

厚生文教常任委員会所管事務調査報告書

本委員会の所管事務調査として、会議規則第 75 条の規定により閉会中の継続調査に付託された事件について、調査の経過及び結果を会議規則第 77 条の規定により報告する。

令和 7 年 6 月 4 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

〔調査事件名〕

- 1 部活動の地域移行について
- 2 介護人材の確保策について

〔調査の経過〕

本委員会は、閉会中の継続調査事件名を「部活動の地域移行について」と「介護人材の確保策について」に決定し、令和 6 年 14 回、令和 7 年 7 回の計 21 回にわたり委員会を開催し調査を行った。そして、令和 6 年 5 月 14 日から 17 日までの 4 日間、「部活動の地域移行について」の調査事件の先進地調査として長野県坂城町で行政調査を、また「介護人材の確保策について」の調査事件の先進地調査として長野県長和町、群馬県昭和村で行政調査を実施した。

その結果を次のとおり報告する。

1 部活動の地域移行について

(1) 上富良野中学校における部活動の状況

上富良野中学校の部活動は運動部 7 部（陸上競技、野球、サッカー、ソフトテニス、男子バスケットボール、女子バスケットボール、卓球）、文化部 2 部（吹奏楽、美術）となっている。また、中体連に参加するため、大会期間のみ少年団活動を部活動として扱う種目もある（バレー、柔道等）。

上富良野中学校の部活動加入率は 88%（令和 6 年 4 月現在、部員数 225 人／全校生徒 255 人）と高く、多くの生徒が部活動に参加することで、活気がある健康的な学校生活を送っていることが推察される。

種目（競技）により指導経験や競技経験がない教員が顧問を行っている現状もあり、担当する教員の負担も大きいことが推察される。

所管する教育委員会では、部活動地域移行に係るヒアリングを令和 6 年度、中学校の全ての顧問及び副顧問に対し実施した。ヒアリングの主な内容としては、①現在の指導日、②担当する種目の指導経験及び競技経験、③部活動地域移行の捉え、④地域移行後の指導協力意思、⑤少年団活動との連携についてである。

ヒアリングの中では、部活動地域移行は好意的に捉えている教員などが多く、早急に移行すべきという意見も多く出ていた。また、土日と平日で指導者が変わることによって生徒が混乱するのではとの懸念から、平日も同時に移行すべきとの意見も出ている。また、現在の北海道教育委員会からの手当額について多くの不満が出ており、せめて指導者のやる気が減退しない額を支給してほしいとの意見も多く出ていた。

このように本格的な部活動の地域移行に向けた取り組みが始まっていた。

(2) 先進地事例

長野県千曲市教育委員会と坂城町教育委員会が合同で設置した「千曲坂城クラブ」の調査及び研修を行った。

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、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「千曲坂城クラブ」を令和 5 年 3 月 23 日に発足した。令和 6 年 5 月現在設立から 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とする。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、ほぼ地域移行は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 年度は、休日・平日すべてをクラブとする完全移行に向けて段階的に地域移行を進めてきている。

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、希望する活動での取り組みが可能となったことである。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ある。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と、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とである。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も対応しており、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、関係者皆で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。

(3) まとめ

部活動地域移行の実施にあたっては、効果的な面もあるが、同様に懸念されている側面も存在する。メリットとしては、①種目（競技）の選択肢の拡大、②スキルを所持した外部指導者の専門的な指導の受講、③学校の枠を超えた交流の促進、④教師の業務負担の軽減、⑤教師の研鑽時間確保に伴う教育の質的向上などがある。

デメリットとしては、①各家庭の部活動の費用・送迎負担の増加、②部活動に対応した指導者・活動場所の確保の難しさ、③外部指導者の生徒との接し方、指導方法や内容によるトラブル、④地方自治体の財政負担（外部指導者への報酬や送迎バスなど）がある。

公立中学校の部活動の地域移行をめぐるっては、スポーツ庁と文化庁の有識者会議が令和6年12月に開催され、部活動改革はこれまで、2023～2025年度を「改革推進期間」と位置づけ、全国のモデル校が休日を中心に部活動を地域に広げる実証事業に取り組んできた。これを受け、中間報告案では2026～2031年度を「改革実行期間」とし、平日の地域クラブ化も推進する方向性が示された。また、これまで「地域移行」としてきた名称は、学校で運営されてきた活動を地域全体で支える趣旨から、「地域展開」に変更する案が示された。

このように、モデルケースが少ないことや、制度を構築できる人材はそう多くないことから、全国的に部活動の地域移行が進んでいないのが現状である。

しかしながら、来年度からの「改革実行期間」に向け、人口10,000人を切った我が町においても、受益者負担と公的負担とのバランスを含めた費用負担のあり方、専門部署や総括コーディネーターの配置、複数の自治体による広域連携の取り組み、民間事業者への委託など、学校、保護者、自治体、地域関係団体といった幅広い関係者が連携・協働しながら一体となって取り組む必要がある。

