

第4回 超高齢社会の到来に向けた地域包括ケアシステムのあり方検討会議 議事録

日時： 令和元年12月20日（金）17:00～20:00

会場： ソリッドスクエア東館3階 会議室

出席者：

■委員（五十音順）

- 秋山美紀（慶應義塾大学環境情報学部教授）
- 石山麗子（国際医療福祉大学大学院医療福祉経営専攻教授）
- 落合明美（一般財団法人高齢者在宅財団企画部長）
- 金井利之（東京大学大学院法学政治学研究科教授）
- 後藤 純（東京大学高齢社会総合研究機構特任講師）
- 坂元 昇（川崎市看護短期大学学長）
- 柴田範子（特定非営利活動法人楽理事長）
- 関口博仁（公益財団法人川崎市医師会副会長）
- 中澤 伸（社会福祉財団法人川崎聖風福祉社会事業推進部長）

欠席者：

- 堀田聡子（慶應義塾大学大学院健康マネジメント研究科教授）

■オブザーバー

- 瀬戸成子（幸区地域みまもり支援センター（福祉事務所・保健所支所）所長）

欠席者：

- 手塚光洋（川崎区地域みまもり支援センター（福祉事務所・保健所支所）所長）

■事務局

- 健康福祉局地域包括ケア推進室（ケアシステム担当、地域福祉担当、地域保健担当、専門支援担当）
- こども未来局児童家庭支援・虐待対策室（地域包括ケア推進室兼務）
- 健康福祉局長寿社会部（高齢者事業推進課、高齢者在宅サービス課）
- 健康福祉局保健所健康増進課、健康福祉局医療保健医療政策室地域医療担当課
- 市民文化局コミュニティ推進部協働・連携推進課
- まちづくり局住宅政策部住宅整備推進課

議事：

1. 介護人材の確保・育成・定着、仕事と介護の両立について
 - ・ 川崎市における取組状況
 - ・ 報告1（(株) Join for Kaigo 秋本可愛氏）
 - ・ 報告2（国際医療福祉大学大学院 石山麗子委員）
 - ・ 論点提示
 - ・ 討議
2. 中間とりまとめに向けて
 - ・ 各テーマにおけるまとめの確認
 - ・ 今後のスケジュールについて
 - ・ 論点提示
3. その他

【議事要旨】

- (1) 介護人材の確保・育成・定着、仕事と介護の両立について
 - i. 川崎市における取組状況

資料2「介護人材の確保・育成・定着、仕事と介護の両立に関する取組状況と議論のポイント」に基づき、事務局より説明。
 - ii. 報告1（(株) Join for Kaigo 秋本可愛氏）

資料3に基づき、秋本氏より報告。

 - ・ 介護人材の確保について
 - 全産業の有効求人倍率が上昇している状況で、人材確保については他の産業と競争していく必要があることを前提として認識いただきたい。
 - 人材が不足している要因として、採用が困難であるという課題が明らかになっている。
 - 介護業界における合同就職説明会の支援に携わり、思うような結果が得られなかった（採用に繋がらなかった）要因を検討したところ、業界全体が採用をあきらめてしまい、人材紹介や派遣に頼る一方で採用に積極的に取り組めていないという課題が明らかになった。その最終的なしわ寄せが現在働いているスタッフや利用者に行っていると感じており、強い危機感を感じている。
 - 採用の強化にあたっては事業者が本気になる必要がある。ハローワークに登録して待っているだけの採用ではなく、採用活動そのものをアップデートしていく必要がある。
 - (株) Join for Kaigo の取組として、介護事業者の採用力強化のためのプログラムを実施している。
 - 事業所の採用担当者を対象に、採用活動の基本的な知識の習得や、採用計画の立案を目標としたプログラムを提供している。参加者の実践に繋げるため、インプットとアウトプットを織り交ぜたプログラム構成としている。
 - プログラムの流れとしては、まず採用ターゲットを明確化し、次に採用計画を立案し、さらに具体的なアクションプランやロードマップにまとめたものを最終的なアウト

ットとして作成してもらっている。

- 採用と一緒に頑張る仲間づくりも重要である。Facebook グループを活用してプログラム外でも参加者間で情報共有を行える仕組みを作っており、参加者から具体的な成果の報告が挙がってきている。
- 参加者の満足度は高く、採用活動への意欲の向上がみられた。
- 介護人材の確保に向けて、介護の魅力の発信も重要だが、一社一社の採用力を高めることが介護の仕事の魅力を高めることに繋がると考えているため、重要な取組だと考えている。

