

第3部 各部会・協議会・連絡会からの課題提起、制度・施策への提言

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

課題把握調査より抜粋

1 経営者部会 施設部会（協議会）

1 経営者部会

■ 提言・提言内容 ■

- ①福祉人材対策（人材の確保・育成・定着）プロジェクト【県域・高齢】
 社会福祉施設就労初期研修事業
 社会福祉施設に変わり定期的な新人教育研修の実施（リモート研修、教育ビデオ youtube 作製）
 特にリスクマネジメント（基礎実技、拘束虐待、記録の目的・役割等）
- ②燃料費等の高騰に伴う助成について【県域・高齢】
 燃料、食料費その他、あらゆる物価が著しく高騰しているため、ホテルコスト等、サービス維持のための助成金を継続してほしい。
- ③地域区分の見直しについて【県域・高齢】
 福祉事業の費用については、人件費の占める割合が非常に高く、その費用は各県ごとに決定される最低賃金額を基準として支払っている。
 それに対し介護保険より支払われる収益は、介護保険の地域区分により分類され、該当する相当額が支払われる。
 そのため、神奈川県最低賃金により算出された人件費を含む費用と、介護保険の地域区分より算出された収益との乖離が大きい。
 そこで、費用の大部分を占める人件費に合わせ、介護保険の地域区分を県単位に変更してほしい。
- ④職員給与を上げるための報酬アップ【政令市・高齢】
 国では労働者給与の大幅なアップを重要施策として協力に進めている。大手の民間企業では、人材確保の必要から大幅な給与アップを進めている。社会福祉事業は公的な報酬が給与の原資であるので、職員給与を上げるために報酬のアップを求める。
- ⑤急激な物価上昇に対応するための報酬アップ【政令市・高齢】
 急激な物価上昇が起こっており、日々の運営はもちろんのこと、施設整備費の上昇も起こっている。社会福祉事業は公的な報酬が運営原資であるので、一気に収支悪化が進行し、事業継続危機となっている。安定して事業を継続するために報酬のアップを求める。

■ 提言背景 ■

- ①日本が現在直面している少子高齢化人口減少社会における福祉人材の確保については非常に厳しい状況です。人材不足の中、多忙なサービス提供に経験の浅いスタッフが直接送り込まれて OJT 教育しながらサービス提供をしなければならない場面は多くあると推察します。知識不足、経験不足、慣れない環境で多忙なサービス提供は大きなリスクを抱え、要支援者に対する重大な事故や労災を起こす可能性が高いです。
 神奈川労働局では休業 4 日以上労働災害による死傷者数が、介護施設では増加傾向にあり、事故の型別では「転倒」「腰痛」等の「動作の反動・無理な動作」による死傷者数が年々増加し、全体の 7 割を占めています。

厚生労働省では全てのステイクホルダーが一丸となり、安全で健康に働くことのできる職場環境の実現を目指す「従業員の幸せのための SAFE コンソーシアム」が設立されています。【県域・高齢】

- ②不安定な世界情勢に伴い、世界的エネルギー不足となっており、この状況は今後数年間は続くと思われる。
- ③横須賀市は、横浜市に隣接している。最低賃金は横浜市と同等だが、地域区分は横浜市が 2 級地に対し、横須賀市は 5 級地となる。大部分を介護保険からの収益で賄っているため、特に人件費の費用負担が過重となっている。
- ④国では、景気の低迷、物価の高騰、諸外国との賃金格差等から、労働者給与の大幅なアップを重要施策として強力に進めている。それに呼応し民間企業の春闘等の動きでは、人材確保の必要から大幅な給与アップを進めている。社会福祉法人事業も同様な状況にあるが、運営報酬が公的決定されたため、利用者価格転嫁ができない。現状でも、給与格差が人材確保の最も重大なアドバンテージになっているため、職員確保が危機的な状況となっており、今後はさらに不足すると予測されている。この状況をさらに悪化させないためには、すべての福祉事業の職員給与の原資である報酬の大幅なアップを求める。
- ⑤食料品、水道光熱費が 30 ～ 50 % もの上昇、建設費も同様に上昇している状況が継続してる。人件費の上昇機運とともにすべての価格がこれまでとはまったく違った次元で上昇していくと想定されます。これまでにすでに、収支のマイナスが常態化している社会福祉法人事業全般は、事業継続危機が非常に高まっています。今後ますます必要性が高まる社会福祉事業を継続させるために、早急に物価上昇に対応した報酬の大幅なアップを求める。

2 児童福祉施設協議会

■ 提言 ・ 提言内容 ■

- ①社会的養護関係施設がもつ、人材育成ができる拠点としての役割・機能の維持を踏まえた施設整備
国においては、家庭的養育優先原則のもと、社会的養護関係施設の多機能化・高機能化、小規模化、地域分散化がすすめられていますが、社会的養護関係施設は、子どもたちの養育だけでなく、人材育成においても重要な役割を担っています。
単に施設規模を縮小することは、人材育成の場を縮小することにも繋がり、多機能化・高機能化の展開にも影響が大きいものと考えます。
各地域における施設整備にあたっては、家庭的養育優先の視点に立つだけでなく、現場経験を積みながら人材育成ができる拠点としての施設の役割を踏まえて検討することが必要です。

■ 提言背景 ■

- ①国がすすめる、社会的養護関係施設の多機能化・高機能化のもと里親家庭や子育て家庭を支援していくためには、施設整備だけでなく、それらを担う人材の育成が不可欠です。
また、小規模化・地域分散化された施設では、限られた職員体制で子どもたちを支えていかなければならず、そのためには、それらの施設を支える本体施設機能の充実と、継続的な人材育成が図られるような環境がなければ成り立ちません。
社会的養護関係施設で培ってきた、チームで子どものケアにあたる体制は、「養育」を OJT できる唯一の場として施設が持つ特性であると言えます。また、施設職員だけでなく、児童相談所のケースワーカーの連携場面を通じた人材育成や実習生の受入を通して次世代を担う人材育成の役割も担っています。単に施設規模を縮小するということは、こうした育成機能の縮小にもつながりかねません。

現状においては、こうした社会的養護における施設の役割・機能を踏まえた上での施設整備の検討が十分にされていないことが課題であると考えます。

3 母子生活支援施設協議会

■ 提言 ・ 提言内容 ■

- ①児童福祉施設として、子どもの意見表明権を尊重した支援の確立
子どもの権利条約を基本に、生きる・育つ・守られる・参加する権利の確立に努め、常に意識して支援にあたる。子どもの思いを尊重した自立支援計画の策定を進める。
- ②地域における支援の取り組みの拡充を図り、選ばれる施設の体制強化
地域におけるニーズは地域によって異なるが、地域で生活する人の困難さを理解し、声にならないニーズに目を向ける等、母子生活支援施設の強みを生かした関わりを検討し、施設単位ではなく、協議会として共通理解のもと支援を拡充していく。

■ 提言背景 ■

- ①児童福祉施設であることは理解しているが、現状は世帯の自立や、世帯での安心・安全な生活を目標に置いた支援が中心になっている。子どもに対する支援も職員はしっかり行い、日々子どもの意思確認は行っている。その中で更に自立支援計画の中で子どもの思いが尊重される体制作りの見直しが必要。
- ②地域への取り組みに関しては、具体的な支援方法の提示が必須になってくる。必要であっても現状では職員の負担が大きくなるという現実的な問題が大きい。できることから始め、職員の処遇改善等、職員の支援や就労状況に見合う行政的支援が必須と考える。
更に、利用者の減少問題が大きく、暫定問題への不安が大きい。新規事業等を始める場合も暫定問題が大きく影響し、進めることが難しい状況。母子生活支援施設において暫定問題が自力で解決できない大きな課題と考える。

