

## 産業振興・雇用対策調査特別委員会会議記録

産業振興・雇用対策調査特別委員会委員長 千葉 絢子

- 1 日時  
令和3年1月14日（木曜日）  
午前10時3分開会、午前11時44分散会
- 2 場所  
第4委員会室
- 3 出席委員  
千葉絢子委員長、千葉盛副委員長、佐々木順一委員、軽石義則委員、岩淵誠委員  
神崎浩之委員、佐々木宣和委員、高橋但馬委員、千田美津子委員、山下正勝委員
- 4 欠席委員  
小林正信委員
- 5 事務局職員  
小志戸前担当書記、畠山担当書記
- 6 説明のため出席した者  
社会福祉法人石鳥谷会特別養護老人ホームいしどりや荘  
副施設長 去石 誠 氏
- 7 一般傍聴  
2名
- 8 会議に付した事件  
(1) 調査  
「働き方改革の取組について」  
(2) その他  
ア 委員会県外調査について  
イ 次回の委員会運営について
- 9 議事の内容  
○千葉絢子委員長 ただいまから産業振興・雇用対策調査特別委員会を開会いたします。  
なお、本日、小林正信委員は欠席ですので、どうぞ御了承ください。  
では、これより本日の会議を開きます。本日は、お手元にお配りしております日程のとおり、働き方改革の取組について調査を行いたいと思います。  
本日は、講師として社会福祉法人石鳥谷会特別養護老人ホームいしどりや荘副施設長、去石誠様をお招きしておりますので、御紹介いたします。それでは、去石様、一言御挨拶をお願いいたします。  
○去石誠参考人 ただいま紹介いただきました、社会福祉法人石鳥谷会副施設長の去石と

申します。本日は、よろしくお願ひいたします。まず初めに、高齢者福祉施設に対する新型コロナウイルス感染症対策について、関係機関をはじめとする皆様方から御指導、御支援、御協力をいただいていることについて心から感謝を申し上げます。また、このような場で当法人の取り組みを紹介する機会をいただきましたこと、本当にありがとうございます。少しでも今後の参考になればと思いますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

○千葉絢子委員長 去石様の御略歴につきましては、お手元にお配りしております資料のとおりでございます。本日は、働き方改革の取組についてと題しまして、社会福祉法人石鳥谷会様の働き方改革の取組と成果などについてお話しいただくこととなっております。

去石様におかれましては、御多忙のところ、そして本日は足元の悪い中、御講演を引き受けていただきまして、改めて御礼申し上げます。

これから講師にお話をいただきまして、後ほど去石様を交えての質疑、意見交換の時間を設けております。御了承いただきたいと思ひます。

それでは、去石様、どうぞよろしくお願ひいたします。

○去石誠参考人 それでは、早速事例紹介をさせていただきます。スライドを使って紹介いたします。

初めに、法人の概要なのですが、法人名は社会福祉法人石鳥谷会、花巻市の石鳥谷町にございます。代表者、理事長は高橋信夫でございます。理事6名、監事2名、評議員7名で、従業員数はパートも含めて現在130名おります。

事業内容ですが、旧石鳥谷町を中心に高齢者を対象とした福祉サービスの提供をしております。特別養護老人ホームのいしどりや荘は、従来型施設の定員が60名、ユニットの施設が30名で短期の入所が10名でして、それとデイサービスセンターは、定員が30名、指定居宅介護支援事業所、そして認知症対応型のデイサービスセンターが昨年まで定員12名であったのですが、今年度からいろいろ事情がありまして休止中でございます。そして、認知症のグループホームが定員18名、そして今年度4月から新たに小規模多機能ホームほしめぐりという施設を、定員29名で開所しております。

うちの法人の経営理念、行動指針でございますが、経営理念としまして、日々すべての人々とともに、感謝の気持ちを忘れず、しあわせを築く道を歩みたい、ということで現理事長が理念を決めております。行動指針としましては、私たちは今日も、笑顔、尊重、研鑽、協調、貢献の実行を行動目標としますということで、この二つをもとにしまして常に業務等に勤めているというものでございます。

今回ありがたいことに、いわて働き方改革AWARDの最優秀賞をいただくことができました。この後その内容も皆さんに紹介するのですが、皆さんが期待する先進事例というような取り組みを、特別やっているわけではなく、もうほとんどの企業で既に実施しているような取り組みだと思ひます。ただ、今回この賞を受賞できたのは、働き方改革というのが叫ばれる以前から継続してずっと取り組んできたことが評価されたのだと思っております。

ます。

石鳥谷会が取り組んできたこととして、まず方向性の明確化ということで、とにかく職員の声を聴くということと、サービス品質の均一化、業務改善、この三つに重点を置いて取り組んでおります。具体的な方策としましては、制度の制定、見直しです。あとは、重複するのですが、サービス品質の均一化と業務改善に取り組んでおります。そして、土台作りとして、職員がわからないのでは意味がないので、職員への周知や風土改革に取り組んでまいりました。

石鳥谷会がこれまで取り組んできたことですが、平成2年に設立、平成3年から実際に特別養護老人ホームの運営を始めておりまして、平成6年に職員の提案制度を始めました。平成8年にパソコンの管理システム構築による業務効率化を図っています。工場などでは多分なじみがあると思うのですが、福祉版のQCサークルを同年に始めました。そして、平成17年には、人事考課制度を導入しまして、キャリアパスの明確化を図っております。そして、平成21年にISO9001を認証取得しました。これは、県内の老人福祉施設では3番目の取得になっております。平成23年には、職員満足度調査を開始しました。そして、この後御紹介いたしますが、平成25年には職員によるサークル活動に対する助成金の交付を始めております。平成26年には、新人職員介護技術チェックリストを活用した育成の導入というのをシステムとして作りまして、これについては2015年の人づくりAWARDを受賞しております。そして、平成29年に資格取得助成金交付要綱を制定ということで、職員が資格を取るための費用の一部の支援についてはもう既にやっていたのですが、改めて要綱という形で制定したところでございます。

最初に、とにかく職員の声を聴く、ということで、職員の提案制度というものを平成6年から開始をしております、これについては毎年1回、大体10月、11月ぐらいに全職員から提案を募りまして、もちろん全ての提案に回答します。実施の可否を検討しまして、実施できるものは即実施をいたします。令和元年度の提案件数は34件で、うち実際に行ったのが17件でございます。

