

第7期計画の各分野振り返りシート（第3章 高齢者の住まいの確保）

委員からの意見等	回答
<p>（廣野委員）</p> <p>○改正地域再生法により一戸建て中心の団地内に店舗や福祉施設等を設置しやすくなりました。これに関連した区市町村への支援策が必要ではないかと思ます。</p> <p>また、分譲マンションなどの共同住宅の高齢化・老朽化問題（「計画」334ページ）も深刻です。人口減少により建替えが容易ではないなど、行政・民間企業・研究機関の情報や知識、働きかけを必要とする共同住宅は今後増えると思われます。</p> <p>セーフティネット住宅問題・施設供給問題等の打開策として、また「できる限り住み慣れた地域で」を実現するために、分譲マンションなどの共同住宅という社会資源を活かすことはできないかと考えております。</p>	<p>○空き家の有効活用という点では、「空き家利活用等区市町村支援事業」を通じて地域の活性化に資する施設への改修など、地域の実情を把握している区市町村の取り組みを支援してきました。今後検討を進めていく中で、高齢者のすまいの確保に関する全般的なご意見・ご提言として、参考とさせていただきます。</p>
<p>（熊田委員）</p> <p>○住居は地域包括ケアの基盤であり基本であるため、今後のどのように確保するのかの検討が重要である。現在、東京都では「空き家」の問題が大きくクローズアップされつつある。この「空き家」を有効に活用することも居住支援の一環として検討しても良いように考える。但しその場合権利問題や近隣住民との関係などクリアしなければならない課題もある。</p>	
<p>（西田委員）</p> <p>○高齢者が住み慣れた地域を離れずに済むように、地域内の空き家を活用した集合住宅のようなスタイルがあってもよいかと思ます。</p>	
<p>（大輪委員）</p> <p>○単身高齢者世帯の5割が借家で、そのうち民営が3割という現状の中、入院・入所となり身寄りもなく困らないようにするために、住まいの確保と合わせ、亡くなった後の制度利用について、あんしん居住制度と合わせ、任意後見制度等の成年後見制度の利用促進が求められるのではないか。</p>	

委員からの意見等	回答
<p>(落合委員)</p> <p>○居住支援協議会の設置促進のポイントは、市区町村福祉部局の理解と協力である。協議会設置により、住情報の一元化や、住宅相談窓口の一本化が可能となり、福祉部局にもメリットがあることを伝え、住宅部局との連携を強調して頂きたい。</p> <p>○サ高住の質の確保のためにも、立入検査の際には、住宅部局と保険者が同日同時に行うことが有効。地価の高い東京都内では、サ高住は高額になりがち。例えば、公的住宅ストック等を有効活用し、軽い見守りを付け、かつ地域包括や社協等の地域の福祉専門機関と情報連携等を行うことで施設入所手前の高齢者の居住の場を確保できるのではないかと。住まいも含めた、今地域にある資源の組み合わせで、コストをかけずに安定的な地域居住が可能になる仕組みが一層進むことが望まれる。</p>	<p>○居住支援協議会は、行政の住宅・福祉両部局、不動産関係団体、居住支援団体などとの連携が重要であり、協議会の設置により、地域の実情に応じて住宅確保要配慮者への支援に係る具体的な取組みが進むよう、引き続き情報提供等の支援を行ってまいります。</p> <p>○都内では、495ヶ所のシルバーピアが主に区市町村によって運営されています（令和2年7月1日現在）。シルバーピアでは、段差の解消、手すりや緊急通報装置の設置等による高齢者の特性への配慮や、LSA（生活援助員）やワーカー（管理人）が入居者の安否確認に加えて、生活相談、緊急時の対応等を行っています。都は、シルバーピアの推進事業として区市町村に補助を行っていますが、地域の福祉専門機関と情報連携等を学ぶ等、LSAやワーカーが研修を受ける場合、補助の対象としています。引き続き、本事業をとおして、シルバーピア事業を推進してまいります。</p>
<p>(上村委員)</p> <p>○昨今の超高齢化社会の中、今後、かなりの増加が見込まれる1人暮らし高齢者の住まいの問題、とりわけ、孤独死、賃貸住宅への入居制限、さらには緊急時対応サービスの対応等が社会問題となっている。そこで医療介護サービス付き高齢者住宅の増設が急務であり、それに伴う予算措置が必要である。</p>	<p>○都は「東京都サービス付き高齢者向け住宅整備事業」において、高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らし続けられる住まいの確保のため、医療・介護サービス事業所と連携したサ高住に対して整備費の一部を補助しています。さらに、サ高住に医療・介護サービス事業所を併設し、医療・介護・住宅の三者が相互に連携したサービス提供体制が整っている場合等には加算して補助を行っています。引き続き、本事業をとおして、こうしたサ高住の整備を支援してまいります。</p>
<p>(森川委員)</p> <p>○「生活支援付すまい」や「寄り添い型宿泊」のニーズのある人は、経済的社会的格差が拡大しつつあるなかで、増加するのではないかと。ニーズの推計（必要整備数の検討）などを進めることが必要ではないかと。</p>	<p>○今後、新型コロナウイルス感染症の影響による経済的影響も考慮し、引き続き必要な対応を図ってまいります。</p>
<p>(和気委員)</p> <p>○私は東京都都市整備局の都営住宅評価委員会の委員をしていますが、そこでの検討結果からも分かるように、現在の都営住宅は高齢化が進行し、実際にはかなり「福祉住宅」に近づいているので、あらためて都営住宅に住む高齢者への支援を、居住福祉の視点から考えてみる必要があると思います。</p>	<p>—</p>

