

# 厚生文教常任委員会会議録

- 1 日 時 平成30年8月9日(木)  
10時00分開会 16時29分閉会
- 2 会議場所 役場3階第1委員会室  
医療法人社団 星光会「介護老人保健施設みかげ」  
特定非営利活動法人松沢の郷「小規模多機能型居宅介護事業所松沢の郷」  
「グループホーム松寿苑」
- 3 出席議員 委員長：安田 薫 副委員長：北村光明  
委員：大谷昭宣、原 紀夫、奥秋康子  
議長：加来良明
- 4 事務局 事務局長：佐藤秀美、係長：宇都宮学
- 5 説明員 保健福祉課 課長：青木光春、課長補佐兼介護保険係長：近藤芳行  
介護保険係主任：鎌田珠江  
医療法人社団 星光会 高橋局長、鎌田事務主任  
特定非営利活動法人松沢の郷 荻原総合施設長、土田グループホーム長  
大友ケアマネージャー、吉田事務局長
- 6 議 件  
  - (1) 所管事務調査について  
・福祉施設の人材育成・確保の取り組みについて
  - (2) 議会報告会と町民との意見交換会について  
・厚生文教常任委員会での質疑、意見・提言等の調査・検討・・・2項目
  - (3) その他
- 7 会議録 別紙のとおり

委員長(安田 薫):厚生文教常任委員会を開会する。まず今日一日の日程を説明する。福祉施設の人材育成・確保の取り組みについて保健福祉課より説明を受け、そのあと質疑をしていく。議会報告会と町民との意見交換会について厚生文教常任委員会に関係する項目を2点検討していきたい。13時から介護老人保健施設みかげ、14時45分から小規模多機能型居宅介護事業所松沢の郷、グループホーム松寿苑の調査を行う。そのあと16時30分頃からまとめを行うのでしっかり審査していきたい。

### (1) 所管事務調査について

#### ・福祉施設の人材育成・確保の取り組みについて

委員長:説明員の紹介、保健福祉課の説明をお願いします。

保健福祉課長(青木光春):(出席職員の紹介)。既に資料として、説明資料と介護人材の確保・育成に向けたアンケート調査結果の2つがあるかと思う。これに基づいて説明をする。

保健福祉課長補佐(近藤芳行):まず説明資料をご覧いただきたい。本町の介護保険の事業状況を記載している。5項目記載しているが1番目が65歳以上の被保険者がどれぐらいいて、どういふかたちで推移しているかということ載せている。平成29年度末3,350名で、前年から8名しか増えていないが過去5年間で150人増加している。昨年度末の65歳以上の人口に占める割合は35.3%となっている。2番目の要介護・要支援の認定者の内訳ということで65歳以上の第1号被保険者と40歳から64歳までの第2号被保険者で介護の必要な方を認定した人数を合わせると686名いる。そのうち要支援のほうが272名、要介護のほうが414名で、だいたい要支援が4割ほど、要介護が6割になっている。3番目、認定者数の推移ということで、過去5年間の人数の推移を載せている。平成29年度が686名で平成28年度に比べて4名増えており、5年前に比べると約50人増で推移してきている。4番目が介護サービスの受給者数の推移ということで、実際にサービスを受給している方の人数の推移を3つに分けて載せている。1つ目が居宅介護で、ご自分の家でサービスを受けている方の人数。平成29年度が249名で、前年より54人減少になっている。通所と訪問については平成29年度から総合事業で町が実施する事業があり、そちらの方に今移っていったということで人数が減っている。過去5年で見ると40人ぐらい減っている。2段目が地域密着型サービスの受給者数で、平成29年度154名。こちらの方は前年より20名増えており、過去5年でみても50人ぐらい増えている。3番目が施設に入ってサービスを受けている受給者数の推移。平成29年度が93名で前年6名減っていて5年前に比べると18人ぐらい減ってきている。5番目、介護の給付費の推移を載せている。清水町で受けている介護サービスの給付費の5年間の推移を載せている。平成29年度が9億5,500万円ほどということで、前年に比べて430万円ほど減っている。平成25年度から比べて70万円くらいしか増えていないが、増減しながらやや緩やかに増加して5年前に比べて70万円ということなので、ほぼ変わらない実績になっている。2頁目が町内の介護サービス事業所の数ということで、本町で実施している16種類のサービスが載っている。全事業所の総数は29事業所。この中には病院がリハビリをやったりしているので前田クリニックや御影診療所の全てを入れて29事業所。介護だけのサービス事業所ではないということになる。29事業所のうち2事業所が休所している状況。次の頁に今説明した事業所の名称を載せている。一番左側に事業者名を載せており、絆の郷しもさほろであれば一事業者で4つの事業所を持っているというかたちで載っている。右側の備考欄にはそのうち地域密着型のサービス事業所で、町内では9事業所がある。休所しているのがグレーで載せているところ。地域密着型というのは清水町が指定権者となって指定をするが、その9事業者だけ毎年監査報告を受けていろいろと調べており、毎年退職者数と新規採用者数の報告をいただいている。事業所名は載せていないが、上が平成29年度、下が平成28年度の出入り。上のほうを見ると退職者の総数が11人。新規採用者数はそれを上回る18人ということで、割合を出すと大体8%ほどの人数が離職している。前年を見ても9.2%で大体1割弱の方が離職しているというペースで流れている。これは平成28年度にももう少し幅を広げて調べたときも大体これくらい的人数で、地域密着型以外のところを合わせても大体1割弱くらいで数字は出てきている。ただ退職者数よりも新規採用者数のほうが2か年とも多いというかたちで、職員数自体は9事業所で全体的に増えているという状況。5頁目は昨年度から新規事業として町で行っている介護人材育成確保事業ということで、将来にわたって清水町の介護従事者の人材確保を目

