

川南町議会・令和7年9月定例会一般質問【 金丸 和史 議員 】

( 令和7年9月9日 午前11時12分 開始 )

○議員（金丸 和史議員） まず、冒頭に町民の皆さまの日頃からの御協力と町勢発展のために御尽力いただいております町長はじめ執行部の皆さまには、心より感謝を申し上げます。

ただいま議長のお許しをいただきましたので、通告に従い一般質問をさせていただきます。

今回、初めて一般質問に立たせていただきます、金丸和史でございます。私は、未来の川南のため、活気あり豊かで安心して暮らせるまちづくりのために、今後一般質問や議論を行っていきたいと考えております。

それでは質問に移ります。

全国的に介護や福祉の現場では、人材不足や離職率の高さが大きな課題となっております。本町においても、安定的な福祉サービス提供に支障を来している状況があると認識しています。

そこで、今回は人材確保と定着に向けた取り組みについて順に伺いたいと存じます。あとは質問席より質問させていただきます。

○町長（宮崎 吉敏君） 金丸議員の御質問にお答えいたします。

議員御指摘のとおり、本町における介護などの福祉分野における労働環境につきましては、人材不足や離職率の高止まりの課題を抱え、安定した福祉のサービスの提供に影響を及ぼしていると認識しております。

このため、本町では、これまでに介護事業所に対する職員数の現状、アンケートの実施及び介護職員の人材確保及び定着率向上を目的とした事業などを通じて、人材確保と定着率の向上を図ってまいりました。

しかしながら、依然として人材不足や離職率の高止まりの状況が続いているため、今後はさらなる実態の把握に努めるとともに、若年層や子育て世代が働きやすい環境づくり、地域全体で人材を支える仕組みづくりに力を入れてまいります。

引き続き、国、県、関係機関と連携しながら持続可能な福祉体制の確保に努めてまいります。

以上です。

○議員（金丸 和史議員） ただいまの御答弁承知いたしました。

本町でも人材不足や離職率の高さを課題として認識して、課題解決のために取り組みを行われている一方で、依然として人材不足や離職率の高止まりの状況が続いているとお話でした。

そこで、まず、本町における福祉職員の不足状況と現状把握について具体的に伺いま

す。本町の介護職員、保育士、障害福祉従事者の在職数と必要数の差がどのくらいあるのか、把握できているか伺います。

○福祉課長（河野 賢二君） ただいまの御質問にお答えいたします。

御質問の介護職員、保育士、障害福祉従事者の在職数とその必要数との差ということなのですが、現時点として、町としてその正確な数、その乖離を明確に把握している状況にはございません。

ただし、各分野ともに人材不足が全国的な課題となっておりまして、本町においても、特に介護、保育分野での人手不足感があることは現場の声からも把握はしております。

具体的にどういった声があるかという、施設によっては希望する休みを取れないとか、あと年休を取り切れない等の人手不足感ということが現場の声として上がってきております。

以上でございます。

○議員（金丸 和史議員） 必要数との差は正確には把握できていない一方で、現場からは不足感があるとのことですが、そこで、町内事業所からの人手不足に関する声を聞いているとあるが、そのことについて本町として実態調査を実施されていれば、その内容はどのようなものか伺います。

○福祉課長（河野 賢二君） ただいまの御質問にお答えいたします。

令和5年8月に町内の介護事業所に対して、職員数の現状についてアンケート調査を実施しております。

その際、18の事業所から回答がございまして、職員数が不足していると答えた事業所については、18事業所のうち10の事業所、合計24人不足しているという結果でございました。

また、町内の保育事業所での調査を行っておりませんが、町内の保育事業所から口頭での聞き取りを行った内容といたしましては、収入面であったり休み等の福利厚生であったり、少子高齢化の影響で保育士を目指す学生の減少なども影響しているのではないかというお話でございました。

以上でございます。

○議員（金丸 和史議員） 今の答弁では、アンケートでは10事業所で24人不足しているとのことでした。

では、町内の介護事業所に対して職員数の現状についてアンケートを実施し、職員数が不足していると答えた事業所があるという結果について、その理由について回答はあったか、お伺いします。

○福祉課長（河野 賢二君） ただいまの御質問にお答えいたします。

職員不足の理由を問う質問というものを設けていませんでしたので、直接的な回答ではございませんが、自由記載欄のほうに幾つかございまして、求人の応募や問合せすらない状況であるとか、定着が難しいといった御意見があったということでございます。

以上でございます。

○議員（金丸 和史議員） 求人応募がない、定着が難しいという声があったとのこと  
で理解いたしました。

そこで、次に過去5年間の採用者数、離職者数の推移はどうなっているか伺います。

○福祉課長（河野 賢二君） ただいまの御質問にお答えいたします。

過去5年間の採用・離職者数の推移ということなのですが、現時点で町として一元的な把握はできておりません。今後、必要に応じて実態把握に努めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○議員（金丸 和史議員） 今後、必要に応じて実態調査に努めていただけるということで承知いたしました。