ちなみに平成6年に開始した当時は、無記名で募集をしておりましたので、100件以上の提案がありました。そのほとんどが施設運営とか経営に対する批判や苦情といったもので、現理事長が当時施設長のときに始めた制度なのですが、もう施設長は福祉をわかっているといいたような本当に厳しい声というのがあったようですが、それでも職員の声を聴くのは大事だということで始めたものです。現在は、提案方法を無記名ではなくて、やっぱり自分の発言に責任を持ってもらいたいと思ひまして、ちゃんと名前も書いてもらって、何でその提案が必要なのかといったものまで書いてもらうようにしたので、どうしても提案件数は減ってはおりますが、それでも今年度は40件ぐらいはありました。

その中からいくつか昨年度実施したものについて御紹介しますが、まず職員が休憩時間に横になって休むことができるスペースがほしいということで、休憩室はあるのですが、1人で休んでいるわけでもなく、かといって既存施設を改修するのはそう簡単なものでも

ないので、ちょうど、認知症のデイサービスセンターを休止したこともありまして、そこをちょっと活用させていただいて、このような形でテーブルを置いたりとか、横になって寝られるようなところを用意したりとか、これについては職員の休憩だけではなくて、仕事でも活用できるようにということで、無線のWi-Fiも整備しまして、ノートパソコンなどを持ち込んで仕事の打ち合わせもできるようにしております。

続いて、勤続年数に応じて、旅行と特別休暇を贈呈するという提案だったのですが、今職員が不足している時代なので、長期でたくさんの方に休まれるとどうしても業務が難しく回らなくなってしまうので、ちょっと中身を変えまして、勤続年数に応じた報奨金を支給する要綱というのをことし新たにつくりまして、今後実施するような形になります。これによって、職員の定着につながればいいなと思っております。

続いて、これは、子育てしながら安心して働ける環境が欲しいという母親である介護員からの言葉でして、特に昨年ゴールデンウィークが長くなりましたよね。それから、夏休みや冬休みなど、学校が休みのときにどこにも行く場所がない、親も仕事だといったときにどうするのかということで、子供が小学生であることを対象にはしたのですが、だったら仕事に連れてきてもいいのではないかとということで、この写真のように会議室の一部をこういった形でスペースとしてつくりました。もちろん子供なのでここにずっといるわけではないのですが、施設内を歩いても何も悪いことはないので、行動は自由としました。なので、逆に利用者にとっては、子供が身近にいますので、いい刺激というか、いい効果があったのではないかと考えています。昨年とことしももうやっているのですが、多いときで大体3人ぐらいの職員が子供を連れてきています。ちなみに、これ以外にも、今年度は新型コロナウイルス感染症の影響でちょっとできなかったのですが、昨年度は石鳥谷町内の小学校を対象にして、そんなに多くの参加者はいないのですけれども、こういった居場所づくりも法人として年2回ほど実施しました。

続いて、各職能団体の年会費の助成をしてほしいということで、ここに対象団体がそれぞれあるのですが、例えば岩手県介護福祉士会などの団体に職員が加入した際の年会費を助成してほしいということです。年会費といっても岩手県介護福祉士会で5,000円ぐらい、岩手県介護支援専門員協会は2,000円ぐらいです。もちろん業務では活用しますが、資格を取得した職員が、せっかくなのでその団体に加入して、研修会の参加や会員同士の情報交換もできますので、そういったことで職員の資質の向上につながっているのではないかと考えております。

こちらは、提案があったのですが、却下させていただいたものということで、いくつかあるのですが、例えばスマートフォンと骨伝導ヘッドセットによるインカムの導入です。今福祉施設でもかなり導入しているところが多いのですが、実際に介護員にデモ機を使って体験してもらったところ、現在PHSも持っているのですけれども、それを使うことによってそんなに支障がないということで、導入については見送っております。今ICT化と言ってやっているところは多いのですけれども、うちは実際にやっていないというもの

です。

あとは、夜勤手当の見直しということで、これは昨年度夜勤手当を上げてほしいとなっていたのですが、平成 28 年の提案で平成 29 年に既に一回増額をしておりましたので、これはちょっと見送りをさせていただきます。

あとは、浴室の水はけがよく、すぐ乾くカラリ床にするというのがあったのですが、こういった用具だったり施設を若干直してほしいという提案は結構多いのですが、そういった場合には、これは特別養護老人ホームだったので、実際に特別養護老人ホームの介護員に検討をしてもらいます。本当に導入が必要なのかどうか。これについては、そこまでの必要性がないということで、導入まではしておりませんが、検討した結果、必要だということであれば、もちろん実際に導入したりすることもあります。

あとは、従来施設とあるのですが、これも特別養護老人ホームで、パソコンの台数をちょっとふやして業務効率化を図りたいという介護員の声だったのですが、単純に台数をふやすのは簡単と言えば簡単なのですが、そうではなくて I C T を活用した業務効率化について検討しましょうということで、もともとある Wi-Fi 環境は、電波が弱いなどなかなかしっかりしたものではなかったもので、今年度から、よりちゃんとどこでも使えるような環境に整備をしまして、今までですとデスクトップのパソコンだったのですが、ノートパソコンに切りかえて、持ち運んで会議に使ったりとかカンファレンスに使ったりといった形で活用をしております。

続いて、また職員の声を聴くというところで、職員満足度調査です。これを平成 23 年から実施しました。これも理事長から職員満足度調査をやるぞという命令で始めたものです。年 1 回、全職員を対象にしまして満足度調査を実施します。ここには、調査の紙がないのですが、仕事、職場、人材育成、人事・給与、労働環境、業務効率、経営方針という七つの項目があり、そう思う、思わないというように回答をしてもらいます。4 点満点になる調査になっていまして、真ん中が 2.5 点になります。2.5 点を超えればいいほうです。始めた当初は、2.38 点で本当に低かったです。ただ、その後、これを継続して実施していくことで、おかげさまで今年度は 2.82 点まで上がりました。この後、課題というところにもあるように、恥ずかしながら、正直何でここまで上がったかの分析にまで実は至っていないのですが、ここまで上がることができました。これは各項目にただ丸をつけていくだけではなくて、自由記述をする欄がありまして、これは提案制度とは違い無記名なので、そこで職員の本音が聞けるような形になっており、かなり厳しいことを書かれたりします。昨年 2.71 点で結構よかったですのですが、この自由記述もかなり多くて、ちょっとここで言っているものかどうかというのもあったりします。その中で、耳が痛いのですが、下々の本音にもう少し耳を傾けてください、利用者を思うくらい介護員にも思いが欲しい、管理者が嫌いな職員には本当に冷たい、物ではなく者ですというようなかなり厳しい言葉をいただいたりしました。

