

## 議員派遣結果報告書

令和6年第1回定例会において議決された議員派遣について、次のとおり実施したので、その結果を報告する。

令和6年6月3日

上富良野町議会議長 中 澤 良 隆 様

厚生文教常任委員会  
委員長 荒 生 博 一

### 記

- 件 名
- 1 介護人材の確保策について
  - 2 部活動の地域移行について

#### I 調査の経過

本委員会は、令和6年第1回定例会において、閉会中の継続調査として申し出した先進市町村行政調査について、令和6年3月から3回の委員会を開催し調査を行い、5月15日長野県長和町議会で「介護人材の確保策について」、同県坂城町議会において「部活動の地域移行について」、5月16日群馬県昭和村において「介護人材の確保策について」それぞれ先進事例の調査を行った。

#### II 訪問自治体の現状

##### ◎長野県長和町の概要

総世帯数 2,602 世帯、総人口 5,540 人、男 2,759 人、女 2,781 人（令和6年4月1日現在）面積 183.9km<sup>2</sup>。長野県のほぼ中央部に位置する長和町は、平成17年10月に長門町と和田村が合併して誕生した町で、昭和31年に長窪古町、長久保新町、大門村が合併して誕生した長門町にとっては2度目の町村合併となり、また、和田村にとっては村政施行117年にして初めての町村合併となった。

また、東に蓼科山、西に美ヶ原高原、南は北八ヶ岳、北に浅間山を望み、雄大な木々に囲まれた自然豊かな町であり、四季折々に山や野の恵を楽しむことはもちろんであるが、「黒耀の水」「権現の水」という名水に恵まれた水明の里でもある。

議会の構成は、議員定数 10 人、総務経済常任委員会 5 人、社会文教常任委員会 5 人、議会運営委員会 5 人、広報広聴常任委員会 5 人である。

##### ◎長野県坂城町の概要

総世帯数 6,233 世帯、総人口 14,030 人、男 6,960 人、女 7,070 人（令和6年4月1日

現在)面積 53.64 km<sup>2</sup>。長野県北部、千曲川中流域の長野盆地と上田盆地との中間にある町である。

中心集落の坂城は、近世北国街道の宿場町として発展し代官所もおかれ、信越本線(現しなの鉄道)開通後は上田市の商圏に入っていたが、第2次世界大戦後は多くの機械工場が立地されている。農村部ではリンゴやブドウなどの果樹栽培が行われ千曲川左岸では花卉栽培も発達し、国道18号線が通っている。

議会の構成は、議員定数14人、総務産業常任委員会7人、社会文教常任委員会7人、議会運営委員会5人、特別委員会は地域交通網対策7人、広報発行対策5人、議会改革等7人、坂城駅周辺活性化7人である。

### ◎長野県千曲市の概要

総世帯数22,654世帯、総人口57,617人、男27,828人、女29,789人(令和6年4月1日現在)面積119.79 km<sup>2</sup>。長野県北信地域の南東部に位置し、西は冠着山、東は鏡台山をはじめとする山地に囲まれている。そのほぼ中央を、東南から北東に大きく曲がりながら千曲川が流れており、千曲川をはさんで両岸には平坦部が広がり、北は善光寺平に接している。

標高の最高地点は大林山で1,333m、最低地点は雨宮起返下ノ割の水田353mである。

現在、市の北部には、首都圏と北陸圏を結ぶ上信越自動車道と、中央自動車道につながる長野自動車道が結ばれる更埴ジャンクションがあり、高速交通網の要の役を果たしている。

議会の構成は、議員定数20人、総務文教常任委員会7人、福祉環境常任委員会7人、建設経済常任委員会6人、議会運営委員会7人、特別委員会は議会改革8人、千曲市総合運動公園等に関する8人、議会広報8人である。

### ◎群馬県昭和村の概要

総世帯数2,942世帯、総人口6,966人、男3,537人、女3,429人(令和6年3月31日現在)面積64.14 km<sup>2</sup>。昭和村は赤城山麓に広がる村で、こんにやくと高原野菜などの産地として知られている。利根郡の最南端にあつて赤城北麓に位置し、東は沼田市利根町、北は片品川をへだてて沼田市に接し、南は渋川市赤城町に隣接しており、東西10.8 km、南北9.8 kmの扇状の形態にある。標高は、260mから1,461mとなっており、500mから800m付近までゆるい傾斜をなし、赤城高原地帯を形成している。