的に昨年7月に要綱を制定して実施している。簡単に事業の内容を説明すると町内の介護サービス事業所に従業している職員に、資格を取る支援をするということで、いろいろな制限はあるが事業所に対して助成をするという事業。対象となる研修と資格というのがあり、(1)～(4)の研修及び資格を取得するときに助成するという事になっている。対象経費は受講料・受験料・教材費等に対する支援をするということにしている。助成金の額は対象となる経費の2分の1。1事業所につき10万円までということで、10万円以内であれば2人でも3人でも助成することになっている。助成金の返還ということで、資格取得後2年以内に退職した場合には1年未満の退職は全額返還、1年から2年未満で退職した場合は2分の1の返還をしていただくと要綱で定めている。1番下の欄に昨年度の実績を載せている。8事業所から申請があり、8名の方に37万円を助成している。実際に申請があったのは10名で、2名については1年以内に退職しているのでその方には全額返していただいております、7万円を返還していただいているという実績になっている。実際どういふ研修に対して助成をしたかということ、介護職員初任者研修と介護福祉実務者研修ということでほとんどが介護福祉士実務者研修ということで、こちらのほうが7名、初任者のほうが3名のうち2名が退職になったということ。6頁、7頁には要綱を付けている。8頁、9頁に参考までに介護事業所の人員基準というものを載せている。介護サービスを受けるためには道又は地域密着型であれば市町村が指定するが、それぞれのサービスごとに決められている人員基準を満たすものでないと駄目だということで、職員の資格や勤務体系役職について定められている。例えばデイサービスであれば①から⑤の人員配置が必要だということ。それぞれ必要な資格等が書かれている。開設するときにこれらの人員を満たしていなければ駄目で、途中で満たさなくなっても対応しなければならないということになっている。10頁目には管内のほかの市町村の助成の状況を載せている。本別町と新得町が清水町とすぐ近く近い内容となっている。7つの事業のうち町が事業主体となっているのが4つ。社会福祉協議会が3つということになっている。事業所に助成しているのは本別町だけになっており、あとは個人に出しているという状況。清水町は本別町に近いのかと思う。本別町は上限額が8万円となっているが、助成内容についてはほとんど同じ。本別町は従事者の方にも出す助成もあり、結構手厚くて4種類ある。支度金10万円、就業支援金1年25万円かける5年間など一番手厚い助成となっている。

続いて、アンケート結果の資料をご覧いただきたい。町全体でプロジェクトチームをつくって人材確保についていろいろと会議を行った中で介護の状況も調べたいということでアンケートを実施した。病院等を除いた14の介護サービス事業所にアンケート調査をして100%返ってきている。簡単に説明をさせていただくと、介護職員数については人員基準があつて人員の配置が必要だが、例えば5人必要なところに5人常勤の人がいるということはずないので、非常勤の方で1人のところを2人にして交代しながらやるということになるので、基準ではなくて運営上必要とする人数は何人かという質問をして、その人数に対して今どれだけの人数がいるかということ进行调查している。実際に人数が足りているのかという質問だが、この回答を見ると一番多かったのが0人以上1人未満ということで、1人未満の事業所が5事業所あり、大体35%くらいの事業所がぎりぎりの人数で運営をしているという回答になっている。大体1～2人とか2～3人が多いが5人以上というところも2事業所あり、開きはあるがぎりぎりなところが多いかという回答となっている。職員の採用経路としてどのようなものを利用しているかという質問をさせていただくと、一番多かったのがハローワークの利用や職員からの紹介で13事業所となっている。あとは新聞折込とか法人のホームページだとか、合同説明会に出展しているというところもあった。学校訪問というのも1事業所ある。スカウトということで、探してその方に声をかけるという事業所もあった。介護職員の方が運営上不足している、又は不足したときの対応をどうしているかという質問をさせていただいた。多かったのが求人活動をすぐ実施して人を探すというのが12事業所。シフトを変更して今いる人数でうまく調整するというのが12事業所。あとは時間外労働の増えている人たちの時間を延ばして対応する、事業所同士の異動で対応するというのが11事業所。ほとんどの事業所でこの4つの対応をして何とか乗り越えているという回答をいただいている。介護職員の人材育成に当たって独自で取り組んでいることについては一番多かったのが研修に関することで、職場内外の研修を積極的にやっているという回答が一番多かった。あとは給与の改善。給与を高くして人を集めたいということもあると思うので、給与の改善だとか福利厚生について書いている事業所が次いで多くなっている。道外や遠方の方に対して社宅の準備をしてあげるといふ事業所もあったし、職場環境を改善するといふ回答もあった。介護職員の確保が困難となっている要因と思ふものについては、一番上には現代の子どもたちは忍耐不足といふものがあるのではないかという内容のことが書いて

ある。収入が減って、人件費の高騰でなかなか雇うのも厳しくなっているという回答もいただいている。介護の現場に対するマイナスイメージが大きいとか低賃金が原因ではないかということを書いている方もいる。時間などの融通がつきにくい、夜の仕事があることもあり、なかなか休日などの融通がつきにくいということも含めての回答をいただいている。賃金が低い、仕事がつきついというイメージを皆さん持っているのではないかとということと、社会的な評価が低いというイメージを持たれているのではないかと回答もいただいている。出生率も低下して、労働力人口自体が減少していることも要因の一つではないかとということも書かれている。体力面、将来性に不安があつてなかなか来ないのではないかと思われている事業所もあるし、介護や福祉の仕事について内容や魅力を周知できていないのではないかと回答もいただいている。介護職へ新たに入職してきた方、辞められた方の実態を調査したいということで、過去1年間で新たに採用した介護職員について、一番多かったのが1人ということで5事業所あった。次に多かったのが2人と採用なしで4事業所。中には4人というところも1事業所あったが、やはり2人以内というところがほとんどを占めていた。採用職員がいると答えた施設に介護分野を選んだ理由が分かれば書いてくださいとお願いしたところ、過去に介護職の経験があった方だとか、今後の親の介護に役に立つのではないかとということで入られた方もいる。あとはほかの職種が合わなかったという方だとか、お年寄りが好きだという方だとか、自分に合った仕事と思って入られた方もいるし、親が以前介護の仕事をしていたので薦められて自分も興味を持ったという方もいた。介護の仕事を知ったツールは、職員からの紹介という回答が2つぐらいあつて多い。高校での授業というのもあった。折り込み広告で知ったという方や、ハローワークや求人票、インターネットで知ったという回答もあった。過去1年間で退職した介護職員がいたかという質問では、1人というのが7事業所で5割を占めている。その次に多かったのが2人、退職者がいなかったというところも3事業あり、そんなに多く辞められたところはないが中には5人辞めたというところも1事業所あった。過去1年ではなくて今まで退職された方の理由では、やはり転職が一番多くて10事業所あった。体調不調というのでも7事業所あり、出産、育児、結婚と続いている。親の介護で辞められた方もいた。そのほかの回答としては高齢になって辞めたというのと、自分でやりたいことがあるので辞めたという方もいる。ほかの施設であまり行われていない独自の取組としては、メンタルヘルスや研修の体制を強化し、1対1で対応しているというところもあった。管内以外の施設見学、福祉施設だけではなくてほかのところもいろいろと見学をして勉強しているという回答をいただいたところもある。毎月のように行事をやっているという事業所もあった。担当者は全員で、地域の子どもたちと利用者を対象に盆踊りなどをやっているというところもあった。入居者が個別に外出するときにも引率経費を支給しているという事業所もあったし、新卒者のみの就職準備金制度を設けている事業所もあった。消防団だとか商工会に加入している事業所もある。福祉関係以外の学校や大学、仕事から入職してきた方がいるか質問をしたところ、12事業所からいるという回答をいただいた。職種は多岐にわたるが多かったのは普通科の高校という回答だとか、農畜産業、製造業、サービス業、主婦、いろいろなどところから入られて来ているという結果が出ている。中高年の方を雇用しているか質問をさせていただいた。年齢と仕事の回答をお願いしたところ、13事業所が中高年の雇用をしていると回答をいただき、こちらも事業所ごとに分けている。40歳から75歳以上まで年齢は幅広く採用されており、特定の仕事ではなくて介護全般という回答が一番多かった。あとは管理者、看護師、調理と特化した業務の方もいるが、介護職全般というのが全体的に多い回答となっている。意見等を自由に記載してくださいとお願いしたところ、人材確保は自分たちが工夫して職員全員で魅力ある施設にする努力と、管理者は心と足で人材を探す必要があるということで、前向きな回答をいただいている事業所もあった。行政に対する要望だと思うが、不公平のない補助金や免除対策を望むという意見もいただいている。介護度の低い方が多い施設では、介護度の高い方は施設入所に移行していく傾向があるので、施設運営に必要な経常経費は増加傾向であるのに対して収入は減少してしまっているようである。やはり町全体として今後の介護保険施設運営や高齢者福祉対策、施策などについて検討しなければ厳しいのではないかとのご意見をいただいている。以上で資料の説明とさせていただきます。