4 保育協議会

■ 提言 ・ 提言内容 ■

- ①地域共生社会の担い手として、地域社会に貢献できる保育所
高齢者のフレイル予防のための社会参加の場所として、人手不足が深刻な保育所が行う散歩に参加する。世代間交流が不足している現代の子ども達に高齢者の知恵が伝承される機会となる。また、植物や虫の知識、自然を使った遊びなどを保育士が学ぶ機会ができる。

■ 提言背景 ■

【保育所のニーズ】

- ・ 人手不足と安全確保の意味で少しでも大人の力を借りて散歩に出かけたい。
- ・ 出かけた先の公園で、充実した学びを子どもたちが出来るように、保育士が不得意な虫が好きな人が一緒に散歩に参加してほしい。
- ・ 畑の管理など、食育にかかわる職員や子ども達と作業を一緒にしてほしい。

【高齢者のニーズ】

- ・ 健康寿命の促進のために社会参加の場所がほしい。
- ・ 生きがい、やりがいのあること、人の役に立つことをしたい。
- ・ 楽しく、充実した毎日を送りたい。
- ・ 一人暮らしの方は、寂しいと感じることが多く、誰かと話したい。

【マッチング】

- ・ 子ども達が、高齢者の住む近所の公園に散歩に行き、話をする。
- ・ 高齢者の知恵を教えてもらう。
- ・ 健脚な高齢者は散歩の列の両サイドについてもらい、安全の確保を保育士と一緒にやる。
- ・ 家庭菜園の好きな高齢者が共同で作業する農園で芋ほりの機会を提供してくれる。

5 老人福祉施設協議会

■ 提言 ・ 提言内容 ■

①介護現場の実態を考慮した職員配置基準とそれに見合った介護報酬の改定

- ・ 介護・看護配置 3 : 1 基準には程遠い現場実態となっている。実態に合わせた介護報酬となるよう報酬改定を提案する。
- ・ 現場における生産性向上に福祉機器や ICT の導入が進められているが、現場で必要とされる機器と実際の製品の乖離、高額製品などにより有効な活用となっていないので、効果的な導入を提案する。
- ・ 慢性的な介護職員の不足への対応のため、高額の紹介料、派遣職員が拡大している。また、職員の早期退職も重大な課題となっている。これらは、費用の増加だけでなく、介護の質の低下にもつながっている。職員の採用・定着への取り組み強化を提案する。
- ・ 神奈川県は、国調査に比べて給与水準が高い実態となっている。実態に合わせた介護報酬となるよう報酬改定を提案する。

②特養機能強化に向けた加算所得を後押しできるような要件緩和

- ・ 各種加算要件ごとに満たしている要件とそうでない要件を整理し、算定に向けた取組の検討を提案する。また、要件の中でも満たすことが困難な要件については、要件の変更や緩和を提案する。

③“真の待機者”の実態を踏まえた施設整備計画への転換

- ・ 施設の体制や職員配備等が充足されず利用受け入れができない、入所までの選定に時間がかかるなどの状況への支援を提案する。
- ・ 待機者の減少が進行し、入居者がいない状況により空室がでている。待機者の実態を把握し、整備計画の見直しを提案する。
- ・ 待機者の減少が稼働率の低下、収益を悪化させている。利用者の要介護度制限（要介護 3 以上の入居基準）の緩和を提案する。
- ・ 短期入所の利用率が低下し、空き室が常態化している。特養に転換することにより入居ニーズに対応できるので、短期入所の特養転換を提案する。
- ・ 低所得の方、医療ニーズの高い方、身寄りや身元引受人の不在な方などの入居が進まないなど、入居希望と受け入れ制限のミスマッチが起こっている。ミスマッチを無くすための受け入れ施設の支援を提案する。

■ 提言背景 ■

神奈川県特別養護老人ホーム実態調査は今回を含め 3 回実施している。この調査の報告書は、神奈川県全体（県域・横浜市・川崎市・相模原市）の実態を把握するとともに、制度・施策動向等を踏まえたうえで、神奈川県を含めた県内自治体に対する要望・提言活動などに資することを目的とした基礎資料としてまとめた。

調査を通じて、以下の深刻な経営状況と課題が明らかになっている。

最新の 2021 年度実態調査では

- ①-1 神奈川県県域（政令 3 市以外）の特養の 4 割が赤字経営
県域の平均収支差額率は 0.9%（従来型-1.26%、混合型-0.67%、ユニット型 4.06%）、定員規模が 50 人以下は-5.19%、赤字施設は 43.3%
 - ①-2 政令 3 市の特養の 3 割が赤字経営、従来型は 5 割が赤字経営
政令 3 市の平均収支差額率は 2.75%、赤字施設は 34.92%（従来型 50.00%、混合型 15.38%、ユニット型 19.23%）
 - ② 真の待機者（待機者の集計数が実態を反映せず、実態より多い数になっている）はかなり減少している、特にユニット型の待機者の減少が大きい
待機者が減少している声のほか、短期入所の利用率が低下している
横浜：本入所利用率 92.23%、短期入所率 81.51 川崎：本入所利用率 94.46%、短期入所率 68.56 相模原：本入所利用率 94.24%、短期入所率 75.04
 - ③ 国調査に比べ基本給は従来型 2.8 万円、ユニット型 1.2 万円高い、処遇改善は 4～6 万円超
これまでの状況に加え、さらに経営を悪化させる状況（ 1. は今回の調査に記載、2. 3. は調査以降で発生した悪化状況）
 - 1）新型コロナウイルスの影響により利用率が低下し、収支差額が低下
 - 2）水道光熱費、食材費、物品の急激な上昇により支出が増加し、収支差額が急激に低下
 - 3）現在、物価高騰による従業員生活の保護と職員確保のため、賃金の大幅なアップを官民で進めている。これらに対応するには、協議会の法人職員の給与アップを行わなければならないので、急激な人件費の上昇が見込まれ、収支差額の急激な低下が発生する
- ※現状においてもほとんど収支がない又は赤字状況の施設が、これらの支出増に対応できるとは考えられない、経営の深刻さはかつてないほど高まっている状態になっている。

6 障害福祉施設協議会

■ 提言 ・ 提言内容 ■

- ① ライフサイクルにわたる意思決定支援で、ご本人の望む暮らしと日中活動(仕事)を実現するためには循環型サービスが必要です。

令和 5 年度は「神奈川県当事者目線の障害福祉推進条例」が施行されます。「ともに生きる社会かながわ憲章」にあるように県民総ぐるみで地域共生社会の実現に取り組む諸制度の推進と啓発を望みます。障害のあるご本人が、ライフサイクルにわたり意思決定支援をもって、ご本人の望む暮らしと日中活動(仕事)が実現できるように、次の通り提言いたします。

- ・ ご本人がライフサイクルにわたり意思決定支援で選べる多様なサービスを構築できる環境、条件を整えること
- ・ セーフティネットとなる通過型を含む循環型、横断型（介護保険との併用）サービスを構築できる環境、条件を整えること

- ・福祉人材の確保、定着、育成の取組みを推進すること
- ・障害者支援施設の機能、役割を時代に即して再整備し、短期入所事業等で地域生活をバックアップする「地域拠点ホーム」としての機能を果たすとともに、ご本人の安心を支える暮らしのひとつの形として循環型サービスのセーフティネットに位置付けること
- ・権利擁護の徹底を図り、虐待防止と身体拘束の適正化の取組みについて推進すること
- ・県立施設（指定管理施設含む）のあり方が明確に位置付けられること
- ・民間営利企業の参入については、福祉サービスの質が担保できるようにチェック機能を整えること