ここまでは現状についてお伺いしました。

次に、人材確保のために向けた具体的な取り組みについて伺います。

まず、町独自、また県の制度を活用した奨学金や修学資金制度等の利用実績とその効果はどうか伺います。

○福祉課長（河野 賢二君） ただいまの御質問にお答えいたします。

介護職において、本町で実施しております独自の事業といたしましては、介護職員の人材確保、それと定着率向上を目的としまして、令和3年度から介護職員初任者研修事業、令和4年度から介護人材育成支援事業を実施して、研修に係る費用の支援を行っております。

令和3年度から令和7年8月末までの実績につきましては、介護職員初任者研修事業については16名、額にいたしまして119万6008円、介護人材育成支援事業が32名、金額が192万1393円となっております。

また、令和6年度に社会福祉法人宮崎県社会福祉協議会が実施しております介護福祉士修学資金等貸付事業では、延べ112件、3769万8140円の送金を行っているとなっております。

この事業については、介護福祉士や社会福祉士等への登録、県内での5年間継続しての関係業務への就業が返還免除の要件となっておりますので、相当数の申請者が県内の就業を行っているというふうに推測されます。

あと保育士の確保につきましては、町独自の事業は行っておりません。県の制度としまして、保育士が県内で再就職するための貸付けは行われておりますが、これも宮崎県の社会福祉協議会が窓口となっているため、本町での把握はできておりません。

以上でございます。

○議員（金丸 和史議員） 研修費支援や県制度の活用実績について説明をいただき理解いたしました。

では、関連して伺います。県の制度として保育士が県内で再就職するための貸付けと

ありますが、その内容はどのようなものか伺います。

○福祉課長（河野 賢二君） ただいまの御質問にお答えいたします。

これについては、保育士の資格を有しながら保育士として勤務をしていない方——潜在保育士と言われますが——の再就職を支援するために再就職のための準備に必要な費用を貸し付けるというもので、20万円が限度額となっております。

以上でございます。

○議員（金丸 和史議員） 再就職準備費用として20万円の貸付制度があるとのことと理解いたしました。

それでは、次にUターンや本町移住者の就労者を増やすための住宅補助や就職情報提供などの支援策はあるか伺います。

○まちづくり課長（稲田 隆志君） ただいまの御質問にお答えいたします。

介護・福祉分野に限定したものではありませんが、町独自のものとして町内雇用者等生活支援助成金がございます。

概要としましては、法人格を有する町内事業所に勤める40歳以下の雇用者、この40歳以下というのは令和4年の4月1日からですが、民間賃貸住宅に居住する方に対し月額で1万5,000円、最大36カ月間助成するものです。

以上です。

○議員（金丸 和史議員） 町独自の住宅補助制度について御説明をいただき、ありがとうございました。

では、次に福祉事業所独自でも行われるとは思いますが、高校、専門学校、大学との連携やインターシップの受入れのあっせん、若者へのアプローチなどは本町として行っているか伺います。

○まちづくり課長（稲田 隆志君） ただいまの御質問にお答えいたします。

川南町の若者へのアプローチとしましては、昨年8月におためし地域体験プログラムを地域おこし協力隊が企画しまして、東京から2名、20代の女性を受け入れ、町内での生活、それから看護分野の職業を体験していただきました。また、ふるさと活性化及び地元回帰を目的として、毎年25歳の町内出身者を対象に同窓会も開催しています。

今後も、多くの若者が川南町を知るきっかけづくりに努めていきたいと考えています。

以上です。

○議員（金丸 和史議員） 様々な取り組みは行われているようですが、人材を確保しても定着しなければ意味がありません。

ここからは職員定着を図るための施策について伺います。

本町で就労する福祉職員の給与水準や処遇改善加算の実績、本町内の平均賃金との比較はどうか伺います。

○福祉課長（河野 賢二君） ただいまの御質問にお答えいたします。

町内に所在する介護事業所で、介護職員等処遇改善加算に取り組んでおります事業所

数は、一番加算率の高い処遇改善加算の1というものが7カ所、その次の2というのが9カ所、3というのが4カ所となっております。

事業所全体の給与支払額としての報告を受けておるため、従業員の平均賃金については把握はできておりません。

また、町内に所在する保育園5園、あと幼稚園2園で職員等の処遇改善加算にも取り組んでいます。従業員の平均賃金については、勤務時間等の違い等もあるため把握はできておりません。そのため、町内の平均賃金との比較等もなかなか難しい、できていない状況でございます。

以上でございます。

○議員（金丸 和史議員） 処遇改善の加算の取り組み状況は把握しているが、平均賃金との比較はできないとのことで、現状については理解いたしました。

それでは、次に町主催、県主催、オンライン研修などの研修制度の実績や活用状況はどうか伺います。

○福祉課長（河野 賢二君） ただいまの御質問にお答えいたします。

現在、町主催による研修は実施しておりません。また県であったりとかオンライン研修の活用状況についても、町としては把握ができていない状況でございます。

以上でございます。

○議員（金丸 和史議員） 町主催の研修はなく、県やオンラインの研修の活用状況も把握されていないということで、現状は理解いたしました。

それでは、福祉課関係職員のストレスやメンタル不調への対応として、相談窓口や支援体制はどうか、またどのように整えられているか伺います。

○福祉課長（河野 賢二君） ただいまの御質問にお答えいたします。

まず、町が設置するメンタルヘルス専門の窓口はございません。民間の窓口として、公益財団法人介護労働安定センター宮崎支部で健康確保の支援の一環として、メンタルヘルスに関する相談を受け入れているようです。