また、北東から流下する片品川は、北西から流下してくる利根川に合流し南西に流れており、気温は平均気温11.6度、最低気温は1月下旬から2月中旬にかけてマイナス5度位まで下がるときもある。7月下旬から8月上旬にかけて30度を超える日もある。耕土は平均30 cmから50 cmであり地域の大部分が火山灰土で形成されている。

議会の構成は、議員定数12人、総務民生常任委員会6人、文教産建常任委員会6人、議会運営委員会5人、特別委員会は村づくり対策12人、昭和村議会広報編集7人である。

### Ⅲ 調査の結果

#### 1 介護人材の確保策について

##### (1) 調査の視点

◎社会福祉法人依田窪福祉会 特別養護老人ホーム「ともしび」

ア 介護職員の確保及び処遇改善について

イ 福利厚生について

ウ 短時間正規職員について

エ 採用後の職員に対する相談体制について

◎社会福祉法人なごみの杜 特別養護老人ホーム「菜の花館」

ア 人材の確保、処遇や福利厚生について

イ 採用後の職員の困りごとなど支援体制について

ウ 職場の環境整備について

エ 職員の技術研修の状況について

##### (2) 社会福祉法人依田窪福祉会 特別養護老人ホーム「ともしび」の概要

依田窪特別養護老人ホームを運営する社会福祉法人依田窪福祉会は、長野県の東部、通称依田窪といわれる地域の生活圏域が一体となっている南部の旧長門町、旧武石村、旧和田村の3町村により平成8年7月に設立された。法人設立当初、当地域ではすでに総合病院や老人保健施設が3町村立として運営されていたが、特別養護老人ホームは未設置だったことから平成9年に当施設が「ともしび」という愛称で開設された。開設27年目の施設は、4人部屋8室、3人部屋1室、2人部屋5部屋、個室15部屋で、現在の特養入所定員は50人、併設・空床型ショートステイ定員は10人、特養の現在の平均介護度は4.0、令和5年度の稼働率は99%、ショートステイは平均介護度2.5で令和5年度の稼働率は91%である。職員体制については全職員数43人、男女比は4:1、平均勤務年数は11年、介護・職員看護の平均年齢は43歳、介護職に占める介護福祉士の資格保有者は約93%（28人中26人）となっている。

##### ア 介護職員の確保及び処遇改善について

介護職員の待遇として、まず休暇については、休日数が月9日の他に夏季休暇3日及び冬期休暇3日、バースデー休暇など年間115日の休暇制度が整備されている。

その他にも子の看護休暇と親の介護休暇が設けられており、1子または1親につき年間5日の有給休暇が取得可能で、有給取得率は88%以上となっており、多い年では91%以上となっていた。

また、金銭的な待遇については、給与の昇給は全正規職員が一律3,000円で、特別養護老人ホーム勤務の場合、夜勤8時間で9,000円が支給され、年末年始には500円から2,000円の特別手当が支給されている。日勤の早番・遅番は、ユニットごとに500円から1,000円を支給し、待機に対する手当は、ナース・ケアマネジャーが1晩1,000円を支給されている。資格手当については、多種多様な制度があり組み合わせにより最大25,000円が支給され、住宅手当は、地域により持ち家1,500円から2,500円/月のほ

か、借家の職員には賃料の30%から50%が支給され、家族手当は1子11,000円、2子20,000円、3子27,000円、4子32,000円であり、住宅手当と合わせて最大32,000円までの支給となっていた。夜勤を行う常勤の職員には18,000円/月を支給するとともに職務手当もあり、職務に応じて5,000円から30,000円が支給されている。役職手当は等級に応じて30,000円から70,000円を支給し、給与の等級は1から5等級に分かれており、経験や評価に応じて変動する仕組みとなっている。昇給には、必要資格や昇級試験があり、人事考課によるものもあった。

#### イ 福利厚生について

近年は、コロナ感染対策で実際の宴会が大規模に開催できないことから1人当たり3,000円を年末年始に助成している。施設の中にフィットネス場が設けられ自由に利用でき、また被服の貸与や健康診断における腫瘍マーカー等の追加検査費用負担や食事の補助制度もあり、昼食については400円/食で提供されている。

県社協の退職金共済及び独立行政法人福祉機構の退職手当金共済への加入と2種類の退職共済への加入を行っており、他の社会福祉法人等への転職の際も加入期間が継続扱いになるなど、職員においてはメリットがある処遇が整備されている。

