

目黒区地域福祉審議会計画専門委員会会議録（確定版）

名 称	令和7年度第4回目黒区地域福祉審議会計画専門委員会
日 時	令和8年3月23日（月）午後6時～7時49分
会 場	総合庁舎本館2階大会議室
出席委員	石渡委員長、北本副委員長、岩崎委員、香取委員、松原委員、徳永委員、長崎委員
欠席委員	平岡委員、中島委員
区側職員	保坂健康福祉部長、関田健康福祉計画課長、橋川福祉総合課長、小野介護保険課長、相藤高齢福祉課長、櫻庭障害施策推進課長、山内障害者支援課長、小見生活福祉課長、香川健康推進課長、渡部保健予防課長、米澤地域保健課長、佐藤子ども若者課長、中尾こども家庭センター長、末木教育支援課長
傍聴者	2名
配布資料	<p>資料1 委員名簿、区側出席者名簿</p> <p>資料2 付託事項 福祉分野の重点事項4（障害者福祉） 総合的な障害者福祉施策の推進(案)</p> <p>参考資料1 区の相談支援体制について</p> <p>参考資料1（別紙）地域の障害者・精神保健に関する課題を抱える者の支援体制の整備</p> <p>参考資料2 「障害福祉サービス等及び障害児通所支援等の円滑な実施を確保するための基本的な指針」改正後 概要（案）</p> <p>参考資料3 障害者の暮らしの場に関する現状について</p> <p>参考資料4 心のバリアフリーに関する取組について</p> <p>参考資料5 保健・医療・福祉の連携強化に向けた取組について</p> <p>参考資料6 法定後見制度の見直しの概要</p> <p>参考資料7 災害対策基本法等の一部を改正する法律の概要 内閣府（防災）</p> <p>参考資料8 社会参加の促進に向けた取組について</p> <p>参考資料9 ライフステージや障害特性に応じた自立への支援の充実について</p> <p>参考資料9（別紙）地域における児童発達支援センター等を中核とした障害児支援体制整備の手引き・概要①・②</p> <p>資料3 付託事項 福祉分野の重点事項5（介護・福祉人材）(案) 介護・福祉人材の確保・定着・育成</p> <p>参考資料1 介護・福祉人材の確保・定着・育成事業の実績（令和4年度から令和6・7年度）</p> <p>参考資料2 地域包括支援センターの研修実績（令和4年度から令和7年度）</p> <p>参考資料3 福祉人材育成プログラム「飛躍」の実施状況</p> <p>参考資料4 「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会とりまとめ（概要）</p> <p>参考資料5 福祉人材確保専門委員会における議論の整理（ポイント）</p>
会議次第及び主な発言	<p>1 開会</p> <p>委員長 定刻になったので開会する。事務局から資料の確認を行う。</p> <p>健康福祉計画課長 事前配付資料及び当日配布資料、調査報告書の確認を行った。</p>

2 付託事項 福祉分野の重点事項4（障害者福祉）

委員長 事務局から説明をお願いします。

障害施策推進課長 （資料2及び参考資料1～9により説明。）

委員長 障害者自立支援協議会（以下「協議会」という。）の会長でもあり、専門委員である委員から何か補足等あったらお願いしたい。

委員 気がついた点は、3ページの心のバリアフリーの推進で社会モデルが、今の状況でいうと人権モデルに沿っていく方向性も示されているので、今から3、4年後には、そこまで含めておくかどうかということで、そのままでも大丈夫だとも思う。

委員長 他に意見はあるか。

副委員長 相談件数の増加や内容の複雑化に伴い、相談支援専門員の離職、事業所の休廃止が続いていることについて、因果関係が分かりにくいので3点を整理する必要があると思う。まず一つ目は「専門性不足」が原因なのか。相談の複雑化に相談支援専門員が対応できず離職につながっている可能性がある。その場合の対策は、専門性の強化や研修の充実が中心になる。二つ目に「人数不足による過重負担」が原因なのか。件数増加に対して人員が追いつかず、1人あたりの負担が増加して離職が発生している可能性があるのではないか。この場合は、相談体制の再設計や人員確保が必要となる。三つ目は「事業所の休廃止との関係はどうか。相談件数が増えているにもかかわらず事業所が休廃止していることは、人手不足が最大の要因である可能性が高いと思う。これらの点について、増加・複雑化・離職・休廃止の関係性を説明してほしい。