委員長：まずは最初に説明を受けた資料について、もう少し聞きたい点はあるか。

原委員：委員会では、人材の確保や育成に相当苦勞をしているだろうという前提でお話を聞こうということで今日に至っている。今説明を受けた中、我々が考えるとおり大変な苦勞をしていると。介護関係に就職して頑張ろうという人はそう数多くはいないという印象を受けている。まずお聞きしたいのは、例えば補助金等について施設関係者が公平にやってほしいということをアンケートに書いてあったという話をされていたが、公平にやっているのだけれども公平と思われていないところもある

のかという気もしている。町としてもこれから含めて苦勞しているところには若干上乘せをして少し給料の底上げができるような方法で補助金も少し上げて楽に雇用ができるように、人が集まるように担当課を含めて考えているところはあるのか。

保健福祉課長：町は介護事業所の運営に対しての補助金はどこにも出していない。出していないということからいけば公平ということになろうかと思う。現在町で対応しているのは、それぞれの事業所で働いている皆さんがその事業で必要な資格、介護福祉士だとか初任者研修だとか、昔でいうヘルパー2級の資格が今初任者研修というふうに変わっているが、そういった資格を取得するための費用ということで事業所からの申請に基づいて対応している。1年以内に対象となった従業員の方が退職した場合は町に戻していただくという規制もあるが、もちろん長く勤めていただきたいということは大前提でそのようにさせていただいている。先ほどあった本別町の就職支度金といったものが十勝管内では際立つのかと思うが、それぞれの町の事情もあるのだと思う。おそろくなかなか職員の方を見つけられないということがあって、そういう厚い支援をされているのかと思う。清水はどうかというと、先ほどの新規採用の数を見てもある程度他の町村から見ると言い方はどうかと思うがまだ恵まれているのではないかと。公募に対して応募していただける地域なのかと思っている。そういったところからすると、利用者のサービスに直結する部分だと思うので事業所の職員の資質を向上していただくところを重点的に昨年からは始めている。これは今後もそのようにしたいし、ほかのいろいろな条件でなかなか見つからないということがあればまた別のことを考えていかなければならないとは思いますが、今そういう状態ではないのではないかと判断をしている。

原委員：清水町の介護関係の事業所はそれぞれ相当努力をされているという認識をしているが、結構事業を拡大して何箇所も事業所をつくったりしているところがある。何のために拡げているのか。

保健福祉課長：もちろん町の方の介護需要に対応して必要だという法人の判断。町の介護事業計画にも反映させていかなければならないものなので、町の中でそういう事業所をつくっていただくのであれば利用者にとっては本当にありがたいこと。現に減少したとはいえ特養は60名程度の待機者もいるということからすればまだ足りないのかなというところもあるので、そういった意味では事業所を増やしていただけるというのは私もありがたいと思う。ただ、増やしすぎを心配するところもある。事業所が増えるということはある意味介護保険料にも直結する部分でもあるので、その辺りの慎重な対応は将来的にはしていかなければならない。また、同じ敷地内に複数の事業所があれば基準の中で職員の兼務も可能。1の方が可能な範囲で2つや3つの事業所の管理者ということも十分考えられる。そういった面では同一敷地内でやられているということになるのかと思う。

原委員：それぞれの事業所が個別に活動しているのかという気がしていた。先ほどの話では人の集まりも悪い大変苦勞しているということもあって増やしているのはなぜなのかという気がしていたが、1人で3箇所の事業所を掛け持つことが可能とすれば当然増えてくるのだろうし、受けるほうとしては近くにあれば便利だという面があるだろうが、事業所が増える分については町やその他からの補助金というものは出ているのか。

保健福祉課長：直近では平成25年のせせらぎ荘の建築にあたっては、もちろん国の補助金もあったと思うが、町から費用を負担をさせていただいている経過はある。そういった大規模な部分になってくるともともと町でやっていた特養なので、その整備は必要だという判断でさせていただいている。

原委員：せせらぎ荘の大きな施設をつくる際に道の補助金を含めて町から出しているのは重々分かっている。今私がお尋ねしているのはそういうことではなく、一事業所が何箇所も介護事業所をたくさんつくることによって町からの補助金は出ているのかと聞いている。

保健福祉課長：運営に対しては出していない。

大谷委員：何回かイメージが悪いとか賃金が低いと出ているが、実際ほかの職種から比べると本当に安くどれくらい支払われているというのはある程度押さえているのか。

保健福祉課長：法人によって給料表の作り方が違うと思うので一概には言えないが、具体的にいくらということではないが聞いている範囲ではやはり少ないということはある。国も職員の処遇改善加算も介護報酬の中にも含めているが、職員全員ではなく直接的に介護に携わるような職員、例えば看護師だとかそういう職種を特定しての加算なのでそういった方に支給するということが事業所に含まさっている分はある。でもそこから外れる方は基本的に支給されないで、その方々にとってみれば、同じ施設内であっても職種が違うことによってそういったものがあたらぬということがある。今の質問から言えば施設によっては違うかもしれないけれども、やはり低いところは低い。そうでないところも中にはあるようには聞いている。

