

令和 8 年度大阪府地域福祉推進審議会 第 1 回地域福祉支援計画推進分科会
議事概要

日時：令和 8 年 8 月 7 日（金）午後 3 時から

場所：ホテルプリムローズ大阪 羽衣

議題：

- （１）地域共生社会の実現に向けた地域福祉推進の取組 地域福祉を担う多様な人づくりについて
- （２）その他

<ゲストスピーカー>

- （１）地域共生社会の実現に向けた地域福祉推進の取組 地域福祉を担う多様な人づくりについての講演

資料 1 支えられる人を、支える人へ～地域福祉の担い手をめぐる、発想の転換～

<分科会長>

地域福祉を担う多様な人づくりについて、委員の皆様からご意見やご質問をお願いしたい。

<委員>

障がい者は社会で「支えられる側」と位置づけられがちである。しかし個々の強みを生かせれば、支える側に回る良い循環が生まれる。「誰かの役に立っている、必要とされている」と実感できれば幸福感や QOL は高まる。

一方で、心身の状態が変化し、これまでできたことができなくなる寂しさや困難に直面する中で、どのように当事者の意識や社会の捉え方を変えられるか。誰もが当事者になる可能性があるという意識を地域全体で高めることが、支え手と受け手の関係を越えた双方向の支え合いにつなげていくために必要である。

<ゲストスピーカー>

現役世代と同じ活動を体力が落ちた人や障がいのある人が同じように行うのは難しい。周りと比較して心を閉ざさないよう、個々の強みに合わせ、比較を伴わずに自然に参加できる「場」や「仕組み」をあらかじめ用意することが重要である。「何でもできる状態」を前提とせず、多様な状態にある人々が「ここなら参加しやすい、自分の居場所がある」と感じられるきめ細やかな設計が重要である。

<委員>

「自由型」から「プロジェクト型・ミッション型」へ移行するアプローチには共感するが、人手不足に苦しむ

NPO や **NGO** の現場に落とし込んで円滑に回すためには、どのような「人」や「仕組み」の設計が必要か。

地域において信頼関係を構築しながら人や資源をつなぐ役割について、外部人材が地域に入り込むことの難しさがある一方、地域に根ざした企業等は受け入れられやすい。数年で異動する公務員も適しい中、「つなぐ人」のポジションには具体的にどのような人物像が最も適しているか。

ゴミの分別問題や高齢者の見守りなど、どのような課題を念頭において「地域アジェンダ」を想定しているか。また、企業と地域が持続的にメリットを感じて自走するためには、人間関係の豊かさといった目に見えない情緒的なつながりが鍵になるのか。

<ゲストスピーカー>

NPO 等の人手不足には、各活動がどのエリアのアジェンダをどこまでカバーしているか、大阪全体をマッピングして可視化し成果を検証・軌道修正するプラットフォームが必要である。「つなぐ人」は現場の細かい指揮を執るのではなく、官民対話の「触媒」となって場を整備するコーディネーターであるべきである。地域アジェンダはゴミ分別や高齢者見守りのような、地域に密着した具体的で解決可能な困りごとを定義することが重要である。企業と地域が持続的に自走するには、企業貢献を大阪府のイベント等で周知し、社会課題に取り組む企業として企業価値を高めるストーリーを提示しつつ、丁寧に対話を重ねることが重要である。

<委員>

前期高齢者を「頼られる側」として反転させていく発想は非常に面白く、地域福祉の実質的な担い手として増やす方向性には共感する。しかし、「量的増大」だけに注目が集まることには懸念がある。地域福祉の本質は居場所づくりの地道な取り組みにあり、そこでの小さな気づきを専門窓口へスムーズに繋ぐプロセスこそが重要だが、現状は縦割りの課題がある。

一方で適切な支援を受けることを契機として、これまで支援を受ける立場にあった人が、地域や他者を支える側へと役割を変えていく事例が数多く見られた。例えば、配食サービスを受けていた人が、スタッフになり徐々に活動の幅を広げ、子どもたちの学習支援活動に関わるようになり、民生委員になった。地域に眠る「福祉的な転換プロセス」を円滑にする効果的なアプローチが必要である。また、自社リソースを活かした企業の巻き込みを「ミッション型」の枠組みでどう仕掛けるべきか。

