

この人に聞く

福祉従事者を支え、地域共生社会の 実現に向け一歩踏み出す、新都市の挑戦

—前澤このみさんに聞く—

新都市社会福祉協議会会長
新都市福祉円卓会議会長
新都市福祉従事者支援施策推進会議座長

●インタビューアー 原卓郎（東海自治体問題研究所事務局長）

新都市では、2018年度に福祉円卓会議を設置し、2019年度の答申を受け、2021年度に「新都市福祉従事者がやりがいを持って働き続けることができるまちづくり条例」を制定。2022年度からは、施策の推進を図るために「新都市福祉従事者支援施策推進会議」が動き出しています。その中心で頑張ってきた、当研究所会員でもある前澤このみさんに、お話を伺いました。

■出発点は市長マニフェスト

この取り組みの起点となったのは、2017年に穂積亮次市長（当時）が4期目に向けて策定したマニフェストです。

このマニフェストの柱の一つに、福祉円卓会議を設置し、福祉職がやりがいを持てる地域社会、福祉人材をみんなで育てる地域づくりをめざすことがうたわれていました。

秋に当選が決まると、マニフェスト実現に向け、動き出しました。

しかし、福祉分野と言っても、児童福祉、障害者福祉、高齢者福祉等それぞれ縦割りで分かれており、分野横断的な検討をどう進めるのか、戸惑いもあったようで、動き出しには時間がかかりました。

ようやく形ができたのは、2018年も押し詰まった頃でした。準備会が開催されたのが11

月、12月に新都市福祉円卓会議条例が成立し、翌年1月に第1回福祉円卓会議が開催される運びとなりました。

私は社会福祉協議会の会長ということと、旧鳳来町でのNPO活動から現場に近い人としてお声がかかりました。他のメンバーは、市のベテラン職員が、肩書にこだわらず、民間施設で働く、前向きで熱意のあると思う人に個別に声をかけ、集めたと聞いています（しかし、事業所への正式の依頼が行われておらず、会議の時間帯の設定も16時半からのスタートで、事業所からの苦情を後々まで受けることになりました）。

■福祉現場で働く人々を中心とした「福祉円卓会議」の開催

こうして、介護・障害・児童の各分野に、

自治振興事務所所長(民間任用)と司法書士の方を加え、総勢13名で構成する円卓会議がスタートしました。アドバイザーとしてご参加いただいた障害分野の社会福祉法人施設長の方を除き、結果として全員が女性でした。

第1回目の会合で自己紹介を行いました。他分野のことはよく知らないということで、相互理解を深めるために、委員による施設・事業所等視察を実施することになりました。また、課題や今後の施策を検討するために、市内で福祉サービス等に従事する方に対し働き方や処遇などの現状を把握することを目的に、福祉サービス従事者アンケートを実施することとし、愛知県が実施した保育労働実態調査を参考に、事務局で案を作り、委員の意見を聞いて3月実施をめざすこととなりました。

2月の施設・事業所視察では、障害者福祉5施設、高齢者福祉1施設、児童福祉1施設を視察しました。施設の基準や職員配置等の状況が異なり、互いに知り合うことができ、有意義な視察となりました。

3月に第2回福祉円卓会議を開催し、アンケート項目について協議を行い、第2回施設・事業所等視察の確認もし、いずれも4月に実施することとしました。

しかし、事務局の中心にいた職員が病気で4月から担当が変わることになり、アンケートの実施は6月にずれ込み、第2回目の施設・事業所等視察はスケジュール調整がうまくいかず、実施されませんでした。

■福祉従事者アンケート結果の衝撃：9割近い回答で、賃金引き上げや増員等切実な声

アンケートは、市内の福祉サービス事業所に従事する方全員を対象とし、正規職員用と非正規職員用に分けて作成しました。また、回収率を上げるため、市の職員が直接施設・事業所に出向いて配布し、回答内容や誰が回答したかがわからないように回答者が封筒に入れて提出しました。その結果、正規職員79