②セーフティネットとなる障害福祉サービスの構築のため、時代に即した計画的な施設整備が必要です。

障害のある子どもから大人まで、ライフサイクルにわたり安心できる生活、日中活動、仕事を支えるために、セーフティネットとなる循環型サービスの構築が必要です。そのサービスの中の拠点施設として、24 時間 365 日地域生活を支える機能を担う入所施設の再整備が必要となります。施設整備には、時代に即した適正な定員数を確保するとともに、住環境の改善（個室化・ユニット化等）を図るため計画的な施設整備が必要です。そのためには施設整備補助金申請に係る国庫協議の優先順位の配慮と借入金償還金補助事業の継続が必須となります。

③福祉人材の確保、定着、育成について抜本的な対策が必要です。

福祉の仕事を目指すためには、子どもの頃から障害のある方との関わり、交流を図れるインクルーシブな環境が必要です。差別、偏見のない多様な価値観をもてるような教育環境、社会認識、家庭環境の推進を図られたいと思います。

福祉の仕事は、様々な分野があり、それぞれやりがいのある魅力的な仕事です。対人援助という高い倫理観、人権意識を求められる仕事ですが、自らも成長できて、キャリアアップや資格取得等で専門性を深められます。しかし、それに見合う給与体系の構築が現制度では困難でありますので、身分保障のための人件費ベースの増額及び更なる処遇改善事業の強化が必要です。人材確保については、インセンティブになる就職支度金、採用に係る助成金・奨励金制度などの創設、充実が必要と思われます。

④物価高騰、光熱費の値上がりにより、運営費の圧迫が著しく公的補助が必要です。

環境問題、エネルギー問題、ロシアによる武力侵攻の影響など、世界全体が厳しい状況に置かれています。令和 4 年度に補助金が出ましたが、この状況が変わらない限り、さらに補助制度の強化が必要です。

⑤神奈川県内の最低賃金は同一であるのに、地域区分の等級により基本報酬が変わる級地格差を是正願いたい。

神奈川県内の最低賃金は同一であるのに、地域区分の等級により基本報酬が変わる級地格差の是正が必要です。他の地域と同じ福祉サービスを提供した場合でも、等級により基本報酬が低くなることから事業所の運営費、職員への労働の対価において不利となります。よって、等級の低い地域において適切な配慮が必要です。

■ 提言背景 ■

①神奈川の福祉は、地方コロニー時代に遡り、当時の津田知事は、「神奈川にはコロニーはつくり、県全体の分散型で支えていく」という施設整備方針を示されました。以降、分散した入所施設を拠点にグループホームが地域に広がっていった歴史があります。国の制度化の前にグループホーム（当時は通勤ホーム・生活ホーム）や地域作業所などの事業を、県単独補助事業として先駆的に取組んできたのが神奈川の福祉です。このような流れの中で、神奈川県障害者支援施設の入所者数は全国でも最も少なく（51.7 人/10 万人）、グループホームの利用者 10,016 人は入所施設の利用者 4,778 人を大きく上回っています（データは第 6 期神奈川県障がい福祉計画によります）。

今後の福祉計画については国の一律的な指針とは別に、このような神奈川の状況も踏まえてセーフティネット体制を組む必要があります。

- ・ご本人の意思決定の象徴は、神奈川県知的障害者施設団体連合会で利用者ご本人とともに作り上げた「あおぞらプラン」です。1994年に知的障がい者の権利宣言を柱として権利擁護宣言、行動計画、オンブズパーソン活動で構成されているものです。当初の策定から29年の歴史があり、時代の変遷に合わせて改定しています。ご本人がライフサイクルの中で暮らしの場、日中活動の場、働く場を選べることが重要です。そのためには、ご本人の多様なニーズに応えるべく、多様な福祉サービスを重層的に整えることが必要であります。65歳問題、医療的ケア、加齢児の対応、在宅障がい者の緊急対応体制等も含めて柔軟な循環型・横断的なサービスこそがご本人のチャレンジを応援するセーフティネットとなります。
 - ・虐待防止と身体拘束の適正化については、その対応に重点的に取り組んでいます。身体拘束ゼロを目指しているという声もありますが、知的、身体、精神、重心と種別が違えば対象者も違うので少し温度差があります。特に重心は医療系の対応になっています。虐待防止は、繰り返し研修するしかありません。職員のストレス、疲れに配慮しています。精神障害関係では、虐待研修に参加してこない事業所がありますが、全事業所をフォローする体制が必要です。虐待防止・身体拘束は、上層部だけでわかっている、組織の末端までわかっていないと意味がありません。
 - ・昨今の民間営利企業の参入による福祉サービスの質が心配されています。コンサルを受けて営利目的で民間業者が参入してくる例が増えており、上層部は利益のみを考え、現場は素人でやっている実情が散見されます。ビルに入って就労移行支援、就労継続支援B型をやっていますが困難ケースは福祉サイドへ出してくる例があり、利益が出なければ撤退しています。また民間のグループホームが沢山出来ていて、その支援サービスの質が心配ですが、既存の法人・事業所は地域の中で一緒にやっていかないとけない状況にあります。
 - ・県立施設、指定管理施設、民間施設は、それぞれ階層的に神奈川全体のネットワークの中で役割分担し、特に県立施設はそのセーフティネットの機能を担ってきたはずでした。当事者目線の障害福祉推進条例で、県立施設は通過型施設の方針を打ち出しました。県立施設として期待される要件は、法人・施設間のセーフティネットの役割、職員の育成研修事業、調査研究とその成果の提供、医療的ケアの対応、困難ケースの対応などがあります。民間にはない県予算の財源、指定管理料があるのですから、それに見合う役割を果たす責任はあると思います。
- ②国際連合の障害者権利条約の勧告もありますが、日本国内では少子高齢化、核家族化、複雑化する生活困窮の問題、障害のある方の高齢化・重度化、加齢児の問題など、一定数の方には入所施設・グループホームは必要不可欠でセーフティネットとして機能している実態があります。短期入所など地域生活を支える機能を備えた拠点施設でもあります。地域ごとに必要な循環型サービスを構築するためにも、今後老朽化していく入所施設が増えていきますので、時代に即した適正な定員数を確保するとともに、住環境の改善（個室化・ユニット化等）を図るため計画的な施設整備が必要です。
- ・施設整備を進めるためには、施設整備補助金申請に係る国庫協議の優先順位の配慮が必要です。また民間の社会福祉法人にとっては、自己資金分となる借入金の償還金補助事業がなければ整備費の捻出は困難となりますので継続が必要です。
 - ・入所施設は地域移行の流れにあります。身体障害のある方で中途障害の場合、セーフティネットとして入所施設は重要です。身体障害の場合はGH・アパートに入居する時に改修が必要になったり、ヘルパーの確保が必要になります。いろいろな福祉サービスを確保調整する必要がありますのでハードルが高くなる傾向があります。
 - ・GHからの一人暮らしへの支援は、精神障害関係から要望が上がったと聞いています。一人暮らしは、不動産屋は良くて、大家が認めないケースが多いようです。国が日常生活自立支援事業の予算を削って

いることから、一人暮らしをどう支えるかが課題です。訪問看護事業所は増えているようなので活用を考えていきます。

③福祉人材の育成、確保、定着については、少子高齢化の波と労働人口の減少が相まってますます厳しさが増えています。ひとつの法人で解決できる問題ではないと感じています。

