

令和7年12月19日

軽井沢町議会

議長 川島 さゆり 様

社会常任委員会

委員長 押金 洋仁

令和7年度 軽井沢町議会社会常任委員会 視察報告書

1 視察日程

令和7年10月23日（木）～ 24日（金）

2 視察先及び目的

(1) 鎌倉市立由比ガ浜中学校 「学びの多様化学校について」

(2) 静岡県焼津市 株式会社 権兵衛

定期巡回・随時対応型訪問介護 こころとからだ優しさに包まれて
「定期巡回サービスについて」

3 視察参加者

委員長 押金 洋仁

副委員長 寺田 和佳子

委員 小林 天馬

委員 小山 裕嗣

委員 眞島 聡子

委員 中澤 睦夫

委員 佐藤 幹夫（副議長）

同行 上原 勉孝（保健福祉課長）

同行 佐藤 公貴（環境課長）

随員 児玉 直美（議会事務局課長補佐）

- 教諭（統括教諭含む）：9名
- 養護教諭：1名
- 事務職員：1名（非常勤）
- スクールカウンセラー：1名（週1日）
- スクールサポートスタッフ：3名
- ・市費会計年度任用職員（4名）
 - 学校技能員：1名（週3日）
 - スクールカウンセラー：1名（週3日）
 - まなびばサポーター：2名（支援員）

⑤ 前提となる子ども観

- ・子どもは生まれながらにして有能な学び手である
- ・子どもは学ぼうとしており学ぶ力をもっている
- ・子どもは一人ひとり違っているし、違っていい（多様性）
- ・その子なりに得意な学び方がある
- ・どこにこだわって学ぶかは一人ひとり異なる
- ・子どもを見くびらない、子ども扱いしない

⑥ 由比ガ浜中学校での実践

キーワードは「心理的安全性」

- ・安心できる様々なグッズ
（重量のある人形は多動の傾向がある生徒には安心をもたらす）
- ・安心できることば
 - 通知表→学びのあしあと
 - 評価・評定→学びの見取り
 - 登校→学校に通う 教室＝学び場
 - 分校長→リーダー
 - 先生→スタッフ、ニックネーム
 - 職員室→スタッフルーム
 - また明日ね→またね
- ・学びの時間 学習者中心の学び（ワクワク・つながる・自分ごと・子の文脈）
- ・学びにおける教員の役割と専門性
 - 1:子の学ぶ力を信用し期待する
 - 2:教師も教室内の一人の学び手として、子どもたちとともにどこまでも学びを深めていく
 - 3:一人ひとりの子についてもっと多くの事を深く知り、その子の世界に関心をもって寄り添うこと
 - 4:学習環境を整えること（間接的に学びを促し支援）

5:専門性を発揮する

- =各教科等の特質に応じた「見方・考え方」を的確におさえる
- =教科教育と生活教育の間に質の高い「知の総合化」を実現
- =丁寧な見取りに基づく深い子ども理解とその子の今に即した的確な支援

6:学び本来の在り方を身をもって体現すること

- =個別最適な学びと学びの時間（授業）
- =学びの時間数（週あたり）年間時数：770時間、週あたり：22時間
- =新教科 ULTLA 自分学+MY 探究
- =自分学は、～自分をもっと知ろう～ ～分析～
- =マイフェス～MY 探究報告会～

⑦様々な特性をもった子どもたち

- ・不登校傾向 ・規理性調節障害 ・ADHD ・LD ・ギフテッド
- ・親子関係 ・自閉症スペクトラム症 ・LGBTQ ・過過敏 ・発達障害
- ・その他諸々

⑧その他、特筆すべき事項

- ・開校に向けて、スタッフ、保護者、子どもたちで家具をつくった
- ・学校をみんなで作ったことが、学校への愛着に繋がっている
- ・家具は IKEA 横浜と連携協定を結び校内の空間デザインを行った
- ・スタッフルームにもソファスペースを設け、生徒とコミュニケーションを取れる空間に
- ・由比ガ浜中学校以外の校内フリースペース、空き教室も同様に作り替えた
- ・教育大綱「まずはスタッフ（教員）が元気であること」
- ・夏休み期間 1:校内宿泊学習には、90%の生徒が参加（行事）
2:学び&ワークショップには50%の生徒が参加（自由）
- ・転入学後2学期現在までの集計 81%の生徒が通学できている
- ・スクールカウンセラーはほぼ毎日生徒と一緒に過ごしている
- ・学校に来ただけで◎という捉え方をしている
- ・学びは子どもたちのもの、全員で学びを掴んでいく
- ・鎌倉スクールコラボファンドは多くの寄付によって成り立っている
- ・視察者 延べ495人
26都道府県から 72団体（委員会、議会、学校、企業、取材等）の視察

