

## 令和5年 神奈川県議会 第3回定例会 厚生常任委員会

令和5年12月14日

### ◆亀井たかつぐ委員

公明党の亀井でございます。よろしくお願ひします。

今日は本当に忙しい中、お越しいただきまして、ありがとうございます。

まず冒頭、理事長が非常に強調されていた2点が私、印象に残っていて、一つは、自分自身を振り返る例の調査なんですけれども、97%の人が調査に協力していますと、100%を目指しますと強調されていました。

もう一つは、法人改革をやるんだと、絶対やりますということを強調されていたのが非常に私、印象に残っていて、今すごく大事なときで、97%の人が調査に協力しているというのは至極当然、はつきり言って至極当然ですよ。3%の方がまだ協力していない。2週間の期間を設けて、協力してくださいねと理事長がおっしゃっているのにもかかわらず、それからさらに2週間たっても3%の人が調査に協力していないというのは、すごく、大丈夫なのかなと思っちゃうんですけれども、3%の方というのは何人いらっしゃるんですか。

### ◎社会福祉法人かながわ共同会常務理事

すみません、具体的な数字は今、手元にありませんが、全部の職員が約800名、非常勤も入れますので、そのくらいになりますので、3%の該当数字になると、やはり20人とかそのぐらいになります。

これは言い訳ではございませんが、例えば秦野精華園、具体的にその方がというデータは今、法人は持っておりません。ただ、秦野精華園でいきますと、例えばヘルパーさんがおります、非常勤です。その方は例えば、月1回の出勤というのもございますので、なかなかこの期間で回答いただく時間がなかったようなケースもございますので、今の段階では先ほど申したように、97%という数字がございますが、最終的には1月末までに職員面接を全部しますので、その方も例外なくやります。ですから、理事長が申したように100%になるというふうに考えております。

### ◆亀井たかつぐ委員

800人のうちの24人で、すごく大きな数字だなと私は思っています。24人が少ないとは思っていません。24人が今度起こす犯罪の端緒になるぞとは言いません。そこまでは言えません。いろんな理由があるし、今おっしゃっていただいたように、なかなかお会いできない方もいるでしょう。でも、頻繁にお会いできる方も、もしかしたらいるかもしれない。

私は思うんだけれども、私が利用者の立場だったら、私が利用者の家族の立場だったら、ここまで時間にルーズな方に支援してもらうと、ちょっと厳しいかなと思ってしまいます。理事長は、この24の方にお会いしているんですね。なぜここまで時間超過しているのかということを聞いていらっしゃるんですか。

## ◎社会福祉法人かながわ共同会理事長

委員のおっしゃること、もっともだと思います。3%だからといって、甘い数字だと思っておりません。その方々にはお会いしていません。

### ◆亀井たかつぐ委員

なぜお会いしませんか。私、それが一番大事だと思っています。時間という一番大切な約束を守れない方に、本当に支援してもらえるんだろうか、いい支援してもらえるんだろうかと、利用者とか御家族は心配だと思いますよ。なぜお会いできていないですか、お忙しいんですか。

## ◎社会福祉法人かながわ共同会理事長

先ほど申し上げたように記名式で今回、調査をしておりますので、細かく見ていくと、誰が出していないということが分かるようになっています。それで、現場のほうできっちりとまず、その出していない職員に会って、出すようにということをまず周知をさせていただいています。

### ◆亀井たかつぐ委員

それは、先ほどやはり小川委員からも現場に入っていくこと、それも幹部の方、トップが入っていくということというのは、非常に私も大事だと思っていた、それも一つのスタートじゃないかなと、理事長、思うんですよ。直属の上司に任せりやいいやじやなくて、あなたがトップリーダーなんだったら、リーダーシップを發揮するということの意思表示を示すということも含めて、やはりその出していない人、記名式だから誰が出していないか分かるんですよ。その人に会う必要があると思いますけれども、どうなんですか。

## ◎社会福祉法人かながわ共同会理事長

まず、出していない人をしっかりと把握して、必要に応じて会いに行くようにいたします。

### ◆亀井たかつぐ委員

それを、まずは初めにやっていただきたいなというふうに思っています。やはり当事者目線ですから、作業順序目線というか作業工程目線じゃないので、当事者目線なんですから、当事者の方々が一番大事なので、そういう方々が安心して支援を受けられるような体制整備を構築していくかないと駄目だと思うんですね。

