
第Ⅱ部

平成30年度部会・協議会・連絡会等からの提言項目

提言項目について

課題把握調査票をもとにまとめています。

掲載にあたっては、表現の簡略化を行うとともに、回答未記入の項目については、省略させていただきます。

また、掲載内容は、調査時点と現在とで既に状況が変わっていることもあり得ますことをご承知おきください。

【課題把握調査】

1 調査期間 平成30年1月17日(水)～3月30日(金)

2 対象

- (1) 経営者部会、施設部会・各種別協議会(10 協議会)、民生委員児童委員部会、市町村社協部会
- (2) 第2種正会員連絡会構成団体(41 団体)
- (3) 第3種正会員連絡会構成団体(22 団体)
- (4) 政策提言委員会委員
- (5) 本会各部所

3 調査項目

(1) 社会福祉制度・施策等への提言

(2) 提言の具体的な内容

- ・ 提言の背景や現状
- ・ 制度・施策として求められること
- ・ 行政と協働で取り組みを進めていきたいこと

(3) 調査票①(人材確保・育成・定着)

福祉サービスの質の向上を図るうえで、人材育成において大切にしていることや、福祉従事者に必要と考える資質

調査票②(支え合いの地域づくり)

福祉サービス利用者等の尊厳を守る支援に向けてどのような取り組みをしているか、またはどのような考えを持っているか

(4) 課題に対する貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み

4 配布数・回答数

配布数 93 、 回答数 20

平成30年度部会・協議会・連絡会等からの提言項目

テーマ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・育成・定着」

【経営者部会】

[提言内容]	福祉人材確保・育成・定着に向けた現行施策の強化
[背景や現状]	<p>① 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の見通しが立てられている。また、地域包括ケアの深化や推進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、在宅医療や介護と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。</p> <p>また、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も未だなお人材不足に悩んでおり、福祉関係者の自らの取り組みは行っているものの、抜本的な解決策には至っていない。</p> <p>一方、神奈川県では、大学との連携事業を各局が進めているが、保健福祉局（現：福祉子どもみらい局）での取り組みにおいて、福祉人材確保に向けた取り組みがない。県下の大学に向け、広く福祉の仕事の理解と促進していくことを目的にした啓発事業を県の取り組みとして実施していただきたい。</p> <p>さらには、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。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を講じていただきたい。（参考・生徒数：公立高校 13 万人、私立高校 6 万 9 千人）。</p> <p>② 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ADL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。</p>
[制度・施策として求められること]	福祉人材確保のための神奈川県における県と大学との連携事業の強化促進 等
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	<p>① 平成 28 年度より、経営者部会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し、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。</p> <p>② 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。</p> <p>③ 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。</p>

【施設部会・母子生活支援施設協議会】

[提言内容]	社会的養護施設に従事する職員の確保・育成・定着
[背景や現状]	保育士の確保、特に施設勤務の保育士確保が困難な現実がある。新任職員を採用しても職員不足の中で育成もままならない。また、社会的養護施設での勤務時間の不規則や決して良いとは言えない労働条件などからの勤務年数が5年未満の人が半数を超える。さらに、採用したものの専門的知識以前の日常の基本的な生活スキ

	<p>ル(常識)が身に付いておらず、安心して現場を任せられる人材が少なくなっているのが現状である。職員には専門性が求められるが、福祉に熱い情熱を注いで頂ける方が存在していても無資格では有資格者との給与格差も生じてしまう。</p> <p>不適切養育環境下で育った子ども達に携わる大人は、姉や兄的存在・父親母親的存在・祖父母的存在と、子ども達には丸ごと受け止めて貰える安心出来る大人との関係は重要である。</p> <p>しかしながら現実には、保育士不足、定着の低さ等々課題は大きい。施設から社会に巣立っていく子ども達にとって、心に余裕を持って子どもらと関わって貰える近所のお節介おじさん(おばさん)的存在の方々への受け入れがしやすい環境が必要である。</p>
[制度・施策として求められること]	<p>○社会的養護の現場職員を目指すあるいは携わってみたい思いのある学生・若者・主婦等々に養成講座を設け、施設の業務内容を理解して貰う仕組み作りと同時に、補助的な資格を設けるなどの確立。</p> <p>○人材育成体系や研修体系の指針は整って来たが、活用の道標の明確化</p> <p>○人材育成のための研修内容の全国的レベルの統一化(基本となる受講すべき研修内容含)</p> <p>○社会的養護に関わる職員向けキャリアアップに対応した研修内容の充実。</p>
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	<p>○施設の仕事のイメージアップを図り、働き甲斐や魅力の理解等の PR 活動</p> <p>○施設の枠を超えたスーパービジョン体制の構築</p> <p>○学生や熱意のある方々向けの現場職員との座談会などの開催</p>
[人材育成で大切にしていることや福祉従事者に必要と考える資質]	<p>○利用者に寄り添った自己決定を重視した利用者主体の支援</p> <p>○権利擁護、苦情解決、事業の透明性の確保の中での自立(自律)への支援</p> <p>○職員が自己実現や組織としての理念達成に向けて、仕事に対するモチベーションを持ち、業務に対する達成感を味わえるような組織づくり・チームワークの構築</p> <p>○職員自身の自己管理と自己覚知</p>
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	<p>○「横浜の児童福祉施設で働こう」～児童福祉施設を目指しているみなさんへ～の DVD 作成にて、保育士養成校への配布の実施</p> <p>○職員中心に企画しての県下の母子生活支援施設職員による職員研究会の実施</p> <p>○県下、関ブロ等の施設長クラスの情報交換と学習会や研修会の実施</p> <p>○県下、関ブロ等の職員同士の情報交換と研修会の実施</p>

【施設部会・保育協議会】

[提言内容]	保育士の離職防止に向けた「県キャリアアップ補助(仮称)」の創設
[背景や現状]	<p>○平成 29 年度より、新たにキャリアアップ研修が創設され、副主任保育士やリーダー層の育成・職場定着を図るための「処遇改善加算Ⅱ」が導入されている。おおむね 7 年以上の中堅保育士に向けた加算として、「各園の 3 分の 1」を中堅と想定した制度設計のため、対象者全員に満額を配分出来なかったり、園単位で積算するため法人単位での給与ギャップが生じたり、主任保育士との給与逆転が起こるなど、運用上の課題も挙がっている。</p> <p>○一方で、国の制度を補完し、保育士の賃金や家賃補助のさらなる上乗せを行う自治体もある。たとえば東京都は、保育人材の確保・定着を促進し、保育サービスの質の向上を図ることを目的として、平成 27 年度に保育士等キャリアアップ補助金を創設。平成 29 年度には、幼稚園教諭など同水準のレベルを目途に給与補助額をほぼ倍増させた。なお、交付には、福祉サービス第三者評価の受審、情報公開、キャリアパス等要件を定めている。</p> <p>○横浜市では、平成 30 年度より、経験年数 7 年以上のすべての保育士給与について独自に上乗せする処遇改善策を打ち出した。</p> <p>○都市部の自治体が待機児童対策に本格的に乗り出す中、首都圏・関東圏で処遇の差が生じており、より働きやすい職場環境・処遇環境を求めて保育人材が流動する傾向も見られる。横浜市はじめ首都圏の積極的取り組みが、県及び県内市町村に一律的な考え方で波及することを期待している。</p>
[制度・施策として求められること]	保育人材の確保と離職防止に向けた県単独補助の創設

[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	<ul style="list-style-type: none"> ○保育士等キャリアアップ研修の開催方法の見直し ・各地域の課題認識を踏まえた研修企画が進むよう見直し ・近隣地域で受講枠が広がるような研修助成の仕組みづくり ・研修参加にかかる現場フォロー策の検討・実施 ・外部講師等による園内研修(4時間以上)や事業大会・研究会等の実践報告の場について、キャリアアップ研修該当として取り扱えるよう見直し ○保育の質の向上に向けた第三者評価の受審促進
[人材育成で大切にしていることや福祉従事者に必要と考える資質]	<ul style="list-style-type: none"> ○すべての子どもと家庭に向き合い、親子の生活と育ちを支え寄り添う姿勢。 ○日々の保育を振り返り、保育の質を高めていく姿勢。 ○保育を取り巻く制度動向、新たな研究・実践に対応するために研鑽する姿勢。 ○自園における保育に限らず、関係機関・団体や在宅子育て世帯など、幅広い視野に立ち、地域福祉に貢献する姿勢。
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	<ul style="list-style-type: none"> 県内4団体との協働による“オールかながわ”の情報共有と発信(保育協議会) ・保育士等キャリアアップ研修参加を取り巻く状況把握(県保育会) ・都市部における市単独補助の状況把握(横浜市社協保育福祉部会、川崎市社協保育協議会)

【施設部会・老人福祉施設協議会】

[提言内容]	「介護離職ゼロ」を支える人材確保策・福祉教育の推進
[背景や現状]	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。
[制度・施策として求められること]	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求める。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て、若い世代の目線に沿った情報発信が図られるよう求める。
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	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。

【施設部会・障害福祉施設協議会】

[提言内容]	障害福祉人材の確保・定着・育成
[背景や現状]	<ul style="list-style-type: none"> ○福祉現場の人材確保が深刻になる中、今後事業の継続が困難な状況である。 ・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無く、求人にかかる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・非常勤採用となる。あるいは、学生アルバイトで当座をしのごと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非常勤職員が関わらざるを得ず結果として対応しきれしていない。 ○介護職員研修受講促進支援事業費補助金の補助対象事業者が、介護保険法に基づく指定介護サービス事業者に限られている。 ○処遇改善加算の対象要件 ・処遇改善加算は、サービス提供責任者や相談員等には適応されないため、経験・研鑽を積み、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

	<p>着・育成を進める管理者・経営者など、さまざまな従事者の連携により成り立っている。直接介護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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 28 年度、直接介護職が上位職より給与が逆転してしまったケースが出ている。不平により退職しないようにするため、加算を受けない職員にも同額あるいは増額して調整したことにより、人件費が大きくなり経営を圧迫している。また、処遇改善加算が直接介護職に限定されているため、相談員や役職者になると、給与が下がると、資格を取りキャリアアップしたいと思う職員が減少しており、サービスの質を下げている結果となっている。加算の使い方を研修費や相談職にも振り分けられるよう施設側に一任して欲しい。 <p>○退職手当共済制度の廃止</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。他の経営主体とのイコールフィッテ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面からも施設内で異なる雇用体制をとることは避けたく、全額法人負担する場合、現在の3倍額となり、将来的に大きな負担となる。 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。
[制度・施策として求められること]	<p>○労働環境の整備の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 国民へ福祉・介護サービスの周知・理解を求める 厚労省による施策としての障害福祉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・中学校生徒に啓発し、障害者権利条約の時代性を成長段階から学ぶ <p>○介護職員研修受講促進支援事業費補助金の補助対象事業者の拡大</p> <p>○キャリアアップの仕組みの構築</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護職員の確保・定着のためにも、補助金対象事業者を拡大して欲しい。 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。 直接介護職のみが評価され、将来に誇りを持てずにいる現状を踏まえ、職種間差別を解消できるような処遇改善加算の支給要件の見直し <p>○退職共済制度における国の補助金の復活</p> <ul style="list-style-type: none"> 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
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	<ul style="list-style-type: none"> ○共生社会実現のため、行政と事業者との役割の明確化、特に、行政責任の範囲及び役割を再確認することが必要 ○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。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に訪問し、福祉現場の喜怒哀楽を話す
[人材育成で大切にしていることや福祉従事者に必要と考える資質]	<p>共生社会の実現のため、障害児者支援にかかる権利擁護・意思決定支援等を意識し、実践につなげていくこと</p>
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	<ul style="list-style-type: none"> ○毎年、県及び市町村へ要望書を提出している。 ○資格取得等に向けた奨学金制度、EPA 受入れに向けた検討 ○国の配置基準に上乗せした施設独自の人員配置 ○外部講師として近隣の中学校で障害者福祉の授業を実施 ○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