<ゲストスピーカー>

地域における先進的な取り組みや未対応の課題について、活動主体や取組内容、成果等を可視化し、地域の実態を把握できる仕組みが必要である。また、成功事例を共有・横展開するとともに、隙間の課題の浮き彫りが必要である。行政の縦割りを越えて情報をシームレスに連携させるルールや、データ分析・AI 技術を導入して深刻なリスクをいち早く検知する体制の構築が、これからの時代のインフラとして求められる。

企業の巻き込みについては、単に白紙の善意を求めるのではなく、企業に関わるメリットやハードルの低

さを明確にした具体的な企画や協働プログラムを用意して提示していくべきである。

<委員>

行政や専門家が「支える、支えられる」という明確な線を引くと心理的抵抗や違和感を抱くため、福祉は「できる人ができるときにできることをやる」基本が本質である。参加し継続するには関心、知識、機会、時間、距離、人間関係の 6 要素を個人の状況に合わせ調整しながら入り口を設計する必要がある。「頼まれて入った人は続かない」のも人間関係など受け入れ体制に課題があり、参加者が楽しめる現場運営のサポート体制を支援すべきである。

企業が地域で活動する際のパターンとして、①地域の中に企業が入っていった活動するパターンと、②地域の住民たちと一体となって共に活動するパターンの 2 つのアプローチがある。企業との接続では、単発の資源提供にとどまらず、地域の多様な人々と「協働で活動を作り上げる視点」が必要であり、地域側がどうアジェンダを提示すべきか。

<ゲストスピーカー>

継続して活動したくなるような心理的安全性や楽しさの仕掛けを現場としてどう設計するかが重要である。企業の地域活動への参画を促進するためには、子ども食堂のように目的が明確で参画しやすい取組を広げていくことが有効である。一方で、企業の活動と地域ニーズとの乖離を防ぐため、地域課題や取組状況を把握・整理し、不足する分野への参画を促すなど、行政や社会福祉協議会等によるコーディネート機能が重要である。

子ども食堂への支援など企業が参画しやすい「成功の型」は広げつつ、地域ニーズとのズレを防ぐため、行政や社協が全体を見渡してアジェンダを提示するコーディネーション機能が重要である。

<委員>

前期高齢者は担い手、要介護状態になったら受け手と分けるのではなく、「みんなで支え合い、役割を持って暮らしていく」視点が必要である。

介護予防や地域活動においては、本来支援が必要な高齢者ほど参加につながりにくいという課題がある。退職後の男性は地域活動への参加に心理的な抵抗感を持つ傾向があるため、企業とのつながりを活用し、これまでの経験や専門性を生かせる役割やミッションを通じて地域活動への参加を促すアプローチに大きな可能性がある。その具体的な仕組みづくりや実践手法について検討が必要である。

<ゲストスピーカー>

ある企業では、地域貢献やプロボノへの参加が社員の人事評価基準に正式に組み込まれており、現役時代から社会貢献がキャリアにプラスになるルールがある。日本でも、中高年社員の地域貢献活動を推奨し実績を作った企業に対して行政的な優遇措置やインセンティブを付与するなどの強力な企業連携政策を打てば、企業も社員を現場に送り込みやすくなる。現役時代からの助走期間があれば、退職後も自然にシニア男性が地域にシフトできる。また、要介護者であっても、強みやできることに着目して活

躍の舞台を用意するアプローチが大切である。

<委員>

社会貢献を企業の人事評価基準に組み込む仕組みは、大企業や外資系企業を中心に適用されているものなのか。中小企業や異なる業種・業態の企業でも適用することは可能なのか。

<ゲストスピーカー>

企業が独自に人事評価制度として導入した特別なケースである。しかし、企業の社会貢献活動は、人事評価や経営戦略と一体的に位置付けることが重要である。社会貢献活動への参画は、従業員のやりがいやモチベーションの向上、離職防止にもつながる。また、自治体が社会貢献活動を支援・評価する仕組みやインセンティブを設けることで、企業規模や業態を問わず、多くの地域企業が自発的に参画しやすくなる土壌を作ることができる。