第7期計画の各分野振り返りシート（第4章 介護人材対策の推進）

委員からの意見等	回答
<p>（西岡委員）</p> <p>○次期計画の中でも介護人材対策は最重要課題です。今期の施策を多くの法人、事業所で積極的有効に活用してきて、人材対策の基盤整備は相当にすすんできたと感じています。</p> <p>○人材については、当面“頭数”を増やすことが急務です。しかし人員数を増やすだけでは対策となりません。小学生たちは、看護師や保育士は志望しても、介護士は思い浮かばない。その理由に真正面から向き合い対策を推進する必要があります。</p> <p>○自分の問題でもあり、社会的要請も高いにもかかわらず、親も教師も「福祉」「介護」への進路をすすめない原因は明快です。</p> <p>○量と質を高めていくためには、2040年に向けて専門職としての質の高い介護福祉士等の人材養成、育成する基盤整備を行政、事業者共に重視する必要があります。</p> <p>○例えば都立大学には医療系専門職養成は行われていますが、介護福祉士の養成課程はありません。処遇面と共に、社会的にリスペクトされる職業への積極的な革新が重要と考えます。</p> <p>○介護福祉士等(社会福祉士も同様)について、学生が減り続ける専門職養成教育も危機的です。教育養成体制再構築が2040年に向けた福祉・介護人材対策推進の要のひとつです。</p> <p>○本来介護福祉士等はソーシャルワークを基に学際的な専門性が求められ、専門職大学院の開設など、資格制度創設30年を考えれば当然の方向と思います。専門職教育や現場での活用を推進していくことも中長期的に必要と思います。</p>	<p>（課題と状況把握）</p> <p>○介護人材総合対策検討委員会を設置し、介護人材状況調査を行い、事業者や介護人材を取り巻く状況の把握に努めてきました。結果については資料4「第8期高齢者保健福祉計画に向けた介護人材対策の方向性について（概要）」にてご覧いただけます。ここで得られた課題に取り組む上で、いただいたご意見を参考にさせていただきます。</p> <p>（介護人材の確保）※熊田委員、大輪委員</p> <p>○東京都区市町村介護人材緊急対策事業を実施し、人材確保対策に取り組む区市町村の支援を行ってきました。ご意見を参考にしながら、引き続き確保に向けた取組を推進していきます。</p> <p>（介護の仕事に対するイメージ改善）※西岡委員、永嶋委員</p> <p>○「福祉の仕事イメージアップキャンペーン事業」等により、福祉の仕事のネガティブなイメージの払しょくに取り組んでおり、引き続きイメージの改善を図っていきます。</p> <p>○なお、小学生も対象にした福祉の職場体験事業を実施しており、対象として高齢者施設も含まれています。</p> <p>○ご意見については、今後検討を進める上で参考にさせていただきます。</p> <p>（職場環境の改善 ※次世代介護機器） ※山田委員</p> <p>○課題として認識しており、引き続き次世代介護機器の導入支援を進めていきます。</p> <p>（職場環境の改善 ※ICT機器） ※永嶋委員</p>
<p>（熊田委員）</p> <p>○「介護人材をどのように確保するのか」が喫緊の問題である。都としても有効な方法を検討されていると考えるが、なかなか有効な策が見いだせずにいるように考える。一つの方法として、特定の区市町村を「特区」的な扱いにして、人材確保の取り組みを重点に行いその成果を全区市町村に反映させるなどの工夫も必要であるように考える。</p>	<p>○ご意見については、今後検討を進める上で参考にさせていただきます。</p> <p>なお、公益財団法人東京都福祉保健財団にて、都内の介護サービス事業所の方を対象に、次世代介護機器を実際に「見て、触って、体験できる」体験展示コーナーを設置・運営しております。また、専門アドバイザーによる次世代介護機器に関する情報提供や機器の導入・活用に関する助言を行っています。さらに、次世代介護機器の効果的な導入や活用・定着を支援するセミナー等や次世代介護機器を導入している施設の活用場面等が見学できる公開見学会を開催しています。</p>