【施設部会・社会就労センター協議会】

[提言内容]	○福祉の魅力を発信して、社会福祉を目指す人材を増やす ○職員の労働条件・処遇改善の見直し
[背景や現状]	福祉の仕事内容・魅力が浸透していない。 福祉・介護職員の処遇改善加算はされたが、平成30年度の報酬改定において、社会福祉施設等退職手当共済制度の公費助成廃止分の措置は行われていない。まだまだ全産業と比べ平均賃金は低く、離職率も高い。非正規職員の時給も最低賃金の上乗せの設定も難しい。モチベーションの維持が難しく、虐待の温床にもつながりやすくなってしまう。
[制度・施策として求められること]	福祉の現場をメディアでアピールする。 外国人向けの福祉人材育成の取り組み、インターンシップで働くことを卒業の単位とする。
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	自治体のHP、広報誌などでのアピール。 新卒者や転職者への就職セミナーや一般企業も含めた就職相談会。 報酬の引き上げ。
[人材育成で大切にしていることや福祉従事者に必要と考える資質]	協調性、やさしさ、話を聞くことができる。 障害者差別・虐待を否定して、人権意識が持てる。
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	専門性の知識、技術、意識向上の研修会。 キャリアパス制度の導入。 他事業所や団体との交流や交換研修。

【施設部会・福祉医療施設協議会】

[提言内容]	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
[背景や現状]	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、地域包括ケアの中に、市町村における地域支援事業の中に在宅医療・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。 そのような取り組みが進む中、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厚生労働省が説明しており、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地域での支援が必要である。特に生計困難者は、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、安心して暮らすためには、医療福祉施設の役割が重要であると認識している。 一方、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、看護師は現段階でも慢性的な不足が課題となっている。 そのため、看護協会が取り組んでいる「とどけるん」のさらなる積極的な活用や潜在看護師への利用促進を図っていただくとともに、社会に向けて、超高齢社会が進展するなかで、看護師が暮らしを支える役割もあることを伝える機会を構築していただきたい。
[制度・施策として求められること]	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
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	①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) ②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)
--	--

【施設部会・更生福祉施設協議会】

[提言内容]	更生保護施設に必要な職員配置基準とそれに伴う委託費の見直し
[背景や現状]	更生保護施設の当施設は定員が 34 名で、常勤職員6名の配置基準が決められていた。それが議員立法で平成 30 年からは常勤職員1名増員が決定された。現状では4名の常勤職員と薬物専門職員他の職員8名だが、委託費の増額は常勤職員の配置が7名になった時点で行われると決定され、委託費の増額は見送られた。しかしながら、実際の利用者受入れ数は、昨年度1日平均 18.8 人、今年度 14.4 人であり、委託費収入が受入人数×日数のため現状の常勤職員4名の給与も支払えない現状がある。
[制度・施策として求められること]	施設に対して必要な職員数とそれに基づいた委託費としていただきたい。
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	更生保護施設においては利用者の受入れがままならない状態であり、それに基づいた委託費のため、職員の給与も払えない状態である。また、専門職員には給与が委託費として支給されることに鑑み、常勤職員に対しても給与を委託費としていただきたい。このことを行政と協働で国に訴えていきたい。
[人材育成で大切にしていることや福祉従事者に必要と考える資質]	人材育成で大切にしていることは、人を思いやる心を育てること。また、福祉従事者に必要と考える資質は、人に対する偏見を持たないことであり、そのような人材育成を行っている。
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	職員は労務管理など通常の仕事の他に取組まなければならない現状にあり、寮生一人ひとりに向き合う時間が大変不足している。職員は疲弊しており、非常に難しい問題であるが、先人が残してきた財産をいかに残していくかが課題である。

【施設部会・更生福祉施設協議会】

[提言内容]	婦人保護施設職員種別配置基準の見直し
[背景や現状]	現在の配置基準は利用者の課題に対応するには大変厳しい基準となっている。施設定員 50 人以下に対し指導員2名//51~100 人に対し主任指導員1名、指導員1名
[制度・施策として求められること]	婦人保護施設は 60 年以上前に施行された売春防止法を根拠として任意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、今では売春経歴を有し保護や援助を有する女性の利用はほとんどなく、性暴力を含む暴力被害者、精神的・知的な課題から、あるいは制度と制度の狭間から支援方策が無く、地域生活が困難となり行き場を失った女性が大半を占めている。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。しかしながら、それに応える職員の配置基準は法の施行当時のまま現在も据え置かれている。利用者の支援に真摯に対応したいと思うが、現在の配置では無理なため、配置基準を見直す必要がある。
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	政策提言委員会等を通じて情報共有を図るとともに福祉タイムズへの記事掲載等、女性を取り巻く生きづらさや支援現場の課題認識について発信した。また、国の職員配置基準は変わらないままであり、職員は疲弊している。そのこともあり人材確保が難しい。

【施設部会・地域生活施設協議会】

[提言内容]	人材育成は広域を対象とした都道府県の役割とされてきたが、国、都道府県、市町村、福祉施設とそれぞれに役割があることを共通認識とし、役割分担を明確にしていくことが求められる。
[背景や現状]	人材確保は喫緊の課題ではあるが、裾野を広げ人材を得る場合において留意しなければならないことは、提供するサービスの「質」の確保と適切な運営である。養成機関で教育を受けた人材であっても新人教育は現場の大きな負担となっている。まして、広く人材を求めるのであれば、社会の現状認識、各福祉に共通する理

	念、実践の中で体得していくべき技術について、基礎的かつ横断的な学びが必要となる。医療機関においては看護師資格の有資格者であっても採用時には、初任者研修を設けていることや、養成機関の実習生の指導は、指導者養成研修修了者が配置されている施設であることが求められている。
[制度・施策として求められること]	福祉現場でのOJTを確立するとともに、種別を超えたOFF-JTが用意されることにより、新規採用者の早期戦力化を図るとともに、職員としての質の向上を図るためケーススタディなど実践的な対応力を身につけるための研修の場を設け人材育成を推進する。
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	種別を超えたOFFJTは、行政機関が中心になり身近な自治体で開催する事が望まれる。
[人材育成で大切にしていることや福祉従事者に必要と考える資質]	豊富な経験を有する者の知識・技術を共有化していくことが望まれる。
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	多様な職域の方々との合同研修会の開催。実践について知る機会を提供している。

((福)こどもの国協会)

【施設部会・地域生活施設協議会】

[提言内容]	スーパービジョン体制の導入促進
[背景や現状]	福祉サービスの特性から、現場の専門職や施設職員が直面する支援やサービス提供の困難さに対し、組織的にバックアップする体制の整備が育成・定着に不可欠となっている。また社会福祉士養成(実習指導)の中でも、スーパービジョンは位置付けられており、人材確保の点からも不可欠である。
[制度・施策として求められること]	スーパービジョン体制について、キャリアパスや人事制度の中に社会福祉法人等が自ら位置付けることが必要。
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	人材育成の仕組みとしてのスーパービジョン体制の導入促進を、法人単位の取り組みではなく公私が協働して広域的(県レベル)に行う。その調整、コーディネートを県社協が担う。
[人材育成で大切にしていることや福祉従事者に必要と考える資質]	○社会福祉(ソーシャルワーク)の価値、自法人の理念の理解と浸透(日々問題にすること) ○自法人の「基本理念」「職員人材像・評価基準(人・組織人・専門職・法人職員として必要なことを20項目に明文化)」に表している。
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	○県社協福祉人材センター主催のスーパーバイザー研修、人材育成体制研修で取り組んでいる。 ○自法人に導入しているスーパービジョン体制で取り組んでいる。

((福)横須賀基督教社会館)

【施設部会・介護老人保健施設協議会】

[提言内容]	①介護職員の確保 ②身元保証人の確保
[背景や現状]	① <基本給改善の仕組み> 処遇改善加算によって介護職は給与の増加には貢献していると思うが、根本的な解決ではないと思う。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ます。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感覚はないと思われる。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、一般職も通常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> 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、事故が起こりやすくなる。 <人材派遣会社> 県内各施設に共通している人材派遣会社が不当に幹旋料をとり(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 ②後見人制度だと限界があり、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。
[制度・施策として求められること]	①処遇改善(勤務体制や給与体系) ②独居または家族と絶縁状態になっている方の身元保証人の確保
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	今年度の当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。

【民生委員児童委員部会】

[提言内容]	民生委員・児童委員を支える仕組みづくり
[背景や現状]	地域住民の生活課題の多様化等に伴う民生委員・児童委員活動への期待の高まりや、一方で、なり手不足等、民生委員・児童委員にかかる負担の増が課題となっている。自治体によっては、民生委員・児童委員のいわゆる「協力員」制度を設け、民生委員・児童委員の負担の減、活動しやすい環境づくりを進めている。 地域共生社会の実現に向けては、長年にわたり担ってきた幅広い関係機関・団体との連携・協働のもと、課題を抱えた地域住民の早期発見と支援へのつなぎ役となることを引き続き実践していくことが期待されており、民生委員・児童委員の本来の活動を支える仕組みづくりが求められている。
[制度・施策として求められること]	民生委員・児童委員の本来の活動を支える仕組みづくりに向けた検討

【市町村社協部会】

[提言内容]	福祉人材の効果的な育成に向けた研修の充実と定着を図るためのシステム整備
[背景や現状]	・住民を中心とした福祉活動への支援やサービス提供現場における深刻な人材不足を背景に、多様な人材の参入、確保の要望が高まる中、人材確保のための裾野を広げる必要性は高いが、人材の多くは福祉分野の基礎学習を経てきたとは限らず、そのような背景を考慮した内容の研修の充実を図る必要がある。 ・福祉人材の定着について、現場の努力とともに制度上での適正な評価が示されることが不可欠であり、高い人権意識と福祉理念の下で生活支援にあたる福祉従事者についても、その生活が安定したものとなるためには、職業として適正な評価がされる必要がある。そのため福祉従事者は人の生活にかかわる専門的な職業域であることを制度立案部門で再認識する必要がある。
[制度・施策として求められること]	・基本的な人権意識や福祉従事者としての理念・理想への理解、従事者自身の心身のケア等を含めた総合的な人材育成・研修・職場定着のためのシステムの構築。 ・福祉人材の定着促進に向けた適正な人材評価が行えるための指針づくり。 ・介護職員初任者研修等、専門職の育成に取り組む実施主体への財政的支援を通じ、受講者負担の低減(受講料の一部負担等)や事業の継続性を図る。
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	地域の抱える課題(例:特に人材が不足している分野、必要とされる資質等)を踏まえた人材の確保、育成にむけた検討等。
[人材育成で大切にしていることや福祉従事者に必要と考える資質]	・社会福祉協議会の特徴として、様々な福祉課題に対しての支援のために個々の専門的知識のスキルアップを図ることが求められるため、従来の縦割り、分野限定的な支援対応から、包括的支援が可能となるような分野横断的な研修等の実施が必要。 ・個人の尊厳を保持し自立を支援するという基礎的な知識に加え、自己研鑽の意識を常に持ち、現場で学んだ実践的なスキルを他の人にも伝えらえる資質が必要。
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	・外部研修への参加のほか、職場内での職員の資質向上や課題共有等を図るため内部研修を実施している。(茅ヶ崎市) ・介護職員初任者研修実施による介護人材の育成。住民による担い手育成のための各種講座の実施。(逗子市)

	・福祉人材の確保については行政へ相談し、現在行政により介護職員への温泉券配布等の就職支援のための施策を行うなど、人材確保に向けた様々な取り組みに着手している。(箱根町)
--	--

【県自閉症児・者親の会連合会】

[提言内容]	○サービス事業従事者の待遇改善 ○ヘルパーやボランティア育成
[背景や現状]	○移動支援、行動援護、ショートステイ、全てにおいて「ヘルパー不足」「ボランティア不足」を理由に利用を断られる ○介護福祉士10年勤続で10万円の補助や介護職員初任者研修を受講し一定期間勤めると受講料の返金等、優遇措置はあれども、生計を立てられるほどではないと続かない。
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	障害者団体や本人支援団体の行う事業に研修の一環として職員を派遣してほしい
[人材育成で大切にしていることや福祉従事者に必要と考える資質]	○権利擁護の意識 ○広い見識と柔軟な考え方をもち、障がいを持つ人や家族の気持ちを推し量れる人に携わってほしい
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	○自閉症啓発デーや作品展等の啓発活動、講演会、勉強会の開催。 ○本人支援事業において大学や事業所、社協や一般からボランティアに参加していただいている。

【県肢体不自由児者父母の会連合会】

[提言内容]	○当事者の意見が生きる施策 ○制度、施策の実行に必要な人材の育成
[背景や現状]	これまでに比べ、障害の程度の重い人も地域で暮らせるようになってきた。また、高齢化による障害の重度化も進んでいる。このことを支える人材の質の向上、量を増やす必要に迫られている
[制度・施策として求められること]	人材を専門学校や大学に任せるのではなく、育成中の人への経済的支援も含めた中期(3～6カ月)の養成機関が必要
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	福祉現場のイメージアップ
[人材育成で大切にしていることや福祉従事者に必要と考える資質]	○利用者のサイドに立てること ○グループワーキングを大切にできること
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	○地域住民の理解を得るための交流事業 ○地域社会に向けての啓発事業(冊子の配布、写真展)、資金づくり事業

