

## 令和7年2月定例会 公社事業対策特別委員会の概要

日時 令和7年3月10日（月） 開会 午前10時 2分  
閉会 午前11時34分

場所 第9委員会室

出席委員 吉良英敏委員長  
宇田川幸夫副委員長  
長峰秀和委員、須賀昭夫委員、宮崎吾一委員、小久保憲一委員、小島信昭委員、  
水村篤弘委員、深谷顕史委員、八子朋弘委員、高木功介委員

欠席委員 山崎すなお委員

説明者 [企画財政部]  
都丸久政策・財務局長、上田真臣行政・デジタル改革課副課長  
[県民生活部]  
島田繁県民生活部長、大熊聰県民スポーツ文化局長、  
鈴木淳子共助社会づくり課長、川崎賢一郎文化振興課長  
[福祉部]  
岸田正寿福祉部副部長、播磨高志社会福祉課長、  
中田晃史こども安全課副課長、小俣寛子障害者福祉推進課主幹、  
千葉誠障害者支援課主幹  
[公益財団法人いきいき埼玉]  
永沢映理事長、影沢政司副理事長、  
番場宏業務執行理事兼県民活動総合センター所長、武井佳美県民活動部長、  
窪川真治事業部長  
[公益財団法人埼玉県芸術文化振興財団]  
加藤容一理事長、小田恵美専務理事兼事務局長、  
松本正業務執行理事兼総務企画部長、山田潤一業務執行理事兼劇場部長、  
請川幸子事業部参事  
[社会福祉法人埼玉県社会福祉事業団]  
大木正仁理事長、恩田隆弘副理事長兼本部事務局参事、  
川田民夫理事兼皆光園長、山中馨本部事務局長、清水順平嵐山郷事務局長、  
横溝英明おお里園長、平明夫障害者交流センター所長

### 会議に付した事件

公社における改革の取組について

公益財団法人いきいき埼玉

公益財団法人埼玉県芸術文化振興財団

社会福祉法人埼玉県社会福祉事業団

### 須賀委員

- 1 資料1－2、3の（2）、高齢者の生きがいづくりや地域参加及び地域貢献促進のアの中の（ア）シニアの社会参加の促進、また（イ）には地域の担い手となる人材育成とあるが、それを踏まえた上で、その次の「イ 埼玉未来大学卒業生の活動支援」について伺う。埼玉未来大学の令和5年度の取組の成果と、あと超高齢社会の進行やDXの進展に伴って社会のニーズが多様化してくる中で、今後どのように取り組んでいくのか。
- 2 資料2－2の3の「（1）舞台芸術作品等の創造発信に関する事業」について伺う。実施方針にある舞台芸術作品等の創造発信に関する事業の中に埼玉独自の公演とあるが、これは具体的にどのような内容なのか。また、それに関してどんな成果があったのか。
- 3 資料3－2の3の（4）ア、埼玉県社会福祉事業団指導における県の基本的考え方、積極的な情報発信や採用活動による人材の確保について伺う。福祉の現場では、昨今の職員の確保に大変苦労していると聞いているが、事業団ではこの人材確保にどのように取り組んでいるのか。

### （公財）いきいき埼玉理事長

- 1 令和5年度には、834名の受講生が受講したところである。これは、オンラインの講座及び通学の講座である。主な内容としては、ライフデザイン科という、多くの方々に対して仲間づくりや生きがいづくりといった基礎課程の講座が一つある。二つ目として、起業・創業やNPO等々の社会参加を行うための地域創造科という学科がある。三つ目として、コミュニティカフェや観光ボランティアなど、それぞれの専門を学ぶ課程があり、大きく分けて3種類の講座がある。それぞれのニーズに合った形で受講いただきながら、受講中及びアフターフォローということで丁寧にサポートする中で、それがセカンドステージに目指したいことを個別にサポートをしながら、実際に受講1年後にアンケートを取り、受講後にどれだけの方が地域社会活動へ参加いただいているかということで統計を取り、参加率が78.1%と、かなり高い数字を上げさせていただいている。このように、受講中からアフターフォローまで、それが目指す形で選んでいただいた講座を受講いただいたら、県内で様々な活動に参加いただく、という形をフォローしながら実践しているところである。また、2025年問題と言われている今年であるが、多くの受講生に対して、御希望されるものに受講いただきながら、通学・オンラインともどもアフターフォローしながら、一人一人に合ったサポートをさせていただくことで、より自己実現につなげたいと考えている。