大谷委員：町内に何箇所か事業所があると思うが、賃金の格差はつきりは分からないと思うが、事業間同士

の異動はあるのか。

保健福祉課長：事業所から事業所への別法人の引き抜きみたいなことはないと思う。ただ、たまたま町内の A という法人の事業所を退職されて、半年とか 1 年経ったあとにまた別の法人の事業所ということはあると思う。

北村委員：介護スタッフが足りているか不足しているかという問題について、数字的には報告されているが頭数だけで報告されているので、例えば職種ごとのケアマネージャーがいるのかいないのか、介護福祉士がいるのか、資格を取るために無資格者の人がいるのかどうなのか、そこら辺がよくわからない。もう少し分かるものがあるか。

保健福祉課長補佐：毎年事業報告として今いる介護職員や看護師の人数はいただいている。それが満たされないとまず事業所として開けないので、それは絶対条件としてある。事業報告のときにきちんと人数を満たしているかというチェックは私たちがしなければならぬので、人数的にも資格的にも必要な配置は全事業所満たされている状況。ただいなくなったときにその間をどう早く埋めるのかというのが先ほどの質問だが、いないときは事業をできないということになってしまうので、そういうことはないということになっている。

北村委員：属人的にチェックするということか。先ほど兼務の話があったが、兼務しているということはあるのか。

保健福祉課長補佐：兼務できる職種が人員基準にあるが、例えば同じ敷地内であれば管理者は兼務できるとか全部決められている。そういうかたちで属人的にどうか、同じ敷地にあれば管理者は 1 人でいいとかたちになるので、ちゃんとうちが出したところをしっかりと埋められる方々がいて、名前も全部いただいているのでそれを見てちゃんと配置できているかという確認は必ずしなくてはならない。それができずにお金の返還とかたちにもなってしまう。こういう方がいないのに加算金をもらっていることにもなるので、その辺はまず事業所がしっかりとやってもらうことが前提だがそれをチェックするのが指定している町ということになる。

北村委員：いただいた資料の中で介護予防の受給者の数が平成 28 年 136 人いて、平成 29 年 81 まで減っている。これは国からの給付がなくなったことが理由だと考えていいのか。

保健福祉課長補佐：おそらく総合事業ということで、今まで国の介護制度に基づいて訪問介護だとか通所介護という予防事業をやっていたが、そこを地域でやっていくようなかたちで平成 27 年くらいから動き始めている。清水町としては平成 29 年度完全実施ということで、同じような事業所で同じような内容でやっても今度それはここから外れてくる。今までの国が主体の介護制度でやっていた同じようなサービスを町が主体となる総合事業のほうに移動したということで、人数は全体的にそんなに変わっていないと思う。1 頁の 3 番のところに事業対象者というものを設けており、平成 28 年度まで斜線を引いていて平成 29 年度 19 人と載せている。これが総合事業に移った対象となる方の人数。そちらに移行していつているということで、サービスが減ったということではないと理解していただければいいかと思う。

北村委員：地域密着型の通所介護事業所が休所になっている。これはやはりスタッフが確保できないことプラス何か財政的なものがあるのではないかと思うがどうか。丁度減った分と御影における数字と合致するような気がするが。

保健福祉課長：資料の 3 頁、「通所介護事業所リゾーム（休所）」と書いている。当時の話では職員を確保できないので休所すると伺っている。今委員さんが言われたほかの理由については全く触れられていなかったもので、私どもとしては従業員の確保ができていなかったという押さえをしている。

北村委員：率直に申し上げてこれはずっと休所のままいくという見通しをされているのか。

保健福祉課長：休所と廃止がある。廃止してまたやり直すとなると最初から同じ手続きを踏んでいかなければならない。一方休止の場合は再開届けを提出すれば極端な話紙 1 枚でできるということで休止をされているということだと思う。法人側からはっきりとした話は伺っていないが、将来的には再開する可能性を含んでの休止と我々は捉えているところ。

北村委員：若干の関連があるが、医療機関における通所リハビリと、今まで通所による要支援という介護予防という部分のスタッフがリハビリに行ったということは、本当の意味での介護予防になっているのかどうなのかという感じがするが。

保健福祉課長：もう一度お願いします。

北村委員：要介護ではなくて要支援の場合は、介護予防という要支援にならないための予防的な措置だと思う。医療機関におけるリハビリというのは要するに支援が必要になった人を回復させるという意味合いだと思うが、そこら辺のところをごっちゃになってしまったような状況が感じられるがどうな

のか。

保健福祉課長：通所リハビリテーションは要支援でも要介護でも利用する分には構わない。もちろん要支援と要介護では、同じ介護度であっても人によって違う部分もある。もちろん要支援と要介護ではまったく違うと思うし、御影診療所の場合は作業療法士もいる。そういった中でその人の介護度に合わせた指導をされていると私ども理解をしているところ。

北村委員：先ほどあった事業対象者 19 名と差があるので、その分はどこにいったしまったのか。それは総合事業の中に全部入ったということではないのか。

保健福祉課長：総合事業の対象になるサービスは通所介護と訪問介護だけ。通所リハビリは要支援の認定を受けた方ではないと利用できないので、この 19 名の方は今のところはデイサービスとホームヘルパーのみを利用する方ということ。この方々は通所リハビリ等の利用はないということ。

委員長：理解できるか。

北村委員：できない。

委員長：もう一度説明をお願いします。

保健福祉課長：事業対象者はあくまでもデイサービスとホームヘルパーのみを利用する方。体のレベルでいえば要支援レベルとさせていただいていい。要支援レベルというのは介護認定はするが総合事業の対象者というのは介護認定をしない。面談をしてちょっとしたチェックリストの聞き取りをして該当した方を事業対象者と言っている。この方々はデイサービスとヘルパーだけの利用なので、この 19 人の方は通所リハビリ等ほかのサービスの利用を前提にしていなくてご理解いただければよい。

北村委員：介護サービス事業所の中で休所になっているところが 2 つある。これまでの清水町の福祉事業の中心的な存在である旭山学園と社協が休所になって地域密着型の事業がやらないというのはどういうことなのか。これで間に合っているという意味合いなのか、もっと必要なのか。