【県肢体不自由児者父母の会連合会】

[提言内容]	医療的ケアを含む重度障害に関わる人たちの理解促進を図るため医科大学、看護大学の強化内容に医療的ケアを加え、時間数も増やし、実務研修を医療型療護施設で実施し、人材を育成する
[背景や現状]	医療的ケア児者にかかわる医師、看護師とも、人員数ともに人材が不足している。医師、看護師とも免許取得後に研修で技術を取得している現状では、人材不足に対応できない。
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	全国組織として厚労省、文科省に重度障害児者に対するカリキュラムの充実を訴えている

【県肢体不自由児者父母の会連合会】

[提言内容]	数十年前に比べて、国の障害者施策はずいぶんと進んでいるが、大切なのは、施策を実行するための人材不足の解消
--------	--

[背景や現状]	重度の障害ある人も地域で暮らせるようになってきたが、高齢化によりさらに人手が必要になっている。また、重度化への対応としても、医療と医療的知識が伴う介護(職)が必要となっている。
[制度・施策として求められること]	人材の確保に対する公的な取り組みが必要。例えば、職業訓練校のような中期的な人材育成制度を増やす。(現在の福祉専門学校、大学では機能しきれていない)
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	地域生活支援の現場のイメージアップと同時に支援者の社会的地位の向上
[人材育成で大切にしていることや福祉従事者に必要と考える資質]	「どんなに重い障害があっても必要な支援があれば地域で生き活きと暮らすことができる」との考えに基づき、グループホームの運営・支援を行い、困る時の経済的支援のためのNPO組織をつくり活動している。
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	地域への啓発事業として、地域交流事業・バザー、機関紙や冊子の発行・配布、写真等の展示会等を行っている

【県障害者地域作業所連絡協議会】

[提言内容]	<ul style="list-style-type: none"> ○幅広い世代の人材確保の促進とその研修体制(人材育成)の確立 ○人材確保(育成)の支援策の確立
[背景や現状]	<ul style="list-style-type: none"> ○福祉大学・専門学校などでも定員割れも聞こえ若年層の人材確保がますます困難な状況や福祉離れ(職業として福祉を選択することがない)も加速している。 ○学校教育の場面では、高齢者や障害者に対する理解促進のために生徒を対象にボランティア活動の導入など啓発など行っているが、全体的には教員や保護者を対象とした啓発や福祉の仕事に対する理解への取り組みはあまり見られない。 ○60代以降(定年退職者)のボランティアの育成については積極的な取り組みを行っているが、中途採用となると本人も事業所も敷居が高い印象がある。 ○共働き世帯が増加する中で、特に小規模事業所では20～30代の子育て世代のキャリアアップや育児に配慮した継続的雇用や定着が困難な状況となっている
[制度・施策として求められること]	<ul style="list-style-type: none"> ○次世代の人材を確保・育成するために更なる福祉教育の充実を図ると共に、児童・生徒の福祉への理解と人材確保のためには、教員や保護者にも対象を拡大した福祉の仕事に対する関心の促進と啓発活動が必要。 ○子育てが一段落した40代以上の子育て世代や定年を迎えた60代以上の世代が、自身の経験や知識を生かして第二の人生や新たな職業(仕事)として携わってもらえるよう、福祉の経験は少ないが関心のある幅広い世代(年齢層)を対象とした福祉就労への啓発活動 ○小規模事業所の場合は更に人材確保や後継者の育成のため、キャリアアップや子育て世代を継続的に雇用するための支援対策が必要
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	<ul style="list-style-type: none"> ○児童、生徒の保護者及び学校関係者を対象とした福祉教育の拡充 ○新卒者を対象とした新人研修だけではなく、福祉経験の少ない中途採用者を対象とした研修体系の確立 ○65歳以上の者や未就学児のいる母親等を継続的に雇用する模事業所に対する支援 ○厚木市では、キャリアアップために資格や研修参加の支援策や有資格者でありながら子育て等のために現在福祉に従事していない方の支援策がある。それを各市町村や県にも拡充できるよう進めたい。(厚木市介護職員キャリアアップ支援事業補助金交付要綱/厚木市介護職復職等奨励助成金)
[人材育成で大切にしていることや福祉従事者に必要と考える資質]	<ul style="list-style-type: none"> ○雇用する人の性格や人柄、向上心や行動力など人間性を重視した採用 ○事業所としては、資格重視の研修だけでなく本人の関心が強い方向からのキャリアアップを積極的にバックアップしている

【本会(政策提言委員)】

[提言内容]	多様な人材を現場の戦力に変えていくための育成・定着体制の充実
[背景や現状]	○大手銀行が大規模な人員削減目標を掲げたり、損害保険会社が営業事務の9割の自動化を決定したりするなど、AI格差が本格化してきている。シンクタンク

	<p>のマッキンゼー・グローバル・インスティテュートによる労働市場の将来予測では、「2030年までに8億人分の仕事がロボットに引き継がれる」と見込まれている。労働市場の自動化は経済成長の鈍化と相まって、農業や製造、小売などの産業で雇用が低迷する可能性があることを窺わせるとともに、特に、働き盛りの45～50歳代の労働者の雇用にも影響を及ぼすことが予測されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○こうした状況になった場合、福祉介護分野においては、これまで以上に、他職種からの、比較的高年齢の転職者が増加していくことが見込まれる。 ○国においては、外国人人材や女性、高齢者の雇用促進に向けたさまざまな施策を講じており、福祉・介護分野の仕事を求める声も次第に高まりをみせている。一方で、生産年齢人口の減少により、今後さらに若年層の福祉・介護分野への求職者は減少するものと考えられる。 ○こうした状況は、職員の年齢や経験、専門性の格差を生じさせる要因となり、シフト管理の難しさや技術の継承、人間関係などに問題が生じ、サービスの質に影響が及ぶことが懸念される。 ○平成27年度に地域医療介護総合確保基金を活用して、三重県の介護老人保健施設が行った「元気な高齢者が支える超高齢化社会社会実験モデル事業(介護助手事業)」は、専門知識がなくてもできる業務を元気高齢者に担ってもらい、本来業務に介護福祉士が専念できるしくみとして一定の成果を挙げ、現在20箇所以上の県で実施されるなど、全国的な取り組みへと広がりを見せている。保育分野にあっては、小規模保育や家庭的保育の現場で、保育補助者として活躍することができる「子育て支援員」の育成が進められている。
[制度・施策として求められること]	<ul style="list-style-type: none"> ○多様な人材が福祉・介護分野でキャリアデザインを描いていくことができるよう、就労前から相談できる窓口の設置や基礎研修、体験就労等(期間中の副業、兼業の容認要件を含む)の機会の充実 ○ICT等を活用した多様な学び方の検討、多様な人材のキャリア過程を加味したキャリアパス施策の推進 ○組織内における育成・定着体制の整備、適正な評価制度の導入によるキャリア形成のしくみを十分に整えるための、財政的・専門的支援体制の確立 ○サービスの質を低下させないための、職員配置の拡充、夜勤勤務体制の強化、代替職員配置への支援、経済的な処遇改善等加算の整備 ○労働環境改善に向け、専門的知見を有する者による診断・助言体制の充実。好事例に奨励金を出すなど、改善意識の醸成に向けたしくみづくり ○専門性の高い職員が本来業務に力を発揮することができるよう、現場における業務の性質ごとに役割を担うことができる人材を育成するための施策の検討。補助的役割を担う人材のための資格(認証)制度の構築

【本会(かながわ福祉サービス第三者評価推進機構)】

[提言内容]	福祉人材の育成・定着に向けた第三者評価の積極的活用
[背景や現状]	<ul style="list-style-type: none"> ①事業当事者だけではなかなか進みづらい“サービスの振り返り” ○福祉サービス第三者評価事業は、「自己評価」「利用者調査」「第三者評価」のプロセスを踏んで行われる一つの評価手法である。 ○「自己評価」は、組織理念に基づく事業実施の状況確認、担い手同士の思いの分かち合いなど、評価項目を軸とした職場内コミュニケーションを経て、組織の取り組みの方向性や課題を整理する貴重な機会となっている。 ○一方、サービスの質の向上に向けて、現状の、どの部分を継続して大切にしていき、どの部分をどう変えていくかという、具体的な気づきに至らないことも少なくない。 ②評価プロセスに第三者が関わる効用 ○第三者評価では、評価機関が評価プロセスに加わり進行管理を担うことで、効率的な評価スケジュールの設定、調査集計・分析業務の負担軽減につながる。また、公表用報告書が作成されることで、取り組みの方向性とリンクした課題が整理されるとともに、事業当事者では気づきにくい組織の強みが言語化され、現場の

	<p>熱意ある取り組みにもスポットが当たる。</p> <p>○福祉サービスの質は、対象者一人ひとりの思いや生活課題への対応状況・経過、社会福祉施設・事業所の置かれた環境によっても大きく異なり、数値等で一概に示せるものではない。この点に着目した福祉サービス第三者評価は、サービス選択に資する情報の一つとして活用のほかにも、職場内のコミュニケーションを進め、モチベーションを上げる契機ともなっている。</p>
[制度・施策として求められること]	<p>○第三者評価受審情報(受審の有無、受審年度、報告書等)がより多くの一般市民の目に触れるよう、全国共通で整備されている情報媒体との連携調整を図られたい。</p> <p>○サービス選択場面で仲介役となる相談員(ケアマネジャー、障害相談支援)からの情報提供の際、第三者評価受審情報が確実に説明・案内されるよう仕組みを整理していただきたい</p>
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	<p>○県地域福祉課(第三者評価事業所管)と各サービス種別所管課間、県と市町村行政間の連携調整を図っていただいた上で、県下への福祉サービス評価の周知啓発を進めたい。</p> <p>○新設の社会福祉施設・事業者への説明会等の場面において、福祉サービス評価に関する説明の時間を設けていただきたい。</p> <p>○障害福祉分野で新たにスタートする情報公表制度において、第三者評価受審情報(受審の有無、受審年度、報告書等)が把握できるようになるよう調整いただきたい。</p>
[人材育成で大切にしていることや福祉従事者に必要と考える資質]	<p>○職員全員参加による福祉サービスの振り返り(自己評価)の機会づくり</p> <p>○定期的な第三者評価受審など、客観的な評価を受ける機会づくり</p>
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	<p>○社会福祉施設・事業所の取り組み</p> <p>・自己評価、利用者調査、第三者評価等によりサービスの振り返りを行い、組織の求める人材像やそこに向けて必要な研修会、職員間の日常的なコミュニケーションのあり方等を検討し見直しを図っている。</p> <p>○本会推進機構の取り組み</p> <p>・説明会や研修会、各種会議等において受審事業者の実践を報告・紹介し、プロセス重視の福祉サービス評価を進めることで福祉人材の確保・育成・定着につながっていることや、サービス評価の第一歩となる「自己評価」の進め方等について周知啓発している。</p>

【本会（かながわ福祉人材研修センター）】

[提言内容]	1. 福祉人材の確保
[背景や現状]	(1)有資格者の参入に向けた就職支援及び従事前の有資格養成のための機会づくり
[制度・施策として求められること]	○潜在有資格者の再就職支援の取り組みの強化 有資格者が未就労である理由をその状況から転職理由や再就労に向けた不安等により、分析、類型化し、課題ごとに対応策をたてる。その一つとして再就労支援セミナーの実施や個別相談、福祉・介護の仕事内容(様々な種別やサービス形態があり、雇用形態や勤務状況も踏まえて)の最新情報を提供する。
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	○他業種からの転職希望者や中・高齢者等、様々な年代やキャリアの状況の人を対象とした初任者研修等の資格取得のための研修への受講支援事業の拡大。より生活に身近な場で研修に参加でき、受講料負担軽減等も含めた受講支援対策を数的にも増やすなど拡大させていく。 ○資格取得研修まではハードルが高い、また、福祉・介護の内容には興味はあるが、即、就職するまでは考えていない人に対して、「入門」的な研修を、様々な地域で、受講料も負担少なくした学びの場としての研修の実施が求められる。入門研修修了者でさらに資格取得に向けた研修を受講したい人等の研修情報の提供や、就労支援事業などと連携をとって、学び(養成)から就労支援までの仕組みづくり。 (2) 福祉人材確保対策等にかかる情報の集約と提供のための仕組みづくり

