

厚生消防常任委員会行政視察報告書

* 報告者

委員長 新岡 知恵

* 視察研修参加議員名

新岡 知恵、吉永 孝之、早坂 政芳、太田 実保、前田 孝雄、
長谷 文子、生本 富士代 計 7 名

* 観察研修日程

令和 7 年 1 月 4 日 (火) ~ 1 月 6 日 (木) の 2 泊 3 日

* 観察研修項目

1 月 4 日 (火) 千葉県印西市
「子育てコンシェルジュについて」

1 月 5 日 (水) 茨城県水戸市
「就労支援事業所水戸市リサイクルセンターについて」

1 月 6 日 (木) 東京都武蔵野市
「武蔵野市介護人材確保・定着給付金について」

報告書2－1

視察研修先・千葉県印西市	
視察研修項目・子育てコンシェルジュについて	
研修先対応者（名刺等）・研修風景（写真等）・研修資料等	
＊名刺・写真・資料等＊	
<p>印西市 健康子ども部 TAKAHIRA MITSUSHIGE 部長 高平光重</p> <p>〒270-1396 千葉県印西市大森2364-2 TEL 0476-42-5111(代) FAX 0476-42-7242 E-mail: kosodateka@city.inzai.chiba.jp https://www.city.inzai.lg.jp/ 【この立派な名刺は障がい者施策で作成されたものです】</p> <p>INZAI</p>	<p>印西市 健康子ども部 子育て支援課 SAITO TOSHIHIRO 課長 齊藤利裕</p> <p>〒270-1396 千葉県印西市大森2364-2 TEL 0476-42-5111(代) FAX 0476-42-0381 E-mail: kosodateka@city.inzai.chiba.jp https://www.city.inzai.lg.jp/</p> <p>INZAI</p>
<p>印西市 健康子ども部 子育て支援課 OGAWA TOSHIHIRO 主幹(政策担当) 課長補佐 小川敏博</p> <p>〒270-1396 千葉県印西市大森2364-2 TEL 0476-33-4640(代) FAX 0476-33-4585 E-mail: kosodateka@city.inzai.chiba.jp https://www.city.inzai.lg.jp/</p> <p>INZAI</p>	
	
	

報告書2－2

視察研修先・茨城県水戸市	
視察研修項目・就労支援事業所水戸市リサイクルセンターについて	
研修先対応者（名刺等）・研修風景（写真等）・研修資料等	
＊名刺・写真・資料等＊	
	
	
	
	

報告書2－3

視察研修先・東京都武藏野市

視察研修項目・武藏野市介護人材確保・定着給付金について

研修先対応者（名刺等）・研修風景（写真等）・研修資料等

名刺・写真・資料等



報告書3

視察研修先・千葉県印西市
視察研修項目・子育てコンシェルジュについて
報告者・新岡 知恵（市民と歩む会）
議員個々の考察と見解
<p>【視察の目的】</p> <p>印西市は、人口約11万人、2024年人口動態調査では人口増加率全国3位であり、子育て世代への支援施策に力を入れている。人口規模も恵庭市と同等であり、地理的にも空港と大都市の中間に位置するなど共通点も多い。印西市では、子育て支援策が人口増加にどのように寄与してきたのかを学び、今後の子育て支援施策の参考としたい。</p> <p>【子育てコンシェルジュの概要】</p> <p>2016年から実施している子育て全般における保育士・保健師等、専門職による相談・利用者支援事業。子育てコンシェルジュの配置により、育児の悩みや、子育てセンター等の利用、市内幼稚園・保育園等の案内といった窓口を一元化している。担当課での窓口案内や電話相談のほか、LINE予約による移動相談（市内子育て施設10か所）も実施している。</p> <p>【考察と見解】</p> <p>子育て家庭が「どこに相談すればよいかわからない」といった課題解決のために、相談窓口の一元化ということで開始した事業だが、事業展開する中で、その他にも様々な効果や成果を窺い知ることができた。</p> <p>まず1点目は、利用者の利便性向上。当初目的である相談窓口を一元化することでの利便性向上はもちろんだが、とりわけ、子育て世代が日常利用する施設へコンシェルジュが出張する「移動相談」は、利用者にとって非常に便利だと感じた。子育て相談実績を見ても、昨年度の相談数の9割以上が移動相談。LINEで相談予約できるのも利用しやすさに繋がっていると感じた。また、一般市民にとって、市役所での窓口相談はハードルが高いと聞く。それに対し、自分が子どもと一緒に利用する施設で話せるとなると、ぐっと気が楽になるのではないだろうか。利用者の心理的負担の軽減としても効果があると感じた。</p> <p>2点目は、利用者の困り感を迅速にキャッチし、専門機関につなぐことができる。子育て施設での移動相談は、現場でしか聞こえてこない「声」を拾う機会となっていると感じた。コンシェルジュは、ときには予約以外の施設利用者と一緒に遊んだり、雑談することで生の声を聞くことが多いとのことだった。「待ち」の姿勢ではない相談体制が、迅速で適切な支援につながるのだと感じた。</p> <p>「相談窓口の一元化」と「当事者目線で寄り添い型の支援」。この2つが相談支援にとって肝要だと思うが、視察を通して「子育てコンシェルジュ」では実践されていることがわかった。多様化する子育て支援ニーズに対応するため、相談体制の充実は不可欠だ。恵庭市でも是非参考にさせていただきたい。</p>

報告書3

視察研修先・茨城県水戸市
視察研修項目・就労支援事業所水戸市リサイクルセンターについて
報告者・新岡 知恵（市民と歩む会）
議員個々の考察と見解
【視察の目的】 <p>2020年稼働の水戸市リサイクルセンターは公設民営として運用されており、障がい者就労継続支援A型事業として、センター内で障がい者が就労している。恵庭市では、リサイクルセンターの老朽化に伴う建替計画を策定中であるため、水戸市リサイクルセンター施設と運用手法を参考したい。また、恵庭市内に障がい者就労継続支援A型事業所はないため、障がい者の就労支援としても参考になると考える。</p>
【就労支援事業所水戸市リサイクルセンターの概要】 <p>主に知的障がい者を対象として、就労移行支援及び就労継続支援A型を提供する障害福祉サービス事業者であり、空き瓶等の選別処理業務を実施。平成7年から旧清掃工場内のリサイクルセンターの運営を開始。現在、10名の障がい者が就労（知的障害8名、精神障害2名）。</p>
【考察と見解】 <p>水戸市リサイクルセンターは公設民営である。恵庭市は運営手法について検討中であるが、今後整備計画案が出された際には、水戸市を参考に議会として検討したい。</p> <p>水戸市清掃工場は、ごみ焼却施設とリサイクル施設を併設しているため、粗大ごみが徹底的に手作業で分別され、可燃は焼却、不燃は可能な限り再資源化されていた。恵庭市では2施設の併設は困難なため、実現可能性は低いかもしれないが、環境負荷軽減にとって重要な取組だと感じた。</p> <p>障がい者の作業見学では、就労環境への配慮が見受けられた。空き瓶等の分別は大きな音のなかでの作業となる。難聴になるリスクもあるため、障がい者に耳栓やイヤーカフが貸与され装着を促すとともに、音を出す機械にはカバーを掛け騒音の軽減に努めていた。また、夏の暑さ対策として作業者一人ひとりに直接あたるようなスポットクーラーが設置されていた。男女別の休憩室や更衣室、シャワー室も完備。恵庭市では施設の老朽化もあり、必ずしも労働者にとって快適な労働環境になっていないと感じる。恵庭市リサイクルセンターにおいて、労働環境改善のためにすぐに取り組めることは参考にすべきだし、リサイクルセンター新設の際には、配慮すべき観点として参考になった。</p> <p>水戸市には障がい者就労継続支援A型事業所が19か所あり、それぞれの利用者数や作業内容、平均月額などを教えていただいたが、中核市だからこれだけの事業所が存続できるのだろうか。現在、恵庭市にはA型事業所は1か所もないが、水戸市リサイクルセンターA型事業所の視察を踏まえて、恵庭市のリサイクルセンターでもその事業が可能か、検討の余地があると感じた。市として障がい者就労支援は重要な施策である。障がい者が地域で経済的な自立をしていくためにも、積極的な取組が必要だと改めて痛感した。</p>