0人のうち675人(85.4%)から、非正規職員929人のうち832人(89.6%)から回答を得ることができました。自由記述欄も、びっしり書き込まれていました。

12月に作成した福祉円卓会議中間報告では、アンケートの結果を次のように分析しました。

- ①人の役に立っていること、利用者とは過ごす楽しさを感じるのと仕事の継続意向が関係している。
- ②離職意向がある人が、特に人間関係にストレスを抱えているわけではない。
- ③離職意向のある人で、ハラスメントを受けた経験のある人の割合が高い。
- ④研修を受けた経験のある人ほど、自分の能力を活かしている、成長を感じている。
- ⑤離職意向のある人は、悩みを相談できる人がいない人が多い。
- ⑥仕事の継続意向のある人は、自分の能力を活かしている、自分の成長を感じている、目標とした先輩・同僚がいるとした人が多い。
- ⑦離職意向がある人で、給料・賃金に不満を感じている人が特に多い。
- ⑧時間外労働時間が長い人で、仕事量の削減を求める割合が高い。
- ⑨職種や正規・非正規といった立場の違いで、労働環境の改善要望が異なる。
- ⑩非正規の女性では、福祉の仕事が合っていると感じている人の割合が高い。

また、労働条件の改善に重要だと思う項目の上位回答としては、正規職員は第1位「賃金引き上げ」、第2位「職員一人が受け持つ利用者の数や業務の量を減らして余裕を持つ」、第3位「有給が取得しやすい環境」となっているのに対し、非正規職員は第1位「賃金引き上げ」、第2位「非正規の処遇改善」、第3位「職員一人が受け持つ利用者の数や業務の量を減らして余裕を持つ」となっている(正規・非正規とも「賃金引き上げ」が第1位で、しかも、第2位と比較して倍の割合となっており、その切実さがうかがわれる)。

職員編成の改善に重要だと思う項目の上位

回答としては、正規職員・非正規職員ともに第1位は「職員の増員」があげられており、職員が一人で受け持つ利用者数や業務量が課題と感じている実態がわかりました。なお、正規職員の第2位「職員の質の向上」、第3位「職員の働きやすさに配慮した施設の改修や職場の雰囲気改善」となっているのに対し、非正規職員は第2位「職員の働きやすさに配慮した施設の改修や職場の雰囲気改善」、第3位「職員の質の改善」となっています。

■アンケートに背中を押され、条例づくりへ

回収率の高さと、回答内容の切実さは、委員に重く受け止められ、責任の重さを痛感させられました。

賃金・人員体制については自治体レベルで直接出来ることはなくとも、支えるために独自にできることはあるのではと、委員から様々な施策提案（20施策）が出ました。

さらに、12月の中間報告後、市長を交えた懇談の場で、必要な施策を継続できるように、条例があるといいと思うという委員の発言を、市長が積極的に受け止め、ぜひ作りましようかと応答したことを機に、中間報告にはなかった、条例づくりを最終答申書に盛り込むことになりました。

こうして、当初は福祉円卓会議で議論し、アンケート結果を踏まえて必要な施策を答申し、後は自治体の具体化に委ねて終了という流れが、条例を制定し、施策の進行管理を行っていくという方向へと発展していきました。

これらは、アンケート結果に背中を押された結果と言っても過言ではありません。

但し、2020年8月の答申書に、「福祉従事者にとって賃金は非常に重要な問題であり、この問題が解決されなければ福祉従事者が離職を考えることは避けられず、新たに福祉関係の仕事に就く人材も増えません。賃金引き上げについては国に対し報酬水準改善の要望を実施していくことも必要」と記載しましたが、残念ながら、市あるいは市議会として国

