

## 健康福祉常任委員会行政視察委員長報告

- 1 視察期日 平成30年7月3日（火）から7月5日（木）
- 2 視察地 兵庫県姫路市、岡山県岡山市、兵庫県神戸市
- 3 出席委員 工藤日出夫、中村洋子、松島修一、  
大嶋達巳、岸 昭二、渡邊良太
- 4 視察項目
  - 〔姫路市〕人口53万1,483人（平成30年8月1日現在）
    - ・ 姫路市における保育士確保のための方策について
  - 〔岡山市〕人口72万994人（平成30年7月1日現在）
    - ・ 岡山市地域ケア総合推進センターについて
  - 〔神戸市〕人口152万8,458人（平成30年8月1日現在）
    - ・ 神戸市多数障害者雇用企業等認定制度について
    - ・ 神戸市特例子会社設立促進事業補助金について

はじめに、姫路市の視察概要から報告いたします。

### 「姫路市における保育士確保のための方策」について

姫路市における待機児童数は、平成28年4月1日現在で46人、29年4月1日現在で126人、30年4月1日現在で185人と増加の一途をたどっています。

その主な要因の一つに、慢性的な保育士不足が挙げられ、今後も増加が見込まれる保育ニーズに対応するためには、より一層、保育士の人材確保や職場定着を進めていくことが求められているとのことです。

そこで、平成27年度に、姫路市内の私立の幼保連携型認定こども園、保育所型認定こども園及び保育所を対象に実施した保育士確保に関する調査結果を踏まえて、市と市内の教育・保育事業者の代表、保育士養成施設の三者により、「保育士人材確保に向けた意見交換会」を行いました。

この意見交換会で出された意見を基に、今後の保育人材確保や職場定着に向けた具体的な方策を検討するため、平成28年度にハローワーク姫路を加えた四者をメンバーとする「保育士確保のためのプロジェクト会議」を開催し、議論を重ね、「子ども・子育てを支える保育士が活躍できるまち・ひめじ」を目指して、「保育人材の育成」、「再就職支援」、「就労継続支援」、「次世代を担う人材の育成」の4つの取組を行うことにしました。

具体的には、「保育人材の育成」として、会議での議論を通じて養成校において実習でつまづく生徒が相当数いるという事実があり、その原因を調査したところ、養成校において実習内容にバラつきがあることがわかりました。そこで、標準的な指標として保育実習ガイドラインを作成し、このガイドラインを通じて保育施設と養成校の連携を深め、より良い実習内容となるよう体制を強化していきました。

また、「再就職支援」では、求職中であつたり、再就職を希望している保

育士と保育施設のマッチングを行う機関を設置し、より就業しやすい環境を作ったり、「就労継続支援」においては、働きやすい環境整備のため、保育士の処遇改善、職場定着のための管理者研修、就業中の保育士への相談支援の充実を図りました。

そして、「次世代を担う人材の育成」については、保育士という職に夢や憧れをもってもらうために中学生や高校生向けに出前授業を実施したり、高校生と養成校との交流事業を実施しました。

姫路市が行っている保育士確保のための施策は、すぐに結果が現れるものではないかもしれませんが、限られた予算の中で着実に成果が出るよう、今後も地道に取り組んでいきたいとのことでした。

次に、**岡山市**の視察概要について報告します。

### **「岡山市地域ケア総合推進センター」について**

岡山市では、いつまでも住み慣れた地域で安心して暮らせるまちを目指して、地域医療・介護の連携を強化し、広めるための取組を行っており、平成27年5月に新岡山市民病院が移転、開院されることにあわせて病院が担うべき機能として、保健・医療・福祉の連携機能をより強化するために、新市民病院の1階に「岡山市地域ケア総合推進センター」を設置しました。

主な業務としては、「総合相談・情報提供」、「在宅医療の推進・医療と介護の連携強化」、「地域包括支援センターの医療連携・認知症支援」の3つを柱に、医療面から地域包括ケアを支える拠点として活動を展開しています。

「総合相談・情報提供」に関しては、「ほっ♥と安心相談室」と銘打ち、病気のことや退院してからのこと、在宅医療や介護などのサービスや制度について、患者やその家族、市民及び専門職からの相談に対応しています。また、地域の医療・福祉資源の情報提供や岡山市内の病院の地域連携室の在宅移行退院調整の支援も行っています。

次に、「在宅医療の推進・医療と介護の連携強化」については、市民が住み慣れた地域で最期まで暮らせる環境を整えるために、地域ごとの特性に応じた入院から看取りまでの在宅医療連携体制の検討・構築を行っています。この背景として、終末期の過ごし方における市民ニーズと実態には、大きな乖離があるという事実があります。市民に対する意識調査によると市民ニーズとしては自宅が一番多いが、実際の死亡場所は医療機関が7割を占める結果となっており、自宅で亡くなるケースについてはわずか13%という結果が出ています。