報告書3

視察研修先・東京都武蔵野市
視察研修項目・武蔵野市介護人材確保・定着給付金について
報告者・新岡 知恵（市民と歩む会）

議員個々の考察と見解

【視察の目的】

全国的に介護人材不足は大きな問題となっている。恵庭市においても介護職員不足により提供できないサービスも出てきている状況であり、高齢者が地域で安心して暮らしていくためには、介護人材確保は喫緊の課題である。先進的な取組をしている武蔵野市の取組を参考したい。

【武蔵野市介護人材確保・定着給付金の概要】

武蔵野市内で勤務する介護支援専門員等の資格取得・更新・ステップアップ等の研修受講料への補助金。ケアマネージャーの更新研修をはじめとした研修受講の費用負担が人材確保の阻害要因の一つと考え、令和6年度から開始。第9期介護保険事業計画（R6～8年度）で拡充する計画として位置づけ予算化。実績は、令和6年度16件、令和7年度8件。

【考察と見解】

武蔵野市介護人材確保・定着給付金は、とりわけケアマネージャーの確保策として、全国に先駆けて市独自の補助金として創設された。市の問題意識の高さが伺える。

介護人材確保・定着に向けては以下の取組についても説明を受けた。

- ①「介護職・看護職Reスタート支援金」…介護・看護職員として新たに就職する方、再就職する方が対象。有資格の常勤職員に15万円、無資格の常勤職員と有資格の非常勤職員に5万円が支給され、介護だけでなく障害者施設職員の確保策として創設
- ②「ケアリンピック武蔵野」…介護事業所を中心の実行委員会による運営。介護に関する啓発と事業所間の情報交換、永年従事者表彰による介護職員の士気向上にも寄与するイベント。看護学科の学生ボランティアの参加によって、若年層への取組ともなっている。

また、持続可能な介護保険制度のためには、制度の枠組だけでは限界があるという事業者の声を聴くことがあるが、市民の力を借りながらの興味深い取組を知ることができた。

- ③「テンミリオンハウス」…2000年介護保険制度が開始した際に、要介護認定を受けられなくデイサービスに通えない高齢者のために、市民団体にテンミリオン（1千万円）補助金を出して通いの場を運営してもらう事業。市内7か所あり、年間延べ3万人の高齢者が利用している。

介護人材不足だけにとどまらず、介護現場における問題解決に向けて、武蔵野市では、民間・市民と市の役割分担を明確にしたうえで、着実に取組を進めていた事がわかった。恵庭市は令和9年を始期とする第10期計画の中で、具体的な人材確保策を講じていくこと。今回の視察を踏まえて、議会としても具体的な施策を提案していきたい。

報告書 3

視察研修先・千葉県印西市
視察研修項目・子育てコンシェルジュについて
報告者・吉永 孝之
1 【視察要旨】
2025年11月4日に千葉県印西市を訪問し、「子育てコンシェルジュ」事業の実施状況とその効果について視察を行った。印西市では、保育士・保健師等の専門職による相談支援をLINE予約制で展開し、地域に根ざした柔軟な子育て支援体制を構築している点が特に印象的であった。
2 【印西市の概要】
印西市は、東京と成田空港の中間に位置し、地盤が固く、物流やIT関連企業にとって好条件の立地である。市内にはグッドマンジャパン、Googleデータセンター、Amazonデータセンターなど世界的企業が進出しており、安定した税収を確保している。また、日本医科大学千葉北総病院（ドクターへリ2機を保有）や順天堂大学さくらキャンパスなど 高度医療・教育機関も立地。
市の人口動態を見ると、北側や旧市街地では減少傾向にある一方、中央部の「千葉ニュータウン」では人口が増加しており、地域間の格差が課題となっている。
3 【子育てコンシェルジュ事業の概要】
印西市では、平成28年度より「子ども・子育て支援新制度」に基づき、保育士・保健師等の専門職が相談対応を行う「子育てコンシェルジュ」事業を展開している。
主な相談内容：
育児全般に関する悩み、保育園・幼稚園の案内、子育て支援センターや児童館の利用案内
相談場所：市内の児童館・保育園・支援センターなど複数拠点
相談形式：対面（予約制）および電話相談
LINEによる予約・キャンセル対応を導入し、利便性を向上
4 【特筆すべき取り組み】
移動相談の実施：市内各所で定期的に移動相談を実施し、交通手段の乏しい家庭にも配慮。
LINE公式アカウントの活用：予約・キャンセル・情報提供をLINEで一元化
オンライン申請・決済機能も統合し、行政手続きの効率化を実現
地域密着型の支援：地域の保育施設や支援センターと連携し、顔の見える関係性を重視
5 【所感と今後の活用可能性】
印西市の子育てコンシェルジュ事業は、ICTを活用しながらも「人と人とのつながり」を大切にした支援体制が構築されており、特に以下の点が参考となった。
<input type="checkbox"/> LINE活用による利便性向上と若年層へのアプローチ
<input type="checkbox"/> 移動相談による地域格差の是正
<input type="checkbox"/> 専門職による継続的な支援体制の確保
今後、恵庭市においても、LINE等のツールを活用した相談予約・情報提供の仕組みや、移動型支援の導入を検討することで、よりきめ細やかな子育て支援が可能になると考えられる。