障害施策推進課長 相談支援専門員の数が少なく、件数が多くなっていることの負担がある。原因として、その専門性の強化も全く無関係ではないと思う。事務局としては、まずは相談支援専門員が増えていかないところに課題があると認識している。

副委員長 相談支援専門員が増えない背景は処遇が悪いからなのか、数が増えない要因によって、新たな政策が違ってくると思う。相談支援体制だけの問題ではないのかもしれないので、もう少し詳しく教えてほしい。

障害施策推進課長 相談支援専門員の数は、参考資料12の通り、区内で40人程度という現状がある。そもそも相談支援専門員になる人が少ないところに課題があると思う。またなかなか経験が積めていない方も中にはいると思っている。ただ、区の強みとしては、その中で主任の相談支援専門員が11人いるので、その体制を強化していくことで、何か見えてくるものがあるのでは、と考えている。特に処遇改善についても、影響が全くないわけではないと思う。区としても国に向けて、特別区長会などを通じて要望を上げており、また区が行えるところで、体制強化を挙げさせていただいた。

副委員長 体制強化というのは、区は主任の相談支援専門員が多いので、主任を増やせばよいという意味か。それとも主任の力をもっと使いつつ、スーパーバイズの力をつければ、1人で持てる担当件数が増えるということか。

障害施策推進課長 まずは主任の力も活用して相談支援専門員の能力向上を図るところからだと思っている。

副委員長 1人の担当件数が増えるよう能力を向上することはいいのだが、そうするとオーバーワークにはならないのか。

障害施策推進課長 そこは課題でもある。1人が持てる、いろんな相談、複雑な相談を受けられるようになると件数が増えることもあると思う。現在、相談の1件にとっても時間がかかっている、これ以上件数が持てないという実情もあると聞いて

ているので、時間がかかることを解消していくことが課題の1つと思っている。

副委員長 現場の状況を変えないと1件の相談件数の時間が増えてしまう。これの解決策は、現場の方から見れば、主任の相談支援専門員の力量を増やすことで解決できるのか、ICTを使うのか、或いは何をすればこの体制、相談の大きな問題、支援体制の問題が強化できるのか、ご意見を現場の方から教えていただけるとありがたいと思う。

委員長 相談支援専門員の専門性のところでは、協議会の中に相談支援専門員の専門部会がある。専門部会で、事例検討等を通してかなり深められているのではないかという気もする。もし協議会の検討などについて、さらにご説明いただければと思う。現場の立場ということで障害の現場を担当している委員にお願いしたい。

委員 私の法人ではその相談支援事業を行ってはいないので、協議会の中での相談支援部会の方の報告はその中で伺ってはいるが、実感としての相談支援の相談員の方が事業所の抱えている課題については、実際に現場で相談を受けている方の声の方がいいと思う。

障害施策推進課長 事業所の休止廃止については、相談支援事業所の採算性にも課題があると思っている。

委員 相談支援専門員の業務負担と採算性の課題が深刻化している。法人では主任相談支援専門員は定年後再雇用で対応しているが、現在約70件を一人で担当しており、緊急連絡にも常時対応するなど過重負担となっている。訪問やモニタリング調査は臨時職員で対応している状況で、負担がひっ迫している。採算性も低く、人件費を含め法人として十分な体制整備が難しい。代替職員の採用も困難であり、法人として相談支援事業を持続可能に運営する方法が課題となっている。また、ケアマネジャーの資格を持つ職員に相談支援業務への応募を求めたが、約30名中2名のみが興味を示す結果となり、シャドーワークが多く業務負担が見えにくいことが応募の障壁になっている。相談支援においては中立性を保ちながら当事者の代弁者として活動しているが、法人としても専門職を守るための対応に苦慮している。今後の施策としては、DX化や資格要件の緩和、介護保険制度の一部活用など、業務効率化・負担軽減のための制度改善を検討すべきと考えている。