- ・福祉の仕事が、やりがいのある魅力的な仕事であるという PR と、キャリアアップできる仕組みづくりが必要です。職員が辞めない魅力のある施設をつくりたいと思っています。
- ・学生の希望する福祉の仕事の傾向は、相談系ソーシャルワークが多く、3 交替シフトの直接処遇の現場を敬遠する傾向がありますので、現場を知らないとケースワークは出来ないと説明しているところです。
- ・学校の先生が福祉の仕事をもともと勧めなかったり、親がコロナクラスターで危険であると決めつけたり、給料が安い等の理由で反対する場合もあるとのこと。
- ・求人については新卒採用をあきらめて中途採用へ絞っている法人もあります。精神障害関係は 2 種事業で比較的小規模のところが多く、規模がないと新卒採用は難しいので中途採用が多いという実情があります。
- ・働き方改革からすると、一部の学生からは「福祉はブラック…」という認識があるようだ。時代とともに学生の意識も違ってきています。
- ・人材不足は給与の問題だけではなく、施設側の受入れ方にも課題があると思います。
- ・職員の入替え、異動が出来ないため、古い職員の意識が変わらないデメリットがあります。
- ・障がいのある方への理解は、子どもの時から関わっていないと難しく、大人になって気持ちがすぐに変わるものではありません。
- ・処遇改善加算制度については、対象職種の拡大、事務の簡素化、改善するための法人持出し分の抑制が望まれます。
- ・育休のあと保育園が決まらず復職できない場合もあり、行政側に福祉現場への復職については優先的に扱ってほしいと要望があります。

④物価高騰、電気料、燃料費等の高騰による運営費の圧迫が著しい状況です。

- ・給食費の値上げ、給食外注業者の委託費の値上げ及び委託契約打ち切り（撤退）も出ている状況です。
- ・福祉サービスの報酬単価は公的に決まっているため、物価高騰等の値上げ分を、利用者ご本人の自己負担分に転嫁することは出来ません。よって、国県市の助成金に頼るしかない状況です。この状況が長期化すれば、体力がない法人は運営が行き詰まることも考えられます。今後、経費削減が人件費までに及べば支援サービスの質の低下につながることは確実です。

⑤介護保険も障害福祉サービスも同じ仕組みで、全国を 8 地区に分けて単価が設定されています。「地域別の区分は、統一的かつ客観的に設定する観点から、原則として、地域ごとの民間事業者の賃金水準等を反映させたものである公務員の地域手当に準拠して設定している。」とされていますが、市町村別の詳細な根拠は示されていないと思われます。

- ・級地格差の問題は以前からありますが、最低賃金は神奈川県内で同一なのに、地域区分の等級により基本報酬単価が変わります。等級が低い設定の地域は、他の地域と同じ福祉サービスを提供した場合でも基本報酬が低くなり不利となります。県内であれば等級の低い地域だからといって必要経費、人件費が明らかに低いわけではありません。このような等級による級地格差の是正が望まれます。
- ・職員の採用は、市町村別ではなく県別の最低賃金が基準であり、同じ県内での単価の大きな違いは、職員配置人員にも影響しサービス提供に差が生じます。職員の給与改善の観点からも、県別の最低賃金も考慮した地域区分の設定が必要です。

- ・具体例として、南足柄市（その他）の場合は、隣接の小田原市（5 級地）と単価が 10%違います。障害者支援施設の足柄療護園の場合、約 4 億円の自立支援費等収入なので、小田原市に立地していた場合との収入差は 4000 万円になります。その差は職員 10 人分に当たります。

7 社会就労センター協議会

■ 提言 ・ 提言内容 ■

- ①就労継続支援 B 型の工賃実績月額算出方法を見直し願いたい。

就労継続支援 B 型事業所の報酬単価の基準にもなっている工賃実績の算出に疑問を感じる。

現在の算定方法では、利用される方の選択機会の制限に繋がることに加え、事業所運営、支援の要となる職員配置にも影響する算定方法となっている。

- ②地域社会と福祉の垣根を超えたサービスの提供

主に知的障害者に対して福祉的就労の場を提供していますが、十分な給料を支払えているとは言えないのが現状です。そのため、公的な制度を利用しながら生活している人もおり、自分らしい生活を送る事ができない方が多くいると思います。事業所として通所されている方々に仕事を提供しているわけですが、やはり地域社会の受け入れがないと難しいのが現状です。

■ 提言背景 ■

現状：月額工賃を算定する際の基準

1. 月の内、1 日でも通所実績があった場合、月に数時間の利用の方も算定人数に含める。
2. 複数の B 型事業所を利用されていて、通所実績がある方、算定人数に含める。
3. 月の途中で退所した方の支払金額及び算定人数に含めない。

課題：月額工賃実績を算出する際、現状の①②③の対象者を含める事で、分母が大きくなるまたは、支給しているが実績として反映しない事により、正しい工賃実績が見えなくなっている。また、その月額工賃実績が報酬単価に直結するため、運営にも大きく影響する事となっている。

工賃向上を目指していく事は B 型事業所の大きな役割であると認識しています。工賃向上を目指していく。すなわち、利用者の方に働くことを通してやりがいや達成感を得てもらう目的があると考えます。現状、働くことを目指し、月の 1 日または、数時間から取り組み始める方もいらっしゃいます。加えて、自己選択の機会も狭める可能性がある制度となっています。その事例として、自身の働き方や取り組み内容を選択し、複数の事業所を利用できる事になっていますが、こちらも月の通所日数の中で複数に分散されるため、それぞれの事業所の月額工賃実績に影響する事となります。また、3 にあげた月の途中の退所者は含めない事で、極端な例では月の最終日に就労や他事業所への移行するため、退所した場合、その月の工賃支給実績はあるが、その金額を含めない事で正しい工賃実績ではなくなるという状況にある。

8 福祉医療施設協議会

■ 提言 ・ 提言内容 ■

- ①無料低額診療事業および福祉医療病院の取り組みについて、正しく理解してもらうための情報発信・情報共有

■ 提言背景 ■

- ①無料低額診療事業等、福祉医療病院が行っている福祉的な取り組みについて、それらを必要としている方へ知ってもらえていない。理由として考えられるのは、インターネット検索で得られる情報が限られていること、福祉関係者の認知度が低いことである。そもそも相談者自身でアクセスし、相談・利用に至ることは少ないため、総合的な相談や生活の困りごとを相談する窓口（行政や生活困窮者相談窓口等）に来所した相談者へ窓口の職員等から無料低額診療事業等を案内してもらうことが、支援が本当に必要な方の相談・利用へつなげると考えられる。
- しかし、そのそれらの窓口等における認知度も低いという現状から、まずはそれらの福祉関係者に対し、理解促進のために働きかける必要がある。

9 更生福祉施設協議会

■ 提言 ・ 提言内容 ■

- ①困難な問題を抱える女性への支援のための施策の推進
- これまでの男性優位社会という社会構造を背景として生じている女性が抱える困難な問題に対しての支援を進めるためには、まず新法の理念の普及啓発が必要であり、SDG s を踏まえた施策との関連を強調するなどにより、認知度をあげていけるような取り組み（普及啓発等）を行政が積極的に推進していくことが必要である。
- ②地域共生社会の実現に向けた息の長い支援のための多機関連携の構築
- 近時、多機関連携のもと、切れ目のない息の長い支援の必要性が叫ばれているが、期間が求められる職責を全うするだけではなく、縦割り行政の弊害も指摘されていることから、時には制度の枠組みを一步超えた連携も求められている。
- ③省庁の壁を越えた現場施設間の協働の実現・充実
- 厚労省所管の福祉施設と法務省所管の更生保護施設間において、継続保護が必要な対象者をスムーズに引き継ぐことが必要であることから、地域共生社会の実現のため、また、再犯防止のため、社会での居場所が極端に少ない、いわゆる「刑余者」について、福祉施設と更生保護施設を連携させたケースについて、双方の省庁から、それぞれ、委託費の加算対象にするなど、予算上での後押しをしていただければありがたい。
- ④現在の生活保護施設を生活困窮者支援施設と併せて運営出来るようお願いしたい。
- 現在、生活保護施設は更生・救護の種別、入所・通所を問わず、厳しい定員制のうえで成り立っているが、昨今の利用者は身体的・精神的要因の他に社会的要因で施設利用に至る対象者も数多い。
- 一方で生活困窮者支援では新型コロナの関係で収入・住まいを失った方への緊急対応として保護施設の空き部屋利用など、単に困窮を要因とした要支援者への対応も求められている。また養護施設卒業者の行く先についても不透明な部分を感じる。軽度の障がい等があり、引き続き支援が必要な方々はどうしているのか？どの制度を利用できるのか？ここでも保護施設の利用が有効になるのではないのか。これらに対応できるよう現在の保護施設を多機能型にいただき、単に空き部屋を提供するだけでなく、就労等へ結び付けられる支援を可能とする施設運営を行いたい。