	<p>○福祉人材確保のための制度・施策は、総合地域医療介護基金におけるメニュー事業を中心に、国・県等自治体でさまざまなものが取り組まれている。しかし、基金事業でいうと、平成 27 年度から急に多くの制度・施策が実施される状況にあり、そのような制度・施策が対象となる相手に十分届いているかどうか、さらに適切に活用されているかが課題となっており、その対策として情報のポータルサイトの仕組みが求められる。</p> <p>2. 福祉人材の育成・定着</p> <p>(1) 福祉施設・事業所における職員育成機能の強化</p> <p>○福祉・介護人材確保施策として、様々な年齢層や他業種からの転職者(無資格・未経験者)が、福祉・介護現場に参入してきたことによりサービスの質が低下しないよう、また専門性を向上させるための職員の育成方針や個々の「キャリアパス」が描けるような仕組みが求められる。</p> <p>個々の福祉施設・事業所の育成方針・計画策定のための情報提供・助言などの体系的な支援策の創設と実施。</p> <p>○小規模事業所等での職員研修(職場内研修)支援や近隣市町村エリアでの協働研修の機会づくりなどを支援する仕組み、体制(機関)の構築。</p> <p>(2) 種別ごとに求められる専門性の基準(評価基準)の明確化と個々に合わせたキャリアパス情報の提供</p> <p>○福祉事業にかかる従事者の基本的な専門性や、段階的な研修受講のあり方等の検討と指標の作成。また、その指標に基づいて各々の事業所での取り組み結果を集約し、指標を見直すなどし、指標の確立等、職員の専門性向上のための制度の確立。</p>
<p>[人材育成で大切にしていることや福祉従事者に必要と考える資質]</p>	<p>○人材不足の中、さまざまな人が福祉の仕事に参入していることをふまえ、福祉の仕事の根幹である人権意識を身につけてもらうことが大切である。従事者研修実施機関での研修では、新人向け研修に限らず、全階層の研修でプログラムに組み込んでいく必要がある。また、各施設・事業所においても、職場内研修などで浸透させていく必要がある。</p> <p>○人材不足の解消のためにも、人材が定着する組織づくりが重要である。そのために、福祉の仕事の価値を従事者自身が確認できる場づくりや、スーパービジョン等の知識とスキルをもった指導者層の育成、キャリアパスの構築と人材育成体制の確立などに関する管理者層のマネジメント力が重要となっている。</p>

テーマⅡ 「地域生活移行支援、支え合いの地域づくりの推進」

【秦野なでしこ会あけぼの】

<p>[提言内容]</p>	<p>地域で暮らすための支援の充実</p>
<p>[背景や現状]</p>	<p>就労や地域で生活を行うために支援体制をきめ細かく継続することが必要と思われる。そのための現場を中心とした体制をもっと充実させること</p>
<p>[制度・施策として求められること]</p>	<p>制度施策は今のままでもよいが、それに伴う人材の確保</p>
<p>[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]</p>	<p>行政とともに共通の課題。問題に取り組み活動しやすいようにする</p>
<p>[利用者等の尊厳を守る取り組み]</p>	<p>利用者の尊厳を守るため人材育成が必要であり、人権に関する独自の学習会・研修を行い、人権に関する意識向上を図っている。</p>
<p>[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]</p>	<p>各団体に加入し、部会には必ず出席している</p>

【施設部会・母子生活支援施設協議会】

[提言内容]	自立に向けて地域で生活をしていく上で、地域の社会資源をどう活用できるか。自立困難者の背景に発達やメンタル面の障害等が発見された場合、児童虐待のハイリスク状況になることも稀ではない。具体的な養育支援や要保護児童のネットワークを機能させる必要がある。
[背景や現状]	<ul style="list-style-type: none"> ○経済的に厳しい状況に置かれたひとり親家庭が増加傾向である。 ○母子世帯の貧困の中で学習の遅れのある子ども達は取り残されつつある。 ○母の貧困は高等学校を卒業出来ていないことで安定した就業が難しい状況であることで安定した就労に結びつかない。 ○発達やメンタルの問題を親が抱えている場合には、養育が健全に機能するために必要な支援がなければ子どもの安全を維持し健全育成の保障が困難である。
[制度・施策として求められること]	<ul style="list-style-type: none"> ○支援が必要な方に行政のサービスが行き届くこと。 ○複雑多様な困難に対処するためのトレーニングを受けたマンパワーの増員。 ○複数の困難を抱えている方に一人一人あった支援を届ける。 ○一人で過ごす事の多い子ども達に学習支援を含む暖かい支援が届くこと。 ○安定した就労による自立の支援。
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	<ul style="list-style-type: none"> ○トレーニングを受けたマンパワーの増員と必要経費の財源確保。 ○生活:子どもの居場所づくり(子ども食堂・コミュニティサロン)。 ○仕事:就労に有利な資格の取得。 ○学び:教育費負担の軽減、子どもの学習支援の充実。 ○住居:ひとり親家庭等に対する住居確保の支援。
[利用者等の尊厳を守る取り組み]	<ul style="list-style-type: none"> ○より添った支援の中で自立をした利用者に対し、社会資源をどう活用できるか。 ○相談を含むアフターケア。 ○要保護児童対策協議会等への出席と協力。
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	<ul style="list-style-type: none"> ○子ども食堂 ○学習支援 ○コミュニティサロン

【施設部会・保育協議会】

[提言内容]	地域型保育事業所等のネットワーク形成支援
[背景や現状]	<ul style="list-style-type: none"> ○待機児童の解消に向けて、平成 29 年 6 月の「子育て安心プラン」に基づき、保育の受け皿のさらなる拡大が打ち出されている。保育所や認定こども園等の施設型事業のほか、地域型保育事業(小規模保育、家庭的保育、居宅訪問型保育、事業所内保育)が創設され、個人経営・株式会社・NPOなど多様な運営主体による参入も進んできている。 ○それぞれの現場の工夫により、創意あふれる保育手法が展開される一方、保育施設等における事故発生数は年々増加しており、量的拡充と併せ、いかなる現場においても安心かつ安全な保育が提供されること、質の高い教育・保育の安定的な提供を通じ子どもの健やかな発達を保障することが求められている。 ○保育分野に限らず、福祉政策全体が「地域移行」「施設解体」「小規模化」がいわれているが、支援体制に合わせたリスクマネジメントが図られ、利用者・家族との信頼関係が築かれなければ、最低限の安心・安全を保つこともままならない。 ○また、サービス提供拠点としてだけでなく、地域に根差し、地域コミュニティの中にある保育施設等であるためには、関係機関・団体や近隣施設とのつながりづくり、それらのネットワーク形成により、切れ目のない支援を担うことのできる基幹施設・団体等の存在が重要である。
[制度・施策として求められること]	<ul style="list-style-type: none"> 県から市町村への技術的助言。 ・新設保育施設などの認可・指定等にあたり、協議会・団体情報等を提供すること。 ・地域型保育事業等の組織化支援。 ・ネットワーク形成支援を担う基幹施設・団体等への後方支援。
[行政と協働で取り]	○保育施設等の形態にかかわらず、乳児から学齢期につながるまでの流れの中

組みを進めていきたいこと]	で、全体的な情報共有を行うことのできる体制づくり ○協議会活動など事業者が主体的活動の広報周知、加入促進
[利用者等の尊厳を守る取り組み]	協議会活動を通して、神奈川の目指す保育の姿やあり方について話し合い、見聞を広め、研修会や広報活動を行っている。
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	○新任保育士激励会、県保育のつどいへの協力を通じた“神奈川の保育”の発信 ○県内4団体との協働による“オールかながわ”の情報共有と発信 ・新設園等支援事業の実施(県保育会) ・小規模保育事業所の分科会設置(横浜市社協 保育福祉部会) ・部会員研修会(新規認可園対象)の受託(相模原市保育連絡協議会)

【施設部会・老人福祉施設協議会】

[提言内容]	特別養護老人ホームに関する地域包括ケアシステムの中核としての位置づけの明確化
[背景や現状]	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ます。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。
[制度・施策として求められること]	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、特養が果たす役割について明確な位置付けが必要。
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	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。

【施設部会・障害福祉施設協議会】

[提言内容]	○グループホームの支援体制の強化 ○障害者支援施設における職員配置の強化
[背景や現状]	○現行グループホームの職員配置では、重度の方の受入れは困難 ○入所施設は地域生活を支える拠点とするためにも、職員配置の強化が不可欠
[制度・施策として求められること]	国基準の見直し及び県単独事業の強化は不可欠
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	自立支援協会を中心として、相談支援、障害者サービス事業及び行政との連携強化が必要
[利用者等の尊厳を守る取り組み]	共生社会実現のため、行政・福祉関係団体等、十分な連携体制を維持・強化していく

【施設部会・障害福祉施設協議会】

[提言内容]	格差の無い障害福祉サービスの確保
[背景や現状]	○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、当事者間での不公平感が否めない。 ・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」となっている。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が懸念される。 ○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・

	<p>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。</p> <p>・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、市町村間で格差を生じている。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。</p>
[制度・施策として求められること]	<p>・市町村による現存事業の継続と新規サービスの拡大</p> <p>・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な指導・働きかけ</p>
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	障害福祉サービス基盤整備、地域移行・定着の充実、生活の質向上
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	県下の知的・身障・就労系等、さまざま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働きかけている

【施設部会・障害福祉施設協議会】

[提言内容]	障害児の地域生活移行
[背景や現状]	<p>○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。</p> <p>○移行期限の延長等見直されているが、現状では障害者支援施設の入所待機者が多いため、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。</p> <p>○家庭での暮らしが困難になられた方、被虐待の緊急受入れ、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</p>
[制度・施策として求められること]	<p>○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入れ枠の設置等、県との調整</p> <p>○グループホーム設置基準の規制緩和</p> <p>○重度障害があっても、共に生きることが当たり前と感ぜ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</p>
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	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
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	<p>○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)</p> <p>・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</p> <p>・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</p>

【施設部会・社会就労センター協議会】

[提言内容]	<p>障がいのある人が、円滑に地域生活を送るための環境が整っていない。</p> <p>地域生活をするための生活支援拠点の整備、サービスの充実。</p> <p>就労援助センター、就業生活支援センターの充実。</p>
[背景や現状]	<p>・障がいのある人が、円滑に地域生活を送るためのサービスが不足している。</p> <p>・障がいのある人の多くが、円滑に地域生活を送るための所得を得られていない。</p> <p>・障がいのある人が、円滑に地域生活を送るための地域理解が不足している。</p>
[制度・施策として]	・生活保護に代わる所得補償制度の整備

求められること]	・地域生活支援拠点の整備
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	・工賃向上の取り組み ・就職及び就職定着の取り組み ・生活の基盤となる住宅の確保
[利用者等の尊厳を守る取り組み]	意思決定支援の推進
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	・就労継続支援事業所等の支払う工賃の向上 ・就労移行支援事業所等から通常の事業所への就職 ・共同生活援助(グループホーム)への入居支援及び一人暮らしに向けた支援 ・虐待チェックリストの活用 ・意思決定支援の周知 ・個別支援計画の作成

【施設部会・更生福祉施設協議会】

[提言内容]	更生保護に関する啓発強化
[背景や現状]	更生保護は犯罪者処遇法のうち社会内処遇に位置付けられます。犯罪者処遇には刑務所等の施設に収容する施設内処遇と、社会で生活しながら更生を図る社会内処遇があり、矯正と保護の連携が重要である。再犯の防止等の推進に関わる法律が施行されが、まだまだ地域あるいは国民に周知されていないと考える。国民の理解と協力を得つつ、犯罪者等の円滑な社会復帰を促進すること等による再犯の防止等が犯罪対策において重要であるため、再犯の防止等に関する施策に関し、基本理念を定め、国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、再犯の防止等に関する施策の基本となる事項を定めることが必要である。このような取り組みを通じて、再犯の防止等に関する施策を総合的かつ計画的に推進し、もって国民が犯罪による被害を受けることを防止でき、安全で安心して暮らせる社会の実現に寄与すると考える。
[制度・施策として求められること]	国民一人ひとりにまだまだ周知されていないと考えるため、施設側から地域に、あるいは行政から国民に積極的に発信できる制度・施策が必要である。
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	官民一体の取り組みはもちろんのこと、地域を含めたネットワークの構築が必要である。
[利用者等の尊厳を守る取り組み]	更生保護施設においては、生きる力が無い方が多く見られる。そういう方々が幸せに生きるための力をつけさせてあげることが必要で、そのために規則正しい生活と、就労の場と、居場所が必要である。職員が対象者にいかに寄り添い、当人の問題といかに向き合うかが問われると思われる。
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	先人が残していただいたノウハウを学び、いかに後世に残していくかが課題である。