報告書3

視察研修先・茨城県水戸市
視察研修項目・就労支援事業所水戸市リサイクルセンターについて
報告者・吉永 孝之
1. 【視察要旨】 水戸市リサイクルセンターは、障がい者の社会参加と自立支援を目的に、雇用契約に基づく就労支援を実施しており、作業環境・安全対策・支援体制が整備されたモデル的施設である。今後の施策においては、ICT活用や地域連携の強化が示唆されるため、障がい者の就労支援体制の実態把握と施策検討を実施する。
2. 【雇用契約に基づく就労支援】 就労継続支援A型（定員10名）により、利用者は事業所と雇用契約を締結し、最低賃金以上の給与を得て働いている。 作業内容：空き缶・空き瓶の手選別処理など、清掃工場内での資源リサイクル業務。
3. 【作業環境と安全対策】 施設構造：鉄筋コンクリート・鉄骨造3階建て、建物面積350m ² 設備：作業場、休憩室、更衣室、洗濯室、トイレ、事務所などを完備 安全対策：作業場には手すりや安全揭示を設置、職員による作業前の安全確認と定期的な研修を実施、騒音対策のためイヤーマフを装着して作業をしていた。
4. 【支援体制と運営方針】 職員体制：サービス管理責任者、職業指導員、生活支援員などが配置され、個別支援計画に基づく支援を実施 運営方針：利用者の意思と人格を尊重し、地域の保健・医療・福祉サービスと連携した総合的支援を重視
5. 【今後の施策への示唆】 地域連携の強化：自治体・企業・医療機関との連携を深め、就労後の定着支援や職場開拓を促進。 障がい者は雇用契約を結び、給与を得ながら作業に従事している。 一般企業での雇用が困難な方に対して、生産活動を通じた能力向上と社会参加の機会を提供している点は、福祉的意義が大きい。 施設の多機能化：生活訓練・移行支援との併設により、利用者の多様なニーズに対応可能な体制構築が望まれる。

報告書3

視察研修先・東京都武蔵野市
視察研修項目・武蔵野市介護人材確保・定着給付金について
報告者・吉永 孝之
1. 【視察要旨】 武蔵野市では、介護人材の確保と定着を目的に、介護支援専門員や介護職員が受講する法定研修等の費用を全額補助する「介護人材確保・定着支援金」制度を独自に実施している。人材不足が深刻化する中、個人への直接支給や電子申請の導入など、柔軟かつ実効性の高い支援策が講じられており、他自治体にとっても参考となる先進的な取り組みである。
2. 【制度の概要】 目的：市内の介護施設等における人材確保と定着促進、介護サービスの質の維持・向上 対象者：市内の介護施設等で勤務する介護支援専門員または介護職員（常勤・非常勤問わず） 指定された法定研修（実務研修、更新研修、主任研修等）を令和6年4月1日以降に受講・修了した者、修了日から3年以上市内で継続勤務する予定であること 支給額：研修受講料の全額（他の助成制度との重複不可）
3. 【特徴的な取り組み】 本人への直接支給：事業所経由ではなく、受講者本人に支給することで、研修受講のインセンティブを明確化 電子申請の導入：市公式サイトに専用フォームを設置し、申請手続きの簡素化と迅速化を実現 柔軟な対象設定：研修修了後3ヶ月以内に市内施設で勤務を開始する予定者も対象とし、就労促進を後押し
4. 【所感と今後の施策への示唆】 武蔵野市の制度は、介護人材の「確保」と「定着」の両面に配慮した設計となっており、以下の点が特に参考となった。 人材育成と就労継続の動機づけを両立した支援設計 ICTを活用した申請・支給の効率化 個人支援型の柔軟な制度運用 今後、恵庭市においても、介護人材の確保・定着に向けて、研修費用の補助や電子申請の導入、個人支援型の制度設計を検討することが有効と考えられる。

報告書3

視察研修先・千葉県印西市
視察研修項目・子育てコンシェルジュについて
報告者・早坂 政芳
<p>印西市は、千葉県の北部で成田空港から約 15 km、千葉市から約 20km はなれた人口約 11 万人の市で、町の幸福度、住み続けたい町で県内 1 位と評価される自然と都市が調和した市です。都市計画に基づく美しい街並みが広がる千葉ニュータウン地区もあり、利根川沿いや印旛沼沿いに田園地域も広がっています。やや標高が高く、地盤が固い下総台地には、データセンターや物流倉庫の適地として、多くの建物が建築されています。</p> <p>印西市は、5 年毎の子ども計画を作成して子ども・子育て支援事業、子どもの貧困の解消にむけた対策等に力をいれています。「未来をともに創るすべての子どもが健やかに幸せに育つ街 印西」を基本理念として、4 つの基本目標をかかげています。</p> <p>基本目標 1：成長に応じて切れ目なく支援する。 基本目標 2：すべての子どもの幸せな成長を支援する。 基本目標 3：子どもの育ちを社会全体で支える。 基本目標 4：安心して子育てできる環境をつくる。</p> <p>それぞれの基本目標に様々な事業が計画されていますが、今回は子育てコンシェルジュについて、その実施状況等について説明をいただきました。</p> <p>市内の 10 カ所の児童館や子育て支援センター等に 3 名の相談員が出向き、子育ての全般について、相談を受けるとのことで、相談内容は事前にラインで受けての予約制で実施することでした。初めての子育て、子育てでイライラ、子育てのサービス、イヤイヤ期の乗り越え、子どもにあった幼稚園・保育園の案内等に一枠約 45 分で対応するというものでした。</p> <p>この他に、市内に 4 つの児童館と 23 個の子育て支援センターを備えて、子育て親子の交流の場の提供や、相談、情報の提供や講習を実施しているとのことで、大変に子育てを十分に支援するという印西市の政策が理解できました。</p> <p>更に、母子健康手帳の他に父親対象の父子健康手帳を作ったり、祖父母手帳を作ったりと、子育てを皆でするという意気込みを感じさせられました。</p> <p>恵庭市においても、これらの事業を参考にして子育て支援を充実したものにしてゆきたいと思いました。</p>

報告書3

視察研修先・茨城県水戸市
視察研修項目・就労支援事業所水戸市リサイクルセンターについて
報告者・早坂 政芳
<p>水戸市は、首都・東京から北東へ約 100 km、茨城県庁の所在地です。人口は約 26 万人で、令和 2 年 4 月に県内初となる中核市へ移行し、保健衛生や民生、環境保全など幅広い分野において、県と同等の権限を持つことになりました。</p> <p>歴史ある町で、特に江戸時代には、徳川御三家の一つである水戸徳川家の城下町として、関東では江戸に次ぐ城市として拡大整備された。現在も、水戸城跡や水戸藩の藩校であった弘道館、梅の名所の偕楽園等が観光名所として、毎年春先にはおおくの観光客で賑わっているとのことです。</p> <p>水戸市では、令和 2 年に稼働した水戸市新清掃工場「えこみっと」を視察しました。就労支援事業所リサイクルセンターは、この新清掃工場内に障害者の働く場を確保し、自立と社会参加の促進を図ることを目的として、空ビン・缶類の手選別処理事業、働きながら日常生活・社会参加の地域生活支援を実施しています。就労移行支援及び就労継続支援 A 型を提供する障害福祉サービス事業所です。現在の利用者数は、就労継続支援 A 型に 10 人となっていました。</p> <p>内訳は知的障害 8 人、精神障害 2 人で、身分は任用職員として、雇用契約を締結、最低賃金を適用、社会保険加入、調整手当及び交通費を支給となっていました。</p> <p>勤務時間は、1 日 6 時間、月に 20 日の勤務で平均賃金は 12,880 円/月で平均勤続年数は 17 年（最長 30 年、最短 2 年）となっていました。作業時間は、50 分毎に 10 分の休憩と、昼食 1 時間で、休憩室、更衣室・シャワールームも備えられていました。</p> <p>特徴的な取組みとして、水戸駅からの送迎の実施、利用者の日常生活充実に資する余暇的活動を関係者と連携し支援、グループホームに入居している利用者に係わるグループホーム及び相談支援専門員と連携した支援等がありました。</p> <p>リサイクルセンターと障害福祉課との連携においては、委託・受託の関係から、職場環境（騒音対策）等についての協議、水戸市地域自立支援協議会への参加、就労事業者への指導体制で 2~3 年毎に運営指導等を実施しているとのことでした。恵庭市で過去にあった就労者に対する賃金の未払い等は起きてないとのことでした。</p> <p>水戸市では、就労移行支援事業所が 39 事業所で定員 363 名、就労継続支援 A 型事業所が 22 力所で定員 348 名と多くの働く場が設けてあって、利用者の定員は下回っている状態とのことでしたが、恵庭市には就労継続支援 A 型事業所がないことから、水戸市の就労支援の充実ぶりと新清掃工場の機能の充実さ、その収集ゴミのリサイクル及び焼却の際の熱を利用した発電、灰の再利用等の素晴らしい施設に驚いて、将来の恵庭市において、このような施設を建設したいと思いました。</p>