3) 課題

- ・次年度の入学希望者が10名の枠に対し、現在29人が希望しているという現状をどう打開していくか。

4) 考察

今回の視察で感銘を受けたことは、教育長を筆頭に担当課長、分校長によるプレゼンテーションが実に柔らかく温かい雰囲気になり満ち溢れていたことだった。それにはいくつかの要因があったと思う。一つは学びの多様化学校開校検討段階の3年間に不登校児童に対する様々なアプローチを試み続けていたことだった。ULTRA探究というプログラムを令和3年度から始め、社会教育の取り組みとして、海や山、お寺で対話プロセスを重視したイベントを実施。それらの取り組みから得た経験を基に、令和5年から2年をかけて学びの多様化学校開校に向けた準備を進めてきたという。

また学校をつくる過程で、生徒や保護者を巻き込んで一緒につくるプロセスを共有し合っていることが、生徒達の学校への愛着に繋がっていることは夏休み以降の登校率にも反映されているように感じた。

2年間の設立準備に携わった現在の分校長も含め、担当課長、指導主事の3名(内2名が指導主事)がプロジェクトに関わり、現在も学校運営の当事者として配置されていることは、学校の理念やビジョンを内外に伝えていく意味でもその存在は非常に大きい。教育大綱の中の「まずはスタッフ(教員)が元気であること」というのも教員の心理的安全性を大切にしている理念であると言える。

当町のオープンドスクール開設にも通ずることだが、大切なのは「箱ありき」の議論、検討にならないということである。同時に開校までのプロセスを可視化し、当事者間による密なコミュニケーションと入念な情報共有も大切である。そして開校時にハード面の環境整備を行政が仕上げてしまうのではなく、当事者たちと一緒に作るという意識と行動が無ければ、生徒達が通いたいと思う学校には辿りつけないであろう。

幸いなことにULTRA探究を開発した企業の代表とアドバイザーが、軽井沢オープンドスクール準備委員会委員としておられるので、鎌倉市の事例を参考にしながら、当町の課題や現在地を把握し的確な助言をいただくことを切に望みたい。

(2) 焼津市 株式会社権兵衛 ～令和7年10月24日(金)～

1) 焼津市の概要(令和7年11月30日現在)

- ・人口 134,199人
- ・世帯数 61,144世帯
- ・面積 70.31 km²
- ・高齢化率 32%

・要支援要介護認定者数 7414 名

2) 視察対応者

株式会社権兵衛

代表取締役

永地 竜太 氏

訪問事業部統括 理学療法士 訪問介護員 八木 由佳子 氏

3) 定期巡回サービス「こころとからだ優しさに包まれて」の取り組み内容

① 視察にあたって～今回の視察の目的

当町では高齢化の進展と独居・老々介護世帯の増加により、在宅介護の限界が地域課題となっている。その解決策として国が制度化した「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」は、重度者を自宅で支えるための重要なサービスである。焼津市の「ごんべえ」は、地域インフラとして在宅サービスをフルラインナップで展開し、定期巡回サービスの高度な運営実績を持つ事業所である。

本視察では、その仕組み、人材育成、財政構造、利用者支援の実際を学び、当町への導入可能性を探ることを目的とする。

② 株式会社権兵衛の法人概要・事業構造の特徴

事業構造

事業は次の3層で構成されている。

- ・基幹事業=1:訪問介護、定期巡回、居宅
 - 2:通所、グループホーム、小多機
 - 3:登録支援機関（外国人材）
- ・準基幹事業=1:通所 A
 - 2:日本語学校（フィリピン）
 - 3:住宅型有料老人ホーム
- ・地域貢献事業=1:こども食堂
 - 2:ごんべえ食堂
 - 3:郷土給食（配食サービス）
 - 4:就労的活動支援（焼津市委託）

→すべては市民・地域インフラを「あきらめず」維持するために、という法人理念が事業の根幹にある。

③ サービス開始の経緯

約3年前に事業開始。背景には、在宅生活の限界が訪れる際に「本人・家族・ケアマネが諦めてしまう」という課題が繰り返し発生していた点がある。

理念：本当に必要な時に、本当に必要なサービスを、本当に必要な分だけ提供

する。自宅にいながら、施設並みの安心感。

→従来の訪問介護が「時間単位」であるのに対し、定期巡回は「必要量に応じて柔軟に」提供できる。

④ 利用状況

- ・利用者数 75名
- ・平均月額単価 152,958円
- ・市内シェア率 約1.02%

→少数ながら、重度者や見守りが必要な世帯の“最後の砦”としての役割が大きい。

⑤ 経営上の重要ポイント

- ・登録数・稼働率 < 客単価
=一定数の利用者が確保されなければ経営は安定しない。
- ・“時給単価”と“提供サービス量”の不釣り合いに注意
いわば「水商売」に近い、変動性の高いビジネス構造である。
- ・月ごとの乱高下に一喜一憂しない
=中長期で平均して経営判断する必要がある。