#### ウ 短時間正規職員について

育児が必要な職員は小学校3年に達するまでの間、正規には8時間就労のところ6時間でも正規職員として取り扱えるよう設定され、ワークライフバランス型は、50歳以上の職員で勤続5年以上の職員も取得可能である。

#### エ 採用後の職員に対する相談体制について

職員の育成という面では、エルダー制度・メンター制度が導入されており年齢や社歴の浅い先輩職員が新入職員の相談にあたっている。法人には全部で8事業あるが、最初は必ず特別養護老人ホーム勤務とし、法人の理念や手続きについて理解するよう研修制度が確立されている。また、あらゆるハラスメントに対して担当者を男女それぞれに決め、その2人にいつでも相談できるような体制が取られていた。

### (3) 社会福祉法人なごみの杜 特別養護老人ホーム「菜の花館」の概要

社会福祉法人なごみの杜が運営する特別養護老人ホーム「菜の花館」は、平成17年の開設後19年目を迎え、施設内は全室個室対応となっており、10人の少人数のグループを1つのユニットとし、きめ細かな介護ケアを行っている。特養入所定員は70人、ショートステイ定員は10人、デイサービスセンターの定員は43人となっている。令和5年度の特養の平均介護度は4.07となっており、稼働率は93.2%、ショートステイは平均介護度2.9、稼働率は118%である。また、デイの平均稼働率は77%で、職員体制については、全職員数97人、男女比は3:7、平均勤務年数は8年、介護・職員看護の平均年齢は46.5歳、介護職に占める介護福祉士の資格保有者は約76%（64人中49人）となっていた。

#### ア 人材の確保、処遇や福利厚生について

人材の確保については、ハローワーク及び専門学校等の就職説明会に参加している。主に職員が働きやすい職場環境作りを目指し、職員の口コミや紹介による採用が多い状況にある。

福利厚生については、育児のサポートとして、0歳～小学校入学までの間、通える保育園や小学校1年生～6年生までのお子さんは学童保育の利用が可能である。

精神面のケアについては希望者には精神保健福祉士との面談やストレスチェックの実施、各種予防接種費用を割引し、インフルエンザ及び带状疱疹等の予防接種の実施をしている。職員寮として、单身の方に低料金にて提供しているが、2か年を上限としている。また、専用のジムを完備し、職員が無料で利用できることになっており、サークル活動として、ソフトボール部や卓球部、写真部等の活動資金の一部が助成されている。イベント各種としては、新入職員歓迎会や忘年会、バーベキュー大会やボウリング大会が開催されている。

処遇については家族手当及び住宅手当等があり、通勤手当については3万円から5万円を上限に支給されている。夏季休暇などリフレッシュ休暇が付与され、永年勤続表彰制度があり勤続10年以上で10万円の支給と特別休暇5日間は付与されている。

#### イ 採用後の職員の困りごとなど支援体制について

年4回の上長による面談を行うとともに（賞与面談2回及びその他2回の面談）、ディズニー流組織論を導入し、最大でも一人の上司に対して部下6人をしっかりと教育・評価・管理監督できる環境を構築し、必要に応じて適時面談を実施（配置・異動を含め柔軟に対応）している。

#### ウ 職場の環境整備について

事故ヒヤリ委員会にて5Sを実施し、また衛生委員会で職場環境チェックリストを使用して各部署でチェック体制が整備されている。

#### エ 職員の技術研修の状況について

新人研修及び現任研修（OJT）を実施するとともに、内部研修、外部研修を実施している。

### （4）調査のまとめ

社会福祉法人依田窪福祉会が運営する特別養護老人ホーム「ともしび」と社会福祉法人なごみの杜が運営する特別養護老人ホーム「菜の花館」の2施設においては、まず、職員の採用に当たっては、ハローワークや専門学校の就職説明会、職員のネットワークを駆使しながら人材の確保に努められ、民間の紹介会社を利用することもなく、外国人材も活用していなかった。休暇制度や金銭的な待遇、福利厚生など独自の処遇改善を行い働きやすい職場づくりを行うことで近隣の社会福祉法人との優位性を図っていた。