保健福祉課長：清水町内の中心的な役割の大きな社会福祉法人といえばこの 2 つで、特に社会福祉協議会については各市町村には必ず 1 つ設置しなければならないという法的なものもある法人であるから、本当に重要なところだと思う。休所になっているというお話だが、リゾームさんは先ほど言ったようにこの当時従業員がなかなか手配できなかったということも伺っており、当時そこを利用されていた方々は御影の老健のデイケアとデイサービスの利用に振り分けて今に至っている。振り分けた当時はなんとかまかなえていたと思うが、特に清水地区のほうは待機の方が数名出ていると地域包括支援センターの職員も言っていた。何十人ではなく 1 人か 2 人。そういう話は伺っている。社会福祉協議会の訪問介護事業所で職員の退職に伴ってホームヘルパーを公募したがなかなか見つからないということもあり、さくらさくらの訪問介護事業所のほうに利用者さんをお願いして今に至っている。こちらのほうは利用者全体で 50 数名と伺っているが、今ヘルパーさんが 3 名で対応している。人数的には足りていると伺っている。そんな状況とご理解いただきたい。

北村委員：不公平感というのは単に事業所に対する町からの助成のことだけではなくて、清水町全体の中で必要な事業に対しての責任の担い方とかに対して不公平感を持っていらっしゃるということがあるのではないかという気がするが、どうか。

保健福祉課長：先ほどお話したとおりで、介護事業に対して金銭的な面は全く助成していないのでそういった面では不公平だということはないと思う。各法人に対しての云々は、同じように昨年からはじめた新しい介護人材育成確保事業も町内の事業所にぜひ利用していただきたいということも皆さん方に伝えているし、これは勝手な私どもの言い分かもしれないがそういうことには当てはまらないのかという気がしている。

奥秋委員：要介護、要支援ともに年々少なくなはならない。そういう中で介護職員数はこの数字でいえばぎりぎりやっている。現時点ではいいかもしれないが将来はきっと厳しい状況になるのではないかと考えているが、担当課としてはどう押さえているのか。

保健福祉課長：2040 年という話もあるが、直近の 2025 年に団塊の世代が 75 歳に達するということで心配はしているし、以前に比べると待機者は減ったと言いつつも依然として数十名、特養は 60 名とか 70 名とか待機している方もいるということを見ると、おそらく増えていくということは予測できる。施設ではベッド数が不足してくるのかと思う。それに伴って当然お世話される従業員の方も今ぎりぎりのところだということも分かっているが将来的にはやはり不足してくるのではないかと。これは全国的に言われていることで、管内のある町村では特養の設置計画があったけれども、職員が集まらなくて中断しているという話も伺っている。やはり清水だけではなく他町村、全国的な問題として出てくるのではないかと。特に大都会は切実だと思う。

奥秋委員：清水町もぎりぎりのところで職員数は間に合っているとしながらも他町村でもし施設を増築す



るとかそうなるそちらに流れるという危険性もあるが、それに対して何か対処を考えているのか、まだそこまでは考えていないのか。

保健福祉課長：現状でも他町村の施設に入所されている方はいる。住所を移っても居住地特例といって清水町がその方々の介護費用を出していかなければならないというシステム。もちろん他町村に移るといことは清水町の人口も減るといことなので、元々清水にお住まいの方がなんとか最後まで町内で生活できるようなこと考えるけれどもいろいろな条件がある。器をどうするかとかどうやってつくるとかいろいろなものが出てくるので、例えば施設をつくるとかそういうこととは今簡単にはなかなか言えないが、最後まで清水に住んでいただきたいという気持ちは当然持っている。

奥秋委員：アンケートで介護度の高い方は施設に入所していく傾向にある云々と書いてあるが、施設には介護度の高い方が入所され、介護度の低い方はどうしても地域密着の居宅とか介護施設などに入所をするという状況になっているのかと思う。そうなってくればやはり介護度の低い人は介護保険も低い。施設としては介護度の高いほうがいいのではないか。これを公平にしてほしいということも文書の中から読み取れるような気がするが、それはどう押さえればいいのか。

保健福祉課長：3年前から特養は原則要介護3以上でないと入所できない。そうなるとう当然介護度の高い人ということになるし、施設側も入所判定会議等をやられていてその中でその人の状態、例えば要介護3、要介護4、要介護5であってもその人の今置かれている状況によっては要介護5の人よりも4の人が先に入所だとかそういうことは当然ある。制度上の問題と言ったら変な話だが、特養は原則的に3以上なので、3、4、5というのは当然高いから介護保障ももちろん高い。そういう国の介護保険法の中での制度という押さえなのでそういう答えしかできないかと思う。3以下であっても認知症で極端に日常的に自宅の生活がうまくないという方については、保険者の同意があれば要介護1でも2でも特養に入所できることはあるが、一般的には3以上でないとだめということが今原則になっている。

奥秋委員：特養には要介護3以上の待機者の方が今60人以上いると押さえてよいか。

保健福祉課長：介護3以上が基本的な入所条件けれども、何名か1、2の認知の方もいる。入所の会議には私も入っているが、毎回1、2の認知でどうしても自宅で生活することが無理だという方のお話は伺っている。

原委員：大手の旭山学園や社協だともろもろあるが、従業員の給与についてはそれぞれ管理者の胸先三寸で決まるということなのか。

保健福祉課長：社会福祉協議会は給与規定というものを必ず持っている。これは旭山学園もそうだけれども、社協は私も理事になっているので例規集をいただいている、その中に給与規定があるのでそれに基づいて給与の格付け等を行っている。

原委員：大手のところではない事業所の給与体系はどうなっているのか。

保健福祉課長：町では存じていない。

原委員：全く存じていないのか。

保健福祉課長：はい。

原委員：管理者が「こんなに税金をとられるのだったらもっと給料をやればよかった」なんて言うことも聞いたことがあるので、どうなっているのかということ今伺っている。施設によって差があるので、どうなっているのか聞きたかったが全く把握していないということなので、分かった。先ほど休所しているリゾームと社協の訪問介護施設について話があったが、私もなぜ休んでいるのか疑問に思っていた。指定訪問介護事業所という書き方をしているものと、「指定」を抜いて訪問介護事業所というのはどういう開きがあるのか。

保健福祉課長：基本的には同じだと思う。

原委員：紛らわしいと思わないか。指定がついていたりつかなくなったりすると扱いが全く違うのかと疑問に思うが。

保健福祉課長：基本的には同じだが、道の指定を受けるときの事業所名として出された名称をそのまま申し出ること。

原委員：そうなるとう申請の段階で名称は好き勝手につくれるということか。

保健福祉課長：好き勝手という用語弊があるが、事業者がどういうサービスを提供しているかということが分かるような名称が必要かと思う。指定がつくつかないかは別として訪問介護事業所というのは法的な名称。ほかの町村に行けばホームヘルパーサービスセンターだとかそういうところもあるかもしれないが、利用者や皆さんにここの事業所がどういうサービスを提供しているかということが容易に分かるということが大事ではないかと思う。