委員長 介護保険から学ぶということだと思う。本当に地域包括支援センターの方たちが様々な意味での成果も上げているので、障害の分野も同じように感じる。何か補足はあるか。

委員 相談支援部会の現状については、事例検討などの取り組みは行われているものの、相談支援体制の強化にはまだ十分結びついておらず、今後に期待する段階である。計画相談への加算新設について、次期報酬改定で計画相談事業所にも加算が付くようになったことは経営的には朗報ではあるが、月1万円程度で根本的な改善には至らない。相談支援事業所の二極化構造について、制度設計上、相談支援は以下のように二極化する構造になっていると考えられる。一つは事業所サービス利用者への付帯的な相談支援を行う事業所（採算は取りにくい）。もう一つは、専門職を配置し加算を取得しながら経営を成立させる事業所（収益化が可能）。多数の専門員を抱え採算を取る事業所は存続しやすい一方、利用者のために細やかに対応する小規模事業所は法人の体力次第で継続が左右される。目黒区では極端な二極化は起きておらず、中間層の事業所が多い。これが逆に経営面・支援面での難しさにつながっている。また、専門員資格を持つと、給与や待遇の良い事業所へ転職しやすく、離職と補充が繰り返される悪循環が生じていると思う。

委員長 現場の実態もご紹介いただいた。これはこの次の人材確保というところ

ろとも関わってくる。障害関連のところで何か意見はあるか。

委員 障害分野の基幹相談支援センターの存在意義と役割の強化について活動の弱さを感じる。長年議論してきたが、啓発活動やふれあいフェスティバルなどの取り組みが十分に活性化していない。また、啓発事業が「形だけ」「真面目にこなしているだけ」になっており、参加しても楽しい・魅力的と感じられない。次にセンターの存在感・中核性の不足で「そこに行けば何とかしてくれる」というような頼れる中核機能として、もっと盛り上がり・発信力・牽引力を持つべきと考える。長年かけて整備してきた基幹相談支援センターであるため、さらに活用されるべきという期待がある。地域全体を巻き込むイベントの不足により、フェスティバルなども硬く、面白さや多様性に欠けており、業種・業態に縛られない、楽しく魅力あるイベントの必要性を求めたい。事業者・地域が協力しやすい“旗振り役”の必要性も求めたい。基幹相談支援センターがもっと積極的に動けば、事業者も協力して盛り上げることができると思う。楽しく・活気ある取り組みの中心となることで、地域の福祉全体に良い影響を生むと期待している。

委員 基幹相談支援センター及び地域生活支援拠点の役割が、地域の包括的な支援体制づくりにおいて重要であると感じている。しかし、近年の資料を見ると、相談件数などの実績が減少しており、センターや拠点が十分に機能していないのではないかという課題意識もある。基幹相談支援センターと地域生活支援拠点の一体的な役割への期待でこれらの2つが有機的に連携し、地域の支援体制を盛り上げる“中心的な仕組み”として機能することを長年期待してきた。今回提示された資料では、相談支援などの実績が年々減少しており、何が理由でこのような状況になっているのか分析が必要だと感じた。こうした状況を把握できていなかったことに対し、自立支援協議会として“申し訳なさ・恥ずかしさ”を感じている。より丁寧な分析と取り組みが必要だと思う。

委員長 基幹相談支援センターが積極的に活動しているところは、地域が随分変わってきていると感じている。研修やイベントをやるとか、もう少し注目されるような活動が大事だと、他の地域を見ていると感じる。他に何かあるか。