以上でございます。

○議員（金丸 和史議員） 民間の窓口としては、公益財団法人介護労働安定センター宮崎支部で健康確保の支援の一環として、メンタルヘルスに関する相談を受け入れているということで理解いたしました。

ここまで現状、取り組み、定着策について伺いました。

最後に、今後の人材確保と定着に向けた本町の方針と連携について伺います。

まず、今後5年間での人材確保の目標人数や方針はあるか伺います。

○福祉課長（河野 賢二君） ただいまの御質問にお答えいたします。

介護における人材確保の取り組みといたしまして、第9期の介護保険事業計画で、介護職員初任者研修をはじめとする各種研修の受講料に助成を行うこととしております。

現行計画は、令和6年度から8年度までの3カ年計画ということで、その受講者を

78人助成を目標としております。令和9年度以降の目標につきましては、今後、第10期の介護保険事業計画において検討する予定となっております。

以上でございます。

**○議員（金丸 和史議員）** 第9期計画で78人への助成を目標としていることで理解いたしました。

では、次に令和9年度以降の目標については、第10期介護保険事業計画において検討する予定となっているとありますが、どのような方向性で盛り込む予定かお伺いします。

**○福祉課長（河野 賢二君）** ただいまの御質問にお答えいたします。

第10期介護保険事業計画につきましては、有識者や関連団体、被保険者の代表等で構成されます川南町老人保健福祉計画・介護保険事業計画策定委員会に諮って策定を行う予定にしております。

策定委員会では、第9期計画での助成対象者の実績によって廃止であったり、維持・拡充の検討をすることとなるかと思いますが、基本的には、介護事業を支える人材の確保と、対応介護現場の生産性の向上を推進するための取り組みを検討するものになるというふうに考えております。

以上でございます。

**○議員（金丸 和史議員）** 第10期計画は有識者等で策定し、取り組みの廃止、維持・拡充を検討するとのことと理解いたしました。

そこで、国や県の人材確保対策事業や介護職員処遇改善、保育士確保対策、外国人介護福祉人材の受入れなどの制度を取り組んでいく考えはあるか。また、本町独自で検討されている人材確保対策事業や国や県の人材確保事業の相談窓口の開設や専門職員の配置、介護福祉人材確保のための補助金などの制度はあるか伺います。

**○福祉課長（河野 賢二君）** ただいまの御質問にお答えいたします。

介護職員や障害福祉サービス事業所の職員の処遇改善加算につきましては、3年に1度の報酬改定で見直しをされております。

また、県が指定する事業所は県、町が指定する地域密着型の介護事業所については町が、職員に処遇改善加算が間違いなく支払われているかを書類の提出及び実地指導によって確認をしております。

また、県では、介護職に従事する外国人人材の事業として、住まいへの補助やマッチング等を行っております。本町でも事業所の意向を踏まえて、適宜情報提供など連携を行っているところでございます。

本町独自の事業としては、さきに述べましたとおり、研修等への助成を行っております。現時点では新たな事業の予定はございません。

以上でございます。

**○議員（金丸 和史議員）** 国や県の施策と連携し、町独自では研修助成を行っているとのことと理解いたしました。

では、最後に地域住民、ボランティア、企業等との協働により、福祉現場の負担軽減をどのように図るか、地域連携の方向性は考えられているかを伺います。

○福祉課長（河野 賢二君） ただいまの御質問にお答えいたします。

以前、介護予防の一環として、施設の負担軽減を目的といたしまして、施設で使用するタオル畳みなど簡単な業務を高齢者に行ってもらっていたということがございました。その高齢者を施設職員が送迎をしなければいけないということで、別の負担が発生してしまいまして、それについては継続できなかったという経緯がございました。

地域住民の方やボランティア、企業等の協働による福祉現場の負担軽減につきまして、非常に重要な視点であると思われまして、町としても今後の地域福祉の在り方を考える上で、欠かせない課題であると認識しております。

現時点では、町として具体的な地域連携の仕組みは十分に整っておるとは言えませんが、地域包括支援センターや社会福祉協議会、関係事業者などと連携しながら、地域ぐるみで支え合う体制づくりであったり、住民参加による支援の形について検討を進めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○議員（金丸 和史議員） 以上、人材確保と定着に向けて順に伺ってまいりました。人材不足は全国的な課題ですが、本町としても独自性を持った施策を打ち出していくことが求められていると考えますので、今後の施策や進展を注視してまいりたいと思います。

これで私の質問を終わらせていただきます。御答弁ありがとうございました。

（ 午前11時39分 終了 ）