<委員>

企業経由の掘り起こしは有力だが、本質は「地域コミュニティの希薄化」により誰がどんな困りごとや強みを持っているか地域住民同士がお互いに知らない点である。「つなぐ人」が地域に入り込み関係性を開拓するアプローチや、強みに応じたオーダーメイドのカスタマイズ、フォローといった高度な専門性まで想定されているのか。

地域福祉の領域においては、CSW等の専門職が、地域アジェンダと住民を繋ぐという高度な専門業務を担っている。しかし、実態ではCSW等の活動や体制にも市町村間で大きな格差がある。地域格差解消のために、第三者的な専門機関などの外部視点を入れる構造的アプローチをどう考えるか、また企業インセンティブのパッケージを現場で実効性を持って起動させる具体的な方法を知りたい。

<ゲストスピーカー>

地域間・スキル間の格差は生じるため、なぜこの地域ではうまくいくのか、なぜこちらでは機能しないのか等の要因を細かく分析し、言語化することが必要である。「つなぐ人」に求められるスキルやノウハウを標準化し、学研合える研修やフォローアップ体制を提供すべきである。また、地域や市町村の境界を越えて、成功・失敗事例や人・情報を共有できる「広域的な情報共有プラットフォーム」の構築が極めて重要である。広く開かれた透明性の高いプラットフォームが存在すれば、民間企業にとっても参画のハードルが下がり、コミットしやすいアジェンダを選択して参画しやすくなる。

<委員>

大阪府内の民生委員の多くは「頼まれたから」「順番だから」で始めているが、現場に入ってから出会うやりがい、感謝される喜びなどの「活動そのものの価値」に気づいて30年近く継続している人もいる。また、ある市では市内を7エリアに分け、学校や多様な事業所が自発的に集まる活動を立ち上げた。市社協スタッフや民生委員が一生懸命汗をかけた結果、参加機関数が4倍に増え、新規事業者の参入

により世代交代が円滑に進んでいる。アジェンダを繋ぐ役割を特定個人に固定化せず、このような地域ネットワークの仕組み自体を循環させ、自然に次世代へ受け継がれるシステム設計こそが持続可能で健全である。

<ゲストスピーカー>

「つなぐ人」を特定の個人やポストとして固定化することは仕組みの崩壊リスクがある。多様な関係者がネットワークの中で少しずつ役割を分担し、滑らかに機能していく循環型のシステム設計こそが理想的である。行政は、立ち上がっていない地域には仕組み立ち上げのための後押しを提供し、機能している地域には後継者育成や制度的なサポートを行うなど、地域の発展段階に合わせてフェーズを変えながらきめ細やかに支援を組み立てていくべきである。

<委員>

大阪の福祉現場においては、アジェンダを把握し、繋がった人を受け入れるボランティアセンターや **CSW** などの「受け皿（専門職や仕組み）」は充実している。しかし、決定的に不足しているのは、地域活動に関心の薄い企業や一般住民を引き寄せる「接続ツール」である。アナログなチラシや広報による呼びかけだけでは限界があり、一部の意識の高い層しか動かせない。最新のテクノロジーやデジタル技術、**SNS**、スマートシティ戦略のようなツールを用いて、福祉に縁のなかった人々を自然に引き寄せる「磁石」のような仕組みを開発すべきである。これまで地域福祉に縁のなかった企業や個人を、デジタル技術やスマートシティ的な手法、あるいは最新のツールの力を借りて、福祉のプラットフォームへ効果的に引き寄せるための、具体的なビジョンやアイデアを知りたい。

<ゲストスピーカー>

企業を引き寄せる最も強力なルートは「企業のトップ、社長の心を直接動かすこと」である。社長が地域福祉を重要ミッションと位置づけ業務や評価制度に組み込めば、従業員は迅速かつ確実に動き出すため、アプローチすべきは企業の経営陣である。また、テクノロジー活用においては新しい地域アプリ開発よりも、日常使いの **LINE** 等のインフラに情報を乗せる方が現実的である。さらに、「地域貢献活動への対価」として実績が可視化される「地域ポイント」の設計は、大阪府内の実証実験でも流通ポイントの **90%** 以上がボランティア対価であったデータが示すように、行動を促すための最初のトリガーとして極めて有効である。そのツールを通じて自然と地域コミュニティとの接点ができるような仕組みを、行政や社協が予算措置も含め検討し、実装していくことは、非常に有効な解決策である。