委員 防災連絡会議に参加しているが、災害時に必要な事業所間の連携が確立していないと感じている。主任ケアマネジャー・主任相談員ネットワークも分断的で、連携の流れが一貫していない。研修の場づくりなど「質の向上」が必要な取り組みも、いつも曖昧に終わってしまうと感じている。また、要配慮者支援に関する施策や事業所登録の要請が急に出てくるなど、行政対応が後追いになっている印象がある。本来はネットワークがないと支援が成立しないにもかかわらず、事業所間の横のつながりも弱い。事業所間の顔の見える関係の重要性を感じている。他分野の事業所とは普段からつながりがないため支援に行くことが難しい。どの法人・事業所がどの位置にいて、どんな支援が可能なのか“見える化”されていないことが課題と感じる。連絡ツールの一本化も必要と考える。まずは顔の見える関係をつくるためにも、事業所間をつなぐ「統一された連絡ツール」が必要である。来年度以降、区としてこの取り組みを進めてほしい。

委員長 障害の分野を専門にしている委員から何かお気づきのことはあるか。

委員 災害時の情報共有について、行政主導だけでなく民間事業者同士でも、LINE グループ等を活用した一斉連絡・情報交換の体制をできるところから構築してもよいと思う。また、事業所は地域（北部・東部・中央・南部・西部）ごとに分かれており、地域ごとに被災状況が異なる可能性があるため、相互に連絡が取れる仕組みが必要だと思う。

資料2（参考資料3）の「暮らしの場のグループホーム」に関する1番目の表に

についての質問がある。これは区内の知的・精神・身体それぞれのグループホームの施設数と理解してよいのか。区のホームページで確認した数より多く見えるが、サテライト型も含めた数として考えてよいのか。

障害施策推進課長 そのとおりである。

委員長 切れ目のない支援で強度行動障害については、研修制度自体は重層的に整備されているものの、研修を受けるだけでは不十分であり、現場での継続的な検討やスーパーバイザー的立場の支援者が関与することで、研修の成果が実際の支援に活きるとの意見も聞いており、私もそう思う。

強度行動障害の方の虐待が起きている施設では、「研修は受けているが、実践に生かされていない」という状況が見られ、研修が形式的な“防波堤”になってしまっている。今後は、研修成果をどう現場で活用するかについて、より踏み込んだ検討をしていただきたい。

強度行動障害への対応では、環境調整を重視する社会モデル的な発想により、強い問題行動が減少している事例もあると言われており、年代や状況による違いを踏まえた調査・検証ができたらと思う。

障害児・障害者の歯科治療の難しさも保護者の方からよく聞く。医療と福祉の間で必要な情報をどう共有・提供していくかといった連携が重要になってくる。地域福祉審議会委員が傍聴に出席されているので、何か意見やお気づきの点があれば発言をお願いしたい。

審議会委員 障害のある方の歯科治療は難しさがあるが、目黒区には障害者歯科に対応する「あいアイ館歯科診療所」があり、目黒区在住・在勤で障害者手帳等を持つ方は受診可能である。歯科治療に困っている場合は、まず「あいアイ館歯科診療所」や目黒区歯科医師会に相談していただければ、対応が可能である。歯科医師会会員の診療所であれば、一般診療所で対応可能かを判断し、必要に応じて専門的な治療機関へつなぐ体制が取られている。区内には、長年にわたり障害者歯科診療を行ってきた歯科医師が20人ほど点在しており、段階的な治療（一般診療→専門治療）が行われているが、周知が不十分なところもあるので、周知を強化していきたいし、周知のご協力をお願いします。

一方で、夜間診療の予約が取りにくいことや人手不足、医療従事者のオーバーワークといった課題もある。やりがいに支えられている仕事ではあるが、やりがいだけに依存すると継続が難しいという現状がある。