そこで、市民が在宅においても満足のいく最期が迎えられるように、在宅医療を行う医師や訪問看護師など、在宅を支える基盤づくりのための人材育成、多職種連携による顔の見える関係づくり、自宅で終末期を過ごしたい市

民がどのような医療が受けられるのかわからないといった心配ごとを無くすための十分な説明と、普及・啓発活動をさらに充実していく必要があります。

これらを進めていく上で、一人ひとりの市民に対し、多職種の人員がケアしていくには、相談内容・ケア内容の共有化、様々な場面において困ったときに相談できる共通の窓口が必要となります。その役割を岡山市地域ケア総合推進センターが担っています。

さらに、「地域包括支援センターの医療連携・認知症支援」に対する機能も担っています。今後、岡山市において単身高齢者世帯の増加により、栄養状態の悪化や社会との関わりの減少などで、認知症高齢者や通院困難者が増加する見通しとなっており、医療必要度の高い高齢者の増加が予想されています。在宅医療の推進や地域包括支援センターとの連携により、認知症の方の早期発見に繋がり、患者が地域において安心して暮らせるよう、サポート医やかかりつけ医を含む初期集中支援体制の在り方についても、現在見直しを行っています。

今後の取組としては、高齢者に限らず、医療的ケア児や難病患者等のためのシステムも構築できるように、ワーキング・グループに柔軟にメンバーを追加できるようにしたり、エリアごとの地域特性にあわせた医療提供体制を確立できるように医療提供に欠かせない各地域の病院、医師会、診療所、薬局等とより連携を図っていききたいとのことでした。

次に、**神戸市**の視察概要について報告します。

#### 「**神戸市多数障害者雇用企業等認定制度**」について

平成23年8月に改正障害者基本法が施行（地方公共団体は、事業者における障がい者の優先雇用その他の施策を講じなければならない等）、同年12月に改正地方自治法施行令の施行（障害者支援施設等に準ずる者として地方公共団体の長の認定を受けた者から物品を買い入れる契約又は役務の提供を受ける契約をするときに随意契約によることができる等）されました。

これらの改正を受けて神戸市としては、障がい者の雇用や職業訓練の受入れに努める企業に清掃等施設の維持管理に係る業務を発注することにより、障がい者の雇用の促進及び職業訓練を受ける機会の増進を図ることにしました。

具体的には、市内に事務所等を有し、市内で常時雇用する障がい者が5人以上かつ市内で常時雇用する従業員全体の10%以上であること等の要件を満たす企業を、多数障害者雇用企業に認定し、障がい者を従事させることを条件に清掃、樹木剪定、草刈りその他これらに類する施設の維持管理に係る業務で予定価格が1,000万円以内のものについて、1会計年度において1件を限度として随意契約できることにしています。ただし、多数障害者雇用企業

のうち市内で常時雇用する障がい者が20人以上である企業については、1会計年度において複数の契約も可能としていますが、複数契約している事例はこれまでのところ無いとのことでした。

### 「神戸市特例子会社設立促進事業補助金」について

神戸市では、障がい者雇用の場の拡大を図ることを目的に、神戸市内に特例子会社を新設（又は増設）し、新たに障がいのある方を雇用する事業主に対し、設立に要する経費の一部を補助しています。具体的には、新規常用雇用10人以上かつ精神・その他障がい者（発達障がい、難治性疾患患者等）の割合が20%以上の場合には、補助率1/2で上限額500万円、その他新規常用雇用が5人以上の場合には、補助率1/4で上限額250万円を補助しています。

また、特例子会社とは、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づいて事業主が障がい者の雇用に特別の配慮をした子会社のことで、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、障害者雇用率制度における実雇用率を算定できることとしています。また、関係する子会社を含めて実雇用率を算定することも可能としています。

補助金の対象経費としては、施設整備費（建物の増改築、設備修繕等に要する経費）や備品購入費（什器類、電話、コンピュータ、印刷機、営業用車両等）となっており、これまでの補助金の交付実績としては、備品購入費がほとんどを占めています。

特例子会社の設立が促進されることによって、障がい者にとっては、より配慮された職場環境で働くことができたり、雇用の機会が拡大されるといったメリットがあります。また、企業側にとっても、バリアフリー設備に集中的に投資が可能となり経費を抑えることができたり、特例子会社においては親会社と違う労働条件を設定できるといったメリットもあります。

今後も、障がい者が各々の障がい特性に合った職場環境で働くことができるように、雇用の機会の拡大をより推進していきたいとのことでした。

以上が視察の概要ですが、今後、本市において参考となる事項については、御検討いただきますよう要望し、報告といたします。

なお、詳しい資料は、議長への視察報告書に添付してありますので、必要な方は御覧いただきたいと思います。

平成30年8月30日

健康福祉常任委員会  
委員長 渡 邊 良 太

北本市議会議長 島 野 和 夫 様