報告書3

視察研修先・東京都武蔵野市
視察研修項目・武蔵野市介護人材確保・定着給付金について
報告者・早坂 政芳
<p>視察3日目となった武蔵野市は、恵庭市の面積の20分の1の地域に、恵庭市の人ロの約2倍の約15万人が住んでいるという東京都のほぼ中央に位置している市でした。近くに大学等があるため、学生が多く高齢化率は22.8%と恵庭市の28.8%に比較して低いものの、要介護認定率は21.0%と恵庭市の17%よりも高くなっているという状況でした。</p> <p>そのために、介護人材確保・定着支援金制度を作つて、少しでも介護の人材を増やしていくこうとするのですが、なかでもケアマネジャーの更新研修をはじめとした研修受講の費用負担が人材確保の阻害要因になっているとのことで、その阻害要因を取除くために本事業を実施することになったとのことです。市内で勤務する介護支援専門員等の資格取得・更新・ステップアップ等の研修受講料の全額を支援するというものです。</p> <p>介護人材確保・定着支援金は令和6年度から新規事業として実施され、その実績は令和6年度に申請件数16件、令和7年度に8件とのことです。また確保された人材は新規6名、継続18名のことでした。介護の事業所は42カ所あるとのことです、高齢化で閉所するところもあるとのことでした。ヘルパーさんは、直接的なサービスをするのですが、ケアマネジャーさんは各種の相談に対応し、ケアプランの作成からアフターサービスまでのいろいろな煩雑な業務が大変とのことでした。</p> <p>令和7年度からは、市内で介護・看護職員として新たに就職する人、再就職する人の応援として、資格を有する常勤職員に対して15万円、資格を有しない常勤職員に5万円の支援金を実施する制度を始めたり、都と協力してケアマネジャーの業務を実施する事務職員の採用の入件費を支援して、実質事業者さんの負担を0にする制度を実施したり、更には若い人も含めて「ケアリングピッグ武蔵野」と名付けて町ぐるみの支え合いを目的としたイベントを約1000人の参加者で実施したりとか、介護支援事業の充実に様々な制度を取り入れていました。</p> <p>恵庭市においても、これらの制度を参考として介護支援事業を充実させてゆきたいと思いました。</p>

報告書3

視察研修先・千葉県印西市
視察研修項目・子育てコンシェルジュについて
報告者・太田 実保
<視察の目的>
妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援体制を構築するため、市民のニーズに応じたきめ細やかなサポートを提供する「子育てコンシェルジュ事業」の具体的な手法、導入の背景、および事業による効果や課題について調査する。
<事業の概要>
印西市では、子育て家庭が「どこに相談すればよいかわからない」という課題を抱えていたことから、平成28年度に子育て支援に関する専門的な知識を有する職員（コンシェルジュ）を配置し、市民の相談に応じるアウトリーチ型の相談支援を行う事業、子育てコンシェルジュ事業を導入した。保育士や保健師などの専門職が一元的に相談を受ける体制が整備され、必要な支援につなげている。
市内の子育て施設で、定期的な移動相談は年間スケジュールを周知し、LINEによる事前予約制で行っており、相談内容は、育児についての相談、児童館や子育て支援センター及び子育て支援サービス、幼稚園や保育園の案内、また栄養や発達に関する相談などが多い。
<考察と見解>
活動場所が市役所の窓口相談に留まらず、地域に出向く移動相談などを積極的に展開することで、育児に不安を抱える保護者がアクセスしやすい環境を整備していた。一元的に相談をすることができ、LINEで予約できるということから、利用者にとって使いやすいと思う。また、保護者の不安を早期に把握し、相談の「たらい回し」を防ぎ、必要な支援につなげることが可能であり、行政側も問い合わせに多くの時間が割かれることがなくなり、業務が効率化されたと考えられる。
アウトリーチ型の相談支援を行うことより、潜在的ニーズの掘り起こしができ、LINEによる事前予約制は、子育て家庭のライフスタイルに合わせた柔軟なアプローチとして高く評価できる。育児に不安を抱えながらも自ら行政窓口を訪れるにハードルの高さを感じる保護者にとっては、慣れ親しんだ子育て施設で相談できるというのは、当事者目線で寄り添い型の支援であると言える。
一方で、事業の持続可能性を考えると、専門的な知識を持つコンシェルジュの人材育成と確保が今後の重要な課題となると考えられる。多岐にわたる相談に対応するためには、常に最新の子育て支援制度や地域資源に関する情報をアップデートし続ける研修体制の強化が不可欠であり、人材育成と確保の重要性を感じた。
印西市は、千葉県内の自治体では人口の増加率が高い自治体であるが、その要因の一つは、子育て支援政策の充実によって子育て世代が安心して暮らせる環境が整っていることである。子育てコンシェルジュ以外にも、ホームヘルパーが派遣される子育てヘルプサービスなどの事業もあり、地域子育て支援拠点や児童館、保育施設の充実、学校給食費無償化などを実施している。このような多岐に渡る様々な支援の情報を伝える役目が子育てコンシェルジュであり、行政と保護者をつなぐコーディネーターのような存在でもあると感じ、恵庭市でも当事者に寄り添った支援ができるような体制を強化する必要性を感じた。