■ 提言背景 ■

- ① 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律が、令和 4 年 5 月 25 日に公布され、令和 6 年 4 月 1 日施行となっている。現在、国において関連施策に関する基本的な方針や関係法令が検討されているところである。今後法律施行に向けて、都道府県基本計画が検討・策定されることになっている。こうした動きの中で適時に議論を深め、施策化を進めることが必要である。
- ② 更生保護施設退所者の地域での自立について、現在、法務省もフォローアップ事業の充実強化を掲げているが、昭和 25 年に成立した更生緊急保護制度発足当時の GHQ とのやり取りから、犯罪前歴者のケアは原則一般福祉が担うべきだとする方針と法務省の前述した方針と齟齬をきたしている現状にある。どこまで、法務省所管の更生保護施設が刑余者のケアに関与するべきなのか、スティグマ（犯罪者であることの汚名）を着せ続けることへの人権上の批判も予想される。切れ目のない息の長い支援が求められているものの、更生保護と一般福祉の間で棲み分け（役割分担）が必要と思われる。
- ③ 福祉施設側から見ると、いわゆる「刑余者」は一般対象者とは異質で怖い存在であり、あまり対象としたくない存在となりがちである。一方、更生保護施設側から見ると、対象者である前科者たちは、障害・高齢であればなおさら、地域社会へ繋げていかないと更生は難しい。しかし、この施設間の協働は、必ずしもスムーズに実施されていない現状にあることから、国の所管省庁がイニシアティブをとって、委託費の加算等の予算上のメリットを与えることにより、両者の協働を促進していただければありがたい。
- ④ ご存じのとおり、生活保護施設は措置費施設となっているが、生活困窮者自立支援は措置対応ではない。税金の問題をどうクリアしていくのか？ 養護学校卒業者については、行政の子ども支援の担当課と生活保護課の関係を調整できるのか等が課題となる。

10 地域生活施設協議会

■ 提言 ・ 提言内容 ■

① 地域福祉の共通基盤を軸とする、分野・種別を超えた学び合いと緩やかなネットワークづくりの推進

地域福祉の推進に携わる職員が、より専門性と施設の機能を生かし、住民と共に地域の課題に取り組めるよう、積極的な学びの機会を持つ必要がある。

社会福祉関係者等が地域や種別協議会の枠を超え、次世代を担う人材育成の場を設け、多様な視点からソーシャルワークを捉え、考え、共通認識を作り上げていく場の造成を進める必要がある。

■ 提言背景 ■

① 福祉サービス・制度が整備され、充実していく一方で、ややもすると、定められたサービスや制度を、福祉サービスの利用を必要とする人の暮らしに当てはめていくようなケアプランや支援計画になってはいないだろうか。利用者本人の望みや生きがいに寄り添うために、施設・法人内外の人やサービス、インフォーマルな取り組みにアクセスすることができているだろうか。そうした疑問や課題を感じながらも、人手不足や求められる経営努力への対応に邁進せざるを得ず、思い描いた地域福祉の推進と異なる現実に職員が疲弊している様子がうかがえる。

人材が不足し、またコロナ禍の影響により、法人施設内外の職員と交流すること、取り組みについて意見交換する機会が減少し、職員の気が付かないうちに職場内で孤立している現状も見受けられる。

職員が持っている目標や課題意識を広く共有していくことにより、緩やかな連携ができ、ひいては仕事の魅力を再確認することにより離職を防ぎ、より安全で豊かな地域づくりへとつながる可能性があると考え。

11 介護老人保健施設協議会

■ 提言 ・ 提言内容 ■

① 令和 6 年介護報酬改定における居住費を基本報酬から外すことについて異論

次期介護報酬改定の議論となっている内容で、居住費を基本報酬から外し基本単位数を減算する方向で議論が進められていますが、その理由について納得が行きません。標的が介護老人保健施設と介護医療院であることはいかなるものか。その分は利用者負担になるのか施設負担になるのか。コロナの収束もみえず、さらに物価が高騰し光熱費等の経費がかさみ運営に影響を与えている状況の中で、次期改定で実施するのは時期尚早ではないか。

■ 提言背景 ■

① 介護老人保健施設は在宅復帰・在宅療養支援施設なので生活の場としての居住費に相当する単位を基本報酬に組み入れることは適当でないと議論されています。また、介護医療院も同様なのだが、現状はどうかというと医療ケアが必要で介護を要し長期療養を目的とした利用者がほとんどである。

2 民生委員児童委員部会 市町村社協部会

12 民生委員児童委員部会

■ 提言 ・ 提言内容 ■

- ① 民生委員児童委員の魅力発信・負担軽減・担い手確保に向けた具体的な支援をお願いします。
 - ・ なり手確保に向けた民生委員児童委員の魅力ややりがいの幅広い周知、充て職や動員などの軽減に向けた取り組み、候補者推薦方法の多様化や要件について市区町村行政との検討をお願いします。
 - ・ 住民が抱える課題が複雑化・多様化する中で、地域課題を解決していくためにも、民生委員児童委員が安心して相談を受けるためのつなぎ先としての受け皿を、行政や関係機関が連携し、仕組みとして整えていく必要があります。
 - ・ 各市町村域においては、地域共生社会の実現に向けた包括的体制支援整備等に早急に取り組まれ、住民の生活課題を解決するための仕組みづくりのイニシアチブ、民生委員児童委員の活動費の増額、民児協事務局（行政職員）への支援、関係機関への理解促進等について検討いただきたく存じます。
- ② 民生委員児童委員の活動推進に向けた具体的な支援をお願いします

地域共生社会の実現に向けた包括的体制支援整備等の推進、住民の生活課題を解決するための仕組みづくりのイニシアチブ、民生委員児童委員の活動費の増額、参画する委員会等の厳選による負担軽減、民児協事務局（行政職員）への支援、関係機関等への理解促進について検討をお願いします。
- ③ 孤立・孤独の問題、児童虐待、中間層の経済的困窮への具体的な施策の検討および支援のための環境整備をお願いします。
 - ・ 孤立・孤独の問題、児童虐待、生活困窮等の根本的な解決のためには、具体的な施策と、関係機関・団体一丸となった対応が必要です。施策のさらなる検討、行政の縦割りの解消、さらなる連携に向けた取り組み、関係機関・団体における民生委員児童委員の正しい理解の普及をお願いします。
 - ・ 民生委員児童委員が活動する中で、安心して相談を受けられるよう、つなぎ先を充実いただくこと、そして、民生委員児童委員に過度な負担がかからないよう、行政・社協をはじめとする関係機関・団体における理解促進を進めていただけることが望めます。