・ 育成・定着について

- 早期離職（離職した介護職の31%が入社1年未満）が大きな問題となっており、さらに離職者の55%が業界外に流出している点も問題だと考えている。
- 介護職の離職理由の調査結果によると、給与が低いことだけでなく、成長やキャリアとの関係性も課題となっている。
- 介護職で働く人たちは成長志向が高いことが明らかになっているにも関わらず、現在の介護現場では成長実感をも十分に得ることが出来ていない状況なのではないかと考えている。
- 介護職の成長実感のキーワードとして、①内省を促す他者の存在、②やりがいに通じるクリエイティビティの2つがある。
- ①について、文京区と連携した取組として、文京区在住・在勤の若手介護職（20代～30代前半が中心）向けに、人材育成・交流プログラムを実施している。プログラムでは、問題解決のスキルや、介護現場に必要なコミュニケーション能力を養成する。研修参加者同士がコミュニケーションを行う中から自発的な取り組みも生まれてきており、フリーペーパー発刊などの活動が生まれている。地域の中で地域のことを考えるプレーヤーが増えるのは良いことだと考えており、地道に取り組んでいる。

・ 事務局に伺いたい。定着率が事業所によりばらつきがあると想定されるが、定着率の差やその理由に関する分析は行っているか。（秋山委員）

- 個別に事業者の声を聞くことはあるが、データとしては持っていない。実態調査で定着率の調査を行っているが、全体集計のみで個別の分析は行っていない。また、人材定着に向けたアプローチについても、実態調査の回答は抽象的なものも多く、具体的な事例の収集には至っていない。（事務局）

・ 話を伺っていて人材の定着が重要だと感じたが、現状、介護職の仕事は労働として捉えられている部分が強いと感じている。秋本さんの話にある通り、キャリアという捉え方に転換していくことが重要だと考えるが、様々な事業所を見る中で、職員が長く働ける（自己成長を感じられる）ためには何が有効だと考えられるか。（秋山委員）

- 採用の段階から全て繋がっている。採用時点でのミスマッチが早期離職に繋がっているため、事業所は「誰でもいいから」という採用を止める必要がある。人材が定着し

ている法人の取組は様々なものがあるが、キャリアステップを明確に打ち出す、ということが一つ挙げられる。他者からの承認という意味で評価が重要だと考えられるが、明確なキャリアステップや評価体制などが確立されていない事業所が多い。また、評価体制を敷いた上で、面談等による丁寧なフォローを行っている事業所もある。(秋本氏)

iii. 報告2 (国際医療福祉大学大学院教授 石山麗子委員)

資料4に基づき、石山委員より報告。

- ・ ニッポン一億総活躍プランでは、介護人材の確保・育成・定着は介護サービス提供側の課題に位置付けられている。仕事と介護の両立を実現するためには、介護人材の数を確保するだけでは足りない。自立支援に加えて、仕事と介護の両立支援が出来る視点・知識を持った介護人材の確保・養成も必要である。
- ・ 介護人材の確保・育成・定着に関する国としての対策は、川崎市同様「やれることは全て手を打ってきた」という状況である。今後の取組として、介護休業の取得促進ができていないと感じている。
- ・ 介護を受けたい場所について、調査によると以前より「現在の住まい」を選ぶ方が減ってきており、「家族に迷惑をかけたくない」という理由が挙がっている。
- ・ 介護者続柄を見ると、約半数の人が仕事と介護の両立に何らかの形で関わる可能性がある(子・子の配偶者・別居の家族の合計)。
- ・ 相談相手としてはケアマネジャーが最も多く、介護に伴走する存在である。介護者の両立支援・本人の自立支援の双方の観点から、ケアマネジャーと介護者が面談を行うことが重要だが、介護者が正社員として働いていることで、夜間や土日の面談対応によりケアマネジャーのワークライフバランスが崩れてきている。
- ・ 介護の原因疾患が脳卒中か認知症かでは介護の負担感が大きく異なり、認知症の要介護者を抱える家族でも両立ができるような支援を行う必要がある。
- ・ 家族介護の事例を見ると、別居であってもかなりの介護負担があることが分かる。また、家族が仕事をしていることによる、身体拘束に繋がる問題(介護者が家を離れている日中は施錠をして外に出られないようにする)も発生している。
- ・ ケアマネジャーのアセスメントシートを見ると、家族は介護力とみなされており支援対象とみなしづらいという課題がある。育児・介護休業法を認知しているケアマネジャーは少なく、介護休業・介護休暇の考え方についてもケアマネジャーが十分な教育を受けていない。労働側と連携するにあたっては、こうした教育上の課題を解決する必要がある。
- ・ 産業ケアマネジャーという仕組みを紹介する。産業ケアマネジャーは企業からの依頼を受けて、家族のための相談対応を行う存在であり、介護の準備段階やセカンドオピニオンに至るまで相談対応を行う。
- ・ 仕事と両立する人材育成は、本来的には、利用者の自立支援を行いつつ家族の支援を行えるケアマネジャーと、産業側に立つ産業ケアマネジャーの連携の下で推進されること