報告書3

視察研修先・茨城県水戸市
視察研修項目・就労支援事業所水戸市リサイクルセンターについて
報告者・太田 実保
<視察の目的>
福祉的な「就労支援」と環境的な「リサイクル事業」という、異なる行政目的を統合した地方自治体独自の事業モデルを調査し、事業設立の背景や目的、障害特性に合わせた職業指導や生活支援の具体的な工夫などを調査する。
<施設の概要>
水戸市清掃工場「えこみっと」は、ごみ焼却施設とリサイクルセンターから構成されており、ごみの適正処理と資源化を推進する施設で、リサイクルセンターでは、分別収集された資源物や、ごみ破碎の過程で発生した金属類などの資源化を行っている。
水戸市リサイクルセンターは、水戸市清掃工場「えこみっと」の一部として、令和2年4月から稼働を開始した。「えこみっと」は最新式の施設ということもあり、見学は子どもから高齢者まで幅広い世代に対応でき、多くの市民が訪れている。
リサイクルセンター内に設置された就労支援事業所は、障害者の就労と自立を支援し、同時に市のリサイクル活動推進拠点としての役割を担い、就労継続支援A型、就労移行支援を実施しており、利用者は利用可能な資源ごみの手選別作業を行っている。特徴的な取組として、水戸駅からの送迎、利用者の余暇的活動支援等がある。
施設内での作業は、資源ごみの効率的かつ衛生的な手選別作業を中心であり、作業工程がシンプルで個々の利用者の能力やペースに合わせやすいという特性を持つため、多様な特性を持つ利用者に適した職業指導の機会を提供し、金銭管理や健康管理などの自立に向けた生活スキルの習得もサポートしている。
作業環境は、選別台の高さ調整や休憩スペースの確保など、利用者の特性に配慮した設計がされており、安全かつ快適に働く環境が整備されている。
<考察と見解>
A型事業所は継続的な収益が必要だが、リサイクルセンターの資源選別業務は、市が担う公共サービスであるため、仕事量と事業の安定性が非常に高く利用者に継続的かつ安定した雇用を提供できる。また、資源ごみの手選別作業は、比較的作業工程がシンプルで、個人のペースに合わせて作業量を調整しやすい特性があるため、多様な特性を持つ利用者に適した職業指導や訓練を提供しやすいと思われる。
行政としては、費用のかかる福祉事業と、ごみ処理事業を統合することは効率が良いと言え、現在、就労継続支援A型事業所がなく、新しいリサイクルセンターの建設を検討している恵庭市としては、大変参考になる事業モデルであった。
また、リサイクルセンターとは別の話になるが、「えこみっと」に整備された見学コースは、団体以外にも個人は1人からでも案内に対応するとのことで、多くの市民が訪れるということであったことから、地域全体で環境学習に取り組んでいくという意気込みを感じた。
恵庭市でも、現在の焼却施設は見学を受け入れる体制が整っているが、なかなか市民が訪れる機会が少ないが、もっと多く訪れるような周知をして環境教育を推進していく必要性を感じた。

報告書3

視察研修先・東京都武蔵野市
視察研修項目・武蔵野市介護人材確保・定着給付金について
報告者・太田 実保
<視察の目的>
全国的な課題である介護人材の不足と早期離職に対し、武蔵野市が独自に実施している給付金制度について、その創設背景、制度設計の工夫、および具体的な成果を調査する。
<事業の概要>
この給付金は、武蔵野市が、市の高齢化の進展と要介護認定率の増加に伴う介護サービス需要の増大に対し、人材不足という喫緊の課題に対応するために創設した市独自の給付金制度である。市内の事業所で働く介護支援専門員等に対し、資格取得、更新、ステップアップ等の研修受講を支援するものであり、この支援金により確保できた介護人材は、新規 6 名、継続 18 名である。
給付金の主な目的は、現職の介護職員の離職防止（定着）と、新たな人材の市内の介護事業所への呼び込み（確保）にある。周辺自治体では同種の補助事業は実施していない。
<考察と見解>
事業導入後に、どれくらい介護現場で働く人の推移があったのかについては、具体的には調査していないということであったが、継続的にケアマネージャーとして就労するきっかけになったという声もあることから、介護サービス基盤の維持が図られていると言える。
あわせて介護職・看護職 Re スタート支援金、事務職員雇用経費支援などの施策も行っており、新たに就職、再就職する人を支援し、事務職員がいないことで事務負担が大きかったケアマネージャー事務所などが専門性を発揮できるようになるなど、様々な支援をしていることからも福祉都市宣言をして「福祉のまち」を築くことを目指していることが理解できた。
ケアマネージャーの専門性と配置状況が地域全体の介護サービス基盤の質と量を大きく左右することから、安定的に定着することは、単なる一人分の人材確保を超えて、利用者が適切なサービスを切れ目なく受けられるという地域福祉全体の安定に直結すると言える。研修受講支援により、彼らが専門性を高め、働きがいを感じて継続就労することは、結果的に介護事業所全体の質の向上にも寄与し、離職率の抑制という波及効果を生み出す可能性がある。
周辺自治体が同種の補助事業を実施していない中で、武蔵野市が独自の給付金を実施することは、「武蔵野市で働くこと」の魅力を高める明確な差別化戦略となっており、介護人材は人材獲得競争が常態化していることからも、この給付金制度は、武蔵野市内の介護事業所にとって採用活動上の強力な武器となり、市域を越えた人材の呼び込みに貢献していると言える。
様々な支援策を総合的に行うことで、市が掲げる福祉都市宣言の精神、すなわち「福祉のまち」を築くために行政が主導し、構造的な課題解決に向き合うという強い姿勢を感じた。
武蔵野市が行う公的サービスへの安定的な投資は、高齢化社会における地域福祉維持し、持続可能な介護提供体制を構築するために必要なものである。独自の財源で、国の制度の隙間を埋める手厚い施策を展開するには課題がたくさんあるが、先進的なモデルケースであり、参考にしていきたいと思う。

報告書3-1

視察研修先：千葉県印西市役所

視察研修項目：子育てコンシェルジュについて

報告者・厚生消防常任委員会 前田孝雄

1 全般

印西市は令和7年9月末現在、人口 111,999 人、千葉県北西部、都心から約 40 km 圏、成田国際空港に近く利便性の良い町です。人口はここ数年増加傾向にあり、2020 年から 5 カ年で約 9,000 人増加し、人口増加率が全国でも上位に位置しております。

「子育てコンセルジュ」の取組を行い、子育て世代の転入が多いという点、また、治安についても良い町として知られております。本市も、住み良さ、子育てのまちとして知られておりますが、視察を通じ子育て施策について学んだ事項を、本市の子育て行政に反映して行きたい。



<印西市議会事務局からの説明>

2 視察に当たっての教訓事項

(1) 良かった点（子育てコンセルジュ利点）

- ① 子育てコンセルジュは、全ての子育てのことを相談できる移動相談組織
 - ・ 業務に必要な専門な知識を有する保育士、保健師及び必要な講習を受講した従事者（利用者支援専門員）で組織
- ② コンシェルジュ等の相談・移動相談の実績
 - ・ 令和5年度 : 窓口 27 件 電話 19 件 移動相談 277 件
 - ・ 令和6年度 : 窓口 7 件 電話 8 件 移動相談 281 件
 - ・ 令和7年度9月末 : 窓口 2 件 電話 5 件 移動相談 116 件
- ③ 誰かに相談したいが、どこに行けば良いのか分からぬ。それを解消したのが子育てコンシェルジュであり、待ち受けの相談から能動的に移動相談への効果

(2) 質疑に対する回答から見えた課題

- ① 子育てコンシェルジュは、あくまで「利用者支援事業」で、それを知らない利用者は、相談を解決してくれる人と言う認識の為、不満につながるケースが有る。
⇒ あくまで相談し、最適なサービス事業者の紹介であり、役割の周知が重要
- ② 子育てアンケート結果では、修学前児童の保護者の 53.5%、小学生保護者の 46.5% と低調な結果 ⇒ 子育てコンシェルジュの推進を含め更なる支援の充実