■ 提言背景 ■

- ① コロナ禍で孤立・孤独状態の住民が増え、生活困窮や 8050 問題、ヤングケアラーなど、制度の狭間にあって潜在化しやすい課題、複合的な問題が増加する中、民生委員児童委員の重要性は増しており、定数は増加傾向となっています。一方で、欠員数は増え、充足率が低下している状態です。
 - ・ 欠員地区においては民生委員児童委員による身近な相談役としての支援が受けられなくなってしまうこととなり、各地域に欠けることなく民生委員児童委員を配置することは、孤立・孤独状態の住民を早期発見することにつながります。
 - ・ また、欠員地区に対しては周辺地区の民生委員児童委員等がフォローすることとなり、通常の民生委員児童委員活動以上の活動が求められることとなります。
 - ・ 仕事・子育て・介護をしながら委員活動をする民生委員児童委員が半数を占める中では、活動しやすい環境づくり、負担軽減が必要です。
 - ・ 「大変そう」という民生委員児童委員のマイナスイメージの払拭、実際に担ったことによるやりがいや自身の世界の広がりなど、魅力の発信、ともに活動してくれる仲間を増やすことが求められます。

②地域の担い手への支援拡充と、地域づくりに関わる専門職の配置

包括的支援体制は、地域住民や多様な主体の参画による地域共生社会の実現を目指したものであり、福祉にかかわる専門機関や専門職だけですすめるものではなく、地区社協や民生委員児童委員、その他、子ども食堂、各種の居場所づくりなどに関わる地域の担い手との協働ですすめるものである。各市町村における包括的支援体制構築にあたっては、これら地域の担い手たちの活動を体制の中に明確に位置づけるとともに、これらの活動の活性化にむけた支援（資金や拠点の整備など）を拡充していく必要がある。

また、このような住民主体の活動を促進するための専門職の配置をすすめる必要がある。

生活支援体制整備事業を通して、専門職による生活支援コーディネーターが一定のエリアごとに配置された市町村では、大学との連携による介護予防の取り組みや、民生委員児童委員および企業・商店などのさまざまな地域資源等との連携による生活困窮者への取り組みなど、明らかな成果が出てきている。生活支援体制整備事業を地域づくり促進のための重要施策として活用するとともに、住民活動の効果的展開、活性化にむけて、一定のエリアごとの専門職配置をすすめていく必要がある。

③権利擁護および意思決定支援に関わる取り組み推進と、持続可能な日常生活自立支援事業の運営基盤整備

高齢者、障がい者をめぐる虐待や差別・偏見といった問題は社会に根強く残っているが、神奈川県内では、権利擁護支援の地域連携ネットワークの中核機関が、令和5年1月現在で22市町村に設置され、関係機関間のネットワーク化を図りながら、権利擁護に関する相談等に取り組んでいる。神奈川県では令和4年10月に「神奈川県当事者目線の障害福祉推進条例」が公布されたところであるが、高齢化の進行や単身世帯の増加という現状の中で、今後ますます本人を中心に置いた意思決定支援、権利擁護の取り組みを充実させていく必要がある。

全市町村における権利擁護に関する中核機関の設置をめざすとともに、すでに設置されている市町村においては、さらに取り組みの充実に向けて、人員体制等の整備をすすめる必要がある。

また、社会福祉協議会が実施している日常生活自立支援事業は、成年後見制度利用の手前の段階で判断能力に不安のある人が利用できる貴重な支援策となっているが、事業運営のための財源は厳しい状態にあり、丁寧な相談支援をおこなうほど、苦しい運営になっている。持続可能な日常生活自立支援事業の運営にむけて、国、都道府県、市町村による財源の確保、整備を求める。

④外国につながる人々の福祉課題への取り組み拡充と施策化の推進

コロナ禍における生活福祉資金特例貸付を通して、大変多くの外国につながる人々（以下、「外国籍住民等」）の存在が把握され、今後、これらの人々に対する生活再建にむけた支援が大きな課題となっていく。そこには言葉の壁はもちろん、文化や風習の違いからくる考え方や理解のずれが想定され、これらを含めた福祉分野における多文化ソーシャルワークの必要性が高まっている。

国際交流分野では地域住民との交流事業などの取り組みがこれまでも各地で実施されており、また、福祉分野では県内社会福祉協議会においても住民との交流事業や「やさしい日本語講座」などの取り組みが始まっている。今後は、こうした取り組みをおこなう組織・団体とが連携し、情報共有をすすめ、福祉分野の視点から生活課題に対応した支援の取り組みを拡充していく必要がある。

また、外国籍住民等の高齢化も今後の課題であり、言葉、文化、宗教、風習、食などさまざまな違いのある人々が、自分らしく暮らせる地域づくりにむけて、地域共生社会の実現という目標の中に、外国籍住民等の福祉課題の視点を明確化し、福祉施策として展開していく必要がある。

3

第2種・第3種正会員連絡会

14 県手をつなぐ育成会

■ 提言 ・ 提言内容 ■

- ①知的障がい児者本人の意思が尊重され自分らしく安心安全に暮らせる社会をめざす

知的障がい児者は親や支援者が代弁を行いがちだが、本人に経験が乏しい事と意思の読み取りが難しい事が原因で決して意思が無いわけではない。あらゆる場面で選択肢は多い事が望まれる。本人が選択する為には、本人が経験を積む事と、本人の意思決定支援が重要である。また「安心安全に」とは障害者を守るという意味だけではなく、インクルーシブ社会やバリアフリー社会を進める事が、誰もが安心安全に暮らせる社会に繋がると考える。共に育ち共に学ぶ環境を整備する事を要望し続け、誰もが住みやすい社会を目指す。

■ 提言背景 ■

- ①知的障がい者は障害基礎年金や成年後見制度等、たくさんの課題を抱えている。更に障害者権利条約の勧告から育成会としても考え方の転換期になるかもしれない。ただ、法が整備され制度ができたとしても、地域が成熟していないと制度自体がうまく機能しないのではと懸念もしている。「生まれ育った地域が悪かった」ということにならないように、障がいについての理解を広め、目指す社会の実現に向けて必要な活動が続ける。

15 県障害者地域作業所連絡協議会

■ 提言 ・ 提言内容 ■

- ①後継者を確保するための人材育成の仕組みづくりの必要

小規模な事業所が事業を継続させるための人材育成と仕組みを、実態に即して実施できるようにすること

- ②地域の相談支援の仕組みの構築

障害者の方は、高齢の方と異なり、サービスを使う際にサービス等利用計画が義務付けられています。しかし、どこも相談支援事業所は不足し、セルフプランでやらざる得ない状況がでています。相談事業所を増やす仕組み（財政支援等は急務です）また、地域の中では障害者だけではなく、引きこもりや支援の手がさしのべられない固有の問題も顕在化しているなか、身近な場所で相談を受ける仕組みを、長い間隙間の支援を実施してきた小規模な地域活動支援センター等を活用し、相談支援の仕組みをつくる必要があります。

■ 提言背景 ■

- ①私たちの団体は1977年に神奈川県が制度化した障害者地域作業所の連携や支援を実施する団体です。障害者支援費制度が施行され、措置から契約の流れの中、また支援費制度が破綻し障害者自立支援法に変わる際、3年間の猶予のもと障害者地域作業所として活動してきた団体は法人格を取得し法定事業に移行するように神奈川県は方向転換を図り私たちの関係者も受け入れざるを得なかった。多くの障害者地域作業所は、その実態にあわせて就労継続事業所や生活介護の事業所、市町村事業である地域活動支援センターに移行し、今日に至っている。多くの関係者は障害者地域作業所と一番近い障害者地域活動支援センターを選択し、地域の隙間の支援を継続してきたという実態がある。しかし、昨今地域活動支援センターが後継者不足などによって閉所されている事例がでてきている。せっかく地域の拠点として長い間活動を続けてきた地域活動支援センターが、後継者不足で閉所せざる得ない状態を