が望ましい。

- ・ 大手企業では産業ケアマネジャーの設置が進みつつあるが、設置が進んでいない中小企業の取組を支援することが課題である。

iv. 論点提示

資料 2 に基づき、事務局より説明。

v. 討議

- ・ 当法人では、以前は人材不足を想定できなかったが、ここ 2 年ほど、ライフステージの変化を要因とした職員の離職が起きている。人員不足の中、顔見知りの方に声掛けを行い 10 名が非常勤として採用に至ったが、事業所としての介護に対する考え方を理解していただくまで 2、3 カ月を要した。管理者に話を聞くと、自分たちが目指しているものを受け止め、実践できる人材を正規職員としてもう少し欲しいという声が出る。非常勤職員の定着を図ることで回しているが、人材確保は厳しい状況である。(柴田委員)
- ・ 当法人は 2 歳児から障害者、高齢者まで幅広い方を対象とした施設のため、介護に限定せず、介護・福祉人材だと捉えている。人の支援という認識を持ち、「地域が気になる」人材を欲しいと考えている。そうした介護・福祉にまたがる点に魅力を感じた人材が当法人を希望して来てくれていると感じる。キャリアのニーズが多様化していると感じる。(中澤委員)
- ・ キャリアについて、いつかはマネジメントを担ってほしいと考えても、役付けにした途端辞めてしまう職員や、ずっと現場を望む職員もいる。多様な生活ニーズに対応できる支援者になりたいというのも一つのキャリア形成だと考えると、キャリア形成を単純に「出世すること」と決めつけずに、職員のニーズをより細かく見ていく必要があるのではないかと。(中澤委員)
- ・ 業界外への離職は避けたいと考えている。どうしても正社員で働きたいというニーズから腰掛け的に働く場合も存在するが、基本的には人と関わることに魅力を感じて介護職に就いたと考えられるので、キャリア形成という観点では対人援助の業界に留まってもらうことが望ましい。事業所間の横のネットワークを構築し、川崎の福祉人材のような範囲の中で逃さないことが重要ではないか。単純な人材の奪い合いは危険である。(中澤委員)
- ・ キャリア意識を形成する要素としては何が重要と考えているか。(中澤委員)
 - 他職種と比較すると、やりがい・達成感を得ること、社会の役に立つこと、自分の成長、といった要素を仕事に求める傾向にあるため、それらを感じられる環境づくりと、内発的動機として多い「人のためになっている」という実感を強く得られることが定着に繋がると考えている。現場では人と向き合うという経験が当たり前になってしまうことや、社会的ステータスが低いといわれることなどから、仕事への誇りを持てる機会が少ない傾向にある。(秋本氏)
 - 介護職のキャリア志向の特徴としては、役職志向・管理職志向が低い。また効率性や

新規性は求めず、プロフェッショナルとしての専門性の向上やコミュニケーションの向上を求めるという傾向にある。(秋本氏)

