施策的な対応をお願いしたい。

<制度・施策として求められること>

(更生保護・婦人保護分野)

■婦人保護施設（女性保護施設）とは、60年以上前に施行された売春防止法（以下、「法」という）を根拠として設置されている社会福祉施設である。利用者は法施行時の状況とは大きく変貌し、地域生活が困難となり行き場を失った女性が大半である。また抱える課題も複雑化し、支援の困難性も高まっている。にもかかわらず職員配置基準は、法施行当時のまま据え置かれているのが実態であり、利用者の支援に真摯に対応していくには、職員の配置基準を見直す必要がある。

(障害福祉分野)

- 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の発信
- 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
- 障害者の介護保険サービス利用に伴う利用者負担の軽減措置、低所得者へ配慮した設定の検討
- 高齢の障害者について、利用できるサービスを選択・併用できる仕組みづくり

社会福祉制度・施策に関する課題把握調査等から見えてきたもの

<福祉現場の直面する課題と現状>

(更生保護・婦人保護分野)

- 現在の配置基準は以下の通り大変厳しく、利用者の課題に対応できない。
（施設定員）50人以下 指導員2名
51～100人 主任指導員1名、指導員1名

(障害福祉分野)

- 高齢化・重度化が進む障害福祉分野において、介護保険制度上の「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。
- 障害者・家族の高齢化に伴い、老障介護の課題が起きている。介護保険事業者との連携が必要不可欠であるが、多くの事業所がかかわる中でとりまとめを行うキーパーソンや窓口等の混乱が生じていることが報告されている。一律なキーパーソンの設定基準を設けるのではなく、長い間家族をみていた小規模な事業所が中心になることも必要ではないかと考える。
- 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、福祉施設支援のあり方を含め、新たな高齢障害者支援の仕組みづくりが必要である。
- 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らない。
- 障害福祉サービス利用者が65歳以上になった場合も、住み慣れた環境において安心して暮らし続けられるよう、本人の希望に沿い障害程度や状況に必要な障害福祉サービスを円滑に利用できる仕組みとすべきであり、過度な利用者負担が生じない適切な対応策の検討が求められる。
- 障害者の地域生活における課題は、その障害程度における身の回りの援助、移動、通院、買い物等の多岐にわたる支援が必要となってくるため、状況によっては、入所施設以上に個別に対応できる細やかさと不測の事態にも融通のきく支援体制が必要となるが、現状は、制度によるサービスのみでは賅いきれない状況にある。
- 個々が地域生活に求める内容を実現するためには、サービス支給量等の制限の見直しや地域資源の開拓や活用方法の見直し等も必要と思われる。
- 地域包括ケアシステムの構築にあたっては、柔軟な発想ができる中心となる人材が育っていないのが現状。また、障害福祉サービス事業に移行したことによって、事業に追われ、地域との関係が希薄になっていることに憂慮している。（サービスを活用することに終始している）

<課題解決に向けた福祉現場における部会・協議会・団体とその構成員の取り組み>

(更生保護・婦人保護分野)

- 更生福祉施設協議会では、委員会等を通じて情報共有を図るとともに、昨年度は「福祉タイムズ」への記事掲載など、女性をとりまく生きづらさや支援現場の課題認識について発信した。
- 県の理解により人員増を図っているが、国の基準が変わらない限り職員配置には限界があり、職員は疲弊している。また、そのことも影響し、人材確保が難しい。

(障害福祉分野)

- 児童相談所、福祉事務所、家族との連携による障害者支援施設の見学・体験入所（短期入所）
- 重度重複障害児・者が生活しやすい障害者グループホームの設計・建築・運営
- 重度重複障害者の生活支援の質の向上に向けた世話人の育成

<提言項目>

- 1 福祉施策と福祉現場のニーズの間に生じているミスマッチを県、市町村等と共有し、解決に向けた検討の機会を設けること。
- 2 高齢化・重度化が進む障害者の高齢期とその家族を支える仕組みづくりを進めること。
- 3 婦人保護施設（女性保護施設）、母子生活支援施設における職員種別配置基準の見直しを行うこと。

<制度施策に関する提言項目>

- 1 高齢化・重度化が進む障害者の高齢期とその家族を支える仕組みづくりを進めること。
- 2 婦人保護施設（女性保護施設）、母子生活支援施設における職員種別配置基準の見直しを行うこと。

母子生活支援施設協議会、障害福祉施設協議会、更生福祉施設協議会、（特非）神奈川県障害者地域作業所連絡協議会