続いて、同じく職員の声を聴くというところで、施設長と面談というものも全職員に年 1

回実施しております。その際に、ただ話をするのではなくて、ここにある質問票を使って職員の意見を聴いておまして、担当分野において障害となっているような問題点はないかとか、その問題点を解決、改善するにはどんなことが必要かとか、あとは利用者、その家族から感謝されたことや苦情などがないかとか、あとは最後に将来やってみたい仕事だったり異動等の希望があればということの聴き取りをしております。面談の際に、いろんなことを施設長が聴きますので、その場で回答するのではなくて、その後に管理者と話をしまして、よりよい策というか、そういったものの検討をしております。

続いて、サービス品質の均一化ということで、ISO9001を取得しました。ISOというのは、皆さんも御存じだと思うのですが、いわゆるPDCAをサイクルとして回していくというもので、何で福祉施設で始めたのかというと、その当時は施設長だった現理事長の考え方として、利用者から評価が高い職員がいる施設が本当によい施設なのか、その職員がやめてしまったら、その施設はどうなるのか、良い職員がいる施設がよいのではなくて、そういった職員が例えば退職したとしても、常に均一化というか、最高ではないかもしれないけれども、それに近いサービスを常に提供できる施設が良い施設なのではないかという考えがありまして、それでISOの認証を進めたものでございます。それで、工場とかであれば、部品などをつくる過程でこういうことをしているのですが、介護福祉施設なので、例えばプランであれば、利用者本人、家族、いろんな関係する機関の意見を聞きながら介護計画をつくります。その計画に沿って、実際に介護サービスを提供します。定期的にカンファレンスとか、そういったものを開催しながら本当にちゃんと合っているかどうかチェックします。そして、その際に、何かしら改善が必要であれば、改善をして、またプランに戻るといようなサイクルでサービスの提供を行っています。

続いて、同じくサービス品質の均一化ということで、新人職員の育成の部分になりますが、これについてはここにあるとおり副主任が新人職員の担当になります。こういう制度は、どこにでもあると思います。指導する際に、ここにあります育成マニュアルチェックリストというものを活用します。このチェックリストは、介護をしていく上で、本当に細かい業務、例えば衣類の着脱ができていないかとか、入浴の手順がどうなのかとか細かいチェックリストに沿って、要はこの職員はこの時点ではここまでできている、この時点では、この業務についてはまだ半分ぐらいしかできていないというのを定期的にチェックを行います。そのチェックした状況を月1回、主任、副主任会議で共有して、必要な対策、改善を行います。そこだけでこのチェックリストを使うのではなくて、どうしても勤務を組む上で、常に副主任と新人職員が業務で毎日一緒にいるかというのは、もうほぼ不可能なので、そういった際に他の職員が指導するのですが、そのときにこのチェックリストを見て、例えばこの業務はもうできているから、そんな指導は要らないとか、この業務はまだ指導が必要かなとか、そういったものをどの職員が担当してもしっかりと対応できるというような形にしております。

あとは、業務改善というところでは、パソコン管理を平成8年に始めておりますが、私

は平成 22 年からここに入っておりましたので、その前のことは詳しくは知らないのですが、始めた当初は結構先進的だったようです。ただパソコンだけではなくて、その後も今タブレットやWi-Fi 整備などは当たり前ですけれども、もうそれが叫ばれる以前から、ちょっと名前は忘れたのですが、タブレットではなく、ペンタッチで入力するようなもので無線の環境も整備して実際に入力をしていたようです。あとは、QCサークル活動をやったり、またISOを取得しておりますので、定期的に別の部署の職員が監査をする内部監査というのを実施しています。あとは、無線Wi-Fiの整備です。

土台作りということで職員への周知というところでは、経営理念や事業計画等は、人事考課をやっておりますので、上司との面談や施設長との面談を通して、何度も何度も説明をしたりお話をしたりしました。あとは、当然ですが、主要な会議の会議録、先ほどの提案制度の結果や満足度調査の結果も全て開示しております。満足度調査の厳しい意見については、この後の課題にもあるのですが、人物が特定されそうになるものは、ちょっと何かしら考えたりはしますが、基本開示をしております。

そして、風土改革というところで、働き方です。仕事とプライベートの両立について、上司を通じて何度も説明をしてもらおう。例としまして、この後年次有給休暇のところにもあるのですが、これまではというか、それこそ私が入ったあたりは、取得する際にまずは理由を申告し、さらにその内容を朝礼で上司が全員に伝えておりましたので、よっぽどことがないと休みをとれないのではないかという状況でした。なので、そうではないのだよ、そもそも年次をとるには、本来は理由なんか必要ないといったところの話をしてもらいました。古い職員と言ったら怒られるかもしれないのですが、そういった職員はそれが当たり前という感じでやってきていましたので、なかなか最初は難しかったです。

職員がこうやりたいとかこうしたい、こう働きたいというような思いを実現できる環境というのを理事長、施設長が同じ考えとして持っておりますので、そういった職員のやりたいというもの、ここに例として挙げているのですが、例えば介護力向上の取り組みとあるのですが、オムツ外しといったものや、みとり介護についても実はかなり力を入れて取り組んでおまして、そういったものはどちらかという上からやるぞということではなくて、下から始まったものです。それに対して、理事長、施設長が待ったをかけるようなことはほとんどないです。

今紹介した以外の取り組みのことなのですが、職員が働きやすい環境づくりというところで、休暇制度の充実ということでは、有給休暇の平均取得日数は、昨年で14.8日まで上がりました。なので、取得率でいくと75.9%です。その前の年が12.2日で、これは5日の義務取得の影響も実際はあると思いますが、それでもここまで上がっておりました。それ以外にもリフレッシュ休暇というのを年1回とることができますし、慶弔の休暇や育児、看護の休暇も、労働基準法では別に給料を払う必要はないのですが、うちは有給休暇としております。あとは、公休と年次の組み合わせです。なかなか介護員は長期の休みをとるというのは難しいので、上司がうまく調整をして5日、6日とか、そういった長い休暇を