- ・ 看護人材を養成する大学で勤務した経験から、教育過程の中で資格として捉えるような教え方をしている教育機関が多く、問題だと感じている。資格という形で教えるとモチベーションが金銭的なものになってしまう。教育のあり方が社会貢献のためや自身のキャリア形成のためであるべきではないか。看護でも、離職した卒業生の事例を見ると親から「資格を取ると安定する」言われ看護職に就いた場合が多く、資格を打ち出しすぎることの弊害が明らかになってきている。介護職も看護師も教育課程で資格ではなくやりがいが重要であるということをお教えるべきだと強く感じている。教育機関の責任も大きいと感じている。(坂元委員)
- 様々な専門学校・大学から実習生を受け入れているが、実習生と話が噛み合わないと感じることもある。介護福祉士・社会福祉士を取ることが当たり前前の教育とされていることが多いが、仕事のやりがいについて教育の中でしっかりと伝え、学生が気づく機会を多く促す必要がある。地域を知ることや、高齢者の暮らし全体を知ることが、介護の魅力に気がつくことに繋がると感じている。(柴田委員)
- 大学院でケアマネジメントのコースを創設したが、現場の方々に話すと「それで何の資格を取れるのか」という質問が多く、坂元委員・柴田委員の意見に納得するところがある。(石山委員)
- 実習に行った結果、介護職を選ばなかった人も多く存在している。実習のあり方に問題があると感じている。実習も若手の介護人材確保の方策の一つと考えると、行政がやるべきことかわからないが、長く活躍する人材を輩出している法人の取組はどのようなものなのか、好事例を集めて共有するような取組があるとよいのではないかと。(秋本氏)
- ・ 看護師が病院を中心に不足傾向にあり、人材紹介会社を通して人材確保を行う場合があるが、人材紹介会社から紹介者に祝い金が支払われる制度が存在するために、短期で退職する事例が起きている。同様の問題が介護にも起きていけば、問題ではないか。(関口委員)
- 同様の問題が介護でも起きていると感じている。国でも実態を把握しているようだが、対策が難しいと認識しているようであった。(石山委員)
- ・ 医療職という立場から出来ることとして、介護職とのスムーズな意見交換や情報共有によって仕事に取り組みやすくなるように、顔の見える関係づくりに取り組んでいる。(関口委員)
- ・ 当大学では公衆衛生という概念の中で、看護師に介護の魅力をお伝えしている。介護・看護は協力する必要があるため、異職種に介護の魅力をお伝えることが重要だと感じている。教育の過程の中で多職種連携について教育していく必要があると感じており、看護教育として取組を推進している。(坂元委員)
- 当大学では医療専門職に対するケアマネジメント論の教育を行っている。在宅での暮

らしを多職種連携で支えるという視点を教育機関で学ぶことを通して、今後は幅広い教育を受けた人材が輩出されることを期待している。(石山委員)

- ・ 介護離職に関して、産業ケアマネジャーのような仕組みを取り入れ始めている会社はあるのか、川崎市として把握しているか。また中小企業は自社での取組が難しいと考えられるが、商工会議所で課題認識や取組の予定はあるか。(中澤委員)
 - 川崎市役所内にも制度が存在していない。庁内でも家族介護に関する相談のニーズが発生しているので、研修が実施出来ないかと考えている。市内の企業については一切把握していない。(事務局)
- ・ 大企業は産業ケアマネジャーの設置ができ、またこのような取組を行っているという情報発信が若い人材のリクルートにも繋がる。一方で、中小企業の取組は進みにくいため、商工会議所が主体となって相談日を設けるといった仕組みを作り、機能させていく必要がある。また、介護側の教育が進んでいないと感じている。ケアマネジャーと地域包括支援センターは介護休業の使い方や企業制度も含めた活用の方法について学ぶよう、省令を使った学習が必要ではないか。(石山委員)
 - 川崎市全体で取り組むことで、市内の介護・福祉人材定着に繋がるのではないか。(中澤委員)
 - 令和3年4月より総合研修センターとして川崎市内の障害者・高齢者領域の研修機能を集約したセンターを設置予定である。研修の内容について検討しているところであるが、本日多くヒントを頂いたので、参考にさせていただきたい。(事務局)
- ・ 仕事と介護の両立支援について、ICFの環境因子を読み取れるケア人材を育成することが必要であると感じた。一方で、ニッポン一億総活躍プランの背景には少子高齢化があるが、年収600万円が子どもを持つ一つの基準であるという調査結果が出ている。20代30代が子供を育てる上で介護人材が十分な収入を得られているかについて、市は実態を把握しているか。人材確保・育成の方策としては、市が介護人材をプールしマッチングする、民間に委ねるという大きく2つの方策が考えられるように思う。(後藤委員)
- ・ 人材不足の背景もあり、雇用側が大学の教育を尊重しない就職体系になってきており、大学として危機感を感じている。教育機関として豊かな人間教育を志向しても、企業が青田刈りしている。これは介護に限らず全分野で起きている問題だと感じる。(坂元委員)