### （公財）埼玉県芸術文化振興財団理事長

- 2 当財団は内部にスタッフとして、公演を企画する者、事業を企画する者、そしてそれを動かす技術スタッフを抱えており、他と同じではなく、埼玉らしい独自のものをいろいろ考えられないか、クリエイティブに考えられないかということで、日頃、公演や事業を考えている。代表的なものと言えば、やはり彩の国シェイクスピア・シリーズではないかと思う。これは、蜷川前芸術監督が、25年の間に37作シェイクスピア全作を公演するという非常に大きな目標を立て、それを実現していったということ、これによって国内の公共劇場等の劇場と、イギリスにおいても、「シェイクスピアは日本では埼玉」、「埼玉のシェイクスピアは特別だ」という評価もされ、私どもとしては、大変な宝ではないか、レガシーではないかと思う。37作は一昨年完結したが、やはり埼玉のレ

ガシーは続けていきたいと考え、蜷川幸雄氏が亡くなられた後、吉田鋼太郎氏にシリーズ芸術監督を引き継いでいただき、次のステップのシェイクスピア作品を国内外に出していくことについて御了解を頂き、今年度、ハムレットを一回公演した。大変な評価を頂き、人気であり、埼玉の皆様から「やっと戻ってきたね」という形で、ほぼ完売状態で公演を実現できた。吉田鋼太郎監督とも話しているが、是非今後も続けていき、埼玉のシェイクスピアを作りたいと考えている。来年度にはマクベスを準備しており、埼玉発のすばらしい公演という形で続けていければと考えている。また、埼玉独自という意味では、休館中に近藤監督が埼玉の中を回り、地域の特徴、文化、人、場所といったテーマを基に、一つ作品ができるかということで「埼玉回遊」というものを企画し、多くの応募がある中で25か所を回り、様々な交流を行った。それぞれ違があるが、芸術文化や地方の文化を題材にした特大号という形で一つ公演を実現した。この取組に対し、お会いした方々からは「県が我々の仕事・事業に対して、興味を持ってくれるのはうれしい」という声を頂き、大変喜んでいただいた。我々も知らないことが多かったと新たな発見があり、埼玉は広く、魅力がたくさんあると実感したところである。これも県民の皆様に是非知りたいと思う。今後も規模は少し縮小しながらも、この取組を続けていきたいと考えている。このように、ほかでは行っていないが埼玉らしい、埼玉独自、あるいは埼玉の特徴を生かした事業を今後も続けていきたいと考えている。

#### (福) 埼玉県社会福祉事業団理事長

3 当事業団でも、人材確保については本当に苦労しており、委員御指摘のとおり、非常に厳しい思いでいる。その中で事業団としては、まず、情報発信で事業団の職場を分かってもらいたいということで、ホームページやSNS、インスタグラムで情報発信するとともに、採用活動ということで、まず指定校推薦制度というものを設けて、今指定している、結構事業団に入ってくる職員が多い学校や優秀な人材を輩出する学校について、推薦で入れる指定校制度というものを10校指定している。また、オンライン就職説明会、ワンドー仕事体験会、内定者向けの施設見学バスツアーなども開催し、なるべく施設を見ていただき、職場の環境を分かってもらえるような説明会を多く行っている。また、OG・OBによる、出身校訪問、あとは実習生やボランティア、学生がもし見えたときは、積極的に就職について働き掛けをしている。試験も年2回ぐらいやっていたが、なかなか応募が来なくて、今年度は年5回に増やしたが、それでもなかなか応募が今、少ない状態であるため、令和7年1月以降は随時募集ということで、応募が来れば、とにかく面接をして採用するというようなことにも取り組んでいる。社会人の採用枠も設けて実施している。それでも、なかなか厳しく、今年は高校訪問で東北や北陸方面の学校にも働き掛けを行った。そのような活動の中で、今年度は何とか22名を確保してきた状況である。今年入った職員に研修の中で採用活動についていろいろ聞いたところ、ホームページは余り見ず、SNSで結構検索して見ているということ、TikTokやインスタグラム、ユーチューブを使い分けているという話を聞いたので、SNSの発信の仕方をこれから変えていかなければならないということと、仕事の1日の在り方や、どのようにスケジュールが回るのかということもよく分からないことなので、そのようなものも含めたパンフレットの作成も考えていきたい。これからもいろいろ試行錯誤しながら、人材確保定着に向けて取り組んでいきたい。

## **須賀委員**

人材を探すために東北や北陸まで足を運んでいるとのことであったが、指定校制度について、対象となる学校は県内外のどの辺りに位置しているのか。また、学校の種類について、大学でも専門学校でも高校でも良いので、そのカテゴリーを教えてほしい。