作することは非常にもったいない。地域福祉を担う人材の育成が急務だと考えるが、人材育成のすべがわからない状態である。大きな法人であっても人材確保に苦心している中で、小規模な事業所の人材確保及び育成の仕組み作りが急務と考える。制度の隙間はいつの時代でもできてきます。それを埋める努力をしてきたのが障害者地域作業所であり、その流れをくむ障害者地域活動支援センターであると思います。後継者がいないことで閉所することは隙間の支援をだれもできなくなることになると思います。

- ②障害の方のサービス等利用計画を作成したり、固有の課題を一緒に考えていくために相談支援事業所が制度化されました。しかし、障害の相談支援事業所の数は圧倒的に少なく、また相談員も長く続かない状況です。背景には、サービス等利用計画をご本人やご家族から聞き取り計画を作ったとしても、サービスの決定は各市町村の担当者が決めてしまうことが課題としてあげられています。計画を作った相談員としては無力感が生じると、よく地域の会合などで耳にします。相談員の絶対的な不足も課題です。地域の相談体制の仕組みを今ある制度だけではなく、昔から身近なところで支援を実施してきた小規模の事業所の職員等を活用する仕組みが必要だと考えます

16 県ホームヘルプ協会

■ 提言 ・ 提言内容 ■

- ①地域福祉を支える人材の確保

高齢者や障害者が住み慣れた地域で暮らし続けるために継続的な人材確保・育成が必要である

■ 提言背景 ■

- ①高齢者の独居率の向上や障害者の自立支援ニーズが高まる中、また生産人口の減少も重なり、訪問系の福祉人材の減少が著しい。

17 横浜ダルク・ケア・センター

■ 提言 ・ 提言内容 ■

- ①生活のしづらさや生き辛さを抱える人への支援体制

依存症の分野において重複した精神障害はもとより、幼少期からの家庭環境からもたらされた生き辛さの深さには個人差があることから、サービスの有効期間が一律 2 年に設定されていることに疑問を感じてしまう。

■ 提言背景 ■

- ①居場所としての提供ができない。期間が過ぎてしまった者については必要性があろうがなかろうが利用を求めてもらうか、見学者としての扱いにしている。

18 県断酒連合会

■ 提言 ・ 提言内容 ■

- ①地域コミュニティー

自治会・町内会への行政及び専門職員の参加。地域協働の推進。

孤立や困窮者が身近な町内会などで、話を聴き、話ができるという周知（回覧板など）が必要と考えます。

■ 提言背景 ■

- ①問題の原因の多くは、地域コミュニティの希薄と考えるのは実感として捉えているからです。

近隣や町内会のコミュニケーションが密な地域では、比較的、早期介入による深刻化が防げていると感じます。

4 政策提言委員会 委員

19 石橋委員・元政策提言委員会委員

■ 提言 ・ 提言内容 ■

- ①在宅から共同生活援助事業への移行策及び各自治体策定の障害福祉計画の共同生活援助を3類型毎に策定するよう働きかける。

障害者の大半が在宅で日常生活を過ごしています。地域移行が施設・病院からを旨として施策が展開されているが、家庭介護者の高齢化問題等で今や在宅生活に困難を増しています。在宅から共同生活援助事業への移行策を策定すること。県及び各自治体が策定する障害福祉計画の共同生活援助を3類型毎に策定が必要。介護サービス包括型、外部サービス利用型そして日中サービス支援型の3類型の共同生活援助事業では、重度重複障害(医療的ケアを含む)の障害特性に対応できる人員配置となっていない。生活介護事業を持っている社会福祉法人でないと運営(資金・人材)が難しいことが概念的に聞いている。生活介護事業からやりくりをしなくても運営ができるように経営側からも働きかけてほしい。

- ②地域のつながり、人と人のつながり

災害(大小関係なく)の度に「人とのつながり」「絆」等が叫ばれ、注目されますが少しずつ忘れている今日です。人口減少というより福祉サービス(高齢者も障害者)の担い手不足、財源不足(?)からか地域包括ケアシステムが数年前にとなえられています。社会福祉協議会は、社会福祉法第109条に定められた事業を行うことにより、地域福祉の推進を図ることを目的とする社会福祉法人であり、社会福祉を目的とする事業を経営する者及び社会福祉に関する活動を行うものが参加し、その活動も社会福祉法に定められている。活動に住民が参加するための援助、社会福祉を目的とする事業についての調査、普及と宣伝そして県社協には、人材の育成と事業の運営(経営)について指導及び助言がある。「地域のつながり」もよりたくさんの住民が参加する企画をそれぞれのセクションで実施することにより取り戻せるのではないのでしょうか。令和4年5月に全社協が政府に提出した要望事項に事業ばかりで地域住民の活動に対する要望がありません。

- ③県社会福祉協議会の会規定に「会員の責務」条項をもうける

社会福祉協議会の会員に「地域福祉の推進を図る」活動に対して責務があることから、自覚を促すためにも、すでに設けている社会福祉協議会を調査し、制定する。

■ 提言背景 ■

- ①重度重複(医療的ケアを含む)の共同生活援助(グループホーム)の建設が進んでいない。3類型をまとめた障害福祉計画なので現状の実態を表していない。

5 本会・各部所

20 福祉サービス推進部・福祉サービス第三者評価推進機構

■ 提言 ・ 提言内容 ■

- ①「福祉サービス第三者評価事業」受審を県及び県下市町村行政とともに促進します。

国において、平成 30 年度より介護保険及び障害福祉サービスにおける利用者への重要事項説明に第三者評価受審の有無等の項目が追加される等、第三者評価事業の重要性は増してきている。

また、令和 4 年 12 月 20 日付で全社協社会福祉施設協議会連絡会が発出した「虐待・権利侵害の根絶に向けた行動宣言～さらなる人権尊重・尊厳保持の実現に向けて～」では、福祉サービス提供事業者等に“外部の人々が介入する仕組み”の一つとして第三者評価の受審がうたわれている。

そういう流れも踏まえ、第三者評価推進機構では本評価の受審が全県的に進むよう、取り組みを進めていくが、県及び市町村行政においても、福祉サービス提供事業者に向けて、受審の積極的な働きかけをお願いしたい。

あわせて、受審に関しては、横浜市では、高齢・障害分野で受審助成制度が、また、保育分野では受審費用の一部を公定価格の加算が、それぞれ認められている。この受審加算制度は、川崎市も導入している。本会でも、経営者部会をはじめとした会員組織の助成制度を行っている。

一方で、事業開始から約 20 年が経過し、現行の運用の一部に事業の意義・目的との乖離が見られることや社会福祉施設・事業所数の増加に対し受審数が伸びていないなど、課題が顕在化していることを受け、全社協では検討会を設置し、「第三者評価の意義・目的に関する課題」「受審率の伸び悩み」「都道府県の推進機構の課題」「評価機関・評価調査者の課題」「評価結果の公表」の 5 つに課題を整理のうえ、検討しています。その結果を報告書にまとめ、令和 4 年 3 月に提言として厚生労働省に提出しています。

このような状況を踏まえ、県及び他の市町村行政においても、福祉サービスの質の向上や利用者の権利擁護につながっていく第三者評価の受審が進むよう、その起爆剤の一つとして、第三者評価事業独自の受審加算制度の創設を検討いただきたい。