に要望したという話は聞こえてきません。国に要望する、意見書を出すという発想が、あまりないのかもしれませんが、ぜひ考えていただきたいと思います。

条例づくりは、検討会議を設置して作成することになりました。委員は、福祉円卓会議委員のうち継続参加を希望する者と公募委員を加えてメンバー構成で、2021年1月に第1回地域福祉条例検討会議（要綱設置）がスタートしました。

学識者としては、自治基本条例でお世話になった松下啓一先生に参加をお願いし、委員16名で7回開催しました。

条例ではその目的を、「福祉従事者がやりがいを持って働き続けることができる地域社会を実現するため、福祉従事者の支援に関し、基本理念を定め、福祉従事者、事業者、市民及び市の責務を明らかにするとともに、これらの者の連携その他の基本的な事項を定めるところにより、福祉従事者の支援に関する施策を総合的かつ計画的に推進すること」と定めました。

また、基本理念は「福祉従事者の支援は、福祉従事者、事業者、市民及び市が、地域における社会福祉及び地域共生社会の重要性を十分に認識するとともに、互いに助け合い、理解を深めながら、相互の連携し、及び協力し、福祉従事者がやりがいを持って働き続けることができる地域社会の実現をめざすこと」としました。

さらに、パブリックコメントで「条例づくりに至る思いが感じ取れない、シンプルという以前に情感の乏しい、無機質な条例」で、前文がいるというご指摘を受け、前文を設けました。

前文では、「いかなる困難な時であっても、人間の尊厳が守られ、誰もが個人として尊重され、それぞれの幸福を追求する権利が保障されるためには、社会福祉の事業が不可欠」だが、「超高齢社会に入らる中で、福祉人材と確保が困難になっている」「人に寄り添い、人生の伴走者として共に生きる福祉従事者の

仕事や活動が、それに相応しい敬意と社会的評価を受けられるようにすることが不可欠」で、「福祉従事者がやりがいを持って働けることができる地域社会の実現と、そこに向けて、福祉従事者、事業者、市民、及び市が力を合わせて、共につながり、共に支えあう地域共生社会の構築を図る」ことをうたいました。

なお、当初案では名称に「まちづくり」という言葉が入っていませんでしたが、福祉従事者という特定の人を対象とした条例というところではなく、福祉従事者を支えることを通じて安心して住み続けられる地域共生社会を実現していくという点を明確にするために、名称を「新城市福祉従事者がやりがいを持って働けることができるまちづくり条例」としました。

この条例は、9月議会に諮られ、全会一致で可決されました。

大急ぎで議論して作ったので、不十分な点もあるかもしれませんが、やってみて不十分な点は直していけばよいという考えで、進めました。

■施策推進のための支援施策推進会議動き出す

条例9条で、「施策の推進を図るため、新城市福祉従事者支援推進会議を置く」こととしており、2022年4月の準備会を経て、5月から推進会議がスタートしました。

答申のあった20の施策を、福祉現場の魅力を伝える5施策、連携する仕組みを作る9施策、事業所を評価・支援する6施策に分類し、魅力発信チーム、連携推進チーム、事業所支援チームの三つの実行委員会を立ち上げ、推進会議メンバーも実行委員会に参加して取り組むこととなりました。

初年度としては、魅力発信チームで福祉フェアの開催、連携推進チームで研修研究事業の具体化、事業所支援チームで職員表彰事業の具体化を図る方向で検討がされました。実行



しんしろ福祉フェス
フィナーレの様子:市HPより

委員には、保育士や社協職員、介護ネットサービスの方なども参加されました。それらを集約したものとして、12月18日(日)に第1回しんしろ福祉フェスを開催しました。

ここでは、厚労省から長久手市に出向されている國信綾希地域共生推進監(厚労省時代は地域福祉課所属)による講演会「私たちにとっての福祉～地域共生社会について～」という講演会と、表彰式(キラリしんしろ“福祉賞”)を開催しました。講演内容は、わかりやすく、具体的で、大変好評でした。表彰式では、表彰を受ける職員の職場の様子や仕事風景などを紹介する写真の前でインタビューを行い、時間はかかりましたが、現場の様子が伝わりました。大ホール以外の会場では、キラリしんしろ写真展、条例を紹介するパネル掲示、福祉なんでも相談コーナー、福祉事業所即売会や福祉・介護機器展、男女共同参画パネル展なども開催しました。