【施設部会・地域生活施設協議会】

[提言内容]	市町村において、制度の垣根を越えて家族を単位とする支援体制を構築する
[背景や現状]	子どもの成長には生育環境、家庭環境が大きく影響している。障害、高齢者、児童施策においても支援の対象者だけでなく、暮らしを支える家族の支援が重要となっている。個々の家庭で抱えている問題は多様化しており、家族構成も様々である。このため各制度がそれぞれの対象者を支援しているのでは、情報共有もできず支援にも限界が生じる。
[制度・施策として求められること]	身近な市町村において、公的機関が音頭をとり、NPOや福祉以外の団体を含め、制度の枠を越え様々な専門職が地域の中で連携し、家庭を単位にして総合的な支援策を提供できるよう市町村に協議の場を設けることが求められる。(例:児童虐待対策に於ける要保護児童対策地域協議会)
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	行政機関(地域包括支援センターなど)が中心となりケースの管理と支援策についてケース会議を招集、関係機関と連携した対応を進めることが求められる。(個人情報管理については要検討)

[利用者等の尊厳を守る取り組み]	専門機関、専門職には蓄積された智恵がある。しかし制度毎に動くのでは限界がある。児童虐待では情報共有されず、介入拒否など家庭内の状況が把握できないまま死に至るケースも見られるが、市町村には様々なツールがあり、家庭内へのアプローチが可能である。
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	当該協議会では、機関毎の役割を超えて福祉人材のスキルアップに向けた研修を模索している

【施設部会・地域生活施設協議会】

[提言内容]	地域や施設における福祉教育(福祉体験学習)やボランティア活動の推進
[背景や現状]	福祉社会の形成、共生社会の実現には、子どもたちをはじめ、福祉のこのころをもった市民の存在が必要である。
[制度・施策として求められること]	コミュニティワーカーの配置(財政的措置→人件費→介護報酬、障害福祉サービス給付費への加算創設)
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	○社会福祉法人等が自ら、地域の福祉人材の育成や子どもたちへの福祉体験学習に取り組み、ボランティア活動の支援を行っていくことが望まれる。 ○県・市・地区のボランティアセンターと地域の施設・事業所の協働を、ボランティアコーディネーターや施設の地域担当者やボランティア担当者が連携して進めていくことが望まれる。
[利用者等の尊厳を守る取り組み]	地域や社会のひとりの生活者であること。住民、市民として地域や社会に参画できること。
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	○保育園、学童保育での統合保育(育ち合い)(1969～) ○ボランティアの育成(1986～) ○地元小中高校との福祉体験学習の推進(1990年代～) ○地域が主体の福祉バザーの開催、地元ボランティア団体との協働(昭和40年代～)

((福)横須賀基督教社会館)

【施設部会・介護老人保健施設協議会】

[提言内容]	高齢者の在宅での生活を支援するためのサービス強化
[背景や現状]	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から、在宅復帰して自宅を中心に地域で支えていく介護へと移行していこうとしているが、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。それぞれ不安な現状である。
[制度・施策として求められること]	在宅での単身世帯要介護者や老人夫婦の老老介護をする方への24時間体制の支援制度の強化
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	当協議会では、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。

【民生委員児童委員部会】

[提言内容]	関係機関・団体が民生委員児童委員と連携・協働をより図るために、民生委員児童委員の役割や活動内容の正しい理解を求める
[背景や現状]	地域共生社会の実現を目指すために、今後、民生委員児童委員の役割を發揮することが考えられるが、なかなか民生委員児童委員の役割や活動内容を関係機関・団体が理解しきれないと感じる場面がある
[制度・施策として求められること]	行政については、民児協担当部署は民生委員児童委員の役割や実情について理解いただいている。しかし、今後、地域共生社会の実現に向け、今までかかわりが薄かった部署や関係機関・団体とも協力する必要が出てくる。そこで、そのような部署や関係機関・団体に対し、民生委員児童委員の役割の理解促進を求める。

[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	住民、関係機関・団体等に向けた PR 活動
--------------------------	-----------------------

【市町村社協部会】

[提言内容]	身近な圏域での支え合いの再生・活性化に向けた住民を中心とする多様な主体同士の情報共有と連携体制づくり
[背景や現状]	支え合いの地域づくりの推進と持続可能な福祉システムの構築に取り組むなかで、住民の発意による地域活動等が単に安価なサービス提供体としてシステムに位置付けられてしまう懸念があるが、施策と地域活動の効果的な連携、相互活用のあり方等について、行政と継続して検討する必要がある。また社協や福祉施設職員他の福祉従事者は、これからの地域福祉のあり方支え合いの地域づくり重要性について、さらに認識を高めていく必要がある。
[制度・施策として求められること]	<ul style="list-style-type: none"> ・住民、地域と行政が協働する意味を明確に示すとともに、地域福祉コーディネーター配置への財政的支援及び地域活動の拠点づくりの支援等、住民活動に対するバックアップと、それに伴う安定的な財源の確保。 ・住民・民間の力を活用する人材確保、育成、定着に向けた生活支援コーディネーターや地域福祉コーディネーターといった地域福祉に関わる専門職域人材確保に向けた適正な評価。
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	<ul style="list-style-type: none"> ・地域・民間の力を活用した持続可能な福祉システムの構築に向け、地域住民がさまざまな施策・制度に翻弄されることのないよう、これからの地域づくりにおける参加・協働のあり方についての理解促進。 ・地域の組織化充実にむけ、基礎的な住民組織基盤である自治会への加入率を高めるための工夫や、住民の地域活動に対する賛助、住民自身の活動参加にむけた啓発。 ・行政・社協・地域等による社会資源の発掘や開発、地域活動の拠点づくり(空き家の活用等) ・福祉サービス利用者等の尊厳を守ることを目的とした地域における権利擁護支援のネットワークの構築。
[利用者等の尊厳を守る取り組み]	<ul style="list-style-type: none"> ・各種相談事業の推進や地区での福祉活動支援を通じ、福祉サービス等の支援を必要とする人を含む住民が安心して暮らし続けられるまちづくりへの取り組み。(茅ヶ崎市) ・地域の課題について住民が主体的に取り組むことが出来る地域づくり。(寒川町) ・権利擁護支援センターを開設し、市民後見人の育成や権利擁護に関する相談に応じるとともに、高齢者や障害者等の権利を守る取り組みとして、虐待の届出の受け付けや虐待防止に関する周知を行っている。(厚木市) ・利用者主体である支援を心掛けるとともに、介護事業所においては職場の理念に関する研修等の実施。(箱根町)
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	<ul style="list-style-type: none"> ・あんしんセンターにおいて法人後見事業に取り組むとともに、市民後見人養成も開始。また行政や関係機関とともに、地域住民と専門職が協力して地域課題に取り組める体制づくり(コーディネーター配置事業)を推進中。平成 30 年度には生活支援体制整備事業における第2層の地域支え合い推進員の活動も担い、地区支援を推進する方向。(茅ヶ崎市) ・地域福祉推進を目的とした様々な活動の支援、立ち上げ(居場所づくり、研修会等)や、生活支援コーディネーター受託による地域づくり。但し地域づくりの担い手の発掘は課題である。(寒川町) ・市内 15 地区に組織されている地区地域福祉推進委員会の活動に対する支援を行い、住民相互による支え合い活動の推進を図っている。課題としては、担い手の固定化や負担増があり、住民相互の支え合いに対する住民の理解を深め、新たな担い手の発掘、育成を行う必要性を感じている。(厚木市) ・平成 30 年度より生活支援コーディネーターを行政より受託し、地域での生活支援サービスの開発等地域での支え合いの関係づくりを重点的に取り組む予定。(箱根町)

【県自閉症児・者親の会連合会】

[提言内容]	<ul style="list-style-type: none"> ○重度障害者でも地域移行し安心して暮らせるように ○認知症サポートキャラバン・オレンジリングの自閉症版ブルーリングを ○地域生活支援拠点の整備促進を
[背景や現状]	<ul style="list-style-type: none"> ○障害基礎年金と工賃では地域で暮らせない ○グループホーム入所を身近自立ができていないことや、言葉で意志の疎通ができないことを理由に断られる ○グループホームは小田原や秦野には資源があるが、市町村によっては数も少なく選べない ○学生向けや高齢者グループホームを障害者用として再利用したケースもあり ○100人に1人いるといわれている自閉症への理解は不十分。世界自閉症啓発デーのシンボルカラーであるブルーの意味も、浸透していない
[制度・施策として求められること]	<ul style="list-style-type: none"> ○自閉症サポートキャラバンと銘打ち、認知症同様の研修内容を整備、ブルーリングも作成 ○自立生活援助が4月から開始される。見守り等有益なサービスだが、入所・入院・GHから出て地域生活へ移る人が対象で利用期間は1年と限定されている。在宅の人でも一人暮らしを想定して期間限定でなく使いたい ○新住宅セーフティネット制度の推進
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	<ul style="list-style-type: none"> ○地域住民への啓発 ○土地建物取扱事業者等との連携による地主への働きかけ ○認知症研修会同様、民生委員や地区社協等の研修会で基本内容として整備する
[利用者等の尊厳を守る取り組み]	<ul style="list-style-type: none"> ○合理的配慮のない福祉サービスは認められない。福祉サービスに携わる人すべてに合理的配慮をお願いしたい ○自閉症の障害特性を知り、理解することが、尊厳を守ることに繋がる ○権利擁護の意識
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	<ul style="list-style-type: none"> ○市町村や社協に対して要望書の提出 ○「れいんまん・広め隊」という有志による啓発活動を12年間行い、ボランティア講座等で特性理解に努めている(平塚)*茅ヶ崎でも同様の活動有り

【県障害者地域作業所連絡協議会】

[提言内容]	<ul style="list-style-type: none"> ○地域包括ケア社会を構築する上での協力者を増やしていくネットワークづくり ○歩いて行ける範囲での心の居場所づくり
[背景や現状]	<p>今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ります。制度の狭間の方、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、従来は障害者地域作業所が担ってきました。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)に移行したが、再び地域に作業所のような場が必要であると国の提案にもあるが、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方や高齢者もデイサービスやショートステイにただ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を身近な所で「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ている。</p> <p>そこで、福祉関係者が協働で次の取り組みを進めていきたいと考える。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○居場所作り→地域に存在する小規模な事業所も含め既存福祉事業所を活用し、居場所カフェや陶芸教室・音楽教室等気軽に参加できる場作りから→情報提供 ○プラットホーム→だれでも参加できる、立ち寄ることができやすい場→仲間づくりとしての当事者同士の結びつき ○障害のある方や高齢者の仕事としての給食作り→低廉な価格の給食の提供によって地域で孤立している子どもたち→子ども食堂や高齢者の生きがいづくり、孤立防止の対策としての場等 ○だれでもいつでも参加できることによる情報交換や初期相談の対応→関係機関へのつなぎ役ワンストップ(必要に応じて専門機関への橋渡しができる仕組み)

[制度・施策として求められること]	「居場所づくり」に代表されるが、それを支える「人」づくりが最も求められる。また、高齢者に特化した感はある、「緩やかな見守り」という言葉を使い生活支援コーディネーターという公の仕組みで配置されているが、具体的な働きは果たせていない。地域では人材を増やしていくことが課題、「協力者」という人材を増やしていくことが求められている。
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	地区社協を単位に、地域包括支援センター、民生委員児童委員、自治会、地域の各種団体が共同し、「居場所づくり」が、公民館や自治会館で進んでいるが、介護事業者のネットワークを使った「カフェ」の運営や昼間空いている飲食店を開放のコーヒー等を飲んだりすることができる場を作る動き、高齢、障害、子供などだれでも参加できるようにという柔軟な発想だが、縦割りの中で社会資源や団体の協力が得られにくい(得られていない)面がある。障害の小規模事業所は公民館活動などに参加や運営にも協力し、事業所でのイベントにも地域の方、行政、自治会、民生委員など多くの方が参加による地域のネットワークづくりの一翼を担っているところもあるので、地域の事業所とも協力を進めたい。
[利用者等の尊厳を守る取り組み]	小規模事業所は、インフォーマルな相談もあり、それぞれ相談支援事業所や、地域包括などにつなげられるように協力関係を強化したが、民生委員の情報交換では、高齢者の課題だけではなく、その家族に精神疾患の方、知的障害の方、生活困窮等課題が複合的に存在していることが多いといわれ、「地域丸ごと」もいいが、「家族丸ごと」で包括的に支援の必要を強く感じている。 地域包括には障害者相談支援事業所も併設されている自治体もあり、ケア会議等からサービスにつなげていく手法が始まっているが、実際の課題の多さから考えると、ケア会議がばかり多くなる状況であると思われる。