中学生にとってかけがえのない3年間を未来へつなげるために、部活動を通じて文化・スポーツ活動に親しんできた子供たちの活動が継続されるよう期待する。

2 介護人材の確保策について

(1) 上富良野町の特別養護老人ホーム「ラベンダーハイツ」の介護人材の確保策の現状と課題

現在、慢性的な介護士不足により、入所定員 50 人を確保するための適切なサービス提供体制が整わない状況にある。今後においても介護認定者の増加等に伴い入所希望が増すことが予想されるため、新たな入所者を積極的に受け入れ、経営の健全化を図る上からも介護職員等の安定的な確保が急務となっている。

介護職員等の募集の方法としては、正職員は採用試験（随時選考採用）、会計年度任用職員については、従前通り行政ホームページや町広報誌、ハローワーク富良野での求人である。夜勤体制と柔軟な勤務体制を維持継続するためには、正職員の更なる増員が必要であるが、経営状況を考えると厳しい現状である。また、正職員だけでは運営できない不足分を補うフルタイム及び夜勤可能な会計年度任用職員の確保策においては、現在の手法では応募がない状況である。解決方法として、町全体の職員定数の見直しを行い、正職員を増員することや外国人の登用の検討が必要である。

(2) 先進地事例

長野県の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、群馬県の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施設では、職員の採用はハローワークや専門学校の就職説明会に参加するなどを行うとともに、休暇や金銭的待遇、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差別化を図り、その成果で近年は職員の口コミや紹介による採用が多いとのことであった。

介護職員の離職防止策については、両施設とも施設の経営理念や経営方針を採用時から徹底的な職員研修や職員教育を行っており、更には、充実した休暇制度やスポーツジムを無料で利用できる環境を提供するなど手厚い福利厚生によって働きやすい職場づくりを行っていた。また、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。

(3) まとめ

特別養護老人ホームラベンダーハイツをはじめ、我が町の介護保険事業所においても、昨今の介護人材不足は問題となっており、近年介護職の離職率は、介護業界における現場での改善や国の施策などによって減少傾向にある。しかし、慢性的な人手不足や介護業務での身体的・精神的な負担の大きさから、離職する介護職員は

後を断たない。介護人材を確保するためには、評価制度の明確化や教育体制の充実、施設内の円滑なコミュニケーション、理念の共有、ライフステージの変化への備えといったスムーズな対応が求められる。そして重要なのは介護人材確保だけでなく、その人材を長期間定着させるための環境づくりである。

先進地では、給与面での様々な手当の支給や、休暇制度の充実、また、ストレスや疲れを緩和するためのスポーツジムなどへの無料利用をはじめ、介護人材に寄り添ったホスピタリティーの充実がなされていた。

本年度は、いわゆる 2025 年問題の年として人口ボリュームが大きい団塊の世代が後期高齢者になるため、介護ニーズが一段と高まることは確実であり、介護人材の需要がさらに増大することが見込まれる。

将来に向けては、旧態依然とした介護職員等の募集を改め多角的なアプローチを行うことが急務であり、外国人材の受け入れの検討や労働環境の改善、介護ロボットの導入など働きやすい職場づくりを提供することがより一層求められるものと考え、今後の介護ニーズの高まりに備えしっかりと対応し十分な人材確保に努められることを期待する。

厚生文教常任委員会の所管事務調査の経過

会議等開催日	調査要旨
令和5年12月14日	閉会中の継続調査申し出「1 部活動の地域移行について」 「2 介護人材の確保策について」
令和6年1月29日	調査項目の協議
令和6年2月19日	調査項目の協議
令和6年2月27日	調査項目の協議
令和6年3月7日	調査項目の協議（視察先調査）
令和6年4月10日	調査項目の協議（視察先調査）
令和6年4月22日	調査項目の協議（視察先調査）
令和6年5月14日～ 令和6年5月17日	先進市町村行政調査
令和6年5月29日	議員派遣結果報告書の協議
令和6年6月3日	議員派遣結果報告書の協議
令和6年8月6日	調査項目の協議
令和6年8月22日	調査項目の協議
令和6年9月2日	調査項目の協議
令和6年11月18日	調査項目の協議
令和6年11月21日	調査項目の協議
令和6年12月2日	調査項目の協議
令和7年1月23日	調査項目の協議（所管課出席）
令和7年2月17日	調査項目の協議（所管課出席）
令和7年2月18日	調査項目の協議
令和7年4月22日	調査報告書の協議
令和7年5月13日	調査報告書の協議
令和7年5月19日	調査報告書の協議
令和7年6月4日	調査報告書の協議決定