委員からの意見等	回答
<p>(廣野委員)</p> <p>○コロナ禍で「介護離職ゼロ」を目指す諸々の施策実施が大変難しい状況になりました。外国人受け入れにも限界を感じます。親族の手に頼らざるを得ないものの、介護の程度によっては専門の技能や知識をもたず負担は大きくなります。親族による介護でも虐待が問題になっています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護離職し親族を介護している人に介護報酬を支払う ・研修や交流会に参加できるようにする等 介護者が孤立させない工夫をする ・介護経験を活かせる再就職先紹介・起業支援を行う <p>とすることで介護人材対策・介護離職問題等を軽減できそうですが、このような仕組みから生じる問題・課題はどの程度あるでしょうか。</p>	<p>(職場環境の改善 ※働きやすい福祉・介護の職場宣言事業) ※森川委員</p> <p>○「働きやすい福祉の職場ガイドライン」は、「働きやすい福祉の職場宣言情報公表事業」において、事業者が働きやすい職場づくりに取り組む際に参考にするとともに、「働きやすい職場宣言」の情報を公表する際に目安となる指標となっています。引き続き、多くの施設・事業所が宣言するよう働きかけていきます。</p>
<p>(西田委員)</p> <p>○介護職員の社会的地位の向上が必要です。</p> <p>○コロナ感染症を機に、介護職員への感染症対策に関する教育の充実が必要です。</p>	<p>(介護報酬) ※廣野委員</p> <p>○介護報酬は、介護サービスを提供する介護保険法及び都の条例に基づき指定された介護サービス事業者に対して支払われるものであり、ご意見をいただいた例について介護報酬の支払いは難しいです。</p>
<p>(黒田委員)</p> <p>○COVID-19の介護施設におけるクラスター発生において、介護士、看護師がほとんど濃厚接触者となり、出勤停止となっている。ケアする人材を工面できず、グループ病院から看護師が支援に入れるところは良いが、支援してくれる仕組みが必要と思う。また、感染に対する知識不足から病院も施設も退職者が増えているようなので、正しい情報、知識を提供することが大切と思う。</p>	<p>(介護人材の質の向上) ※西岡委員、上村委員、小島委員</p> <p>○介護ニーズの複雑化・多様化が進む中、介護職員の専門的な知識・技能のスキルアップや医療的知識の習得は重要と考えています。</p> <p>ご意見については、今後検討を進める上で参考にさせていただきます。</p>
<p>(山田委員)</p> <p>○介護現場における職員の安全確保に向けた対策の強化が必要だと思います。具体的には腰痛対策としてノーリフトポリシーの導入と感染対策の強化があると考えます。</p>	<p>(新型コロナウイルス対策) ※西田委員、黒田委員、森川委員</p> <p>○訪問介護、特別養護老人ホーム、通所サービスの提供について、国は介護職員等が行うべき感染症対策に関する動画を作成しており、都も事業者に対しホームページ等で周知しています。また、都独自に高齢者施設向けの新型コロナウイルス対策動画を作成し、周知しています。</p> <p>・介護サービス事業者に対しては、ホームページで国の感染症対策に向けた通知やそれらの動画の周知を行うとともに、新規指定前研修及び更新研修においても各事業所に感染症対策の周知徹底について伝えています。</p>
<p>(大輪委員)</p> <p>○親の介護経験から介護の仕事に就く方など、介護人材確保のためにも、入り口を広げる対応が求められる。周辺業務など短時間従事する「ケアエイド」などの職種を設け、積極的に雇用している法人もある。子育て世代やシルバー世代が生活に合わせ安心して働ける仕組みづくりや、研修プログラムなどにも自由参加できる開かれた仕組みが、介護福祉士や社会福祉士の資格取得を目指すことにつながる。介護職の誰もがキャリアパスをイメージできることが求められるのでは。</p>	