## **(福) 埼玉県社会福祉事業団理事長**

指定校の学校についてであるが、県外では主に都内の大学や短期大学を指定している。

## **長峰委員**

- 1 いきいき埼玉に関して、参考資料1－1の5ページ及び40ページにおいて、シルバー人材の支援の中で、女性の入会促進や女性をターゲットとした入会促進、さらに45ページには女性会員の退会抑制とあるが、女性の入会や会員として重要視している、その姿勢の理由について説明を願う。
- 2 芸術文化振興財団の参考資料2－1について、令和5年度及び令和6年度の事業報告があるが、今年度は随意指定から、いろいろやり取りが年度を通してあったが、その中で埼玉会館と芸術劇場の両方を運営していく中で、蓄積されたノウハウやコンテンツを生かしながらの集客等が県の方で期待されているようだ。特に、その期待されている部分は企画力・提案力のようであるが、今後も含めて、どのように今取り組んでいるかがあればその取組について、今後どのような展開が考えられるのかがあれば、その展開について、説明願う。
- 3 社会福祉事業団の参考資料3－2、利用者本位で質の高いサービスの提供についてに関連して、埼玉県こども・若者基本条例が10月に本議会で採決され、児童が意見を表明する機会の確保が保障される形となった。入所児童の意思表明を保障するための取組等が必要であると思うが、どのように対応されるのか。
- 4 先ほど須賀委員の質疑にもあったが、人材確保に関して、仕事の分割、一つの仕事を分割することによって簡略化・単純化し、簡略化できるような部分をワークシェアして外部の方に委託するような形を探ると、有資格者でなくてもできる業務に関しては、少し負担を減らせて人材確保と並行して、一つの人手不足対策になるかと思うが、その辺りの視点についていかがか。

## **(公財) いきいき埼玉理事長**

- 1 シルバー人材センター自体の会員の平均年齢で申し上げると、約75歳という状況である。主に男性会員の方々、いわゆる団塊世代の方々で、多くの方が体力的にもやはり会員から、ある程度、退会される方が増えていることと、その下の世代の方々が定年延長や再雇用などが広がっている中で、なかなか会員の拡大についても、かなり苦慮しているところである。一方ではコロナ禍以降であるけれども、例えば、家飲みが広がる中で、惣菜であるとか、いわゆるお弁当などをスーパーで購入するなどのニーズが高まる中で、女性の働くニーズというものが非常に広がっている中で、スーパーなどから、いわゆる女性の会員の利用促進ニーズというものが広まった背景がある。一方で、厚生労働省が言っている、「生きがい就業」という考え方があり、ただ働くだけではなく、生きがいにつながる仕事の拡張という中で、埼玉県でもかなり力を入れてきたのが、保育や介護の現場での補助員の仕事である。このニーズも、かなり一定数見込めたという中で、やはり女性会員がそういった現場で働きたいということ、それから、現場の企業からもやはり安心して任せられるというニーズもあったということから、かなりその女性

の会員拡大というものが今後広がっていく可能性など、いろいろな理由から、女性会員の拡大ということを努めてきた。もう1点であるけれども、女性会員の愛称、シルバー人材センターで「シルボンヌ」と称しているが、この愛称は実は埼玉のシルバー人材センター連合本部から発信した愛称である。これが今、全国で非常に評価を頂いており、昨年、令和6年11月19日であるが、大宮ソニックで5回目となるシルボンヌ全国大会という、いわゆる発祥の地である埼玉主催という形で開催したところ、全国から女性会員やシルバー人材センター事務局が多く参加いただいたところである。こういった埼玉イコール、シルボンヌというイメージも含めて、女性会員を広げていくという取組を行っていくことが非常にイメージアップを含めて効果的であるということもあり、令和5年度は力を入れて女性会員のPRという形に努めてきたところである。

