

岡崎市議会議長 様

支出番号

2

会派名

自民清風会

代表者名

磯部 亮次

下記のとおり、政務活動を実施したので報告します。

政務活動報告書

令和7年7月31日提出

活動年月日	令和7年4月15日（火）～17日（木）	
氏名	野々山 雄一郎 野本 篤 前田 麗子	
用務先 及び 内 容	1	用務先 福岡県
	4月15日	内 容 在宅医療・介護現場における暴力・ハラスメントに対する取組みについて
	2	用務先 福岡県 福岡市（株JSH）
	4月16日	内 容 コルディアアーレ農園について
	3	用務先 鹿児島県鹿児島市
	4月17日	内 容 選挙コンシェルジュ鹿児島について
	4	用務先
	月 日	内 容
備 考		

福岡県 在宅医療・介護現場における 暴力・ハラスメントに対する取組み について 視察報告書

1. 基本情報

視察日：令和7年4月15日

訪問先：福岡県保険医療介護部高齢者地域包括ケア推進課/介護人材確保対策室

参加者：野本篤、野々山雄一郎

報告者：前田麗子

2. 視察目的

在宅医療・介護の現場で起こっている利用者・家族等からの暴力・ハラスメントの実態確認。

福岡県が策定した対策マニュアルや相談センター、研修制度の現地での実行状況の把握。

職員が安心して働ける現場環境の運用状況と課題の抽出。

3. 調査項目／視察視点

- ・実態把握状況：暴力・ハラスメント経験と報告制度の運用状況
- ・日常の備え：契約書での周知や事前情報共有の状況
- ・リスク対応策：複数名訪問や安全通知機器の使用
- ・対応体制：業務中止ルールと報告ルートの整備
- ・研修・相談支援：動画研修の受講率と相談体制
- ・啓発物の活用：利用者向けリーフレット配布の実施状況

4. 視察結果

- 実態把握状況

約4割の職員が被害経験あり。精神的・身体的・性的ハラスメントが多く報告された。

- 日常の備え

契約時説明・書面化の取組が進むが、周知に課題のある事業所も。

- リスク対応策

複数名訪問やSOS 機器携行が活用される一方、未整備事業所も存在。

- 発生後の対応

多くの事業所で業務中止・報告体制が整備されている。

- 研修・相談体制

マニュアル配布と研修動画が整備され、相談センターも開設された。

- 啓発物活用状況

利用契約時に啓発リーフレット配布が定着しつつある。

5. 良好点と課題整理

分類	良好点	課題・改善余地
実態把握	統計的に約4割の被害経験が明確化済	回収率が約17%と低く、母数偏りの可能性あり（管理者側約17%）
日常備え	情報収集、文書化、複数名訪問など定着進む	非対応事業所も存在、具体策共有不足
対応体制	明文化された対応方針と行動ルールあり	時間不足、知識不足で実践難しい現場も
研修・相談	充実した研修・動画・相談センター整備済	受講率・認知率の未把握、活用率把握課題
啓発周知	利用者向け理解促進の取組あり	リーフレット活用の恒常性確保が必要

- 2. 研修動画・出前研修の提供：事業所の時間的制約に配慮し、オンライン動画の提供や地域包括支援センターによる出前研修を企画・実施する。
- 3. 市版マニュアル・チェックリストの作成：福岡県のマニュアルを参考に、岡崎市内事業所向けの実践的マニュアルとチェックリストを整備し、活用を促す。
- 4. 岡崎市内相談窓口の設置と広報：現在も介護保険課が担当課となっていると考えられるが、ハラスメントに特化した窓口を設置し、事業所職員が匿名で相談できる電話・メールを受け付けられるようにし、広報媒体や連絡文書などで周知する。
- 5. 利用者・家族への啓発物配布支援：契約時に使用できる岡崎市版リーフレットを作成し、事業所へ配布。多言語・高齢者に配慮した表現も盛り込む。
- 6. 包括・医師会・多職種連携の強化：ハラスメントリスクのある利用者への支援として、地域包括・医師会・行政・警察などと連携する体制整備を進める。

7. 総括

福岡県の先進的な取組から得られた知見をもとに、岡崎市でも在宅医療・介護従事者の安全確保に向けた取組が急務であると感じられた。現在、全国的に在宅ケアを支える人材の確保が難しくなる中で、ハラスメントによる離職リスクの軽減は喫緊の課題である。

岡崎市においては、以下の視点を持った対応が望まれる：

- ・ 実態調査を通じた地域特性の把握と、可視化による啓発
- ・ 市独自の相談窓口とマニュアルの整備による事業所支援
- ・ 包括支援センター・医師会・多職種連携による事前対応体制の確立
- ・ 利用者や家族への継続的な啓発活動の実施