委員からの意見等	回答
<p>(上村委員)</p> <p>○介護サービスを支えている介護労働者の労働環境の整備や報酬のアップは当然のごとく介護人材の定着化と確保につながるものである。さらにきめ細かい介護サービスを提供する為にも、外国人介護職員の日本語学校を含め、モチベーションとスキルアップ研修を全介護職員に対し、実施することも必要不可欠である。</p>	<p>(研修の実施方法等) ※井上委員、小島委員</p> <p>○介護支援専門員研修については、新型コロナウイルスの影響で中止・延期等の対応をとっていたが、緊急事態宣言解除等を受け、感染防止策をとったうえで、順次再開を予定しています。また、研修の実施方法については、国補正予算によりオンライン化教材の作成が行われる予定であり、都においても教材を活用してオンライン化を検討しています。オンライン化に際しては、研修の質を確保できるよう、国補正予算事業により作成される教材を踏まえて実施方法等を検討していきます。</p> <p>○その他の研修についても、オンラインの活用や適切な実施方法等を検討していきます。</p>
<p>(井上委員)</p> <p>○コロナウイルス禍において研修事業が大幅に滞っている。受講義務のある研修もあり、事業者としては気がでない。これまで受講義務の緩和などの対策もあったが、緊急事態宣言が解除された今、徐々に研修も始まってくるであろう。完全にリスクがなくなったわけではない中で、事業者として職員を研修に出席させるのには大きな懸念がある。感染予防に対する対策はもとより、万が一感染してしまった場合の事業者や研修生に対する保障や、集合研修にとられない新しい研修体制（eラーニング等）を構築していくことも必要ではないか。</p>	<p>(ケアマネジメントの質の向上) ※永嶋委員</p> <p>○介護支援専門員の法定研修において、障害福祉サービスとの連携について講義を行っているところであるが、さらなる充実について、今後検討を進めるために参考にさせていただきます。</p>
<p>(小島委員)</p> <p>○感染症による状況への対応からすべての知識、技術の研修方法について今まで通りではなく新しい工夫が必要とされている。介護支援専門員の法定研修においても、感染症対応のための研修方法の大幅な見直しによって、質的な担保が保てなくなる危惧を感じる。またオンライン化を実用化させていくには受講の環境整備（職場のIT化）への経済的な援助も課題となる。その方法で研修効果が期待でき質の向上が見込まれるのか検証も必要となる。新しい工夫と共に、地域でしか行えないような小規模な研修への支援策もあってもよい。今までの研修の在り方の見直しは必要であるが、すべてがオンライン化すればよいわけではない。</p> <p>○介護職が研修すべき感染症に関する専門的知識・技術の具体的な内容を明確にし、状況に対応して優先度の高いものからその教育を進めていくべきである。今回の新型感染症に関しても、今まで介護職全般に対して感染対応についての基本的な知識、技術が修得されていないままであったこともわかり、防護服等の装着技術についても技術の差が見られた。そのような時こそ、医療知識の共有が現場で行われていく仕組みが必要とされる。医療連携の課題としてミクロな支援場面での協働が課題である。</p>	<p>(外国人材の活用) ※永嶋委員</p> <p>○今後検討を進める上で参考にさせていただきます。</p> <p>(その他)</p> <p>○今後検討を進める上で参考にさせていただきます。</p> <p>以上</p>