#### (公財) 埼玉県芸術文化振興財団理事長

- 2 今回の指定管理者制度の選定においては、これまで随意で指名していただいていたが、公募するという形に変わったことで、県の考え方として、そういう方向だということなので、私どもは少し驚いたけれども、この機会を受けて、改めて考えてみた。一つは、埼玉県の芸術文化の振興が、私ども財団の使命であるので、そこを中心としながらも、どう展開し、また外から見ても、しっかりやっているという形で、見ていただけるように、もう一度改めて考えた。二つの館をこれまで、2館6ホールを使って、そこにふさわしい公演を、割り振って実施してきた。埼玉会館は規模が大きいのが、芸術劇場の方は割と中規模であるけれども、いろいろな機能がたくさんあるとか、そういう違いがあるので、これをを利用してやってきた。ただ、どちらかといえば、埼玉会館・劇場という形で同じことを続けてきたということもあるが、今回、劇場の休館を機に、外に出ているいろいろな取組をするということを経験した。他の公共劇場との連携や地方に出るということがあり、一つのノウハウ・経験として非常に大きなことかと思うので、今後の2館6ホールだけでなく、広い埼玉県内全体として芸術文化を振興させるためには、どういうことをしたらいいかということを考えた上で、今回の申請をさせていただいた。引き続き御指導を頂きたいと考えているので、よろしくお願ひ申し上げる。

#### (福) 埼玉県社会福祉事業団理事長

- 3 事業団では、子どもの意見表明というのは非常に大事だと思っており、毎月1回以上、児童とケース担当が必ず面談して、聴き取りを行うという個別面談をやっている。また、年1回満足度調査、これはアンケートであるが、常にこのアンケートで何か書けるように、児童が意見や考えを表明できるようにサポートしているという状況である。それ以外のものでは、例えば、ユニットごと、寮ごとで児童同士が主体的に話し合える、児童会というものを開いており、この児童会で、子ども同士がいろいろ話し合って意見を提言するとか、そういった仕組みを作り、また、意見書箱というものを置いて、子どもが自由に投函し意見を出すような仕組みを作っている。こうした中で出てきた意見については、必ず、施設運営に反映させるということで、できないものもあるが、できないものはできないということで、しっかり回答をする、できたものはこういうふうにやることで、児童へフィードバックをするという仕組みでやっている。それ以外にも、職員になかなか言いにくい、この場では言いにくいという児童もいるので、子どもには、苦情解決第三者委員というものを設置しているので、まず、その委員に自由に電話をして、いろいろ言えるということで、施設内に電話番号を掲示し、施設に言いたいことがあつたら、ここに電話していいということを伝え、県の子ども安全課が作成して配布し

ている、最後のページに手紙が書いて、切手を貼らずに、そのまま出すとこども安全課の方に届くという「子どもの権利ノート」というものを説明して、こういうノートがあるから、もし何かあれば、ここに手紙を書いて出すこともできるということを説明し、こどもの意見が表明できるように配慮している。

- 4 事業団で約900名以上いるが、うち560人ほどが正規職員で、残り400人ほどが契約職員である。契約職員は欠員補充もあるが、各施設で、例えばおむつ交換だとか、洗濯するだけという形で、自由に採用できる仕組みを探っており、例えば夜勤だけやってくれる職員がいないかとの募集をかけ、ワークシェアリングというのか、施設で必要な業務をメインでやってもらいたいという募集をかけて働いている。契約職員については、そのように正規職員をフォローすることもあるが、必ず正規職員の指示を受けてやるということになっているので、そのような形で人材確保に努めている。

先ほどの須賀委員の指定校制度の関係で補足させていただく。10校中、ほとんど県内の学校で、高崎健康福祉大学、東京福祉大学は確かに群馬だったと思う。あと、東洋大学が東京、あとは埼玉県内の大学であり、基本的には社会福祉系や保育士養成校を中心とした大学・短大である。指定校は限定するものではなく、実は指定校を増やしたい。したがって、いい大学があれば積極的に指定していきたいと思っている。

### 長峰委員

いきいき埼玉について、今、福祉事業団の話のとおり、福祉の分野の人材確保が大変なようだが、そこを補完する意味で女性ということに先ほど御説明いただいた。実際に、その女性会員の入会の促進手法のようなものをどのように考えているのか。

### (公財) いきいき埼玉理事長

まず、シルバー人材センター自体のイメージが、どうしても男性の外での肉体労働のイメージも強くある。女性の会員を獲得していく中で、一つがケーススタディとして、いわゆるパンフレットでこういう働き方があるという形で、今までのイメージを一新するような形での働く現場、例えば介護や福祉の現場で、笑顔で活躍されているような方であるとか、そういったものを発信しながら、なるべくSNSであるとか、情報媒体を活用しながら発信して、新しい層にイメージとともに伝えていくということをまず行った。その一環として、埼玉県出身女優の大場久美子さんなどのキャラクターを活用させていただきながら、こういった方々のイメージということも含めて、先ほど申し上げたシルボンヌという埼玉ならではの愛称とともに、スカーフを巻いてかっこよくスマートに働くということを含めた、いわゆる紙媒体のツールと、SNSや情報発信媒体を活用しながら、キャラクターを活用して発信することによって、実際に多くの方々が口コミを含めて、非常に新しい働き方をシルバーでも提供できているということが、伝わることによって、ある程度の新しい女性会員の獲得という実績も上がったところである。