特に、岡崎市のように都市と中山間地域を併せ持つ地域では、多様な家庭背景を持つ利用者と接する場面が多く、現場職員のストレスや対応困難事例も増加する傾向にあることが想像される。現場の実情に即した柔軟な支援体制を構築することが、従事者の安心と利用者の満足度の両立に繋がると考える。

本視察の成果を活かし、岡崎市が今後さらに安全で安心な在宅ケア体制を構築するための政策検討の一助となれば幸いである。

契約時に利用者へ手渡すなどの活用が可能

一般県民への啓発に活用が可能



利用者の介護や医療に関する相談窓口も掲載



8. 【同行者の所感】

【野々山】

在宅医療及び介護現場における訪問時でのハラスメントを受けた事があるのは38.5%。それによって休職・退職する影響があったのは46.3%。言葉だけでなく身体的にも身に危険が生じる場合も多い。安全確保対策費用は外部へSOSを発信するための機器購入補助、複数名訪問費用の補助は必要な取り組みと考える。本市も同様な取り組みを求める。

またサービス利用者をはじめ一般市民にも、在宅医療・介護サービスを適正利用にかかわる啓発が必要と考える。福岡県では、事業者との契約時に利用者に手渡すなどの活用が可能な啓発リーフレットに名前の記入欄がある。利用者だけでなくその家族など周りの人にも内容をよく読んでもらえる工夫と評価する。本市での啓発リーフレットにもこの工夫を取り入れたい。

クレームとハラスメントの違いは難しい。ハラスメントに関して、事業所や医療・介護従事者への研修は必要だが、重要なのは利用者の認識だと考える。カスハラが問題になっている現在、医療・介護従事者が定着して働ける環境づくりが必要。担い手不足といわれている業界だが、有資格の人は多い。外国人に頼るのではなく、職場内で起こるカスハラをなくすことで有資格者が再度働きだすことを期待する。

本市には今回視察した同様の取り組みを要望する。

【野本】

高齢化社会において、現状において在宅医療や介護の現場において利用者等からの暴力やハラスメントが問題になっている。従事者の人で不足が叫ばれる中において解決に正面から踏み出さないといけないと考える。この課題は全国どこでも一緒である。

こうした取り組みに福岡県は現状の把握とその対策として研修や啓発活動をしていることを本市としても習うべきである。ただ、県として広範囲での啓発としての取り組みであることから、これから基礎自治体との連携を強めることが重要であると考えられる。

本市においても従事者への対応研修や利用者家族への啓発、何より大切なのは将来サービスを受ける可能性のある中高年世代へのアプローチをすべきであり、従事者をしっかり守るという方針を打ち出すべきである。

令和7年4月16日(水) 福岡県福岡市

(株) JSH 地方創生事業本部

コルディアール農園について

(株) JSH 福岡本社にて概要説明 その後 福岡農園にて現地視察

(1) (株) JSH の事業

① 地方創生事業 (コルディアール農園)

・農園型障がい者雇用支援サービスとは、企業が農園の一部区画をレンタル・リースなどで借り受けたうえで、運営会社が提供するサービスを活用しながら、障がい者を採用・雇用するサービスである。

・地方において障がい者雇用義務のある企業数は都市部と比べ少ない。よって地方の障がい者にとって民間企業への就労機会は少ない。この課題解決を計る。



② 在宅医療事業 (訪問看護ステーション コルディアール)

- ・精神科医療では精神疾患を抱える人の地域移行 (入院から在宅) が進んでいる。
- ・JSH は従業員数492名、そのうち202名が看護師。

(2) 障がい者雇用の現状

- ・障がい者雇用率 令和6年4月から2.5% 令和8年2.7%と段階的に引き上げ。
- ・大企業が雇用率確保のために働ける障がい者 (軽度もしくは身体障がい者) を奪い合う。
- ・精神障がい者は就労の定着率が低い。精神障がい者は、その日その日でソフト面や価値観が変わりやすいことが理由とされている。
- ・都市部に在住している障がい者に対して9割程度の雇用の受け皿がある。