3 本市に反映すべき事項

(1) 子育て世代が誰に相談したら良いか分からぬ問題の解消

- ① 相談を待ち受けるのではなく、出向いて移動相談する体制・組織の整備
- ② 印西市は、市内に 23 個所の子育て支援施設が有る。本市も子育て世代のニーズを把握し、子育て支援施設の充実が重要と思う。

(2) 印西市子育てヘルプサービスについて

- ① 一時的に家事や育児等の支援が必要な家庭に対し、ホームヘルパーを派遣し、保護者と育児等（小学校 6 年生まで）の生活の安定を図り、ゆとりある子育て支援
- ② 本市も様々な子育て支援をしておりますが、共働き家庭の増加に伴い必要と思う

視察研修先：茨城県水戸市役所
視察研修項目：就労支援事業所水戸市リサイクルセンターについて
報告者・厚生消防常任委員会 前田孝雄
1 全般 水戸市は、茨城県の県庁所在地で有り、東京から約 100 km 程度のアクセスの良い都市で、令和7年7月1日現在、人口 265,840 人で、令和2年時点の人口 270,685 人をピークに緩やかに人口が減少傾向にあります。 江戸時代、水戸藩の城下町として栄えた地域で、日本三名園の一つである偕楽園を始め、藩校の弘道館など歴史と学問の伝統が有ります。 今回視察した水戸市リサイクルセンターは、ごみ焼却所と一体化した巨大な施設で有り、令和2年に完成し5年が経過している。就労支援事業所水戸市リサイクルセンター事業については、障がい者に対する送迎支援、安全管理に配慮された施設で有り、本市において現在、リサイクルセンターの建て替えの検討がなされているため、参考になる点が多く、時宜に適した視察で有った。
 <ビン・缶の仕分け状況>
2 視察に当たっての教訓事項 (1) リサイクルセンター事業の取組等 <ul style="list-style-type: none">① 就労支援利用者を水戸駅からの送迎の実施② 利用者の日常生活充実に資する余暇的活動を関係機関と連携し支援③ グループホームに入居している利用者に係わるグループホーム及び相談支援専門員と連携した支援の実施 (2) 就労支援に対する課題 <ul style="list-style-type: none">① 就労移行支援：障碍者が一般就労に結び付いており、当事業者の就労移行支援利用者数が伸び悩んでいる。② 就労継続支援A型<ul style="list-style-type: none">・ 最低賃金の上昇に対する対応の必要性・ A型についても一般就労への支援をすべきであるが、利用者の年齢（平均40歳）及び障害特性を鑑みると、困難さがある。 3 本市の建て替えに反映すべき事項（教訓事項） (1) 作業員諸室の充実 <ul style="list-style-type: none">・ 事務室：事務員用の事務室（8名分の椅子・机）、湯沸室、面談用スペース・ 休憩室：男女別人員数分のテーブル・椅子、流し台、棚、くつろげる畳敷き・ 更衣室・シャワールーム、便所、洗面所、長靴の洗い場等 (2) その他の配慮事項について <ul style="list-style-type: none">・ 作業員の出入り玄関は、段差が無くバリアフリー化、玄関先で送迎車両乗り降り・ 作業員は、階段以外にエレベーターを使い、作業員諸室、ビン・缶類手選別室がある3階に移動可能・ 社会福祉協議会が使用できる駐車場として、マイクロバス2台、普通自動車10台分の駐車スペースを確保

視察研修先：東京都武蔵野市役所

視察研修項目：武蔵野市介護人材確保・定着給付金について

報告者・厚生消防常任委員会 前田孝雄

1 全般

武蔵野市の人口は、令和7年9月末現在148,227人で、恵庭市の2倍強の都市であり、緑・住環境の良さで知られ「都市利便+自然のゆとり」が共存している住宅都市として魅力が有ります。

武蔵野市は、住民参加を基本としたまちづくりや政策実施に積極的で、コミュニティバスの運用、子育て支援施策、環境指標の公表などを比較的早期から行っている。

今回の視察を通じ、高齢化社会対策としての「介護人財確保・定着給付金」の先進施策を学び、本市の介護行政に積極的に取り入れることが必要と感じた。



<武蔵野市木崎議長の挨拶>

2 観察に当たっての教訓事項

(1) 武蔵野市の介護行政の現状（良かった点）

- ① 武蔵野市の高齢化率：22.8% 要介護認定率：21.0%と非常に低い傾向
- ② 支援制度によって確保できた介護人材：新規6名、継続18名
- ③ 介護人材確保・定着給付金事業の成果と効果

市内事業所の介護支援専門員等の人材確保及び育成を進め、介護サービス基盤の維持が図られている。

(2) 介護人材（ケアマネージャー）の確保施策

- ① 介護人材確保・定着給付金制度について
武蔵野市内で勤務する介護支援専門員等の資格取得・更新・ステップアップ等の研修受講料の全額支援
⇒ ケアマネージャーの更新研修や研修受講の費用負担の阻害事項の排除
- ② 介護職・介護職Reスタート支援金制度について
資格を有する常勤職員に15万円、資格を有しない常勤職員・資格を有する非常勤職員に5万円を支援
- ③ ケアマネージャーの事務負担を軽減する制度について
事務職員に係る人件費、250万円まで実質事業者の負担0の制度

(3) 介護人材確保・定着給付金制度継続の課題等

令和7年度事業費1,797,000円、本事業を継続してもケアマネージャーの人材確保に課題が大きくなるような場合には、制度の変更の検討が必要

3 本市に反映すべき事項

- (1) 高齢化する中、本市の介護支援事業者的人材確保の実態と事業者のニーズの把握
- (2) その上で、介護人材確保・定着給付金制度は、ケアマネージャー等の人材確保に有効な手段であると思料する。

報告書3

視察研修先・千葉県印西市
視察研修項目・「子育てコンシェルジュ」について
報告者・長谷 文子
1 観察の目的
多岐に亘る子育てに関する相談を担う、「子育てコンシェルジュ」が活躍している印西市の実態を観察させていただいた。
2 市の概要
千葉県の北西部に位置し、都心から約 40 km 成田空港から約 15 km のところに位置し、柏市、我孫子市、白井市、八千代市、佐倉市、酒々井町、成田市と隣接している。
市域は利根川や印旛沼、手賀沼に囲まれ、標高 20 から 30 メートルの台地部と、湖沼周辺の低地部から構成されている。台地部は 1966 年から始まった「千葉ニュータウン事業」により開発された市街地がある。低地部は、恵まれた水辺環境により豊かな田園地帯が広がり、里山の景観が見られる。
2010 年に印西市、印旛村、本塙村が合併した。
街の住み心地ランキング・住み続けたいランキング 1 位（大東建託調べ）
3 事業の概要
「印西子どもプラン」は、4 つの基本目標（1, 成長に応じて切れ目なく支援する 2, すべての子どもの幸せな成長を支援する 3, 子どもの育ちを社会全体で支える 4, 安心して子育てできる環境をつくる）を掲げ、様々な施策を展開している。子育てに関する相談窓口が複数ヶ所に分散されているため、また「市の概要」でも触れた通り移住者が多いこともあり、市民からわかりづらい、どこに相談すればよいかわからないと言った声を受け、多様な教育・保育施設や地域の子育て支援事業などを円滑に利用できるよう「子育てコンシェルジュ事業」が 2016 年からスタートした。
保育士、保健師など専門的な知識を有する職員をはじめとするスタッフが、一年間のスケジュールのもと、市内の児童館や保育園、子育て支援センターなど市が設置運営する施設 10 カ所に出向き、移動相談窓口を開設し、そこで様々な相談を受ける中で必要に応じて専門機関に繋げる役割を担う。相談予約はラインも可能なほか、対象施設は入館管理システムの導入により安心して利用できる環境を整備しているため子育て世帯には高い評価を得ている。
4 所感
様々な事情により本庁舎まで出向くのが困難な方でも、近くの施設で気軽に子育てに関する相談が受けられ、必要に応じ専門機関を紹介してくれるこの「子育てコンシェルジュ事業」は、子育てに悩みや不安を抱えている保護者にとって大きな安心感につながるものと思います。また、相談窓口が複数カ所であることや、転勤者など知合いがない保護者などは、ママ友ができる機会にも恵まれるなど、孤立防止や虐待防止にも一役かっていると思われます。本市においてもこの事業から学ぶべきところが大きいにあり、実りのある観察でした。