<委員>

人生のステージで人の役割は常に変化し、多様な役割を持つことこそが健康に生きる秘訣である。定年後にやることなく認知症が進行するケースを多く見るため、企業の **50** 代の中高年世代から退職後を見据えて地域での社会的役割を学ぶキャリア教育を導入し、参加を後押しすることは極めて重要である。

企業は、地域の課題解決に貢献できる優秀な社員を育成していくことは、企業価値を高め、極めて合理的な「投資」になる。大きな社会貢献というテーマでなくても、まずは企業が自社のアピールや広報になる、身近で手頃なきっかけから入っていくのでも十分に効果的である。

<ゲストスピーカー>

AIの急速な普及により、高度な事務職や管理職、専門職の仕事の多くが代替され、企業内での居場所や役割を失う危機が迫っている。これからは、人間が身体を使い、対面で温かいコミュニケーションを交わす地域活動こそが、AIに代替されない貴重で高い価値を持つ領域になる。だからこそ、現役時代からマルチキャリアとして地域に居場所や多様な役割を育てておくことが、これからの時代を生き抜くための自己防衛になり、幸福な人生を送るために必要なことではないか。

<委員>

社会課題に対する人間の感性を磨き、地域福祉の現場で価値ある活動にコミットしていく重要性は極めて高い。

<委員>

10年前から30分200円で高齢者を支援する生活サポーターを派遣する事業を実施している。最初は支援の「受け手」だった高齢者が、自分と同年代のサポーターが働く姿に影響されてサポーター登録し、「支える側」に回る「反転の現象」が実際に生まれている。

しかし、活動の輪が急速には広がらず、サポーターが爆発的には増えないジレンマがある。10年後には要介護リスクの高い80歳以上が急増するためスケールアップが急務であり、不足していたピースは「企業との本格的な連携」であると感じたため、企業経由の接続ツールや仕掛けに大きな希望を感じる。

<委員>

定年とされる75歳まで民生委員として重い責任と役割を一身に背負い続けた人が、退任した途端に緊張の糸が切れて体調を崩されることもあった。特定の高齢者だけに自治会、民生委員、老人クラブ等の重い役職が重複してパンクする一方、大多数が地域福祉に関心を持たない構造は深刻な課題である。特定の誰かが重責を担うのではなく、みんなで少しずつ薄く、まんべんなく役割を分担し合える「お役目の分散設計」が必要である。

<ゲストスピーカー>

ボランティアとしての限界を超えて同じ人に負荷が偏る現象の解消には、「役割の分散、細分化」こそが絶対的な解決策である。仕事を細分化された小さなミッションとして定義すれば、忙しい現役世代や体力のない高齢者でも手軽に引き受けることができる。全員が薄く役割を持つ「グラデーション型の地域設計」こそが、人口減少時代に必要なのではないか。

<分科会長>

私たちが使っている「担い手」という言葉は響きが硬く、心理的なプレッシャーを与えてしまうため、もっと誰もがフランクに地域に関わりたくなるような、親しみやすい新しい言葉があれば良い。

また、地域の素晴らしい取り組みを単発の好事例で終わらず、全体へ可視化・構造化して横展開するアプローチが必要である。大阪府の地域共生社会の実現に向けて、各地域の社協やボランティア、デジタルツールの可能性も含めて可視化し、価値を社会的に正当に評価するための具体的なインフラ、プラットフォームをこれからの 1 年で設計していくべきである。特定の誰かが無理をして背負い込むのではなく、自然と「自分がこの地域の主役なのだ」と感じながら輝くことができる、そんな素晴らしい舞台と条件を、大阪から全国に向けて発信していけるよう、本分科会としても引き続きしっかりと議論を重ねていきたい。

<事務局>

(2) その他 第 5 期大阪府地域福祉支援計画中間見直しのスケジュールについて説明

資料 2 第 5 期大阪府地域福祉支援計画中間見直しのスケジュールについて

<分科会長>

それでは時間となったので、本日の議事については終了とする。