とれるようにしております。

また、育児、看護休暇の時間単位の取得です。これは、法改正で、たしかことしの1月から施行されたのではないかと考えていたのですが、その前から既に時間単位でとれるようにしておりました。あとは職員会議や内部の研修などを勤務時間内に設定することで残業時間を削減しています。うちの法人ではもともとそんなに残業時間が多いわけではないのですが、平成23年のところで大体平均で3.6時間ぐらいだったのをこの取り組みで今で大体2.2時間と減らしています。多分この時間だけの問題ではなくて、実は前は職員会議とか内部研修はどうしてもシフトというか、勤務がみんなばらばらなので、みんなが集まれる機会というのはまずないのですが、夜勤以外の職員であれば、無理に集めようと思えば、夜の19時以降であれば集まれるのです。なので、前は、大体その時間にそういったものをやっていたのです。例えば早番というのは、15時半とか16時で退勤して、また19時に出てきたりとか、あとは17時に退勤だけれども、19時まで待つとか、そういうなかなか効率が悪いとか、時間外勤務というものにはあられないかもしれないけど、ちょっとこれどうなのだというのが多かったの、そういったものを改めました。

あとは、職員によるサークル活動への支援ということで、この後紹介しますが、お金を支給して活発化させております。

あとは、高齢者の雇用にも力を入れておまして、60歳定年後、希望者全員70歳まで継続雇用するというのは平成23年4月の時点でもう既に導入しておりましたし、さらに希望すればということで80歳まで働くことも可能にはなっておまして、実際に75歳で現役でバリバリ看護師として働いていただいています。来年も継続でお願いする予定です。69歳で看護師でお願いした職員もいますし、65歳で介護員もいますし、多いです。

職員によるサークル活動ということで、これも理事長の一言というか、職員同士のコミュニケーションを活発化させようということで、最初サークルではなくて飲み会にお金を出したらどうかというものもあったのですが、ちょっと検討させていただいて、サークル活動ではどうですかということで、これも職員の提案でダンスサークルをつくりたいという職員がいて、そこからちょっと始まったというのもあるのです。実際にダンスサークルもありまして、私も一応入ってはいるのですが、それこそ敬老会、新年会や地域の公民館行事などで披露したりしたのですが、新型コロナウイルス感染症で今年度は全然できておりません。今10サークルありまして、左側のこちらの2人はスイーツ&デリシャス部、とりあえずおやつを食べるというサークルで会員数が多いです。あと右側は、私もやっているのですが、フットサルのサークルをつくってまして、これはもう自分たちだけではなくて、岩手県内の施設に声をかけて、今年は、新型コロナウイルス感染症でだめだったのですが、大会を年2回ぐらいサンビレッジ紫波で開いたり、県北だと洋野町とか八幡平市、宮古市、南だと奥州市とか、本当に県内各地から集まって大会を開いています。会員数掛ける2,000円という額の助成をしております。

こちらは、キャリア形成の支援ということで、人事考課も結構早くに導入しております。



うちは、目標管理型の人事考課なので、上半期、下半期でそれぞれ職員が目標を設定して取り組む、それとあとは年1回の能力考課、やっぱりここでも上司としっかり話をするというか、単に人事考課で給料の上げ下げをやるのではなくて、経営理念に基づく各施設の目標があり、それを達成するために自分で目標を立てて取り組みますので、しっかり上司と職員とですり合わせをするというのが一番です。それとこの面談で、先ほどの例えば満足度調査の結果や課題などの話をしたりとか、ここでも職員の声も聴きますし、職員とのやり取りを重要視しています。

キャリア形成支援ということで、人事考課とも連動しているのですが、給与規程により昇給、昇格するにはそれぞれ資格が必須になるのです。介護員であれば介護福祉士とか社会福祉士とか社会福祉主事とかいろいろありますが、その資格取得を希望する職員に費用の助成ということで、例えば実務者研修というのは、今介護福祉士の資格を取得するためにはもう必須になっており、それも10万円ぐらいと結構お金がかかるのです。なので、そのうちの5万円を助成するとか、受験の費用も5,000円を支援するとか、あとは講習会や試験も、職務専念義務免除というのを活用できるようにしております。これも職員が言う前に上司がその日程を予定して勤務表をつくります。

実際にそれらを活用した事例といったところでは、ことし4月に開所した小規模多機能ホームの支援員が、平成19年に採用されて介護員として経験を積んで、平成24年にこの制度を利用して介護支援専門員の資格を取得しまして、平成26年にその資格を生かせる居宅介護支援事業所に異動。ことしの4月から新しく開所した小規模多機能ホームの主任ということで、今活躍しております。あと、もう一つは、特別養護老人ホームの介護員で、平成28年採用なのですが、高卒採用なので資格はありません。無資格です。あつたとしても初任者研修なので、平成30年に資格取得の助成と職務専念義務免除を使って実務者研修を修了しまして、平成31年に介護福祉士試験を受けまして一発合格しました。平成30年度の優良勤労青少年表彰も受賞いたしまして、現在若手ホープということで活躍しております。高卒者でも結構資格をとってございまして、この方以外にも同じような形で入ってきて、無資格なのだけれども、中にはその入った年に実務者研修を受けて、何年後かに資格をとったという職員もおります。なので、無資格でもしっかりこういった形でキャリアアップができるようになります。

取り組みは以上で、ここからは成果と課題です。成果としては、離職率の低水準化と書いているのですが、介護労働安定センターの調査だと介護職の離職率が平成30年で15.4%なのですが、おかげさまで平成28年度は7.8%、平成29年度はなぜかぼんと上がって11%ぐらいだったのですが、それでもその次の年は5.4%、その次の年は6.5%ということで、下がってきているのかなと思っております。新卒の3年以内の離職者数もないことはなくて、高卒で入っても本当は介護ではない仕事をしたかったという方もいますので、そうしてやめた方も何人かおります。それでも、この程度で済んでいるのかと思っております。新卒者の定期的、安定的な採用というのも実はできてございまして、新卒採用の数としても

こういった形で、今年度4月から新たな施設を開所するので、結構な数の職員が必要だったのですが、今施設はつくったが、職員が足りなくて全部の開所ができないというところもある中で、おかげさまで利用者が集まる前に職員が集まったと、非常にうれしいことです。あとは、利用者をふやすだけです。令和3年度の新卒者も6人内定をしております。定期的に新卒者を採れるようになった一つの要因は、最初のほうに紹介しました新人職員の指導というところで、職員の未経験の方に対する指導の仕方がシステムでかなりうまくできるようになってきているというのがありまして、それで専門学校からの実習生を毎年結構な数受け入れております。その際に、多分うまく指導ができているのだろうと思っております。実習生からはかなりいい評価を常にいただいております。毎年、実習生が何人か応募してくれたりして、専門学校の卒業生を一定数採用できております。令和3年度も2人ぐらい採用できておりました。