21 かながわ福祉人材研修センター

■ 提言 ・ 提言内容 ■

- ①福祉人材の定着と育成に向け、法人・事業者の規模の大小にかかわらず職場内研修の実施や地域の状況に合わせた集合研修の実施と参加機会の確保

- ・福祉サービスの質の向上は、社会福祉事業従事者の専門性の向上が不可欠であることはいうまでもない。そのため、職員研修にかかる一部助成など国・県をはじめ市町村行政当の助成制度の構築や法人・事業者においても職員育成のために個々の事業者のみでなく一定の圏域での連携や協働による職員研修の実施などについて具体的に取り組む仕組み作りが必要といえる。
- ・新たに社会福祉事業従事者として参入しようとする層に対しても神奈川における従事者育成や研修・交流のあり方を示しその情報を広く発信することで、入職後の業務についての不安を少なくすることにもつながるものとする。
- ・小規模事業者に対して職員研修の実施にかかる助成事業の体系的な見直しと、研修実施にかかる運営費の補助事業の創設

- ・ 県内の一定範囲の圏域（県内 5-6 ブロックに分けたエリアの範囲）における職員が参加しやすい、職員を派遣しやすい範囲での研修実施体制を整備する事業の実施

この場合は、同業種のための研修ではなく、広く地域特性を視野に入れ分野を超え社会福祉事業従事者として必要なテーマに対しての研修事業の実施

■ 提言背景 ■

- ・ 社会福祉事業従事者の人材確保にあたっては、社会福祉関係の資格がなかったり従事未経験者で、多様なキャリアや年齢層の人材の参入促進に取り組んでいる。その結果、社会福祉事業従事者として、その方法（動き方・技術等）のみでなく、社会福祉事業の社会的な意義や、従事者としての倫理観など改めて学ぶ必要がある。
- ・ また、職員の定着のためにも従事者間の交流も踏まえて学びの機会是非常に重要であり、知識や情報の習得としての E ラーニング（オンラインでの研修など）直接対面での研修の重要性を踏まえ、社会福祉事業実施法人・事業者の職員研修の体系化や事業実施上のマネジメントのあり方を見直す必要がある。
- ・ 職員育成は、事業を実施する法人や事業者が行うことが基本となっている。しかし、職員育成にかかる経費は原則、法人・事業者負担であり、小規模な法人・事業者にとっては、職場における研修の実施や研修機関への職員派遣はサービスの提供の人手や経費の面などの運営上から十分とはいえない状況がうかがえる。

「外国人 介護・福祉人材受け入れに関する緊急アンケート」について

1 調査の概況

(1) 目的

国の有識者会議において外国人が働きながら技術を学ぶ技能実習制度の見直しが進められる中、神奈川の福祉・介護現場における外国人の受け入れに関して、その現状や課題になっている事項について把握することを目的に、アンケート調査を実施する。

(2) 実施期間

令和5年5月26日～6月8日まで（14日間）

(3) 対象

①部会・協議会・連絡会代表者等 ②政策提言委員会委員

(4) 調査方法

アンケート調査（メール配信による）

(5) 回答数

28 （部会・協議会8、連絡会（県介護福祉士会）20）

2 結果の概況

アンケート内容を基に事務局にて次のとおり整理した。

(1) 前提となる地域社会の姿、福祉業界の姿

- ・そもそも外国人政策の枠組みは適切か。人権を尊重し、差別・排除を生まない地域社会をつくること。移民政策、インテグレーション施策の充実が議論できると良い。日本社会や職場、仕事に適応することを支援する視点だけでなく、マイノリティの視点で積極的に社会参加と役割が得られ、そのための積極性を引き出す特別な手立てが必要。
- ・入居者や利用者が外国人を受け入れるようになるには、日本人職員が外国人職員に信頼を置いていることを周りにアピールできることが大切。介護業界の給料向上や処遇改善が必至で、キャリアパス、研修の充実が大切。外国人にも嫌がられる介護業界になると、そのうち、ほかの業種でうまく働けない外国人の働き先が介護になってしまう時代がくるのではないか。今の日本人が介護を選ばないことと同様である。
- ・利用者や日本人職員からの差別や偏見の払しょく。外国人人材であってもサービスの質を落とさず、むしろ施設全体で前向きに業務へ取り組んでいることを、積極的にアピールして、信頼感を高めていくことも重要。

(2) 外国人介護従事者数

- ・県内の社会福祉法人が運営する特別養護老人ホーム等は400施設を超えており、EPAでの就労者を含めると1,000名を超えると推察される。

(3) 外国人福祉・介護人材の強み

- ・介護職員数の確保、介護サービスへの質的向上、ダイバーシティへの意識を高められる。
- ・ルーティンワーク、身体介護、生活援助や雑務は日本の文化に合わせることができ特に問題ない。母国の文化はレクリエーションの中で紹介されるなど良い形で日常生活に溶け込んでいる。
- ・アジア圏は、朗らかでホスピタリティが高く、来日を目指す方は仕事にまじめに取り組む傾向がある。

(4) 課題

① 受け入れ上の課題

- ・外国人を労働者として受け入れる特定技能1での介護職員が増えることが予想される。社会福祉法人が働きやすい職場であるイメージを持つことが大事。
- ・特定技能の送り出し国はアジア9か国にわたり、今後、送り出し国数は増えると思う。施設としてどの国から受け入れるのが良いか、送り出し国の経済や政治状況、文化状況や日本に対する期待値など介護職員を受け入れるにあたっての情報を的確に発信してもらえるようにしてほしい。
- ・管理団体の費用面、支援面でのばらつきは是正。
- ・外国人労働者の受け入れの敷居を低くするような施策の実施
- ・県「外国人介護人材受入施設環境整備事業資金」を障害者支援施設も対象にする。
- ・在留資格取得に向けて、介護福祉士試験対策のサポート。
- ・小規模法人が受け入れのためには、連携法人による体制整備も検討の始める時期である。
- ・宗教や文化について日本との違いや、そのサポートについて案内する資料があれば、これから外国人人材を受け入れようとする事業者として助かるのではないかな。
- ・登録支援機関と協力して日本語力向上の取り組み必須である。そうした取り組みの支援を県社協にしてもらえると有難い。当事者への研修ではなく、事業所向けの研修カリキュラムとして企画いただける方が望ましい。
- ・技能実習生が住めるアパートを探すのが大変。大家が受け入れてくれない。

② 労務管理・人材育成上の課題

- ・外国人介護職員のキャリアパス（給与や評価制度、非常勤から常勤雇用など）の整備
- ・時給勤務での研修受講はどうしても制限がある。
- ・ルーティンワークはできるが、個別支援計画の作成や、込み入った面談は難しい現実
- ・家族やケアマネの対応、書類作成は相手の信頼関係や安心感につながることであるため、コミュニケーション能力があっても高度なこととなり難しい。
- ・電話対応が難しい。夜間の救急搬送に伴う連絡調整は訓練を特に要する。
- ・介護記録を行う能力は学習しないと難しい。
- ・口頭の申し送りが正しく理解しているか心配。
- ・県内に日本語教育の充実を図ることが必要。
- ・慣れない日本での生活での生活面でのフォロー
- ・施設内での指導にも限界があり、養成校での座学も必須として介護も専門的に学ぶ必要がある。
- ・外国人、日本人関わらず、教育をする環境、教育ができる環境、給与や有給の使いやすさなどを含めた働きやすい環境を持った法人や事業所の数を多くして、離職率の少ない環境が必要である。日本語の能力向上に関しても日本人自身の日本語（介護の用語）を教育するのは日本人も同様であるので、やはり介護の教育体制の確立は必要不可欠である。