原委員：指定が必ず施設の名称に付くというものはないということがよく分かった。指定とついているから重たいような分け方をしているのかと思った。某社が福祉用具貸与事業所で指定されている。これは施設入居者だとか関わりのある人についてはどういう恩恵があるのか。

保健福祉課長：在宅の要支援だとか要介護の方々に対する福祉用具の設置を介護保険給付でできるので、そういうサービスを提供している。施設側に対してはないと理解していただいて結構。あくまでも在宅。

原委員：ここでなくてもどこの会社でもできると思うが、それでもなおサービス事業所として指定しているのは何なのかと思って尋ねている。

保健福祉課長：保険の対象ということで指定されている。

原委員：例えば清水町以外の会社で買うときは、同じように指定されている会社で買えば同じような対応を受けられるということか。

保健福祉課長：そう。帯広の業者も介護保険対象のサービスでできる会社はある。

原委員：清水町でこの業者以外で介護関係の用品を扱っている業者があれば同じような対応ができるということか。

保健福祉課長：介護保険対象の事業所という登録をしているのがこちらだということ。

委員長：時間なので、保健福祉課の説明と質疑応答は以上で打ち切る。休憩する。

【休憩 11：26（説明員退席）】

【再開 11：32】

## （2）議会報告会と町民との意見交換会について

### ・厚生文教常任委員会での質疑、意見・提言等の調査・検討・・・2項目

委員長：再開する。「議会報告会と町民との意見交換会」について、厚生文教常任委員会での質疑、意見・提言等の調査をしていきたいと思う。

まず9番目。「昨年は高齢者の運転免許証自主返納がテーマだった。議会として環境整備を検討するような話だったがその結果を聞きたい」ということで、答弁はしているが特別議会として調査検討すべきことはあるか。

佐藤局長：町で取り組んでいる現状については議会事務局で確認した。高齢者運転免許証自主返納者への支援の部分で、昨年からタクシー乗車券の助成を行っている。それとコミュニティバスの無料乗車。これは期間が2年間と限られているが行っている。自主返納の判断は当然個人になるかと思うが、こういった支援を行っている周知は清水町と清水町生活安全推進協議会でも行っている状況。

委員長：今事務局で言われた程度でよいか。

（よいという声あり。）

佐藤局長：調査検討結果としてどういう結果にするか。町でこういう取り組みをしているという結果にするということか。町としては今そういう事業を実施している。それに対して議会として調査検討をしてある程度ここに文章を載せて報告しなければならぬが、議会としての報告は町としてそういう事業をやっているというだけでいいのかどうか確認していただきたい。

原委員：意見交換会の際に議長が答弁したおりにだけでも、免許証自主返納等について議会でも取り扱いをし要請をした結果タクシーやコミュニティバスの運行等にも結びついており今後もしっかり受け止めて対応したいということを書いてはどうか。

佐藤局長：実際には要請はしていない。去年こういう話があったが議会から町には実は要請はしていない。

奥秋委員：去年の話で結果を聞きたいという質疑。事務局で確認してくれたが、今言った文言、タクシーの乗車券と2年間はバスの無料券が配布されているという。現状このとおりであるぐらいでいいのではないか。委員会としてはこれ以上のことは検討も要請もしていない。この結果を聞きたいのだから結果を報告すればいいのかと思う。委員会として特にはしていないがこういう取り組みをしているということ。

委員長：去年は要請していないが今年はどうするか。委員会として要請したほうがよいか。議長の答弁ではもう取り組んでいるということだけでも。

北村委員：以前に町民生活課から自主返納に関することも調査していたと思う。それも踏まえて載せられたらいいかと思った。今町がやっていることの報告になるけれども、そういったこともその後1回はやっているが、そのことを書いてもいいのではないか。

佐藤局長：調査したというのは、去年の議会報告会後の調査検討ということか。

北村委員：そうだと思う。

佐藤局長：そのときにはこういう意見があつて、今後も議会として調査研究していくとかそんな感じだと思う。

委員長：結論を出していないから。

原委員：高齢者の免許返納で環境整備するとはいえ、免許を持っている人が自ら名乗り出て返納する制度なので、これを強引に進めることは不可能。やはり環境整備についてより免許が返納しやすいような状況に近づけられるような方策等について町にその旨伝えるというようにしてはどうか。

委員長：そういう委員会としての結論をまずは文章でうたって町に伝えるということではどうか。今原委員が言われたようなことを文章化してより返納しやすいような状況を町に伝えていくということ。

佐藤局長：いいけれども、現状ではタクシー助成券、コミュニティバスの無料乗車があるが、更に何か違う方法も付け加えて環境整備をしてほしいと町に伝えるということか。現状でもう町としては取り組んでいるのでそれに対してプラスアルファするのかどうか。議会がこのままでいいと言うのかどうか。

加来議長：去年我々の意見が出された後に町は取り組んでいるので、今後議会として見守っていききたいとかそのような程度でいいのではないか。

委員長：今議長から提言があつた。議会として見守っていききたいということでしめてよろしいか。

(よいという声あり。)

委員長：そのようにする。

次に23番、「ごみのペットボトル、洗わない人もいる。業者がやり直している。我々もいい加減に出すが」という項目がある。私と議長が答弁しているが、これも議会事務局のほうで町民生活課に聞いているので説明をお願いします。

佐藤局長：町民生活課生活環境係に状況を聞いた。皆さんもたぶんご承知かと思うが一般家庭からのペットボトルというのは資源ごみなので中身を洗浄して出すことになっている。収集の際に中身の汚れが確認できたものはシールを貼って収集していないので、通常一般家庭からのペットボトルのごみを収集業者が洗うということはまずないということ。生活環境係の話ではひょっとしたら事業系、例えばコンビニエンスストアとかについてはそのまま捨てられていることもあるので洗うこともあるのかもしれないが、一般家庭のごみに関しては収集していないので洗うことはないということ。現状としてはそういうことだと思う。