あとは、先ほどお話ししましたが、職員満足度調査の結果も何でこうなっているのだろうという分析までは、実はちょっと手が回っておりません。ただ、例えば人事、給与でこれでは不満があるというようなところは、管理者としっかりお話をし、先ほど話した人事考課の面談の時などにしっかり制度の意義を説明したりといったことはしております。

あとは、事業所によってバラツキがあるという理由は、やはり時間外勤務がどうしても多くなる部署がありまして、平均では2.3時間とかですが、例えばデイサービスセンターだったり、看護師だったり、そういったところは10時間にふえてしまうというのがあります。あとは、無記名で書くところで個人が特定されるような声があったりするので、そういったときの対処をちょっと気をつけています。あとは、主任等の育成です。もうとにかくうちは人事考課のところでも職員とのやり取りというか、すり合わせをやっておりましたので、そういう主任等、私も含めての管理者の育成というのは重要になってくると感じているところです。

以上が今回の取り組みになります。大変長い時間にわたりまして御清聴ありがとうございました。

○千葉絢子委員長 去石様、大変貴重なお話ありがとうございました。

これより質疑、意見交換を行いたいと思います。ただいまお話しいただきましたことに関し、質疑、御意見等がありましたらお願いいたします。

○神崎浩之委員 去石さん、どうもありがとうございました。働き方改革は言われるのですが、一番お困っているのは介護分野ではないかと思っております。私も介護の世界を横で見ている、これだけ素晴らしい取り組みをされているというのはあまりないのではないかと、それが新卒者が集まる理由なのかと思って聞いておりました。昔は、意外と余裕があったのですが、募集が下がったり、それから介護の職場は大変だという評判もあってどこも苦戦しているところから賃金にしても体制にしても脱却できないところがあって、みんな人手不足で困っているというような中で、さまざまな取り組みの中からこうなのだというのを学ばさせていただきました。

私は理事長も知っていました、役場出身で結構厳しい人で、けれどもこうやって民間の感覚でずっとやり続けてきて、職員の声を聴くということを、批判がありながらも続けてきたということはすごいものだと思います。聞かせていただきました。

きょうのお話も、普通はいいところばかり言うのですけれども、逆に却下された例から説明をいただくとか、そういうことも施設の職員の姿勢なのかと思って、いいことばかりではなくて、それは逆に実践をされた裏づけがある、そしてできないことはできないときちっと説明している経験の中からはっきりと却下された事例から説明できるということなのかと思ったりしておりました。

なぜ職員が集まるのかということが聞きたかったのですけれども、いろんな仕組み、新人教育のプロセスもあるということで、新卒者を採用できるというのは、これは評判なのかと思ったりしています。よく子供が福祉に進みたいと思っても親が行くとか、先生が行くとか、もうそのスタート時点から選択肢を狭まれたりするのですけれども、新卒者が入るということは、どういうことなのかということをもう少しお聞きしたいと思うし、それから職員満足度調査の中で仕事、職場、人材、人事、労働環境等々7項目あるのですが、もう少し大項目の仕事の中で、さらに細かく聞いていく項目があれば教えていただきたいと思います。特に仕事と職場の中項目というか、もう少し細かいところがあれば教えていただきたいと思います。

○去石誠参考人 本本当に介護の現場の人材不足というか、3Kということがイメージされているので、子供が行きたくても親が勧めないといったことがあります。新卒者の採用の取り組みについては、かなり力を入れ始めたのが二、三年ぐらい前で、そのときに何を始めたかという、まずはホームページを一新しました。今はホームページをみんなスマートフォンで見ますので、スマートフォンに対応したホームページをつくりましたし、あとはよくある就職情報サイト、うちはマイナビにお願いしてやり始めました。介護業界は遅れているとおっしゃいましたが、そのとおりで、採用に関しても就職の説明会に行くとか民間企業はいろんなポスターを張ったりとか目立つようにしているのですが、介護施設は、何にもなくてぼつんと座っているが多かったので、マイナビを始めたいというときも、理事長は民間的な考え方なので、全然反対をしませんでした。マイナビを始めることで、そういうノウハウを学ぶのが最初だろうと思いましたので、マイナビに参加しているいろんなサイトをつくったりとか、あとは就職の説明会に行き、人を募集するためにはどういったことが必要なのかというのを学びました。

それ以外にも、あとは採用の計画に関する研修も昨年私が6回東京に行って受講しました。そういったものも施設長が行ってこいということで、行って学んで、実際に採用計画というものを立案して、それもただつくるのではなくて、経営理念から落とし込んでいって、どういったターゲットが法人として欲しいのかというのをしっかり明確にする採用計画を立てて、それで採用確保というのを始めました。おかげさまで、それをやったことで、マイナビを始めてこととして2年目ですが、1年目でもう2人採用しましたし、今年度も令

和3年度の新卒者のうちの2人はマイナビ関係です。

もう一つは、マイナビを始めるときに、インターンシップにもかなり力を入れて、ホームページでも募集して、実際にインターンシップに来て採用した方もいます。なので、民間の企業では当たり前のようなことをとにかく力を入れてやりました。中には、新卒者ではないのですが、私は石鳥谷会のホームページを見て入りたいと思いましたという方もいました。ほかのホームページを何社か見るのだけれども、全然更新をしていないとか、つくりも古いままだということで、うちはおかげさまでなんとか更新をしておりましたので、そういったところはしっかりしていると思うので入りたいと思ったという方もおりましたので、そういう本当に民間では当たり前のことをしっかりとまずは一つやるということです。

あとは、今回の働き方改革でもお世話になったジョブカフェが行う花巻市内の学校でのガイダンスなどに、声をかけてもらえるようになりましたので、そこには職員を派遣して生徒に説明を行ったりとか、それだけではなくて、先生から学校へ来てほしいということで、紫波高校へ行ったり、実際に学生が来たりというのはもう定期的にやっております。当たり前のことを当たり前に始めて、こういう形で定期的に採用できるようになったのだと思います。あとは、やっぱり新人への育成の仕方というのがありますが、そういったものの全てがうまくかみ合って、こういう形になったと思っています。