【県障害者地域作業所連絡協議会】

[提言内容]	重度障害者や体調不良の障害者の働く(生きがい活動)の場の促進
[背景や現状]	身近な地域における重度障害者や精神障害者の「働く」場所(特に小規模な事業所)が失われつつある。利用者の中には重度障害者や一部の精神障害者など短時間しか作業に参加できない者や、週 1~2 回しか通所出来ない者、あるいは長期で休んでしまう者など利用形態や障害特性も様々で、利用者の特性や生活スタイルによっては工賃で考えるべきでない。今回の報酬改定に伴い就労支援サービスにおける工賃実績の細分化は、多くの就労支援サービス事業を継続的に運営していく上でますます工賃実績を上げる必要性が生じる。今後就労支援サービスの利用を希望する障害者を受け入れる場合「毎日休まず通所できる」「長時間作業が出来る」など工賃向上に貢献できる利用者として様々な条件を付けられてしまう可能性も考えられる。しかし、この条件に満たない利用者にとっても事業所は生きがいややりがいを持って活動する「はたらく」場所であり、彼らにとっての「居場所」「拠り所」でもあるということを充分考慮して頂きたい。
[制度・施策として求められること]	<ul style="list-style-type: none"> ○「はたらく」ことを希望する重度障害者や精神障害者などが安心かつ継続して活動することが出来る居場所(事業所)をしっかりと保障して頂きたい。 ○自分たちが社会の一員として「はたらく」という誇りを持ち、作業や活動などにおいて継続的な支援が提供できるように、就労だけではなく様々な活動に対する制度や施策を整えて頂きたい。 ○工賃向上に関して実績を上げることが難しい小規模事業所に対しての業務斡旋やコンサルティングの実施など改善に向けた取り組みに対する支援を講じて頂きたい。
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	<ul style="list-style-type: none"> ○重度障害者や継続的に通所して作業をすることが出来ない利用者でも「はたらく」ことの喜びと生きがいを持つことが出来る支援や作業内容を構築するため、障害者優先調達推進法を活用した事業所が相互に連携して対応できる事業の推進。 ○イベントを開催するだけではなく各地で自立できるようなシステムを作り上げ、仕事を提供していくことのできる仕組みづくりへの支援策。 ○障害者への仕事発注を含め条件(発注内容以外でも企業内での仕事の提供も含む)をつけた通常の企業への行政調達の検討。 ○民間のイベント(フードフェスなど)への出店に対する助成

	<p>○「みんなあつまれ」のような単発的で大規模イベントではなく、県内各地で行われるまた各地で自ら等がイベントなどの開催や参加拡充にむけた支援。</p> <p>○障害者を対象としたスポーツ大会や芸術展だけではなく、県民を対象としたイベントにおける特設ブースや体験コーナーの設置など、県内各地で行われている既存イベントや行事を有効活用し、地域の事業所や団体が連携して広く県民に対して障害福祉に関する理解を深めてもらえるよう事業を推進して頂きたい。</p>
[利用者等の尊厳を守る取り組み]	<p>○重度障害者や継続的に通所して作業をすることが出来ない利用者でも「はたらく」ことの喜びと生きがいを持つことが出来る支援や作業内容を構築するため、障害者優先調達推進法を活用した小規模事業所を含む事業所が相互に連携して対応できる事業の推進。</p> <p>○民間のイベント(フードフェスなど)への出店に対する助成</p> <p>○「みんなあつまれ」のような単発的イベントではなく、県内各地で行われる各市町村や団体など取組の促進や支援。</p>
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	<p>地区、市町村の団体の組織化による工賃や生きがい作りの場の開催や常設(就労促進も含む)に繋げている。</p>

【本会（権利擁護推進部）】

[提言内容]	日常生活自立支援事業における支援体制の確保
[背景や現状]	<p>○日常生活自立支援事業は、判断能力が十分でない方々の福祉サービスの利用と日常的な金銭管理を支援することで地域における本人の権利を擁護し、自己決定に基づいた地域生活を支援するサービスで、社会福祉法に位置付けられている。</p> <p>○認知症高齢者や単身高齢者の増加、障害者の地域生活移行に伴い、地域における本事業のニーズ・利用契約者数ともに増加している。</p> <p>○一方、国庫補助の算定方式の変更に伴う補助金の大幅な減額により、市町村域における支援の体制基盤が確保しにくい状況が続いている。</p>
[制度・施策として求められること]	権利擁護ニーズに対応するための日常生活自立支援事業の体制確保・補助額の充実
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	本制度においては自己決定を支援する本制度従事者の支援の質を確保することが重要であり、相談支援を担う専門員の配置や実施体制を確保しうするための補助額の担保が必要不可欠である
[利用者等の尊厳を守る取り組み]	<p>○支援計画に基づき、利用者の自己決定を尊重した支援を実施している</p> <p>○困難事例については、契約締結審査会等の合議により対応している</p>
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	<p>○市町村社協では、社協のネットワークを活かし、地域包括支援センターや障害相談支援事業所、ケアマネ事業所に対し本事業の周知を図ったり、判断能力喪失後の支援として法人後見事業を実施し、地域の権利擁護ニーズに対応するための総合的な支援の体制づくりを進めたり、している。</p> <p>○本会においては、支援の質の向上を目的に市町村社協担当者に対する研修やブロック会議等を開催した。また、本事業の効率的な運用に向けて、市町村社協が設置していた契約締結審査会を県社協審査会に一本化し、市町村社協の事務負担の軽減を図った。</p>

【本会（権利擁護推進部）】

[提言内容]	県内における成年後見制度の利用促進
[背景や現状]	<p>○「成年後見制度の利用の促進に関する法律(平成 28 年)」では、全国どこでも地域の格差無く制度の利用ができること、成年後見人の不正防止に努めることなどが目標とされている。</p> <p>○2025 年には県内の 75 歳以上人口は 146 万人に増えることが予想されるとともに、障害者の地域移行が進むことで県内の成年後見制度の利用ニーズは大幅に高まることが推測される。</p>
[制度・施策として求められること]	○地域における成年後見制度の利用ニーズに対応するためには、国の成年後見制度利用促進基本計画に基づき、市町村域において計画の策定を行うとともに

	<p>に、地域連携ネットワークや市町村における中核機関の設置が必要不可欠である。</p> <p>○県においては、広域的な観点から管内市町村支援を行う必要があり、基礎自治体への支援として、権利擁護や成年後見に係るニーズの把握や広域での中核機関設置に関する後方支援が必要と考えられる。</p>
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	<p>○司法・行政・専門職や相談機関との地域連携ネットワークの構築</p> <p>○判断能力の状況に応じた日常生活自立支援事業利用者の成年後見制度への移行支援</p>
[利用者等の尊厳を守る取り組み]	<p>○県行政と連携した成年後見制度利用促進にかかる市町村域に対する普及啓発の取り組み</p> <p>○士業団体との連絡会や家庭裁判所との協議を通じた、制度の課題等の共有</p>
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	<p>○法人後見や市民後見人など後見制度の担い手の確保と人材育成</p> <p>○市長申立てに関する事例検討の実施、説明会における制度の普及啓発</p> <p>○権利擁護センターや市民後見人の養成にかかる情報共有</p>

【本会（権利擁護推進部）】

[提言内容]	市町村域における「身元保証」の保証機能サービスの構築
[背景や現状]	<p>○少子高齢化、単身世帯の増加、地縁・血縁の希薄化等が進む中、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。制度の狭間となっている課題の一つに「保証問題」があげられる。頼める親族がない等の理由から保証人を立てられず、福祉施設入所など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。</p> <p>○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。</p> <p>○こうした中で、近年の単身世帯や身寄りが無く低資産の高齢者などの増加に伴う、保証機能のニーズの高まりから、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、市町村に構築することが必要となっている。</p>
[制度・施策として求められること]	○住民の身元保証に対する不安等の実態把握や実際に発生している身元保証に関する課題等の把握を行い、行政としての当該施策の実現性等の検討（課題等の把握にあたっては、日頃から見守り活動等を通じて関わりのある民生委員児童委員や、福祉サービス利用者にあたってはケアマネジャー、地域包括支援センター等の協力を得ることは可能と思われる）
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	<p>○単身世帯、親族による支援者がいない低資産の高齢者等の「身元保証」の保証機能の市町村における構築（基本的な支援内容：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の支援（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））</p> <p>○保証機能の構築に関する運営体制の整備を社会福祉法人の地域における公益的な取り組みと位置付けて、地域における社会福祉法人の共同設置・運営</p> <p>○本会経営者部会を通じた社会福祉法人に向けた保証機能の構築に関する普及啓発</p>
[利用者等の尊厳を守る取り組み]	○住民からの当該事案に対する不安等の声に対し、また、相談先を含む「つながり先」の公的な仕組みが無いことで「狭間」にいる住民に対して、対策が急務
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	○本会権利擁護推進部で実施した「『保証機能』のあり方に関する課題検討会」で課題を整理し、提案書を作成した

【本会（権利擁護推進部）】

[提言内容]	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）」の構築
[背景や現状]	○少子高齢化、単身世帯の増加、地縁・血縁の希薄化等が進む中、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。制度の狭間となっている課題の一つに葬儀埋葬等の「死後事務」の問題があげら

	<p>れる。身寄りが無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。</p> <p>○また、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、財政を逼迫させる状況がある。</p> <p>○こうした中で、近年の単身世帯や身寄りが無く低資産の高齢者等の増加に伴う死後事務に関するニーズの高まりから、地域における死後事務支援を行うサービスの構築が求められている</p>
[制度・施策として求められること]	<p>○死後事務に対する住民の不安等の実態把握や実際に発生している死後事務に関するトラブル・課題等の把握を行い、行政としての当該施策の必要性の検討</p> <p>○当該施策の対象となりうる住民の死後事務に関する実際の声(心配ごと、不安等)を、日頃から見守り活動等を通じて関わりのある民生委員児童委員や、ケアマネジャーや地域包括支援センター等の協力を得ながら福祉サービス利用者の声を把握する取り組み</p> <p>○単身世帯や親族等の支援者がいない低資産の高齢者等の「エンディングプラン・サポート(死後事務に関する支援)」における市町村域での構築</p>
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	○住民自身が「エンディングプラン」を描けるよう、現行制度について早い段階から周知等を行う
[利用者等の尊厳を守る取り組み]	<p>○横須賀市、大和市は既に事業化しているが、地域を問わず想定される事業であることから、早急な検討等を求めたい</p> <p>○高齢化がますます進む中で、県域全体の課題として受け止め、県から各市町村に向けて、検討等を行うよう働きかけする必要がある</p>
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	○本会権利擁護推進部で実施した「『保証機能』のあり方に関する課題検討会」で、死後事務についても課題を整理し、提案書を作成した

テーマⅢ 「自由設定」

【施設部会・児童福祉施設協議会】

[提言内容]	神奈川県のための社会的養護の主体的改革
[背景や現状]	平成29年度にまとめられた「新しい社会的養育ビジョン」に沿う形で「家庭的養護推進計画」の見直しが検討される中、県内の社会的養護に係わる各施設が本来の機能を維持しつつ社会のニーズに応えられるよう、関係行政等に理解される必要がある。
[制度・施策として求められること]	施設の小規模化、ケア単位の小規模化は必然の流れではあるが、「ビジョン」において論じられる目標値等の設定が優先されることにより、施設の本来機能が崩壊しかねない事態が予見される。そのことを踏まえた将来プランの策定。
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	協議会で策定中の「神奈川県の社会的養護に関する意見書」に基づき、行政との意見交換の場を通じて、「家庭的養護推進計画」の見直しを図る。
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	県内の社会的養護を担う児童養護施設、乳児院等で構成される本協議会では、地域主権戦略委員会を設置し、制度や施策に対して議論を深めている