報告書3

視察研修先・茨城県水戸市
視察研修項目・「就労支援事業所水戸市リサイクルセンター」について
報告者・長谷 文子
1 視察の目的 水戸市リサイクルセンターは、障がい者の就労移行支援及び就労継続支援 A 型を提供する障がい福祉サービス事業所として 2020 年 4 月に公設民営の形態で稼働開始した。恵庭市では、現在就労移行支援並びに就労継続支援 A 型の事業所がなく、また、現在のリサイクルセンターは老朽化により毎年メンテナンスに多額の費用を要したり、部品の調達が困難になってきたこともあり、それらの課題解決の参考になる施設として視察させていただいた。
2 施設概要 建物概要；敷地面積約 47.865 m ² 、延べ床面積約 22.458 m ² 、鉄筋鉄骨コンクリート造地上 5 階、地下 1 階 処理能力；リサイクル 55t/日（破碎施設 24 t / 日、選別施設 31 t / 日）、焼却 330t/日（110 t / 日 × 3 炉）
3 障がい者雇用 水戸市社会福祉協議会が受託し、主に知的障がい者を対象として、就労移行支援及び就労継続支援 A 型の福祉サービスを提供している。現在は、就労移行支援は 0 人、就労継続支援 A 型では 10 人（知的障がい者 8 人、精神障がい者 2 人）が就労していて、雇用形態はすべて任用職員（雇用契約を締結し最低賃金を適用、社会保険加入、調整手当及び交通費支給）で、平均賃金は月 20 日 1 日 6 時間労働で 128,880 円/月。 平均勤続年数は、17 年（最長 30 年、最短 2 年） 特徴ある取り組みとして ①水戸駅からの送迎 ②利用者の日常生活充実に資する余暇的活動を、関係機関と連携し支援 ③グループホームに入居して利用者に係るグループホーム及び相談支援専門員と連携した支援
4 水戸市のとの連携 この施設と水戸市の福祉担当者との連携については、委託受託の関係から、職場環境（騒音対策）等についての協議や地域自立支援協議会への参加、また行政として 2, 3 年ごとの運営指導・6 年ごとに事業所更新申請の審査や各種変更届の審査などを行なっている。
5 所感 この施設に一步足を踏み入れた時の感想として、廃棄物処理施設特有の臭いが全くないことに驚かされ、リサイクルセンターでは生き生きと手際よく分別作業をしてる障がい者の姿を見て、一ヵ所での就労が長続きしないとよく耳にしますが、今回の視察で、就労支援についてのノウハウを学び、本市のリサイクルセンターの今後に役立てられればと思いました。

報告書3

視察研修先・東京都武蔵野市
視察研修項目・「武蔵野市介護人材確保・定着給付金」について
報告者・長谷 文子
1 視察の目的
昨今全国的に介護人材の確保が困難になってきている。高齢化が今後も続く中、介護人材の確保は重要な課題である。
武蔵野市はその課題解決のために、2024年4月から「定着支援金制度」事業をスタートさせ、2年目を迎えた。また、その他の人材確保事業も含め成果を視察させていただいた。
2 武蔵野市の概要
人口 148,394 人、面積 10.98 km ²
財政力に支えられて、全国的に見ても指折りの先進的な施策を展開している（特に子供や高齢者に関するもの）
高齢化率 22.8%、介護認定率 21.0%（この数字は全国的に見ても低い）
3 事業概要
① 「定着支援金」について
これまで市では、ケアマネージャーなど介護専門職員から、各種更新費用の負担が重いことが原因で辞めるケースが多いことに危機感を持っていたため、これら資格取得・更新・ステップアップ等にかかる研修受講費などを全額支援する事業。
② その他の人材確保策について
・ 介護職、看護職 Re スタート支援金事業
市内で介護・看護職として新たにまた再度就職を希望する方を対象にした事業
有資格常勤職に 15 万円、無資格常勤職並びに有資格非常勤職に 5 万円を支給（いずれも勤務時間や継続勤務見込み、対象施設などの要件あり）する事業
・ 各事業所に対し、事務職員に係る人件費を 250 万円/年まで支給する事業
この事業を開始する背景には、ケアマネージャーが本来の仕事のほかの事務関係の負担が重く、専門職に専念できないという声があり、それらの課題解決のための事業
・ 武蔵野市ケアプランデータ連携システム導入補助金事業
このシステムを導入することで、請求関連の業務の大幅な軽減と事務リスクの低減が見込める事業。1 事業所に 21,000 円/年支給
市では、市内全事業所の導入を目指している
4 所感
武蔵野市は、高齢化率など全国的に見ても低い自治体ですが、コロナ禍に離職者が増加しさらに職員の高齢化による将来への危機感から、一般財源も投入し介護・看護職への手厚い施策を展開しています。「定着支援金」については、開始 2 年目半ばということで、前年度との比較はできないけれど、そのほかの確保策について、本市に取り入れられるものがあれば取り入れることで人材確保に繋がると考えます。貴重な視察でありました。

報告書3

視察研修先・千葉県印西市

視察研修項目・子育てコンシェルジュについて

報告者・生本富士代

視察の目的は、人口増加率全国2位の千葉県印西市の子育て支援施策「子育てコンシェルジュ事業」とはどういった取り組みなのか、また恵庭市の子育て相談支援施策の参考にしたいという目的である。

はじめに印西市の沿革に触れると、隣接する町村が合併を繰り返し、平成22年に印西市と印旛村と本塙村とが合併し、印西市が誕生した経緯をたどる。市域は広域化し、その地域性の特徴が、子育てに関する移動相談支援体制に取り組むきっかけの一つになったのではないかと推察する。

特筆すべき点は、市の人口約11万人に対して、子育て支援施設の多さである。市内には4つの児童館と子育て支援センターが23か所設置されている。

子育てコンシェルジュとは、平成28年度から始まった事業で、子育ての専門職員が相談に応じ必要な支援につなぐ取り組みである。現在は保育士・保健師・社会福祉士の3名が配置されている。移動相談とは市内各地域にある児童館等を専門職員が定期的に周り、保護者が気軽に相談できる体制を組み、LAINで予約受付を行い利便性の向上を図っている。