あと、満足度調査の中身ですが、例えば仕事だと、仕事にやりがいがあるかとか、自分の能力が仕事に生かされていると思いますかとか、あとはより責任のあるポジションにつきたいかどうかというのがあるのですが、これは常に低いです。そう思うという人は2人しかおりません。正職員を対象にやるので、90人ぐらい対象になるのですが、そのうちの回答率が大体70%ぐらいなので、大体70人ぐらいのうちの2人、まあそう思うで11人なので、本当に1割あるかないかしか上になりたいという人はおりません。なので、こういった面も考えて、役職手当を上げて、より責任のあるポジションにつけば、ちゃんとお金も上がるのだというようにしたのですけれども、それでもなかなか今はないです。

それ以外、例えば職場だと、職場の人間関係とか雰囲気はよいかどうかとか、あとは上司との関係はいいですかとか、理事長、施設長はトップマネジメントを果たしているかといった項目で、これも始めた当初はかなり低かったのですが、今は上がりました。

あとそれ以外で、例えば人材育成はそのとおりで、育成をどういうふうに行っていくかといった項目なので、多分イメージはつくと思います。人事・給与は大体高くないのですけれども、人事考課の制度は公正で納得できる制度だと思いますかといった項目なので、そういった項目はどうしても低くなります。昨年で2.39点なので、真ん中よりはどうしても低くなりますが、それでも上がっています。最初の頃は、たしか2.0点を切っていたはずなので、それでも人事考課の面談等の機会になるべく説明していただいているので、いくらかよくなっています。

労働環境は、ストレスを感じることはあるかどうか。皆さん、ストレスは感じて、かな

り低いです。ここは2.0点を切っています。あとは、業務効率はそのとおりですし、経営方針で最後のところに石鳥谷会に今後も勤め続けたいかという項目があるのですけれども、これも2.72点なので、そんなに悪くはないのかなと。大体半分以上、6割ぐらいは勤めたいと思ってくれているので、そういった感じです。

○**神崎浩之委員** 大変ありがとうございました。職員の声を聴くと、簡単によく言われるのですけれども、なかなかお互い忙しい中では掛け声だけに終わっている部分があるのですが、人事考課と絡めることによって、必ず聴かなければならないというふうな仕組みに落とし込んでいくというのも、これはいいことだと思っていますし、それから主任とかになりたくないというのは、特に女性が多い職場だと責任があるよりもかえって主任の肩書きを外してくださいとか、そういう話もあるので、御苦労なさっているのではないかと思います。一時期、花巻市は、施設がいっぱいできて、職員の分捕り合戦が起こって大変だったのではないかと、石鳥谷町であれば盛岡市に行きたいとか、花巻市に行きたいとかという中で、地道に評判をとりながら進まれてきたのだと感じました。

それから、去石さんは、川井村に勤めていて、そこから石鳥谷会へ入ったということで、社会保険労務士などの資格も取得されているようですが、福祉施設というのは福祉の理念ばかりで経営感覚がなかったり、あと一番労務管理が悪かったりして、業界的にいろいろあったのですが、こちらに来たきっかけとか、どんなことを期待されていたのか、何となく今聞くと、やっぱり人事とか、こういう労務管理的なことなのかと思っているのですけれども、そのあたりはいかがでしょうか。

○**去石誠参考人** 石鳥谷会にお世話になったきっかけは、正直にお話しすれば合併です。私がやめたのは、実は宮古市との合併の年なのです。社会福祉協議会は市町村に基本一つなので、もちろん市町村が合併すれば宮古市の社会福祉協議会と合併するので、その当時事務局長でしたので、実際に合併を進めておったのですが、大きいところに小さいところに行くというのは、なかなかここでは話せないこともいっぱいありますので、そういった経緯でちょっとやめさせていただきたいということで、本当にこれは運です。運よく石鳥谷会で事務職を応募していたのです。

最後まで運がよかったのは、社会福祉協議会にいた頃から人事管理とか、社会保険労務士の資格もとったので、ISOに関して勉強しておきたいと思って、研修会に行った先の講師が今の理事長でした。

あと、もっと運がいいのは、社会福祉協議会の時にどうしても福祉施設は内にこもりがちというか、なかなか外に出ないのが多いです。社会福祉協議会にいた時は自分が上というのもあったので、いろんなところに行って、福祉だけではなくていろんな情報を収集し、またもともと社会福祉協議会に入る前は民間の一企業に高卒で入って5年ぐらい勤めたこともあって、そこでも営業や配達などの知識もいくらかあったので、それで社会福祉協議会を通して、そういったものは必要だろうというのでいろんな研修、いろんなところに行った先で今の施設長と出会いました。

ちょっといろんな運というか、それらが重なって、石鳥谷会に応募して面接に行った際に、その理事長と施設長がいて、40人ぐらいの応募がそのときあったのですが、そういったことが多分うまくいって、おかげさまで採用していただきました。もう考え方が今の理事長と似ている部分が多くて、本当にとっても役場の職員とは思えない、常に民間の発想で、満足度調査も今年度から始めるぞとただ言われるだけなので、今の理事長が施設長だった時に、今の施設長は副施設長だったのですが、施設長から今度何々するぞ、ISOを始める時も多分ISOを始めるぞというので、苦勞するのは副施設長です。でも、そういう形で本当に何か考え方が似ている部分が多いです。

うちの法人は、研修の費用も結構多いのです。もう県外で何か気になる研修があれば、とにかく行かせます。我々だけではなくて、介護員に対しても理事長からここは気になる施設だから、北海道だろうがどこだろうが行って見てこいと。なので、もう大体予算も四、五百万円ぐらい研修費に使っています。多分そんなに使っているところはほとんどないと思います。理事長の考えでいろんなところに職員を出して、いろんな情報を収集しているので、私としてもすごくその考え方には共感するので、やりやすいですし、今はもう時代のスピードが速いですし、新型コロナウイルス感染症の影響もありますので、また別の価値観で考えていかなければならないのですが、そういったときにいろんなところにアンテナを張っていかないと追いつかないだろうなと思って、取り残されないようにやっていきたいと思っています。

○**神崎浩之委員** ありがとうございます。暗い業界の中で、地道に真面目にやるべきことをやって、輝いていくということがあるのだと思いました。老舗の施設は、結構大きくなり過ぎてしまって、なかなか細かいところに回れないようなところがあるし、新設の施設はもうばたばたしているところもあって、こういう業界を引っ張っていく模範な施設があるということで、本当に県内の見本になる施設だということを思いました。大変ありがとうございました。