⑥ 人材確保と育成（最重要項目）

求められる職員像

- ・一人で判断・対応できる高い専門性
- ・小さな変化に気づき、諦めない姿勢
- ・長時間の巡回に耐えられるメンタル・体力
- ・プロとしてのマインド
- ・処遇は高水準（平均32万円/月の時期もあり）

→「利益が出て、業務量との兼ね合いで職員が疲弊していないか常に確認している。」という言葉が印象的だった。

⑦ 利用者家族の声や、働く支援者の声

- ・家族「こんなに良いサービスなら、もっと早く使いたかった」
- ・家族「30分で解放されるのが本当にありがたい」
例) ゴミ捨て、通所への介助。お薬の配布、お米を研ぐ、など短時間作業
- ・支援者「自分の老後の不安がなくなった」
- ・支援者「家族の負担も減らすことが大事」と月毎に柔軟にプラン変更。
- ・支援者「毎日訪問するので、変化に気づける」
- ・支援者「情報を家族に共有してもらえたりする。声掛けのアドバイスも」

→定期巡回の価値＝本人の自立支援＋家族の負担軽減＋安心の提供が明確に示されていた。

⑧ サービスの実施状況

- ・朝6時～夜22時過ぎまで巡回
- ・夜間は夜勤1名が待機
- ・インカムで全スタッフと即時共有
(看取り時の初動支援・職員メンタルサポートにも有効)
- ・「眠りスキャン」というベッドに置けるデジタル端末で睡眠状況を遠隔把握
- ・介護管理アプリ「スマケア」で家族にリアルタイム情報共有
- ・看護師との連携は3事業所
- ・在宅看取りは夜1～2件の対応
- ・地理要件：おおむね車で20分圏内
- ・長時間対応が必要なケースは別事業者と連携して対応

⑨ 自立支援に向けた支援方針

- ・「やってほしい」を全て受けるのではなくできることを見極め、本人の“できる”を増やす
- ・要介護1でも全ての生活援助が必要な例も多く、定期巡回のほうが費用効率が良い場合がある
- ・家族が“完全に任せ切り”にならないよう働きかける
- ・月ごとに柔軟にプラン変更

⑩ 外国人材の概要

- ・フィリピン出身スタッフ2名（特定技能）。
グループホームでの3年以上の経験を持ち、介護福祉士取得を目指す若手戦力
- ・介護実務者研修、日本語能力試験N3、運転免許など、訪問系に必要な基礎要件を取得し、在宅ケアの同行研修を進めている
- ・訪問サービスという“完全アウェイ”の環境でも、ホスピタリティと笑顔を強みに順応
- ・教える側、学ぶ側双方に負担はあるが、文化を越えた協働による新しいシナジー創出に期待
- ・質疑応答

Q. 外国人材（N3 レベル女性）の在留区分は？

A. 主に以下が該当

- ・特定技能1号（最長5年・家族帯同不可）
- ・EPA 介護福祉士候補（国家資格取得で「介護」へ移行可）

・在留資格「介護」（家族帯同可・永住権取得可能）

Q. 受入職員側もフィリピン文化を学ぶ機会は？

A. 双方向理解の必要性は認識しており、今後の課題。

4) 当町での導入に向けての示唆

1. 在宅介護の限界突破には定期巡回の導入・支援が不可欠。
2. ケアマネージャーへの「定期巡回サービス」自体の制度理解促進が鍵。
3. 人材戦略が最重要。業務負担を考慮しながら適切な配置を。
4. ICT活用（眠りスキャン・スマケア等）は導入効果大。
5. 地理条件（20分圏内）を踏まえた町内モデルが必要。

5) 考察

権兵衛の定期巡回サービスは、高い専門性を持つ職員・柔軟な運営・ICT活用・官学民連携・外国人材育成を通じて、在宅介護の“限界突破”を実現していた。

当町が今後、重度者を自宅で支えるなら、制度導入だけでなく、人材・連携・住環境・家族支援を含む総合モデル構築が重要になると感じた。前項で触れられている通り車で20分圏が一事業あたりのサービス提供半径だとすると、当町一円がカバーできるが混雑期の巡回計画には工夫が必要だろう。それ以上に、「水商売」と表現された通り、毎月の売り上げの乱高下に耐えられる人的資金的な余裕が事業者には求められる。他方当町と面積や人口で比較し同規模自治体で事業を展開されている事例も紹介されており、今後「自宅で最期を迎えられる」という認識がさらに定着してくればスタンダードになっていく可能性はあるだろう。