委員長 必要なシステムができていて、そのシステムが必要な人に、いかに伝わるかにより、また相談に戻っていく気がする。

副委員長 今後の課題ということで、高齢・障害分野の双方にまたがる相談支援・社会参加支援・地域づくりについては、目黒区の「重層的支援体制整備事業」の方向と絡めて考えていく必要があると思う。現在、重層的支援体制の方向性や進捗が見えにくく、事業ごとに縦割りで「それぞれ充実させる」ということで終わっているように思える。今後は、重層的支援体制整備事業の枠組みの中で、「高齢はこんな感じ、障害はこんな感じ」と示しつつ、両分野をどう連携させるかという構図が見えてくると、地域づくりでも全体にもいいが、そう簡単にはいかないの、将来的な課題検討として、方向性として位置づけられるのではと思う。

委員長 地域体制支援の関係について、第5回の計画専門委員会あるいは、次の地域福祉審議会で事務局から報告する準備をお願いします。

3 付託事項 福祉分野の重点事項5（介護・福祉人材）

健康福祉計画課長 （資料3により【検討の視点】の説明。）

高齢福祉課長 （資料3・参考資料1により項番1 介護分野の説明。）

障害施策推進課長 (資料3・参考資料1により項番2 障害福祉分野の説明。)

福祉総合課長 (資料3・参考資料2により項番3 地域包括支援センターの説明。)

健康福祉計画課長 (資料3・参考資料3～5により項番4 分野横断的な人材育成及び項番5 地域の関係者による連携・福祉の説明。)

高齢福祉課長 (資料3、参考資料1により項番1 介護分野を説明。)

委員長 それぞれの分野ごとに説明があった。何か意見等はあるか。

委員 めぐる福祉しごと相談会の実績を見るとやっぱり採用に至る人数は非常に少ないなという印象がある。特にこの相談会に参加している法人が介護事業所なのか、それとも障害事業所なのか、どちらも実施している事業所なのかの内訳がわからない。特に目黒区内で障害の分野で言うと小規模な事業所が多いため、小規模な事業所が人材確保できるような取り組みはやっぱり大切だと思う。

その他に、ハローワークと一緒に相談会を実施しているのは、目黒区だけなのか、都内の他自治体でも同じようなことを実施しているのか。そして、実施しているところによって、成果が出ているところがあるのか全然わからない。そこで、成果が出ている自治体の取り組みを情報収集するなど研究してみてもと思う。

高齢福祉課長 実際に会場では高齢分野と障害分野と分かりやすく場所を分けて実施している。相談会は、土曜日の10時から12時まで2時間実施しており、最初に各事業所のプレゼン動画が流れ、その後に各ブースに分かれている。現状、介護の仕事を希望される方が非常に少ない中で、今年度5名の採用につながったことは、区としては成果があったと思っている。ただ改善することは多々あると思うので、アーカイブ配信や、オンラインでの参加など検討し、新年度に向けて取り組んでいきたい。

委員長 今委員から出た成果の出ている自治体の情報はあるのか。

高齢福祉課長 実際に相談会の事業を実施している自治体も23区の中で幾つかあるが、各区の担当課長に聞いても、目黒区が今年度5名だったのに対し、2桁となるような状況はないのが現状である。各自治体もやはり厳しい中で、介護報酬をもとに実際に給料が決まるという大原則の中で、皆やりがいを持って介護や障害の仕事を始めるが、仕事を続ける中でやはり経済的に他の魅力のある仕事があればそちらに移る可能性もあり、なかなか継続ができないことがある。今年度より、有償ボランティアのマッチングサービスを新たに開始しているが、分野横断的に1つ1つ進めていきたいと考えている。

委員長 有償ボランティアを活用することはすごくユニークな取り組みであると思う。やはり仕事だけでなく地域の人材をどう活用するのかということはこれからの福祉人材確保では大事だと改めて思った。

委員 資料3の項番5の地域の関係者による連携・福祉人材の全体の確保に区が支援の必要性和区の独自の施策を展開するような記載があるが、そこに期待したいと思っている。所属する法人の来年度の事業計画を作成するにあたり、相談員の報酬を団体独自の判断で引き上げることを決めて、今後展開する予定である。