【施設部会・母子生活支援施設協議会】

[提言内容]	被虐待児童に対するケアの充実
[背景や現状]	母子生活支援施設の利用世帯はDV避難世帯、貧困や不適切養育により生活に行き詰まった世帯の利用が大半を占めている。これらの利用児童は面前DVによる心理的虐待やネグレクト環境下に置かれた児童で、心理的課題を抱えた児童達である。このような被虐待体験を持つ児童に対して丁寧で手厚いケアを実施する必要がある。母子生活支援施設の人員配置基準では20世帯規模で少年指導員は2名と限られている。また、被虐待児童等への対応として配置される個別支援職員、心理担当職員は加算配置にとどまっている。

[制度・施策として求められること]	<p>被虐児童への丁寧で手厚い支援、ケアの充実を図るために、次が必要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○個別対応職員の定数化 ○心理職員の定数化 ○少年指導員の増員 ○被虐児加算認定の標準化と対象期間の延長
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	<ul style="list-style-type: none"> ○母子生活支援施設の今日的役割、使命を再確認し、それを確実に実行、成果をあげる体制を築き上げたい。 ○被虐児加算の認定について、児童相談所の措置とは異なる利用承認制度の下で利用児童の虐待による影響を客観的に捉えられる、判断基準(チェックシート等)を作成し活用していく仕組みを築きたい。
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	<p>人的な体制を求めるには予算措置が必要であるため、全体として共通の取り組みを図ることは限界がある。このような条件下では職員一人ひとりの知識、スキルの向上を図り、支援の充実を図る必要がある。協議会では職員研究会を毎年企画実施し、職員が求める知識、技能を施設長指導の下、計画的に取り組んでいるところである。</p>

【施設部会・老人福祉施設協議会】

[提言内容]	高齢者向け施設・住宅整備方針の見直し
[背景や現状]	<p>特養の経営難の背景には、入所対象待機者の減少と短期入所利用率の低迷があります。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。高齢者向け施設の不足による入所待ちが言われていますが、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。</p>
[制度・施策として求められること]	<p>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・住宅整備方針を見直していただきたい。</p>
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	<p>県内団体が実施する経営実態調査に基づく県全体値の集計分析を行い、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。</p>

【施設部会・障害福祉施設協議会】

[提言内容]	神奈川県全体における公平性を担保した障害福祉サービス(施設入所支援・短期入所)の利用調整
[背景や現状]	<p>地域で施設入所支援・短期入所支援の希望する方が必ずしも望んだサービスを利用できていない</p>
[制度・施策として求められること]	<p>障害者自立支援協議会におけるサービスの量及び質を把握し、切れ目のないサービスを受けられるよう求める</p>
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	<p>更生相談所・福祉事務所と連携を図りながら、利用調整を進めていきたい</p>
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	<p>県知的障害協会・身体障害施設協会・特定非営利法人神奈川セルフセンター名で県へ要望書を提出している</p>

【施設部会・社会就労センター協議会】

[提言内容]	<p>就労系サービスの利用を希望する障がいのある人が、利用したいサービスを利用したい場所で利用できるようにしていただきたい。</p>
[背景や現状]	<ul style="list-style-type: none"> ・就労経験の無い特別支援学校新卒者については、就労継続支援B型を実施する事業所の利用を希望する場合、サービス等利用計画の作成と併せて就労継続支援B型の利用に係るアセスメントの実施が求められている。(※) ・就労移行支援の標準支給期間は24ヵ月となっているが、制度上は、本人の状況を勘案して、12ヵ月の延長支給が認められている。しかし、この延長部分に関しては、市町村により考え方の差異があり、12ヵ月延長の希望を受け付けていただけ

	<p>ない事例がみられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人によっては不登校などにより、就労Bを選択肢とする場合があるがアセスメントのための事業所へも行けず、具体的な制度もないため結果的に『失敗体験』の積み重ねになっている。
[制度・施策として求められること]	<ul style="list-style-type: none"> ・国の通知にもあるとおり、特別支援学校在学中に就労継続支援B型の利用に係るアセスメントの実施が可能となる仕組みが求められている。 ・就労移行支援の12ヵ月支給延長について、制度の趣旨に理解いただき、市町村の足並みを揃えていただきたい。 ・ひきこもりの人の支援については、自宅訪問など行政や地域の機関とのつながりを持てるようにしていただきたい。
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	<ul style="list-style-type: none"> ・就労継続支援B型の利用に係るアセスメントのあり方について、行政・教育・福祉が一体となって検討する機会をいただきたい。 ・就労移行支援の延長支給にかかる指針の作成 ・潜在的ニーズの把握と、それに対する関係機関の招集。
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	<ul style="list-style-type: none"> ・現状の情報交換や、事例を用いた研修の実施。 ・就労継続支援B型の利用に係るアセスメントの実施 ・障がいのある人の就職支援及び就職後の定着支援 ・障がい者雇用にかかる啓蒙・啓発活動

(※)平成 29 年 4 月 25 日付、文部科学省初等中等教育局特別支援教育課・厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課事務連絡「就労系障害福祉サービスにおける教育と福祉の連携の一層の推進について」にてアセスメント実施機関の拡大等について新たに通知されている (http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/1334937.htm)

【施設部会・社会就労センター協議会】

[提言内容]	<ul style="list-style-type: none"> ・報酬改定について適正な見直し。 ・高工賃を利用者の方へ配分している事業所への適切な評価として、目標工賃達成加算の廃止に見合った基本報酬の見直し。
[背景や現状]	<p>一部のA型事業所の経営破たん、サービス費での給与の補てんなど問題のあるところも存在しているが、頑張っている事業所は、経営が一段と厳しい状況である。</p> <p>平成30年度の報酬改定により、就労継続支援 B 型は、前年度の平均工賃額に応じた報酬額となり、平均工賃1万円から2万円を支払った事業所は昨年同様の報酬単価となったものの、前年度の平均工賃額が 10,652 円を超えることで得られていた目標工賃達成加算がなくなり、一部の高工賃を払っている限られた事業所以外は、全体的に収入が減るものと思われる。地域区分の大幅な見直しがあり、運営が厳しくなる事業所もあると思われる。また、高工賃を維持していても利用定員の多い事業所ほど、基本報酬の改定による減収は厳しい状況となる。</p>
[制度・施策として求められること]	<p>事業所の努力による高工賃を維持している実績を評価し、安定した経営が出来るよう今後の事本報酬の改定に反映していただきたい。</p>
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	<ul style="list-style-type: none"> ・小さな事業所が増え、選択の幅が広がったが、運営面の安定や人材の確保と質の問題がでてきている。 ・就労系事業所は、利用者の地域生活の経済的安定を念頭におき、工賃の向上、就労への努力を惜しまず運営し、行政も就労系事業所の役割、経営状態の把握を改めて認識いただき新しい情報を共有できる。
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	<ul style="list-style-type: none"> ・運営状況に関する実態を把握するため、事業所間の情報共有に努める。 ・新たに創設された就労定着支援等の新規サービスを組み合わせることにより、減収を最小限に抑えるよう努める。 ・共同受注窓口を有効に活用して工賃の向上に努める。

【施設部会・社会就労センター協議会】

[提言内容]	<ul style="list-style-type: none"> ・障害福祉サービス事業にかかる職員配置に事務職員を加えていただきたい。 ・障害福祉サービス事業にかかわる制度等の簡略化。
[背景や現状]	<ul style="list-style-type: none"> ・社会福祉法人改革にかかる事務手続きや新たな取り組みなど、本来の業務に加

	<p>えての事務量が複雑且つ膨大になりつつある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労系の障害福祉サービス事業については、工賃向上の取り組みを進めることと比例して生産活動にかかる事務量が增大している。
[制度・施策として求められること]	<ul style="list-style-type: none"> ・障害福祉サービスにかかわる事務(特に報酬・支援計画)の簡略化。 ・障害福祉サービス事業にかかる職員配置に事務職員を加えていただきたい。
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	職員の働き方改革と障害福祉サービス事業所職員の仕事のあり方について論議したい。

【施設部会・社会就労センター協議会】

[提言内容]	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有効な活用により、工賃向上施策の充実を図る。
[背景や現状]	報酬改定において就労継続支援B型は、平均工賃が1～2万円が昨年度までの加算をえられるが、目標工賃達成加算の廃止により収入の減となってしまふ。共同受注窓口の調達実績は、増加傾向にあるが、全国の平均工賃以下の事業所も多く存在している。神奈川県に所在する就労継続支援 B 型事業所の約半数が月額平均工賃1万円以下であり、設置基準となる平均工賃3千円未満の事業所もある。
[制度・施策として求められること]	<ul style="list-style-type: none"> ・共同受注窓口組織の実績を評価し、継続的に運営ができるように地域生活支援事業の必須事業としていただきたい。 ・官公庁の積極的な障害者就労施設、共同受注窓口組織への発注をいただきたい。 ・引き続きかながわ工賃アップ推進プランに共同受注窓口の設置について位置付けていただきたい。
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	共同受注に関してネットワークを構築し連携の強化を図る。 広域にわたる都道府県については、支部などの設置、受注増による業務量の増加に対しての件費の助成。
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	工賃向上支援事業(障害者生産活動支援事業)の受託 神奈川障害者共同受注窓口への支援

【施設部会・社会就労センター協議会】

[提言内容]	就業・生活支援センターの設置箇所拡大
[背景や現状]	平成30年4月より改正障害者総合支援法が全面施行され、就労定着支援が新たな事業種別として設けられた。就労定着支援では、就労系の障害福祉サービス事業所を経て通常の事業所に就職した人に対して3年間の定着支援をすることとされており、3年経過後については、就業・生活支援センターにて継続して定着の支援を行うこととなったが、神奈川県内に設置される就業・生活支援センターの多くは、既に登録者数が飽和状態となっており、設置数が不足している。
[制度・施策として求められること]	就業・生活支援センターについては、既に県内の各障害福祉圏域に設置されているが、人口30万人を超える障害福祉圏域もあることから、人口数に応じた就業・生活支援センターが求められる。
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	就労系の障害福祉サービス事業所から通常の事業所に就職した人数と現在の就業・生活支援センターに登録する人数等を勘案し、就業・生活支援センターの適切な設置数について協議したい。
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	就労系障害福祉サービス事業による定着支援の実施

【施設部会・更生福祉施設協議会】

[提言内容]	矯正施設等出所者の地域生活支援の強化
[背景や現状]	福祉ニーズのある利用者のアフターケアについて、平成 21 年度から「特別調整」という形で、厚労省・法務省の連携事業として実施されている他、「入口支援」「出口支援」としても行われ、相応の効果があがっていると思われるが、いま一度原点に立ち返り、対象者の保護の主務官庁はどこなのか、検討すべきだと考える。 対象者のアフターケアについて、今でも現場では福祉事務所と更生保護機関との

	間でバトルが繰り返されている。
[制度・施策として求められること]	再犯防止推進法に基づく地方自治体による、再犯防止推進計画の策定にあたっては福祉サイド及び司法サイドから具体的な提言を行う必要がある。

【施設部会・地域生活施設協議会】

[提言内容]	近年の児童虐待、いじめ、不登校、引きこもり、非行など学童期以降の子どもの問題が社会問題として取り上げられることも多いが、この時期の子どもへの支援は、福祉制度に於いてウイークポイントとなっている。
[背景や現状]	子どもの成長は3歳児以降、集団の中で個々の子どもの成長を支援している。しかし、都市化は成長していくために必要な体験の機会を減少させ、地域の間関係の希薄化や核家族化により、親となる準備ができないまま成長してしまう社会環境がある。
[制度・施策として求められること]	虐待等が社会問題となる中で、子どもにとって家庭が自分の居場所となれるよう家庭を支援することは、近年、共通の認識となっている。子どもが将来社会人として成長していくための機会や場所が得にくくなっている。このため学童期以降の余暇時間を自主的、主体的に過ごすことを体験的に学ぶ機会の充実に加えて、核家族化、少子化の影響から、子育てに感心をもち、親となるための準備として、赤ちゃんに触れ合う機会を社会的に提供していく必要がある。特に、近い将来、親となる世代である中・高校生には、生命の尊さを実感させ、保護者から体験談を聞くことのできる場を提供していくことが求められる。赤ちゃんとの触れ合いという体験を通じて子育ての大変さ、子育ての喜びなどを保護者から学び、親となることへの関心を深めていくことは、現代社会の諸問題解決に向けた予防施策でもあり、将来の社会人として家庭を築き、安定した生活を営んでいくための基盤体験として重要な役割を果たすことになる。
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	学童期以降の子どもの成長については、教育機関との連携が重要である。福祉行政においてウイークポイントとされていた施策でもあることから、地域における育成支援策として福祉行政機関と教育行政機関が連携し、地域と教育関係機関の連携協力、推進体制を構築して欲しい。
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	一昨年から「こどもの貧困」をテーマに研修会を開催し、子ども食堂やサロンなど子どもの居場所づくり、学童期の子どもへの支援についてNPOの実践について共有している。