原委員：ペットボトルを洗わない人がいるとかいい加減に出しているという意見を言っているが、当然のことながら町民の中にはそういう人もいるというのが現実だと思う。私も衛生係をやっているのによく目配りをしているが、持っていくときに黙って見ていたら、洗っていないのではと思ったらシールを貼るような厳しさを持っているので、これ以上は担当課にいろいろなことを要請しても無理だろうという気がする。現状で担当課としても厳しく対応しており、今後もその旨努力をしてほしいと要請したいぐらいのことでおさめていいのではないか。コンビニや何かにとどき投げにいくが、大きな袋に空き缶をびっしり入れて埋め立てのごみのほうに入っている。ちょっと手を加えたらと思っていつも見ていたが、難しいと思っている。ごみ収集場の対応は間違いなくそういう現状。

委員長：議会として特別取り組むことはないか。原委員が言われたような文章でまとめていきたい。

原委員：いい加減にやっているとは全く思っていないので。

委員長：以上で町民との意見交換会で出された質疑・意見・提言の調査・検討結果は以上ということで終了する。休憩する。

【休憩 11：46】

## (1) 所管事務調査について

- ・福祉施設の人材育成・確保の取り組みについて

### 【現地調査】

下記のとおり訪問し、施設の視察・意見交換を行った。

- ・医療法人社団 星光会「介護老人保健施設みかげ」（12：55～14：06）
- ・特定非営利活動法人松沢の郷「小規模多機能型居宅介護事業所松沢の郷」、  
「グループホーム松寿苑」（14：27～15：18）

### 【まとめ】

#### 【再開 15：52】

委員長：再開する。所管事務調査のまとめをする。所管事務調査については「福祉施設の人材育成・確保の取り組みについて」ということで、今日1日いろいろな角度から説明があった。どのようにまとめていくかをお伺いする。実態は確認できたが、問題点に対する改善策や対応策等を結論づけていきたいと思う。各委員から所感や改善策等を述べていただいてまとめてよいか。

(よいという声あり。)

委員長：それではまず皆さんの所感や改善策、対応策等を述べてもらう。

奥秋委員：2箇所ほど現地の声を聞かせていただいた。その中で今のところ人材はなんとかぎりぎりの対応でやっていると。しかし職員が病気だとか緊急事態が起きたときには本当に大変だという話も聞いている。そうなるとうやほり介護ニーズというか、手厚い介護という面でどうしても手抜きになることも考えられないわけではないと思う。そういう中で余裕を持ってと言っても人件費は高いがやはり余裕のある中で人材確保というのは必要ではないかと思った。松沢の郷あたりは今のところ施設長が非常によい状態だという話もしたけれども、やはりそこまで来るのにも大変な苦労があったのかと思うが、その中でも今後においても人材確保というものを余裕を持っていていただきたいと思う。その余裕を持った人材確保をどうするのかというのが一番課題だと思う。それにおいては町も今のところ予算を組んで去年からある程度の補助はしていただいているが、更なる手厚い助成制度も必要になるかと考えている。一番課題なのは御影の老健施設で医者の確保が大きな課題かと思う。これに向けても町としても議会としても何らかのかたちで努力が必要ではないかと思う。

大谷委員：両方の施設とも人材に関してはぎりぎりどうにかなっているのかという印象。どちらも辞める人はいないけれども次を探すのが難しいということ言われていた。2施設ともトップの方が本当に一生懸命で、入った中で人材が育っていているのではないかという気がした。ただ見つけるのも自分たちの手で見つけたいという話もしていたので、なかなかこちらで手助けするというのは難しいのかと思った。人材不足というのは間違いないのだろうと思うが、今すぐどうのこうのという問題ではないのかと思う。ぎりぎり本当にとにかくうまく使っているといったら悪いが、今現在働いている人は離職率も低い。次がほしいというのが現実だと思うがそれが、それを町として何とかできるかといったらなかなか難しいと思った。事務調査とは別なのかもしれないが、医者の確保も問題かと思った。

原委員：人材育成確保について両施設ごとに違うかたちで相当努力している面があるという感じがした。そこで今いる人材を確保している中で、研修に参加をさせていろいろ力量をあげる努力をしているということも強調しているし、そのことについては多く評価をしたいと思う。研修に関わって町として経費の一部を負担するという努力は今よりしてもいいのではないかという気がした。御影の老健施設に関わっての話になると、医者が常駐していて歯医者もいる施設というのは全国にもあまりないという話をしていたような気もするので、今までどおりの運営ができるように町としても側面から支援をしていくべきという感じを受けた。明確にもし何かあったら終わりという言い方もしていたので、医者の確保も含めて町も努力をするべきだと。そのことが御影地域のお年寄りを含めた方

の幸せに結びつくという観点からやわらかく文面を調整していただいて報告をするべきだと思う。

北村委員：今日2つの施設についてはぎりぎりの人材で運営しているという話だった。松沢の郷についてはサービスの中身というか、接遇の教育も重視してやっていきたいし、研修なんかもやっているという話だった。清水町にある施設全部に行ったわけではないので、小規模型多機能介護事業所ほほかにもあるので状況は同じなのかどうなのか分からないという部分と、せせらぎ荘の地域密着型と言っている部分については、松沢の郷とは中身が違うのではないかという感じがしている。地域密着型であっても在宅で支援の関係がどの程度なされているのかが分からないという感じが私はした。御影の関係については唯一の老人保健施設でいわゆる中間施設なので、ずっと入っていてもいいということではないので難しい要素を持っている。スタッフの確保も婦長さんが強調されていたように、医療をやっている側からの支援があつてまかなっているということで、医療の体制が維持できなくなった場合には老人保健福祉施設はもちろん医師がいなくては困るのでできなくなるだろうし、スタッフ自体も確保できなくなる可能性がある。それは財政面から言ってもできないのではないかという気がした。全体として清水町の介護や在宅介護、施設型入所介護のニーズに合っているのかどうなのかというところが今ひとつ私としては分からないという感じがした。もう一つは旭山学園の通所介護事業所と社協の指定訪問介護事業所が休所になっているけれどもこれでいいのかという思いがある。仕方がないと言ってしまえばそれまでなのかもしれないが、人材が確保できないからできないと言っている限りは難しいという感じがする。

委員長：今4人の委員から報告していただいた。大体皆さん同様な意見になっているかと思うので、この意見をまとめていきたいと思う。北村委員が言われた最後の項目は改善点・対応策としてか。

北村委員：ニーズとして間に合っているのかどうなのかをもう少し保健福祉センター的にも包括センター的にも把握する必要があるのではないかという感じはする。それと合わせてここでできないのだったらほかにつくるのかどうなのかということになっていくわけだし。