委員からの意見等	回答
<p>(永嶋委員)</p> <p>○将来の介護人材を育成するとしたら、高校生や専門学校生等の年齢からのアプローチでは遅いと考えます。介護福祉士養成校の入学者は、高齢者との同居体験があったり、身内に障害のある人がいたりする割合が福祉・介護系以外の生徒・学生よりもかなり高いという研究報告があります。つまり、学齢前や小学生等の低い年齢の時から高齢者や障害者と接していることが、職業としての介護人材に結びつくと考えられるため、将来の介護人材を育成するのであれば、高齢者と子どもとの世代間交流や、幼稚園・小学校と福祉施設との連携を増やしていく必要があります。介護職適齢期の人材ではなく、長期的な視野と展望をもって育成することが大事であると思います。たとえば、東村山市で行われている「里孫活動」などは、要介護高齢者に対する子どもの親和性を高める効果があり、このような取組を推進したり、あるいは推進している区市町村を支援することが必要と考えます</p> <p>○ICT機器等についての記載がありますが、それらを施設に導入しても、適切に活用されていない事例があります。たとえば、夜勤時に職員が「見守りセンサー」に頼りきってしまい、巡回をしないで居室に背を向けてモニターばかりを注視し、オムツの尿漏れ等に気づかない、というような場合です。便利な機器の導入は、その使い方を誤れば無駄なばかりか利用者の尊厳をないがしろにします。実際の機器の導入経費の支援だけでなく、その研修を行う等の支援が必要と考えます。</p> <p>○居宅介護支援事業所や介護支援専門員は、障害者の高齢化により、障害者総合支援法との連携が課題となっています。障害者総合支援法による相談支援専門員も、障害者が高齢化して介護保険制度への移行する際の支援について習熟していない者が多く、この接続が両制度のケアマネの課題となっています。質の高いケアマネジメントに向けて、接続のための研修を行う必要性を強く感じております。</p> <p>○留学生への学費等の支給に要する経費の支援についての記載がありますが、専門学校と社会福祉法人が連携して修学資金貸与を前提とした留学生の呼び込みを積極的に行っている事例が見受けられます。学生になるとともに、施設のアルバイト職員として雇用され、御礼奉公により返済が免除されるという動きについては、外国人の人権が守られているのかを精査する必要があるケースも存在します。また、外国人介護人材としては「日本人の配偶者等」在留資格により就労している者も多くいますが、それらの人たちに対しては日本語習得に関わる支援を含めて支援体制は皆無です。国内の外国人介護人材を活用するのであれば、まずは既に国内（都内）に在住のこれらの人材のサポートが必要と考えます。</p>	<p>(回答は1～3ページへ記載)</p>

委員からの意見等	回答
<p>(森川委員)</p> <p>○感染症への対策など、労働者の安全衛生に事業者にはこれまで以上に積極的に取り組んでもらう必要があり、そのための支援策も必要ではないか。</p> <p>○新型コロナウイルスの影響で、他業種での就業継続が困難になる人々を、介護分野に呼び込める可能性があるのではないか。他業種からの入職を促すようなキャンペーンと具体的支援策も検討の余地がある。</p> <p>○介護従事者の離職の主な理由には、休憩時間や休暇の確保が難しいことなども含まれている。また、ケア・スキルに対する不安も介護従事者も多かった。正規・非正規の雇用形態にかかわらず、ワーカーの休憩・休暇の確保や、継続的な学びやスーパービジョンの機会の確保をこれまで以上に後押しするなど、安心して就業できる環境整備の重要性は高まっていると思われる。</p> <p>○事業者による「働きやすい福祉の職場ガイドライン」の活用や、キャリアパスの導入が、現時点でどの程度なされており、それをどの程度の水準にまで引き上げるか、目標を設定してもよいのではないか。</p> <p>○ケア実務・のオンライン化のための基盤整備支援、モデルの普及などは、重要な課題ではないか。</p>	<p>(回答は1～3ページへ記載)</p>
<p>(和気委員)</p> <p>○私は2019年度から「介護人材総合対策検討委員会」の委員として検討に関わっているので、詳細はその報告書（近刊）を参照していただきたいが、ここでは2点だけ補足的に管見を述べます。第1は介護福祉士の資格取得のための支援を行っていますが、残念ながら全員が国家試験に合格しているわけではないという現状があります。これについてはその原因を分析し、支援策を吟味した方がいいと思います。あとは新型コロナウイルスの感染拡大との関連でいえば、外国人技能実習制度の介護従事者は当面、受け入れられない可能性が高いので、今後どうするかを考える必要があります。したがって、受け入れ支援の充実は、今期の計画では再検討が必要かもしれません。</p>	<p>—</p>