(2) 議論の取りまとめについて

i. 川崎市における取組状況

資料5「これまでの各テーマの取りまとめイメージ」・資料6「地域包括ケアシステムのシステムモデルを検討する上での視点について」に基づき、事務局より説明。

ii. 討議

- ・ これまでの議論の全体的な印象として、量の話がないと雲を掴むよう話になってしまうと考えている。ミクロな改善案は多く出ているが、足し合わせた際にどうなっているのかを検討会議として出していただきたいという考えの下、3万人を基準とした見える化を行った。量を足し合わせて全国的にどうなるのかという議論に加え、将来における量の推計ができると重要な問題提起になるのではと考えている。(金井委員)
- ・ 各テーマでも「個別に工夫はしてきているが手詰まり感がある」という意見が散見されており、おそらく個別の改善では厳しい状況に行きついてしまっているのではないかと。マクロ的にどう改善すべきかを基礎自治体から提起しないと、どこかで破綻してしまう状況にあるように思われる。国としては「我が事・丸ごと」と地域に委ねる方向で推進しているが、地域包括ケアの推進は制度化は進んでおらず、国として量的な把握が出来ていない点もその要因ではないか。(金井委員)
- ・ 介護保険は2000年に創設されたが、非正規とワーキングプアを前提とした社会背景のもと生まれたため、行き詰まっている懸念がある。また、家族介護の問題が出ていたが、家族に頼ることで、本人・家族双方を崩壊させる恐れがある。取りまとめの視点にも家族の視点を入れ、家族を資源としてではなく、支援する対象としてもみる必要がある。全体を通して、量的な把握を行うことで、川崎市単独では解決できないことがある、という問題提起に繋がるのではないかと。(金井委員)
- ・ 量の議論は絶対に必要だと考えている。まず必要数を満たすことは必要である。川崎市は事業者が多く存在しているが、稼働率が足りない事業者の存在するサービスがある。一方で全体的に供給不足のサービスもある。ニーズを可視化することが「足りないけど足りている」状況の中で適切な参入促進に繋がるのではないかと。また、人材は全体数が不足しているので奪い合いになる。そのため兼務させるという視点が必要であり、ニーズを可視化することで余裕のあるところが不足をどうカバーできるかということが検討できるのではないかと。(中澤委員)
- ・ 量の議論には、市として議論しきれていない面があった。高齢化が進む中で市が保険者としてどう維持を図るのが課題であり、一方で民間の参入においては、参入しやすい一方でスケールメリットによって大手による寡占が進みやすい状況であるため、2040年までにどう持続可能性を高めるのかの方策を考えることが必要ではないかと考えている。(事務局)
- ・ 産業ケアマネジャーの話が出たが、日本の99%以上を占める中小企業で同じ取組が出来るのかと考えると、行政としても、今後何らかの調整機能を担う必要性について検討していく必要があると感じており、推進する上でデータを把握していく必要があると感じた。本日に皆様から意見をいただき、市内の関係者と議論していきたい。(事務局)
- ・ 医療は総量規制の時期に入っている。地域医療構想は総量規制の発想であり、究極的にはどれだけ病床を減らすかという議論である。出先の議論のないまま医療の次は介護でやればよいという話になっているので、今公立病院の縮小で行われているような議論が、やがて介護でも行われるだろう。医療の総量規制は医療介護の連携ではなく、ここからは介護、という線引きをする議論になっている。(坂元委員)