都市部 (東京23区・大阪市・名古屋市) 雇用機会率 98.1%
採用可能倍率 1.02倍

地方 (九州) 雇用機会率 11.9% 採用可能倍率 8.44倍
法廷雇用義務のある企業は都市部に集中している。これは解消できない構造的な格差。



(3) コルディアール農園

① 障がい者雇用における日本の構造上の課題

- ・都市部を中心とする企業の課題として、募集しても応募がない、採用しても定着しない、受け入れ部署の理解が得られないなどがあげられる。
- ・地方の課題として、働きたくても一般就労の機会が少ない、安定収入が得られない、一般就労が進まないことで福祉予算が地方財政を圧迫しているなどがあげられる。
- ・増加する精神障がい者への対応として、定着率が低い（49.3%）、受け入れノウハウがない、トラブルへの対応が難しいなどがあげられる。

② 概要

- ・障がい者3名+管理者（健常者）の4名が企業の社員で1チーム。管理者はその企業に在職している人でも企業の現地採用職員でもいい。資格はいらぬ。
- ・コルディアール農園にはJHS職員の看護師、農作業・就労サポートスタッフ、事務スタッフなど10名以上が農園在駐している。（この看護師の給料は夜勤兼看護師よりは安く、昼勤看護師より高いとの事）
- ・運営中のコルディアール農園は22園、582区画(2025年3月現在)。
- ・利用企業は200社超、就労実績は1400名超
- ・精神科経験のある看護師が複数名常駐することで健康管理サポートが受けられる。
- ・リスクの少ない屋内型農園は健康リスクが低く、安全で衛生的な水耕栽培を採用。

コルディアール農園とは株式会社JSHが運営する『農園型障がい者雇用支援サービス』です。採用から定着まで一気通貫で支援（サポート）いたします。

コルディアール農園

働く場所	業務
管理者	障がい者

弊社社員・看護師・事務スタッフが運営をサポート

紹介 ↓ ↑ 雇用

貴社

地方に在住する障がい者の雇用
農園の区画を利用し、障がい者と管理者を自社従業員として雇用



施設の特徴①
天候に左右されない屋内型農園

地方を中心に展開することで、都市型と比較して賃料等の固定費を軽減。安心して働けるようサポート体制を強化しております。

施設数 北海道1カ所、福岡5カ所、佐賀1カ所、
20カ所（2024年9月時点） 長崎4カ所、熊本2カ所、大分1カ所、宮崎6カ所

施設の特徴②
障がい特性や能力に応じたサポートの提供

コルディアール農園は、障がいのある方々の「働きたい気持ち」に寄り添った運営を大切にしています。障がい特性や能力を問わず活躍いただけるよう、万全のサポート体制を構築し、安心・安全に働ける環境づくりをおこなっています。

・コルディアール農園は、「地域を問わず全ての人が心豊かに、能力や個性を發揮できる社会の実現」を目指し、精神科に特化した訪問看護の治験や経験を活用して展開する取り組みである。

(4) コルディアアーレ農園 福岡農園（現地視察）



- ・天井が高く、照明が明るい。
- ・空き店舗を活用（例 西松屋など）
- ・1テーブル4人で作業
- ・棚6段分の水耕栽培
- ・水耕栽培士の有資格者在駐
- ・育苗から収穫までの全ての工程をチームで行う
- ・従業員すべてが満足感をもってやっている様子
- ・管理者ミーティングを毎日開催
- ・送迎サポートあり（障がい者のみ）
- ・バリアフリースイレ、救護室、相談室あり



所感

少子高齢化による人口減少社会の中で障がい者は増加している現状、福祉施策の内容を吟味する必要があると考える。膨れ上がる福祉予算が、本当に福祉が必要な人に届いているのか、また一つ一つの福祉政策の目的は何かを考えるべき時期にきている。

コルディアール農園は就労機会が限られている地方の障がい者へ、合理的配慮に基づいて安心して長く働ける場所を提供している。定着支援として、看護師、農作業・就労サポートスタッフが農園に常駐し、また常駐する事務サポートスタッフ事務が企業の人事担当者と雇用管理上の各種事務サポートを行う。企業と地方が連携し、自社の法定雇用の障がい者雇用だけでなく、地方の地域貢献にも通じている。

地方の空き店舗を利活用した屋内農園として「西松屋」や「しまむら」、また商業モールの一角などを屋内農園として活用する事例を聞いた。まさに地方の空き店舗対策であり、単なる障がい者雇用の取り組みとは一線を画する。

また、衰退する農業への取り組みとしての重要な側面もある。露地野菜栽培は年間通じて夏期が長く、夏期の気温も上昇している。農産物の安定生産の方法として屋内農園は必要。品種や収穫量は路地と比べて少ないが、今後は品種改良などにより大量生産も可能になってくると考える。無農薬栽培というオーガニック要素もある。屋内農園の存在で新たな生産物による地産地消も起こる。その自治体と連携し、学校給食へしようする農産物を生産する「地消地産」も可能である。