初めての取り組みで試行錯誤の末の開催となりましたが、取りあえず、一つ形を作ることができ、ほっとしているところです。

■課題と展望：地域共生社会の実現へ

しかし、この取り組みは始まったばかりで、課題も感じています。

そもそも、支援施策推進会議が、今回のような事業の実施部隊というような位置づけで

よいのかということについては、疑問を持っています。

この点については、今回の反省会の場で、大いに問題提起したいと考えています。

また、やむを得ない面もありますが、市職員の側に、主体的に考え、取り組んでいく力量が弱いように感じます。縦割りで考えることに慣れ、行政を横に繋いで考える視点が弱いのではないのでしょうか。例えば福祉政策は、産業政策でもあると思いますし、子どもたちにどう伝えるかという点では教育政策としても考える必要があると思いますが、そうした視点はほとんどありません。そうしたことを、支援施策推進会議でも議論できればと思います。

同時に、福祉従事者の労働実態・課題を共有し、市内の様々な分野で取り組んでいる福祉従事者が連携・協力する関係が出来つつあることは、積極的なことと評価できると思います。そしてそれは、地域共生社会に向けた第一歩となる、貴重な財産であると思います。

まだ動き出したばかりで、どうなっていくか確かな見通しを立てることはできません。また、介護保険の見直しの動きなど、福祉従事者にとって厳しい状況は続きます。しかし、私は常に長い目で見るということを心掛けてきましたので、新城市で培ってきたこの間の貴重な財産がやがて花開いて、市民みんなで福祉従事者を支え、地域共生社会を担っていく新城市を粘り強くめざしていきたいと思っています。

なお、条例制定に関わっていただいた松下啓一先生と一緒に、この条例づくりの経験をまとめた本を風媒社から出すことになりました。ご関心のある方は、出版されましたら、ご購入いただくと嬉しいです。

《インタビューを終えて(原)》

現在、保育団体が戦後70年以上変わっていない職員配置基準の見直しを求めて「もう一人保育士を」の運動を進めており、介護団体は、事業所における一人夜勤体制の見直しを

求めて「なくそうワンオペ」の運動を進めています。

また、保育や介護事業所の労働者の賃金は産業全体の平均に比べて著しく低く、処遇改善を求める運動も進められています。

福祉従事者を励ますという点では、こうした運動は極めて重要で、事業所に要求すると同時に、事業所と共同して国に要求していくべき課題です。

一方で、一人ひとりが尊厳を持って地域社会の中で生活していける社会をつくる上で、福祉事業所の果たす役割は極めて大きく、地域で暮らす人々を包括的にケアしていく仕組みを地域ごとに作っていくことも、重要な課題です。コロナ禍でエッセンシャルワーカーに注目が集まった今、こうした取り組みが地域住民にみえる形で進むならば、福祉従事者の処遇改善は市民的課題としてさらにクローズアップされることになるのではないのでしょうか。ここでは、自治体も積極的な役割を果たしうるはずで

私は、これらは、車の両輪として進められるべきで、それぞれの取り組みに敬意をもちたいと思っています。そんなことを感じながら、お話を伺いました。(了)

★この取り組みが本になりました。

(2023年9月発行)

『「支える人を支える」まちを創る 福祉従事者がやりがいを持って働き続けることができる
まちづくり条例(新城市)の意義・展望』

松下啓一・穂積亮次・前澤このみ・長坂宏・川窪正典 共著

風媒社 税抜価格1000円