それと、法人改革をやりますと言っているんですけども、これいつまでにやりますか、法人改革。

## ◎社会福祉法人かながわ共同会理事長

改革については一つだけということじゃありません。幾つもありますので、できるものは即、手をつけていますし、時間がかかるものについては時間をかけなくちゃいけないと思うんですけども、法人は今、第6期中期計画という

ものの2年目に入りました。その中期計画に基づいて、しっかりと法人改革を進めていき、総括をしていきながら、次につなげていきたいと考えます。

#### ◆亀井たかつぐ委員

法人改革やりますと、すごく漠とした言い方だと、「今、改革中です」というふうなこともずっと言えちゃう。改革中だから虐待が今度起きちゃっても、今、改革中でしたからというふうな、変な自分自身に対しての免罪符を与えるような取組だと、やはり心配かなというふうに思うんですね。

今の第6期の話もありましたけれども、いつまでにやるということをしっかりと、やっぱり理事長自身がまず頭に入れて、ここまでに終わらせるんだと、やるんだということをやらないと、次また同じようなことが起きるんじゃないかと思います。それはどう思いますか。

#### ◎社会福祉法人かながわ共同会理事長

第6期中期計画の中には時期を限定しています。いつまでにやるという時期と、それから半年に1回見直しをしています。そういう中で、達成について把握をしながら、課題を整理するやり方でやっております。

#### ◆亀井たかつぐ委員

分かりました。それをしっかりと実現するようにしてください。

調査結果にしたって、時間超過している人が出ているのは事実なので、3%の人がまだ提出していないということは、非常に大きな問題だと思いますので、そういうちっちゃいところから、小事が大事だと思いますから、ぜひ改善していっていただきたいと思います。

あと最後に、今回も手薄になってしまったという、そういう環境下での、やっぱりこういう事件が発生しちゃったかな、犯罪が発生しちゃったかなと思っていて、手薄にならないようにこうしますということは理事長にさっきおっしゃっていただきました。

でも、やっぱり現場っていうんな流れの中で、いろんな事象の中で、手薄になっちゃうこともあるのかなと思うんですよ。独りで見なきやいけない時間ができちゃったとした場合に、そういう場合はどうしようと思っていますか。これは保険を掛ける意味じゃないですけれども、実際、手薄にならないようにしなきやいけないし、そういう方策を理事長からもお話しidadきましたが、あらゆる事象が積み重なって、実は手薄な環境が生じてしまった、そういうところで働くかなきやいけない職員が出てきてしまうというときに、そこはやっぱり対処しないと駄目かなと思うんですけども、それはどうでしょうか。

#### ◎愛名やまゆり園長

現場の話だと思いましたので、私のほうから説明させていただきたいと思います。

今、おっしゃるとおり、独りになる場面、手薄になる場面というのは、どうしても出てくることがあります。今回はそのような場面に、園内に診療所があ

って受診に呼ばれたということがありました。

例えは、そういうことが起こったときにも、少し待ってと言えるような環境であったり、あらかじめ職員を配置するような事前の準備と、あと先輩職員、上席であればゆとりを持って判断できるところが、若い職員だとそれができないような可能性、様々なシチュエーションが考えられます。そういういたものを一つ一つ見える化した中で、こういう場合があるからこうしようよということをあらかじめ全体で承知できるような、そんな取組を考えたいと思っております。

そんな中で、職員の連携やコミュニケーションを取るためにインカムなど、そういういた I C T の力も借りながら進めたいと考えております。

#### ◆亀井たかつぐ委員

分かりました。そういう独りになった人が、「いや、すみません、ちょっと大変なんですけれども」と言えないような雰囲気だと、また同じようなことが起きてしまうと思うんですよ。いろんな方策を考えたとはいえ、規定上こういうことを決めましたと言ったって、そのお一人の人が先輩を呼べない、同僚を呼べない、皆さん忙しいから、俺やらなきやいけないとかと思っちゃって、本当は呼べるのにそこまでのコミュニケーションができていなくて呼べないということもあるかもしれませんけれども、そういうことをやっぱりぜひなくしていただいて、虐待はないのが普通ですから、一つでも発生しちゃったら、それは異常事態ですから。

先ほど、職員を育成していきたい、育てたいというけれども、「育成中だから仕方ないんです」とは言わないでいただきたい。ぜひそれは肝に銘じていただいて、仕事に当たっていただくことを要望します。