法定雇用率が令和8年度7月から2.7%と0.2%引き上がる。これはおよそ50,000人の雇用が増える計算になる。そして、現在A型就労から一般就労を目指す障がい者もいる。障がい者の保護者は最低時給が確保される一般就労を望む。送迎があり、看護師が常駐する職場は安心。また4人チームは3人の障がい者と一人の健常者である管理者、その管理者に障がい者の保護者や親族もなれることはさらに安心。

障がい者雇用における地域格差は社会構造的不平等であり、その解消となる事例である。今後の全国の地方自治体が持続可能な地域共生社会の実現のために必要な取り組みであり、今視察において、問題点が全くみえてこない好事例と考え、岡崎市にも是非進出してくれることを願う。

【野本】

民間事業の障がい者雇用支援サービスの仕組みを学んだ。

障がいのある人の雇用を推進すべく法定雇用率が2026年7月に2.5%から2.7%へ引き上げられ、従業員37.5人以上の事業主は雇用義務を負うことになる。事業内容も関係するとは思いますが雇用率を達成する事業所は46%とされている。この事業は企業で雇用契約された障がいのある人が出向のような形で薬物野菜を育成する場所。仕組みは複雑であるが三方良しの仕組みであることはわかる。ただ、企業としても給料等、農園でサポートする運営者の管理や支援の対価と支払いは少なくない。どちらかと言うと法定雇用率未達成の納付額を

支払った方が安い。しかし、障がいのある人が前向きに一般就労することに企業としても応援したいという想いが集まって成り立っている仕組みに感銘を受ける。もちろん、本来の障がい者雇用の推進とはズレがあるように感じる人もいることはよく分かる。

実際の就労現場を見学させていただいた。既存の建物を借りている。とにかく明るい雰囲気、の現場に驚く。それぞれ、雇用契約されているエプロン等に個性がある。

行政との絡みはこの事業においては無いとのこと。他の福祉としての就労支援施設とのバランスも考慮すべきと思うが必要な事業であれば公民連携事業として岡崎にも誘致されるところを期待する。

この事業を運営する民間事業者の担当の方からは「貸し農園」と不安視されることも承知している。だからこそ利用者目線での正当な事業をして認められたい！そして、法定雇用率だけを考えているだけの企業さんは断ります！という言葉が印象的であった。

【前田】

本視察は、障害のある方の就労機会の創出と、企業における多様な人材活用のあり方について学ぶことを目的に実施したものである。視察先であるコルディアール農園では、福祉的支援と農業、企業の社会的責任を組み合わせた「レンタル雇用」という新たな仕組みを通じて、障害のある方が安心して働ける場を提供していた。企業は障害者を直接雇用するのではなく、農園の運営支援を通じて雇用機会を創出するこの仕組みは、雇用側・労働者側の双方にとって負担が少なく、定着率向上にもつながっている。

西三河地域は製造業を中心とする企業が多く、障害者雇用に課題を感じながらも踏み出せない企業も少なくない。一方で、岡崎市には中山間地域が広がり、遊休農地や地域資源の活用可能性がある。こうした特性を踏まえると、岡崎市においても農業や福祉を基盤とした就労支援の場を整備し、地域企業と連携することで、福祉と産業の両面からの地域活性化が図れる可能性がある。今後の制度設計や支援体制の検討にあたって、視察内容を積極的に活用していきたい。

政務活動旅行報告書

作成者：野本 篤

【視察概要】

日 時：令和7年4月17日 10:00～11:30

場 所：鹿児島市役所

対 応：鹿児島市選挙管理委員会事務局

目 的：選挙コンシェルジュ鹿児島について

同行者：野々山雄一郎議員、前田麗子議員



【調査内容】

事業開始にむけた経緯

これまで実施されてきた選挙において若年世代（20代）の投票率の低さが顕著であった。全体の平均投票率と比較しても半分程度であった。若い世代の選挙への関心を高め、投票率の向上につなげるためにも当事者による効果的な選挙啓発が必要と考えた。

平成27年に投票率の向上を目的として鹿児島大学内に期日前投票所を設置する際、同大学の学生に「選挙コンシェルジュ鹿児島」として選挙啓発活動に取り組んでもらったことが始まりということであった。

事業の運営体制

事業運営の主導をしているのは鹿児島市選挙管理委員会事務局が直接行っている。これといった定例会のようなものは行っていないが、予定された選挙が始まる都度に事前に召集をしているようである。活動費としての予算はとっていないが、必要な備品に関して