【施設部会・地域生活施設協議会】

[提言内容]	子どもの貧困、特にひとり親世帯の貧困率は58%となっており社会的にも大きな課題であることから、社会環境の改善を図って行く必要がある。(ひとり親家庭の子どもの声を踏まえて)
[背景や現状]	働いても生活が楽にならないひとり親家庭、特に母子家庭。その生活環境は一緒に暮らす子どもの生活にも大きく影響している。かつて貧困は個人の問題とされてきたが、社会環境が生んだ問題と認識され、環境を含めて支援策を講じるようになった。ひとり親の問題も環境に大きな課題があるが、現在でも個人の努力が足りないと言われ、環境の問題は一般対策に包括されており、改善されていない。子どもの将来が家庭に依って変わることの無い様、社会的に支援していくことは大切なことであり、児童養護施設等社会的養護の施設で生活する子どもも含めて将来に希望の持てるよう社会的な支援策を講じていくことが求められている。
[制度・施策として求められること]	子どもが将来に希望が持てるよう奨学金を提供することを求める。この奨学金は、県内の社会福祉施設、医療施設等人材確保が求められる業種に一定期間従事した場合には、返済を免除できる仕組みとし、給付金型の奨学金とする。
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	福祉現場では人材確保は喫緊の課題であり、処遇改善や質の向上が求められている。また、医療では看護師確保対策が進められており、将来的に安定した職業として従事できる環境と人材確保が進められている。行政的な取り組みとして、看護師確保対策や保育士確保対策では給付型奨学金制度が既に導入されているが、これらの職種の幅を広げ、福祉、医療など広く人材の確保対策を進めるとともに、子

	子どもの職業の選択の幅を広げていくことを検討して欲しい。
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	子どもの貧困について、研修会を開催し問題認識を深めるとともに、NPO等の活動について共有化している。

((福)こどもの国協会)

【施設部会・介護老人保健施設協議会】

[提言内容]	高齢者介護に対して医療者との連携が困難
[背景や現状]	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。
[制度・施策として求められること]	施設に医療機関が併設していないと困る
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	当協議会では、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医療の連携について重点的に研修を行う予定。

【市町村社協部会】

[提言内容]	地域共生社会の実現に向けた行政と福祉関係者との協働体制づくり
[背景や現状]	・地域共生社会の実現に向けては、行政と福祉関係者がそれぞれの役割を認識し協働で取り組む必要があるが、組織内におけるいわゆる縦割りの弊害だけでなく、各機関、施設等の専門領域の違い等があり、現状においては課題が少なくない。そのため、行政と福祉関係者との役割分担の再構築が求められる。
[制度・施策として求められること]	総合相談、生活支援機能を強化していくためには、社協だけの取り組みではなく、行政の協力とともに住民が主体的に課題を発見し、解決を試みる体制づくりをどう支援していくかが求められる。
[行政と協働で取り組みを進めたいこと]	既存の行政施策と整合性を図りながら地域福祉活動の重層的な展開を目的とした課題の共有化、資源開発・施策(福祉サービス)創設等・地域住民の活動拠点の整備
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	平成29年度に「多機関の協働による包括的支援体制構築事業」の受託に伴い、「相談支援包括化推進員」を2名配置し、同推進員が複数の支援機関等が関わるような複雑化・多様化した課題を抱える世帯の相談に対して、全体のコーディネート役を担うようになった。 また社協を入口に、住民の抱える課題を丸ごと受け止める体制を市域で整備するため、対象を限定しない相談窓口の設置、関係機関との連携会議、市内社会福祉法人との交流会を開催した一方で、住民に身近な圏域において、住民が主体的に課題を発見し、解決を試みる体制づくりをどのように支援していけるかが課題となっており、そのための活動拠点の整備については行政に積極的に担ってほしいと考えている。(小田原市)

【県自閉症児・者親の会連合会】

[提言内容]	成年後見制度の見直し
[背景や現状]	○親族以外の後見人だと報酬が年金収入だけでは払いきれないので頼めない ○財産管理だけでは後見とは言えず、安心して託すことができない
[制度・施策として求められること]	○誰もが必要な制度であるので給付制にしてほしい ○財産管理だけでなく、身上監護もプラスしてほしい

【県肢体不自由児者父母の会連合会】

[提言内容]	福祉圏域に一カ所設置する、との基本構想を簡単に放棄しない
[背景や現状]	県下、福祉圏域に一カ所の施設を設置する内容で承認された計画が相当な時間を経過すると何の説明もなく、設置の困難なことばかりの説明で、計画時の期待を裏切られている。(例:湘南東部地区での重症心身障害児施設(旧法の名称))

[制度・施策として求められること]	利用者の困っていること・課題等に対し、施設を福祉圏域に一カ所必要と計画された事案は、代替の施策が無いのであれば、当初の計画を進めること。制度計画時の施設を進めること。(他地区が犠牲になっている感じがある)
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	重症心身障害児者のための施設が必要と県も議会も認めていても、設置が困難とこののであれば、社会情勢に沿った代替施策を打ち出すことをお願いしたい。
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	毎年、予算要望書を提出し要望している

【県肢体不自由児者父母の会連合会】

[提言内容]	「ともに生きる社会 かながわ憲章」の県民への普及・啓発が十分ではない
[背景や現状]	憲章に掲げている4項目の一つ「私たちは、この憲章の実現に向けて、県民総ぐるみで取り組みます」とあるが、イベント行事で普及されるか疑問である
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	すべての関係機関が「ともに生きる社会 かながわ憲章」を機関紙等に掲載する。民生委員児童委員協議会等に協力依頼し、会合での唱和
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	当会の機関誌(年2回発行)に掲載している

【県障害者地域作業所連絡協議会】

[提言内容]	高齢障害者が利用するグループホームの支援
[背景や現状]	<ul style="list-style-type: none"> ○新たな類型日中サービス支援型共同生活援助の創設が提案された。 ○「共生型サービス」によって、介護保険・障害福祉・児童福祉のまたがったの事業展開が可能となった。 ○行政、関係者も実際に高齢障害者のグループホームの生活の実態や課題が把握されていないので実態調査が必要。 ○障害当事者、家族が望む終の棲家としてグループホームの在り方を考えていく必要がある。
[制度・施策として求められること]	<ul style="list-style-type: none"> ○介護保険・医療・福祉制度(生活保護・障害福祉サービス)で支える段階で、介護保険のケアマネジャーの役割が非常に大きく、ケアマネジャーがどの位障害福祉サービス制度を理解するかによって支援策が大きく異なる。様々なサービスの組み合わせは、グループホームの職員等とケアマネジャーの連携が鍵になる。 ○今ある障害者グループホームの多くは設備や立地が、高齢障害者を想定しているとはいえないし、また利用できる物件の場所が限られているのが現状であり、家賃補助や改修等の支援策が必要。 ○介護保険を活用しデイサービス、訪問診療の利用(医療保険)、介護保険の訪問看護の活用、訪問リハビリを活用するが、介護保険では対応できない部分については障害福祉サービスの重度訪問介護の活用など制度を活用するが、介護保険利用は、自己負担が課題となる。(介護保険利用料の1割負担だけでなく、自己負担分としてショートステイのホテルコストが負担となる) ○高齢知的障害者の多くの場合、生活保護の申請を求めると、特別養護老人ホームの入居を前提でと言われることが多い。しかし、特別養護老人ホーム入所までの間グループホームでは職員体制を厚くしないと支えきれなくなる。特に夜勤職員の支援策が必要。 ○成年後見制度の活用となるが、金銭管理だけでなく身上監護まで対応する後見人は少ないことが課題。 ○現実様々な年齢の方が混在するグループホームの生活の限界がでてきているため、高齢障害者を中心とした取組の支援策。
[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]	<ul style="list-style-type: none"> ○ケアマネジャー連絡会との定期的な話し合い、高齢障害者の特性や連携した成功事例を共有する必要がある。(障害サービス事業者も介護保険の仕組みを理解共有する) ○職員に対して、高齢障害者の対応の支援策として研修機会を地域ごとに設けていく必要があるが、グループホーム単位(小規模)や現場での研修への研修講師

	<p>の派遣などが必要だが、講師派遣の制度の周知がされていない。有資格者でない、福祉経験のない子育てが終わった方の雇用による体制が多くいる現状では、非常勤職員を含むヘルパー研修などの費用支援の必要性の協議。</p> <p>○共生型サービスを活用しても介護保険対象者については1割負担(自己負担分)が出てくる。年金だけの生活では困難。最後のセーフティネットである生活保護を活用しようとする、グループホームではなく最低限の年金だけで生活が可能である特別養護老人ホームの入居を進められる。(実際にグループホームで生活保護を活用していたものが特別養護老人ホームに入居することによって生活保護は解除され、年金で活用できる最低限のサービスのみになる。例として、特別養護老人ホーム内の行事には参加できても、外出サービスはお金がないのでできない等。)事例を基に行政等と地域支援団体との意見交換。</p> <p>○グループホームの設置についての支援(高齢障害者を支える設備など)</p> <p>○成年後見制度の啓発普及と人材の必要</p>
[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]	高齢障害者の地域生活の現状の事例研修や介護保険活用の実態についての研修会等を計画中。

【本会（かながわ福祉サービス第三者評価推進機構）】

[提言内容]	福祉サービス事業所による自主的なサービスの質の向上に向けた取り組みへの支援
[背景や現状]	<p>○神奈川県内の福祉サービス第三者評価受審件数は、全社協が把握した平成28年度の状況によれば、全国で2番目に多い。とはいえ、現状ではまだ一部の事業所種別に留まっている。特に、受審が義務化されている横浜市内の保育所や受審補助のある川崎市内の保育所、あるいは3年に1度受審が義務付けられている指定管理施設や公立施設等、を除けば、受審率の伸び悩む種別が大多数である。</p> <p>○受審した事業所からのアンケートでは「サービスの質の向上のための気づきを得た」「3～5年後にまた受審したい」となっている。</p> <p>○しかし、慢性的な人手不足により、当面のシフトをこなしたり、利用者の要望に対応したりすることで手一杯という事情もある。また、特に障害者グループホーム等小規模な事業所は「受信料が高額」との声も根強い</p>
[制度・施策として求められること]	<p>①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</p> <p>○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。</p> <p>②サービスの質の向上に向けた官民財一丸となった取り組みの強化</p> <p>○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である。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、財界を巻き込んで、支援し啓発していくことがより一層求められている。</p> <p>③サービス選択に資する情報としての連携強化</p> <p>○受審事業者の積極的取り組みが評価されるよう、行政主導の情報媒体、情報ネットワークを活かした周知策をご検討いただきたい。</p> <p>○一般県民への情報提供として、市町村高齢福祉課との連携、ケアマネジャーや地域包括支援センター会議・研修会等での事業周知、行政広報への掲載など、既存ネットワークとのさらなる連携が図られるよう働きかけていただきたい。</p>

<p>[行政と協働で取り組みを進めていきたいこと]</p>	<p>①県・市町村行政によるサービスの質の向上に向けた取り組みの周知啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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、推進機構としての説明会の重要性を示すものと思われるので、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 ○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りした場合に「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既になされている。このことに加え、第三者評価の受審について情報提供を行ったり、設立から一定の年数が経過している施設、運営上の不備が見られる施設等に第三者評価の受審を勧めたりする等のご協力をいただきたい。 <p>②行政職員の理解促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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。県におかれては、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、折に触れて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。
<p>[貴部会・協議会・団体、構成員等による取り組み]</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○推進機構としては、平成 29 年度は「高齢・障害分野」「保育分野」「障害者グループホーム」を対象に事業者説明会(年 5 回)を開催し、第三者評価受審のメリットを事業者伝えていく。 ○3 区市担当者会議、評価機関連絡会(年 2 回)などを行い、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。 ○県社協としては、「福祉サービス利用者意向調査キット」事業や、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、県社協 HP 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。