- ・ 資料の図は国交省の資料に生活支援の要素を足したものになる。練馬で試算を行った結果、家族に頼らず老人ホームで暮らすためには、国費を含めて高齢者1人辺り月70-80万円必要なことが分かった。そこから家族がどれだけ担うか、家族で担えない部分は地域が、という議論になるが、地域包括ケアではなかなか現実味を持っていないと感じている。住まいに関して、川崎市は都市計画税を地域で暮らすことに活用する（バスを乗りやすくする、地域の居場所を作る、など）ことを検討すべきではないか。いかに家族や地域に頼らない街づくりをするかについて、地域支援事業に頼るのではなく、都市計画税の活用も考えられるとよい。（後藤委員）
- ・ 坂元委員の話にあったように、医療は総量の規制の基調にあるため、介護は自治体から計画で財源の確保について、国に要請していくなどの方法を採らなければ、やがて医療から介護への押し付けが来て、介護費が増え、介護が破たんするか、今度は介護の総量規制になりかねない。計画は2040年、2050年を見据えて必要量を積算し、要求する必要がある。さらに、地域や在宅の議論になると量が見えづらくなり、量的な整合性がないまま、最終的なしわ寄せが家族に来ると考えられる。川崎市が先導して問題提起していく必要があるのではないか。（金井委員）
- ・ 財源の議論なしに政策を語ることはできないと考えている。坂元委員の指摘のあった通り、医療計画では、今後の人口動態などを踏まえて、急性期の病床をいかに慢性期の病床等に転換するかという方向で議論が進められている。今後2045年まで看取りと急性期医療のニーズが増加するが、地域医療構想による調整は二次医療圏単位で行われている。介護保険でどの程度対応するのかを含めて、市として県と調整していくことが非常に重要である。（秋山委員）
- ・ 医療から介護という視点では、「どこで亡くなるか」という問題があるが、在宅で亡くなるということがまだ十分に受け入れられていないために、家族が病院で看取することを望み、亡くなる直前に多くの医療資源が投入されている場合が多い。地域で担いきる上で、死生観に振り返って考える必要があると感じている。（坂元委員）
- ・ インプットがケアならばアウトプットは死であるが、家族がケアで思い描くものとのギャップがあるように感じる。高齢者夫婦は片方が亡くなった後に施設入居するために財布の紐を締めたがり、住宅改修が進まないといった実態が見られる。適切なインプットと適切なアウトプットという意識を形成する必要がある。（後藤委員）
- ・ 介護を行う家族の立場としていうと、専門職は家族が何とかすべきという価値観があるように思う。家族とは何なのかということを見直さないと、本人本位といいながら家族に依存したシステムになっていると感じる。（落合委員）
- ・ 資源の見える化にあたっては、ケアと施設やサ高住だけではなく、数値化できない生活支援や家族支援が見える化することが非常に重要であり、そうでないと施設か在宅かの二元論になってしまうと感じている。また、今後は人が住まいを移り変わっていくことが当たり前になると考えられるため、どうストックを活用し、そこにケアがどう入っていくかという将来像の見せ方が重要ではないか。（落合委員）
- ・ 家で当たり前前に死ぬことが出来る仕組みを作れないか取組を続けている経験から、認知

症・独居の方も医療と連携すれば在宅での看取りは十分に可能であると感じている。一般的にはまだ在宅の看取りは難しいという認識があるようだが、取組を続け、実態をもって示していきたい。(柴田委員)

- ・ 必要数を考えると就労者の5人に1人が医療・介護を担うプレーヤーとなる必要がある状況になるが、それが社会の構造として本当に良いのか。家族が支え手として重要な存在でありながら、社会で活躍し続けられる環境をいかに作るかを全体のテーマとして考えていく必要があると感じている。行政として是非リーダーシップを取って、取り組んでいただきたいテーマである。(秋本氏)
- ・ 家族を介護者としてみるということは、望む方ならよいが、家族がしなければならない、という意識があるとすればそれは考えなければならないことなのではないか。一億総活躍プランにおいて家族は介護者としての立場を前提とする必要はなく、それぞれの人生を歩める、という考え方にしなければならない。また病院での看取りについては、きちんと家族のケアをしたと見せたいということもあると思われるので、本人は本人、家族は家族というように価値観が変わる必要があると感じる。家族がやらなければならないという意識がまだ根強いことが問題としてあるように思われる。(石山委員)
- ・ 議論を報告書にまとめる際には、「川崎市においては」という視点を忘れず、川崎市に働く我々が自分事であるという意識をもてるように取りまとめていただきたい。(中澤委員)
- ・ 事業者としては、家族とのつながりは欠かすことが出来ない。家族がそれぞれ異なる価値観を持っているという点に配慮しながら、家族と連携し支援を行ってきたと考えているので、家族は自分の人生を生き続けてくださいという価値観で成立するのか少し不安を感じる。(柴田委員)
- 当然個人を支援する際には家族とのつながりは欠かすことができない。しかし、「家族は介護者であるけれど支援を要する本人でもある」という意識も持つべきではないか。石山委員の意見をそう認識しており、その視点は重要だと考える。(中澤委員)

(3) 次回テーマ・日程

次回の検討会議は3月中旬に開催予定。

以上