委員長：この件はどうまとめたらよいか。

加来議長：今の北村委員が言う、訪問介護事業所について社会福祉協議会が休所しているがそれをさくらさくらの訪問介護事業に依頼したということで、その事業は続いている。社会福祉協議会は人材が確保できなくて営業を続けることができなくてさくらさくらに依頼したという説明があつたと思う。間に合っているという説明だった。

原委員：廃止でなくて休所しているというのは今後生かすために新たにまた申請するということになると思う。手続き上大変だからということも言っていた。だけど、旭山学園のリゾームと社協の指定訪問介護事業所というのは以前は要の事業だったと思う。今さくらさくらが範囲を広げて事業所をたくさん増やしてきたりいろいろしているのでもそちらで吸収できるようになったのかという気もしているけれども、本来であればこの両施設は開所してしっかり対応したほうがいいのではないかという気がした。皆さんはどのように感じたか。従業員を確保できればやっているはず。それがさくらさくらにお願いするということはどうなのか、よく分からないのだけれども。

加来議長：旭山学園の通所介護リゾームの休所というのは以前の議会にも出た。風呂を持っている施設で御影の町民に送迎もつけて解放していた。その中で今日見た御影診療所の通所リハビリテーション施設、町が補助してつくった施設が開所することでそちらに行く人が増え、リゾームと風呂も経費がかかるので休むという説明が過去の議会であつた。

委員長：正式にあつたのか。

加来議長：議会の中で、風呂を休止するという話の質疑の中で説明があつた。

原委員：課長は人材が確保できないから休所し、さくらさくらにまわしたという話をしていた。

委員長：それは社協ではないか。

加来議長：さくらさくらに行ったのは社協の訪問介護事業所。

原委員：担当課にも確認したほうがいいのではないか。改めてまた開所しないのであればいらないので休所にする必要もないだろうし。

北村委員：さくらさくらが事業所を増やしてきている。松沢の郷は増やしていないし、そういう考え方もないと言っている。増やしてきたのは何なのか。清水町においてニーズがあるのか。その辺がよく分からない。

原委員：さくらさくらの事業所が町内に沢山ある。課長は管理者は併任して構わないと言っていた。管理者が1人で3箇所持っても構わない分があるのでできているという話があつた。だから事業所を増やしているのだけれども、それぞれの施設に施設長が必要だということになったら人員がいるわけだからできないだろうと思う。そういう絡みがあるのかという気がしている。

北村委員：その辺も事情を聞かないと分からない。

委員長：この件に関しては継続でやっていかなければならないかと思う。今日の項目の人材の確保育成について大体意見は一致していたが、訪問介護等のさくらさくらの事業についてはどのようにまとめていくか。また調査が必要であれば継続としていくかを伺う。

加来議長：訪問介護事業は町が介護事業者として新しい介護事業をやらなくてはいけない事業。それを社会福祉協議会に依頼していた。社会福祉協議会が人材が足りず継続できないということでさくらさくらに依頼してやっているということ。訪問介護事業は絶対町がしなければならぬ。施設介護から訪問介護にしていくという計画をつくっている。その中の一つの町が取り組まなければならない事業。それをどこがやるかというだけの話。今はさくらさくらがやっているという事業。さくらさくらが規模を大きくしたくて訪問介護事業をやっているわけではなくて、それを受けてやっているという事業。

委員長：今はやれているからいいのかという気はする。

奥秋委員：これはこのままでいい。

原委員：私が休所されている分について言っているのはさくらさくらが受けてやっているのと、社協が以前やっていたかたちでやるというのが質も何も皆同じということではないという気がする。理想としては社協がやっている指定訪問介護事業のほうが理想ではないかという感じがしたものだから。さくらさくらに頼まないで社協のほうで人材が確保できたらこちらのほうでやったほうがという気が私はした。社協ができないためにさくらさくらが新たに事業所を起こしてそちらで受けて入れているということになればまたちょっと違うのかという気がした。

加来議長：例えば旭山学園が受けてもいい。御影診療所が受けてもいい。町が委託先を依頼して決めるわけだから。その受け口が採算の合わない事業だから、それを受けてくれるところがなかなかなくてさくらさくらということ。

委員長：この問題については触れなくてよい。

原委員：私はそこがよく理解できなかったから言っていた。

委員長：原委員の言われることは分かるが、現状ではさくらさくらに委託してやっているということではないか。

原委員：よい。

委員長：今日の課題については大体同じような意見だったので調査終了で報告書をつくっていきたいと思うがそれでよろしいか。

(よいという声あり)

委員長：いつものように委員長、副委員長でまとめて皆さんに伺うということではないか。

(よいという声あり)

委員長：そのようにする。今日の所管事務調査については終了する。

### (3) その他

委員長：12月定例会までに道内視察研修を行うのであれば9月定例会で調査申し出を行わなければならない。皆さんから1泊2日の予算を使っての勉強、訪問等があればあげていただきたい。今日でなくてもいいがなるべく早く考えていただき、もしやるとしたら調査申し出をしたいと思う。

原委員：近々でどうしても外部へ出て調査をしなくてはならないという事案があれば別だが、今回は外していいのではないかと思います。

委員長：ほかの委員はいかがか。

大谷委員：私は特別なない。

奥秋委員：もう少し清水町の課題を洗い出して管内で済ませられれば1泊しなくてもいいかもしれない。

委員長：皆さん今のところはないようなので、もし北村委員近々で出てくれば。

北村委員：図書館だとか文化センターの今後のソフト的な運営のことで指定管理者制度だとかそういったことも考えなくてはいけない。財政的には厳しくなってくるし、公共施設の管理のことを踏まえたときはやはり今からやらないと間に合わないかという感じはしている。現実問題、国から75%の助成をもらってやるというのは文化センターのほうだけだから。もう一つは保育所と将来的なこども園の関係のところ。それについて行くというのはまだ分からないのだけれども。社教関係のところは将来的には施設の弾力的な運用を考えていかなければならないのではないかと。

委員長：社教というのは社会教育のほうで。

北村委員：社会教育関連のこと。職員や臨時職員の問題も含めて。

委員長：所管事務調査なのでそれに見合った項目ができればやっていく。3名の委員はなくてもいいということだが、北村委員の意見も尊重しながら考えてみて、今後機会があったら1泊しないところということで、1泊の研修はなしということでよいか。

(よいという声あり。)

委員長：それでは、9月定例会に申し出をする所管事務調査については1泊2日の研修視察はしないということで、近隣町でもし調査項目があれば所管事務調査をしていきたいと思う。それは後日決めていきたい。今日の厚生文教常任委員会は以上で終わる。