相談内容の多くは、入園に関することや子どもの食事、発育・発達に関することである。特にニュータウン地区は、地域的に引っ越してきたばかりの方が多く、不安や孤独を感じ生活している状況なので、子育て支援センター等が近くにあるというのは安心なのではないかと思う。

子育てコンシェルジュ事業の導入前は、子育てに関する相談窓口が複数あり、保護者が「どこに相談すればよいのか分からない」という声が多くあったため、市は一元的に相談を受ける体制整備を図り、この事業がスタートした。導入後は、保護者が気軽に相談でき、早期に必要な支援につなげることが可能となったところである。

利用者からの反応は、とても利用しやすいと好評で、保育施設や地域の支援情報を的確に案内してもらえると、高く評価されている。今後は子育てコンシェルジュ事業が地域のハブとしての機能をより發揮し、民間団体や医療機関との情報共有の機会を増やし、関係性を築いていけるよう活動の幅を広げたいとの意向であった。

子育て家庭へ伴奏支援が行われることにより、支援の質の向上や地域とのつながりが強化される効果が見られるのは、印西市ならではの取り組みである。子育て中の親にとって、孤独感の軽減が図られることは、保護者支援が充実していることでもあり、子どもの虐待防止にもつながる取り組みである。当事者目線で寄り添う支援がいかに大切であるかということを学んだ視察であった。

報告書3

視察研修先・茨城県水戸市
視察研修項目・就労支援事業所水戸市リサイクルセンターについて
報告者・生本富士代
<p>視察の目的は、恵庭市では現在、障がい者就労継続支援 A 型事業所の事業が行われていない状況が続いている。障がい者就労には、事業所としてどういった配慮が必要で、職場の環境整備はどのように図られるべきなのか、先進地での取り組みを学ぶための目的である。</p> <p>業務契約については、水戸環境テクノロジー(株)と水戸市社会福祉協議会との間で、リサイクルセンターにおける「空きびん等」手選別を行う作業の受託契約を締結している。主に知的障がい者を対象とした就労移行支援と就労継続支援 A 型を提供する障がい福祉サービス事業所である。</p> <p>現在の利用者数は、就労継続支援 A 型で 10 人(知的障がい 8 人と精神障がい 2 人)である。平均賃金は 128,880 円/月(令和 6 年度)で、平均勤続年数は 17 年である。長く働き続ける利用者が多いという実態がわかった。</p> <p>特徴的な取り組みは、水戸駅とリサイクルセンターの間の送迎を実施するために、送迎事務員を 2 名配置している。その他に利用者への配慮事項として、食事提供(お弁当)や作業に必要な作業服、帽子、安全靴等の支給や、相談援助、健康管理支援等様々なサービスが提供されている。実際に選別処理業務が行われている作業場を視察すると、各自の後ろに小休憩するためのパイプ椅子が置かれていること、また暑さ対策のための冷風機が一人一人の場所に設置されていた。利用者に対する支援の手が行き届き、職場内の環境整備が図られている状況が確認できた。</p> <p>就労継続支援 A 型の現状は、令和 6 年度の法改正から事業所の減少傾向は、全国的にも否めない状況ではあるが、水戸市に関しては市内に 19 の事業所があり(令和 5 年度実績)、A 型事業所全体の定員数 308 人に対して、利用者数 319 人である。工賃の平均額は 86,232 円(時給換算で 945 円)とのことであった。それでも課題面として、最低賃金の上昇に対応する必要があると分析されていた。</p> <p>恵庭市の就労継続支援 A 型が閉鎖になったのも、令和 6 年度の法改正による影響を受け、事業所の経営努力や生産活動の収支の強化が厳しく評価される仕組みへと変わったことも一因しているのではないかと推察する。赤字経営では継続困難と判断される現実なのだろう。</p> <p>今後、恵庭市で A 型事業所を開設するには、法人の設立から始まり、北海道への申請を行い、施設の整備と生産活動の確立が必須となる。地域産業と連携した収益を構築することが大きな課題となるのではないだろうか。しかしながら、障がい者にとつても自立した最低限の生活を送るための収入は必要不可欠である。守られるべきは、人権尊重であるということを実感した、大変に意義のある視察内容であった。</p>

報告書 3

視察研修先・東京都武蔵野市
視察研修項目・武蔵野市介護人材確保・定着給付金について
報告者・生本富士代
視察の目的は、昨今、社会的にも大きな課題を抱えている介護現場の人材確保について、定着のための給付金支給という対策はどのような取り組みで、どれだけの効果があるのかを学ぶ目的である。
<p>武蔵野市の人口は 14.8 万人で(令和 7 年 4 月現在)、恵庭市の約 2 倍である。高齢化率は、22.8%(令和 7 年 10 月時点)、要介護認定率 21.0%(令和 6 年度)、全国より低い状況という点では、恵庭市と酷似している。</p> <p>この事業を創設した背景は、ケアマネージャーが離職する理由の一つに、更新時の研修受講費の負担が大きく、人材確保の阻害要因になっている状況と判断し、その負担を軽くするために給付金事業の実施に至った。研修受講料の全額を支援金額としている(一人 3 万円上限)。対象となる介護施設は市内の事業所が条件である。</p> <p>実績として、令和 6 年度 16 件、令和 7 年度 8 件の申請があった。支援金制度により確保できた介護人材は、新規 6 名、継続 18 名となり、介護サービス基盤の維持は図られていると分析している。若年層への取り組みは、本事業の他に、介護等人材確保を目的としたイベントに大学生ボランティアとして参加を募り、共に活動している。</p> <p>武蔵野市では他にも様々な支援事業があり、例えば介護職の再就職を応援する「Re スタート支援金」や、ケアマネージャーの負担を減らすための事務職員の雇用を応援する「武蔵野市居宅介護支援事業所事務支援補助金」がある。それぞれ国や、東京都と武蔵野市とで役割り分担を明確にし、補助金の負担割合が決められている。本事業の定着給付金の財源は、市の一般財源からということであった。</p> <p>事業の成果として、介護現場で働く人材の推移に変化があったかどうかの情報は、今のところ確認できていないが、利用者からは「この事業があつて助かった」という声が寄せられている。いずれにしても介護現場で働く人のための手厚い支援制度となっている状況を確認することができた。</p> <p>全国的にもケアマネージャーの人材不足が大きな課題であることを改めて学んだ。原因は様々あるが、実務の大変さと低賃金に加え、介護現場の厳しさから成り手が少なく、新規採用者がいない事業所もあるとのこと。退職者が出ても欠員補充ができないという実態もあり、そのまま閉鎖に追い込まれてしまう等、現場は深刻である。公費による処遇改善は、恵庭市にも求められる施策だと実感する。給付金支給支援で全てが解決される問題ではないが、喫緊の検討すべき課題であることは間違いない。実態調査から始める必要があるのではないかだろうか。武蔵野市の取り組みはとても参考となる貴重な視察であった。</p>