○**千田美津子委員** 本当にありがとうございました。実は、私は10月末に、奥州市内で頑張っている施設だと思ったところを訪問したのですが、そのときの施設長の話で、ちょっとがっかりした点がありました。というのは、新しい施設がどんどんできるために、せっかく育てた人材が引き抜かれて、サービスがその時点で下がってしまうのだと。だから、これ以上施設をつくらなくてくれという話を強調されて、驚きました。介護の世界というのは、すごく今人材が不足しているというのはそのとおりだと思うのですが、でもそこまで言われると非常に疑問に感じていたのですけれども、きょうは貴法人の考え方なり理念をお聞きしまして、またすごくこれまでやってきたことが、最初謙遜されて新しい取り組みを行ってきたわけでありませんか言いながらも働き方改革が叫ばれるずっと前から継続して取り組んできたのだという、これが私はこういう評価を得ているのだと思いますし、また経営者側の方々の理念なり、今お話あったように、取り残されないようにという前向きな姿勢が私は全体を前に進めているのだということをしごく痛感して、非常に勉

強させていただきました。

先ほど神崎委員も言われましたが、私はやっぱり福祉施設、福祉人材というのはもっともっと社会で輝くべき存在だと思うので、元気になってほしいと思うのですが、いろんな環境がそうでない部分もあるのですけれども、きょうお聞きした中で、トップダウンではなくてボトムアップの中で、職員の皆さんが輝くようなことをいっぱいしてもらって、できないことはちゃんと返すという、それが私はすばらしいと思っていました。多分意見の中には、聞きづらいこともあったのだと思いますが、それにもちゃんと応えていっている施設だと思って、地元の施設も含めて学んでもらいたいし、ぜひ県内に広げてほしいと思いました。

それで、一つは、勤め続けたいかというところに2.72点の結果ということですが、給与面では非常に苦勞なさっていると思うのです。それで、どこでも経営者はそうなのですが、今は2.39点と決して高くないということで、法整備のことが非常に関係あるので、県とか国に対していっぱい言いたいことがあると思うのですけれども、その辺を、率直にお聞かせいただければと思います。

○去石誠参考人 給与面は、もちろん介護保険の制度の中でやっておりますので、どんなに頑張ってもうちの施設の上限というのはもちろん決まっております。その中でどうやって配分するかを考えるしかなくて、その中で工夫したのは総額を上げられないのですが、基本給は上げたいということで平成28年に、どうしてもお金がいっぱいあるわけではないので、賞与をちょっと減らして、その分を基本給に振り分けるということをしました。なので、うちも給与表がありますので、それらのベースアップを行いました。それをしたことで、どうしても民間よりは落ちる部分はありますけれども、それでもある程度はそれなりに高くなったと思います。ただ、賞与はそのとおりです。同じようにはできないので、削っております。

また、処遇改善加算は介護士もありますので、そういったものを使って夜勤手当の増額をしたりとか、できることをちょこちょこことやったりしていました。要望というか、処遇改善加算だと、制約が多過ぎてどうしてもなかなかうまくできないです。今は、さらに面倒くさくなって、介護報酬自体が例えば何%上がったとしても、100のうち、例えば50が処遇改善だとすれば、もうその50が処遇改善として全部使わなければならないです。なので、残ったもので施設運営をしていかなければならないという形になるので、そこがちょっと困ります。報酬自体は、多くなっているように見えるけれども、実は運営が困るというようなことがあって、さらに来年度の報酬改定でプラス0.7%改定と決まったのだと思うのですけれども、それも多分この後、さらに細かい通知が来ると思うのですが、今知っている情報だと、今ある加算とか、いろんなもの見直しはするのだけれども、加算がさらにふえるようなことのようにです。なので、要は加算を全部取らないと、0.7%アップにならないような中身のようなので、加算がふえるということは事務量が単純にふえるし、制約もあるので、職員といってもそんなに看護師がいなければならないのかなんとかといっ

て、なかなかうまく簡単にそれができるものでもないし、加算をふやすのはどちらかというをやめてほしいです。基本の部分をつやしてもらわないと、まだうちはある程度対応できていますけれども、今は社会福祉法人も合併だとか連携法人だとか、いろんなので大規模化をはかる流れになっているのはそのとおりですが、もう小さいところはそういったものも対応できなくなってきました。それこそ職員の給与も上げられなかったりというようなところも出てくるかもしれません。なので、うちとすれば、そういったところを情報収集しながら対応をしていくしかないだろうと思っています。できることなら、そういうことではなくて、どの法人でもしっかりやれるような制度が本当は望ましいと思います。

○千田美津子委員 ありがとうございます。今お話しいただいたこと、本当にそうだと思います。私たちは、加算になっているのだからいいはずだと思うと、やっぱり今お話あったように事務量が半端でないと。そして、制約がいっぱいあり過ぎて、例えば同じ施設で働いている人たちも職種がいっぱいあって、加算できる人とできない人がいて、でも全体に何とかしたいという思いがうまく伝わらないという状況、苦勞も聞いております。私たちがいろいろ働きかけていきたいとは思いますが、ぜひきょうお話しいただいたことは県内に広げていただきたいと思うので、決して謙遜しないで、もっと本当にそういう意味でリーダーとして頑張っていたいただきたいと思います。ありがとうございます。

○岩淵誠委員 いろいろと取り組みを御紹介いただき、ありがとうございます。大変参考になりました。それで、働き方改革そのものというよりは、昨今話題の中で、ちょっとお聞かせいただきたいと思いますが、新型コロナウイルス感染症がありまして、福祉現場は、大変御苦勞をされていると思います。そうした大変な状況の中で、ずっと取り組んできた働き方改革の機能をしている部分と、それからせつかくやってきたのに機能していない部分とあると思います。そういったところをお聞かせをいただきたいのと、あわせてこういった状況はまだしばらく続くということの中で、働き方改革とか、ガバナンスの観点でもう少しこういったところをやったほうが、これは今の時代に対応できるというような問題意識とか取り組み等ありましたら、お教えいただきたいと思います。

○去石誠参考人 新型コロナウイルス感染症による影響というところで、今までやっていたことが普通にできなくなってきました。なので、行事なんか地域住民と交流する夏祭りや地区の公民館行事ももちろんできませんし、地域貢献、広域的な取り組みという部分で町内で認知症カフェというのをやっていますが、それももうことは一度も開催できませんでした。やろうと思えばできると思うのですけれども、ちょっとあえて実施はしませんでした。

それ以外にも今まではもうそれぞれの施設、特別養護老人ホームもありますし、グループホーム、小規模多機能型だったり、デイサービスなんかもあるのですが、職員が普通に行き来して、意思疎通を図っていたのも今は基本行くなということで必要最小限に制限しています。職員間の会食なんか、自粛してほしいとお願いしています。