介護職員の離職防止については、一般的に介護職員の離職理由は、①人間関係でストレスが大きい②人手不足のため業務負担が増加している③勤務が不規則になりがち④

身体的負担が大きい⑤給与が低い⑥施設とスタンスが合わない⑦ライフステージの変化に対応できなかったことからなどの理由が挙げられるが、そのような中、両施設とも①の対策としては、エルダー制度・メンター制度の導入や職員との面談など、職員の相談支援体制が整っていることで信頼関係が生まれ、人間関係が構築されていることが伺えた。②、③、④の対策としては、休暇制度が非常に充実しており、また、ジムやフィットネス場を無料で利用できることで、スタッフも疲れがとれずに体調を崩すといった状況にはなかった。⑤の対策としては、両施設ともに近隣の施設には負けない金銭的待遇がなされていた。⑥の対策については、両施設とも施設の経営理念や経営方針を新人から徹底的に職員に理解してもらうための職員研修や職員教育が充実していることと、手厚い福利厚生によって働きやすい職場づくりがなされているため問題は生じていなかった。⑦の対策については、両施設ともに結婚・出産・子育て・介護など職員のライフステージが変わっても、短時間正規職員制度や育児のサポート、また、ワークライフバランス型の短時間労働の制度を設けることなど、ライフスタイルに合わせた支援制度が充実していた。このように、離職率の低下に努め、更には、精神面の不安などに対してもストレスチェックの実施や精神保健福祉士との面談など、職員に寄り添い様々な特色ある取り組みがなされていた。

両施設とも、利用者の人格、尊厳を尊重し年齢を重ねても住み慣れた地域のなかで生き生きと生活できる環境づくりを目指していた。まず利用者の満足度を高めることが必要であり、介護人材の確保と介護士や職員にとって働きやすい職場環境づくりが最大の課題と位置づけ、就業環境の改善等に積極的に取り組んでいた。職員に対しては、法人内のどの施設でも力を発揮出来るよう新規の職員にはまず、特別養護老人ホームで研修を積ませることで、施設間での人材不足の影響を最小限に抑えることが可能な体制整備が図られていた。

今後は、施設の老朽化による費用の捻出及び人口減少による入所者の確保など様々な課題があると感じた。

## 2 部活動の地域移行について

### (1) 調査の視点

- ア 現時点での進捗状況と見えてきた課題について
- イ 生徒個々のニーズに対する対応について
- ウ 指導者への謝金の取り扱いについて
- エ 指導者としての資格の有無について
- オ 教員とのコンセンサスの取り方について
- カ 保護者の支援体制について
- キ クラブの運営費及び人材の確保、遠征費について

### (2) 千曲坂城クラブの概要

令和2年9月に文部科学省より「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革」が示さ

れ、令和5年度以降、休日の部活動の段階的な地域移行を図ることが示された。

これを受け千曲市教育委員会・坂城町教育委員会では、更埴地区中学校部活動検討委員会をはじめ、スポーツ団体・文化芸術団体、郡市PTA連合会、校長会、中学校体育連盟、有識者の代表の方等で構成する中学校部活動地域移行推進会議を立ち上げ、令和5年3月に中学校部活動の円滑な地域移行を実現するために、千曲市教育委員会・坂城町教育委員会として「千曲坂城クラブ」が設立されている。

このクラブは「強くなりたい」「うまくなりたい」「これをやりたい」「専門的指導を受けたい」「楽しみたい」という生徒の様々なニーズに可能な限り応えることを目指し、そして、千曲市・坂城町の新たなスポーツ・文化芸術環境を構築することを目指している。千曲市の人口は約58,000人、中学校数は4校、坂城町の人口は約14,000人、中学校数は1校で、坂城町から千曲市までの移動距離は約14kmである。令和5年度会員数921人、指導者180人（内教員61人、有資格者56人）、スポーツ13部、文化芸術5部の合計18の専門部がある。

#### ア 現時点での進捗状況と見えてきた課題について

すべての専門部で休日については、千曲坂城クラブに移行できる見通しはついており、平日については、令和6年度に10専門部で平日移行（週2回程度）を試行する計画である。

見えてきた課題として、一つは「平日活動のあり方」である。指導者の大半が働いていることから通常部活動の行われていた時間での指導が難しいこと、また、生徒の多くは、部活動と同様そのまま放課後活動をしていきたい意向が強く、いったん帰宅し夜間活動するとなると生徒の生活への影響、保護者の負担等を検討しなければならない。もう一つは「財源の確保と部活動会費の見直し」である。活動が増えることは、指導者の旅費、学校間移動支援資金等多くの経費が必要となり、保護者の経済的負担の軽減、家庭の経済状況に左右されることなくすべての子どもたちにスポーツ・文化芸術活動を保障することを踏まえ検討していく必要がある。