先ほどの障害分野において相談員の問題も出ていたが、我々の業界において、相談員の報酬や処遇が評価されてこなかったと思っている。気がついたときには報酬の格差があり、外国籍の介護職の方が高度な相談対応する相談員より年収が高かったりする。また、障害分野においても相談員の職務内容が課題になってきて今後のキーマンになっていくと思う。

我々の事業において相談員の職務内容は多岐にわたり、相談員なくして事業は回らない状況だが、それに対しての報酬が全然手当されてこなかった。そのような

こともあり、相談員の人たちがこの業界に対して、魅力を感じなくなってきたり、評価されなくなってきたりしているところが問題だと思っている。

我々の団体としては、相談員の報酬について一律昇給でなく、専門性にあった処遇を行うことを考えている。介護職においては、外国籍の人たちが相談員として参画してきてくれる。なり手が増えればやはり魅力も増えてくるので、外国籍の人が相談員になるというキャリアパスも当然必要である。また、現場職員が相談員を目指すことが『キャリアダウン』と受け取られてしまう現状を改め、相談員がキャリアアップとなるような施策が必要だと思う。

介護分野においては、外国籍人材の活用が進み、国・都・自治体による制度的支援も充実している。一方、相談員については同様の支援が乏しい。事業者と区が共に独自の施策として相談員の育成・処遇改善に乗り出すことで、地域全体として相談支援の質を高めることが可能となる。相談員の処遇が高い地域という評価が広まれば、我々事業者としても胸張って魅力を語っていけると思った。

区が現在検討している相談員の支援施策について、何かあれば教えていただきたい。

健康福祉計画課長 資料を整理するにあたり、相談員の処遇改善に関する内容については想定していない。

地域の多様な関係者が参画するプラットフォームの中で、連携・協力しながら福祉人材の確保・育成、さらには地域づくりを進めていく中、今回の整理は人材という切り口から、区として取り得る対応や施策を検討するためのたたき台として作成した。今後は、各現場での具体的な課題やポイントについて意見を聴取しながら、区として可能な取り組みを整理していきたい。

委員 ぜひ地域の相談員が幸せになるような施策を考えていただきたい。

委員長 何かご意見等はあるか。

委員 目黒区の高齢・福祉分野の施策推進にあたり、縦割り構造を感じている。管理職の異動の例もあるが高齢分野と福祉分野の連携を密にしてほしい。

都でも実施されているボランティアマッチング事業について、予算が確保されているにもかかわらず、運用面で十分に活用されていない。現状では配膳やレクリエーション補助など従来型業務に限定されがちである。そこで、学生ボランティアやAIを活用した資料作成支援など、事業運営を下支えする形でのマッチング活用を提案したい。寄附や実証的取り組みとして試行することで、事業者と学生双方にメリットのある仕組みを構築してもらいたい。事業者が支援を受ける側にとどまらず、自らの魅力や取り組みを学生や地域に発信する場として、また、助っ人として関わった学生のネットワークを通じて、事業者の認知向上や将来的な人材確保につなげられるようなマッチング事業にしてほしい。

ハローワークでの就職説明会をするうえで気づいた点について、形式的な参加にとどまり、参加者の多くが求職活動実績づくりを目的としており、現場見学や体験につなげる仕掛けが必要であると思う。また、説明会やイベントについて、参加者が集まらないことを理由に出展を控える傾向がある。今後は、発想を転換し、体験型企画や交流型の仕掛けを取り入れるなど、工夫の余地がある。

相談支援事業などに携わる相談員について、ケアマネジャーや障害分野とは異なるソーシャルワークの専門性が十分に評価されていない現状があるため、視点を変えた人材育成と支援が必要であると思う。

区職員スキルアップ研修に初めて関与した経験から、研修計画の作成時期が早すぎて、現場ニーズを反映しにくい。企画から実施までの期間が長く、結果として法定研修中心にならざるを得ない状況にある。また、研修講師の確保が人脈頼みと

なっており、結果として毎年同様の内容になりがちである。区として、他自治体や関係機関から好事例や評価の高い講師情報を収集・共有する仕組みを構築することが、研修の質向上につながると思う。