は市で準備をしている。参加者には報酬・謝礼として図書カードを500円分提供している。

平成27年に第1期生を迎えてから、現在は令和7年2月から令和8年1月までを任期とした第11期生が活動している。所属しているのは大学生や高校生を含めた22名であった。参加者は各学校からの推薦者や自分で申し込んでくる者もいる。動機については関心の強い者から将来を考えてメリットを見出している者もあるという。

選挙コンシェルジュの活動内容

- ① チラシ配布
- ② ポスター作成
- ③ 啓発動画作成
- ④ 地上波テレビCMの出演
- ⑤ テーブルポップの作成と設置
- ⑥ 期日前投票所の投票事務及び立会人
- ⑦ 「若者と政治や選挙を語る会」の実施
- ⑧ 小学校への出前授業

啓発物としてのチラシやポスターについては自分たちでコンセプトを考えて、若い世代にも興味を持ってもらえるようなデザインにしている。若い世代らしく動画を使っての啓発においては、選挙に行った際にやってはいけないことを解りやすく説明していた。また、市内の小学校への模擬選挙を含めた出前講座を実施していた。その際にもメンバー自身が仮の候補者になって政策を訴える動画を作成していた。複数人の仮候補者のリアルな政策に対して事務局が解説して子ども達と考える時間を持つという取り組みは興味深いものである。教育委員会との連携が強く、模擬選挙を含めた出前講座の実施数は多い。メンバー同士で語り合う場を作っており、事務局がファシリテーターとなり深い政治や選挙について深い学びが得られるとのことであった。

【考 察】

若い世代の投票率の向上に対して必要性を強く持ち活動していることを、この選挙コンシェルジュの取り組みを学んで理解させていただいた。選挙権が18歳に引き下がり、子ども達への主権者教育の実施が必要とされていることは文科省からも発せられている。

しかし、現状の教育現場において通常の教科を指導していくことではいっばいであり、こうした教育現場に押し付けるのではなく関係する選挙管理委員会が投票率の向上や選挙のしくみや重要性を幅広く啓発を推進していくことに感心するものであった。

どんなことでも、よくわからなければ他人ごとであり、自分ごととして認識させることが最も重要である。約10年の取り組み実績であったが結果的には投票率は上がっていないのも事実であるが、継続していく必要のある取り組みであると認識する。

本市との大きな違いもあった。本市において選挙管理委員会は総務文書課が選挙の時にだけ立ち上がり、兼業しており、鹿児島市の選挙管理委員会は単独の課として専業であることが大きな差であると考えられる。

市政運営における歴史や状況がそれぞれ違うので一概に鹿児島市の取り組みを推奨すべきとは言えないが、本市においても必要性を理解した上で市民協働を促して選挙や地方政治への関心を高めるとともに主権者教育の推進を期待したい。

【同行者所感】

野々山議員

各選挙における投票率がしばしば問題になる。50%を超えない選挙も多く、果たしてこれが民意なのか疑問が残る。特に若い人たちの投票率が低いことは周知の事実。

鹿児島市の取り組みは、大学生・短大生・高校生のメンバーで10年以上経過している。街頭啓発やコンセプト提案、啓発動画の作成、ポスターやポップのデザインから作成まで、多岐にわたる活動をしている。市内の学校に選挙の出前授業も行い、鹿児島市の若者の投票率アップに寄与している。活動内容を見るに、メンバーは自発的に楽しく活動している様子がうかがえる。

投票率が低い背景には、「政治には多少の関心はあるが、信頼度は低く、政治参加は行わない」という考え方からと予測する。ある調査では「今の日本の政治を実際に動かしているのは誰か？」との問いに、1位2位回答の「国会議員」26%、「官僚」23%で約半数を占める。「国民一人一人」との回答は9%と政治的無力感のあらわれと考える。

今こそ、政治を動かすのは国民一人一人という「主権者教育」の必要性を訴える。国や都道府県や市町村、そして社会の問題を自分のこととして捉え、自ら考え、自ら判断し、行動していく主権者を育成することが必要。

本市においても選挙コンシェルジュ施策、主権者教育施策の実践を要望する。

前田議員

制度設計においては、市選挙管理委員会と教育委員会、学校との連携が重要であり、学校内での主権者教育や投票体験学習と連動する形が望ましいと考える。ポスターや動画制作、SNSでの発信、投票所での立会など具体的な「役割」を与えることで、責任感や達成感も得られ、実効性のある啓発につながる。

また、活動内容は市の広報媒体やSNSと連携し、全市的な発信へつなげることで、若者の関わりが市民全体に伝わりやすくなる。まずは1~2校をモデル校として導入し、2026年の統一地方選を見据えた試行から始め、段階的な拡大を図ることを提言する。