#### イ 生徒個々のニーズに対する対応について

専門部の中には「全国大会を目指したい」「とにかく楽しみたい」など、個々のニーズが分かれる可能性があるが、現在、バスケットボール・剣道の専門部では、「ベーシックコース」と「アドバンスコース」の二つのコースを設定している。「ベーシックコース」は、その競技の基本や楽しさを味わうコース、「アドバンスコース」は、競技力の向上を目指していくコースとなっている。生徒・保護者のニーズはもちろん、指導者の数、施設の数等を踏まえ今後どの専門部でも検討されることとなっている。

#### ウ 指導者への謝金の取り扱いについて

クラブの指導者には「謝金」を支払うことで雇用形態はなく、有資格者、教員、地域協力者間においての謝金に差はない。現在の謝金は、1時間900円、1日3時間2,700円が上限として、部活動に従事する教員が受け取る「特殊業務手当」と同額の設定をしている。

#### エ 指導者としての資格の有無について

今後、大会等でどの競技も資格が必須となってくると思われる。また、資格があることによって、生徒・保護者が安心し、クラブの信頼を高めていくことにもつながる。資格を取得するには費用も要することから、今後補助していく方向で検討を進めていく。

#### オ 教員とのコンセンサスの取り方について

教員とは、年3回更埴地区中学校合同会議において、その都度、情報を共有して進めてきているので、特に課題となることはない。

#### カ 保護者の支援体制について

クラブ設立前においては、中学校では保護者会が多くの部で組織されていたこともあるので、今後、クラブの保護者会が専門部ごとに組織されるかもしれないが、クラブからの要請について、現在は考えていない。

#### キ クラブの運営費及び人材の確保、遠征費について

運営費については、地域クラブ活動体制整備事業等補助金と地域クラブ活動会費2,200円×1,000人（年会費3,000円のうち、800円は会員が加入する保険代）、賛助会員年会費（個人・法人）千曲市及び坂城町それぞれの負担金で運営している。また、人材の確保については、公募は行わず、部活動顧問や協会・連盟・団体からの推薦をお願いしている。令和6年度は、指導者として233人が登録している。

### (3) 調査のまとめ

国が進める公立中学校の休日部活動の地域移行に対応するため、千曲市と坂城町が運営母体の「千曲坂城クラブ」を令和5年3月23日に発足した。圏内に民間のスポーツクラブなど既存の受け皿がないなどの理由で、両自治体の教育委員会が主導して設立した自治体主導型のクラブである。現在設立から1年が経過し、スポーツ専門部13、文化芸術専門部5の18専門部が計画的に活動を進めており、令和5年度は、少なくとも月1～2回程度の休日からスタートし、令和6年度には月2～4回程度の休日を地域移行していく。令和7年度までには、すべての部で休日の部活動の一切を地域移行することを目標としており、休日はほぼ達成出来る見通しとのことであった。平日についても令和5年度から可能な部から移行を始めていた。このように令和8年度の休日・平日完全移行に向けて段階的に地域移行を進めている。

千曲坂城クラブの魅力は、これまで自分の学校に入りたい部活がなかった生徒が、18の専門部を有する千曲坂城クラブに入ることによって希望する活動の選択肢が増えることである。また1つの専門部だけではなく、平日はスポーツ部、休日は文化芸術部といった2つを選択することも可能となることから、活動の幅が広がり自分がやってみたいことがやれるという喜びが生まれる。さらには、現在の18の専門部以外でも、やりたい生徒が複数いることや指導者がいれば新たな専門部を作ることが可能である。このことは、「こんな経験をさせたい」、「様々な活動で成長させたい」という保護者のニーズに



対応しており、学ぶべき点であった。

設立から1年経過しクラブ運営上の様々な課題が見えてきたようだが、課題解決に向け知恵を出し合い創り上げていく姿勢には感銘を受けた。今回視察を行った千曲坂城クラブのコーディネーターの「自治体主導型で立ち上げ良かった点は、民間のクラブとは違い保護者の方々に安心感を与えられたこと」という言葉が一番印象的であった。長野県下では珍しい自治体主導型の部活動の地域移行の先進事例を今回学ぶことが出来、目指す理想は素晴らしいものであるし、少子化によりチームが組めないことや教員の働き方改革という待ったなしの課題解決のために、先陣を切って取り組む姿勢は賞賛に値するが、今後の財源と人材確保に大きな課題を抱えている現状にあった。