高齢福祉課長 高齢福祉分野と介護保険課分野について日常的に密接な連携を図っており、関係課長間でも毎日コミュニケーションを取りながら、部全体連携して業務に取り組んでいる。資料の作り方や見せ方は改善を重ねていきたい。

相談会では、事業者が作成した動画を放送しており、来場者が来てよかったと思えるような取り組みをこれからも実施していくことが必要であると思っている。新年度以降ブラッシュアップしていきたい。

研修の質の向上では、同じ講師ばかりにならないよう、旬なものを実施したい場合に、区がレスポンスをいかに早くできるか、講師を探す際にどのようなお手伝いが可能かなど、新年度の課題としていきたい。

委員 講師を呼ぶための予算を大分あげていただいてありがたい。

委員長 障害分野の研修に関しては、基幹相談支援センターが現場の声をしっかり受けとめて、どういう研修が活きるのかをプッシュして欲しい。他にお気づきのことはあるか。

副委員長 いろいろ皆さんの貴重な意見を聞いてすごく勉強になった。実現がかなり難しい部分があると思うが、区が主催でなくてもバックアップでいいので、近隣区と一緒に連携して相談会などを実施できないか。全国老人福祉施設協議会の研究大会で東京の人材確保を行った団体グループが各分科会最優秀賞を取った。これは、23区を横断して、法人が6か7団体集まって共同して実施した。渋谷区のハローワークの協力もあり、今までは5人ぐらいだったところから、90人集まるようになった。これが評価されての最優秀賞だったが、法人の若い人たちが主体的に自分たちでどうしたら人が来るか話し合い、「介護食を食べてみよう」などの楽しんでもらえる企画をたて、まずは来てもらいそこから関心を持ってもらう、というところで非常に成果を上げていた。しかも、目黒だけでなくいろんなエリアから来てくれるという点がよかった。

私は苦情調整委員もしているが、苦情調整委員は目黒区民が利用しているサービスなら他区のものでも対象であるのと同じように、可能であれば、目黒区民の人たちが働ける近隣区エリアの法人と連携して、相談会の名前を変え、少しエリアを広げて実施すれば、勤め先の選択肢も広がり、いろんなエリアの人が来てくれる可能性が上がり、マッチングが広がるなど、相乗効果があるのではないか。そこに目黒区がどのように関わることができるかはわからないが、目黒だけではもう限界が出てきている。社会保障審議会も、地域インフラとして地域のプラットフォームを作るよう示しているように、やはりある一定のエリアのプラットフォームを作って人材確保するということが今後必要になってくるのではないかと思う。東京の場合は、東京都福祉人材センターがやるとしてもエリアが広すぎるうえに、人数が多い目黒を中心とした近隣区合同でやれるのがいいのではないか。

委員長 貴重なご提案をいただいた。

資料3の6ページの5の最後のところ、この「支える側と支えられる側という関係を超えて」ということが強調されるようになってきた。福祉の仕事はやりがいでいいだけでは厳しいという話が先ほどあったが、審議会の委員のご意見を聞いて、仕事の魅力ややりがいもやはり大きいと思った。今支えられる側に位置付けられている障害がある方や認知症の高齢者の方が、発信するということが大きな意味を持っている。都の自立支援協議会で当事者の発信を盛んに行っていたように、当事者の発信と、それを実際に支援の中で築いてきた関係性が、離職を防止する大きな意味を

持っていると思う。当事者の発信力をもっと強調する施策が考えられてもいいのではと思った。他に意見がある場合は、意見提出記入用紙の提出をお願いしたい。

4 その他

健康福祉計画課長

令和7年度の専門委員会は本日で終了となる。次回、第5回目の計画専門委員会は5月18日（月）に開催したい。また、全体の地域福祉審議会の開催については、6月15日（月）の開催を予定している。頂戴したご意見も踏まえて進めたい。

5 閉会

委員長 本当に貴重なご意見をありがとうございました。