なので、提案制度でできたりフレッシュルームも、本当だったら職員がパソコンを使っ



て業者とやり取りをしたり、飲食をしたりと色々なことをやるようにつくったつもりなのですが、今は飲食はしないでくださいということで、せっかくいろいろ整備したのに制約されてできなくなってきたものもあります。

ただ、逆にICTのところは、うちも進めていまして、無線Wi-Fiも今回の新型コロナウイルス感染症でさらに加速したというのがあります。面会も基本的には今禁止ですので、ちょっとまだできてはいないのでありますが、それにかわるオンラインの面会をできる体制を今進めていましたし、まだ今はそんなにないと思うのですが、他事業所とのいろいろな会議とかももうオンラインでやっているところもあります。あとは、研修も今はオンラインなので、ノートパソコンを持って行ってそれぞれで会議をやるといったことも進めておりました。なので、新型コロナウイルス感染症がなければ進まなかった点も実はあるのかと思いました。

あと、もう一つのほうはちょっと難しいです。回答になるかどうかわかりませんが、私もちょっと民間にいたこともあるので、どうしても社会福祉法人などはおくれている感じは今でもあります。そこところはせめて一般企業に追いつくぐらいやっていかなければならないだろうというのは常に思っているのですが、それでもうちの理事長、施設長が理解のある方で、いろいろなことを今進めてはありましたので、あまり大きなことは言えませんが、本当にできることをやっていくしかないと思っています。済みません、ちょっと回答になっていないかもしれませんが。

○岩淵誠委員 働き方改革によって、ある意味風通しのいい、しなやかな組織体になっているので、こういった新型コロナウイルス感染症の中でいろんなことがあっても、そういった組織体になっていると非常に乗り切りやすいような印象を持っています。特にいわゆるデジタル関係の環境整備というのは、新型コロナウイルス感染症が収束しても多分やらなければいけないことなのだろうと思っていますが、今お話の中にもありましたけれども、今後例えばデジタル環境の整備というところで、このあたりをもう少し行政にやってほしいとか、施設整備など含めてなのでありますが、何か要望等ありましたら、せっかくですから、お聞かせいただければと思います。

○去石誠参考人 デジタル化に関しての要望というか、介護ロボットの導入支援の助成金も今はあるので、うちも申請して、それで進めていましたし、あと無線Wi-Fiも実はこの新型コロナウイルス感染症の影響による補助金を実際に活用してやっておりました。なので、それに合わせたノートパソコンの購入も進めておりました。

これからの要望というところで、先進事例があまりわからないというか、そういったところの何か支援があるといいのかなと思います。私はある程度いろんなところに行って聞いているので、いくらかはいいのですが、そうではないところはどうしても遅れてくるだろうと思っています。オンラインによる面会だったり会議なんかも、この状況でも進められていないところも結構あるのではないかと思います。なので、そういったところの支援があるといいなと思います。

ICT化の補助金ももちろんあるので、それもかなり増額されて、やろうと思えばやれるのだけれども、でもあれも制約があって、なかなか使いづらかったというのも実はありまして、新型コロナウイルス感染症の関係は逆に使いやすくてよかったです。お金の面で言えば、難しいのでしょうかけれども、やっぱりできることなら、使いやすい助成金だどこでもやりやすいと思います。

例えば、無線Wi-Fiの整備の助成金も、無線Wi-Fiの整備だけでは使えません。それプラス、タブレットだったりとか、Wi-Fiを活用した見守りの装置、そういう形であわせないと実は使えないのです。でも、実際無線Wi-Fiの整備プラス介護ソフトのシステムといっても介護ソフトのシステムは大体みんな入っているので、それを単純に変えるというのなかなか難しいので、やりたくてもうまくできなかつたりというのは実はあつたりするのです。そういったところは、可能であれば、ハードルを下げるというのは難しいかもしれないですけども、無線Wi-Fiの整備も結構お金がかかるのです。うちの特別養護老人ホームだけで全部整備するのに二、三百万円はかかりました。そこをしっかりとやれば、本当はいいのです。そういったところです。

○千葉絢子委員長 ほかにいかがでしょうか。よろしいですか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○千葉絢子委員長 では、ほかにないようですので、本日の調査はこれをもって終了いたします。

去石様、本日は本当にお忙しいところ、ありがとうございます。きょう私はお話を伺って、一番感銘を受けたのは会議録などを開示するということでした。やはり経営している方々と、施設の方針を決める方と同じ気持ちで組織が動いていけるというのが一番理想的だと思っております。なかなか経営情報とか、中には営業情報さえ社員にはオープンにしないということもある中で、積極的に主要な会議でどんなことを話して、どう考えているのかというのを職員も含めて共有できるというのが非常に私は勇気のある組織の運営の仕方だと思っております。働きやすさとは何か、神崎委員もおっしゃっていましたけれども、やっぱり風通しがいい、そして職員の皆さんの声が届くということを実践していращやる。言葉だけではないということを見せていただいて、そこに私たちがいずれお世話になるであろう、そしてどなたかのお子さんにお世話になる将来をどのように希望ある未来にしていくかという課題を私たちも頂戴したように感じております。ぜひ啓発活動にも御協力をいただきながら、この新型コロナウイルス感染症の影響を乗り切っていくって、私たちが安心して年をとって住み続けていける岩手県をつくっていくために、これからも伝道師として御活躍いただければというふうに思っております。本日は、誠にありがとうございました。

委員の皆様には、次回の委員会運営等について御相談したいと思います。2月2日から4日に予定されております当委員会の全国調査についてでございますが、昨今の新型コロナウイルスの影響を鑑みまして、中止という形をとらせていただきたいと思います。今回

非常に興味のある分野の視察を予定しておりまして、大変心苦しいところではありますが、4月以降の調査に少し反映をさせていただくことも考えながら、今回は見送りをしたいと思っておりますが、これに御異議ありますでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○千葉絢子委員長 それでは、御異議なしと認めまして、当委員会の全国調査、今回は中止とすることといたしました。

次に、4月に予定されております当委員会の調査事項についてであります。御意見等ございましたらお伺いしたいと思います。いかがでしょうか。

〔「委員長一任」と呼ぶ者あり〕

○千葉絢子委員長 それでは、当職に御一任願いたいと思いますが、これに御異議ございませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○千葉絢子委員長 それでは、御異議なしと認め、さよう決定いたしました。

以上をもちまして本日の日程、全部終了いたしました。

本日はこれをもって散会いたします。