### 水村委員

- 1 資料1－2、いきいき埼玉の1ページ目、「経営方針」のところで、地域の課題解決に資する多様な担い手の育成に取り組むとあるが、現状、どのような地域課題があると認識をして、どういう人材を育成すればそれに貢献できると考えているのか、考えと具体的な方策について伺う。同資料の3ページ目、(3) 勤労意欲のある高齢者の雇用・就業及び能力活用の促進について、具体的には、実際の現場だと各地域のシルバー人材センターになると思うので、その連携ということで伺うが、イ(ア)の会員数の増大につい

て、考えと具体的な取組、全体的に企業では人手不足感があるわけだが、シルバーハンモックセンターとしてどのような考え方で取り組んでいるのか。

- 2 (イ) の働く現場の企業開拓等について、考えと具体的な取組について伺う。あわせて、実際働いている会員からは、登録をしてもなかなか仕事がないというような声もあるが、具体的に、この会員数の増大と企業開拓、どのようにバランスをとって取組をしているのか伺う。
- 3 資料2-2について、1ページ目の2「(1) 経営目標」に「地域づくりの核」という言葉があり、あるいは3ページ目の(2)で地元市や経済団体等と連携し「地域づくりの核」としての役割を徹底するとあるが、これは具体的にどのようなことなのか。当然、県の団体なので、全県の地域、あるいは全県民への貢献ということも求められると思うが、芸術文化振興財団として、どう貢献をしていくかとの考え方。

#### (公財) いきいき埼玉理事長

- 1 地域課題といつても、埼玉県内の各地域とか個人によって、その課題の捉え方は多種多様かと考えている。このような中で、例えば、カリキュラムの中で、その年々で、ある程度ニーズがあるような課題をヒアリングの中から抽出して、例えば、農業の後継者に向けた援農ライフというプログラムを作らせていただいて、実際にそれを希望される受講生も多くいて、あとは、後継者不足で悩む農家のフィールドワークとして農地を活用していただきたい、など丁寧な形で、その年々で新しいプログラム・カリキュラムを設置しながら、課題とそこにマッチングする人材のプログラムというものを実施しながら、後継者・担い手を発掘することを、トライアンドエラーを含めて実践をしているところである。このような中で、地域課題全てを解決できるわけではないが、特に、担い手となるシニアの方々が活躍したいというテーマと、そこにマッチするような埼玉県内の各地域で課題と思われるところを、こちらの方で設定しながら、機会を作らせていただき、育成とともに現場である程度成果が上がるようであれば、また継続して実施するといった形で対応している。
- 2 御質問のように、企業である程度仕事が出てこないと、会員が拡大してもうまく仕事が提供できない、一方では、会員拡大するという部分に関しても、先ほど申し上げたように、会員が75歳平均というところなので、実は仕事の中身自体が、事故とかリスクの問題を考えると限られているところもある。このような中で、企業の開拓を広域である程度行っていく中で、例えば、在宅の仕事であるとか、先ほど申し上げた、いきがい就業的な保育や介護の現場で、人の目が欲しいということで、ある程度ニーズが高まっている、こうした企業の訪問の中で出てきているニーズに対して、逆に「このような働き方をしないか」と会員に呼び掛けて、新たな口コミを含めて会員獲得又は会員の中でも休眠されている方々に、こういう仕事だったらやっていただきたいというようなことを、時代に合わせる形で開拓しながら、うまくマッチングをバランス取りながら行っている。

#### (公財) 埼玉県芸術文化振興財団理事長

- 3 委員おっしゃるとおり、埼玉県の芸術文化振興財団であるので、県全体を意識する部分と、それから二つの劇場を持っているので、地元との関係、その二つがある。まず、全県的な部分としては、埼玉回遊を実施して25か所を回らせてもらったが、私どもと距離があるというのも認識したところもあるので、今後地域にあるいろいろなものをもっと取り込みながら、あるいは劇場に来て披露していただくこともやっていこうと思つ

ている。両方とも、さいたま市で、浦和区と中央区になるが、そこでは地元のいろいろなイベントがある中で、私どもとして、提供できるものについては積極的に参加し、あるいは私どもで一緒に共催することも含めて、地域の人に芸術文化に触れてもらうとともに、街の良さを知ってもらう公演・事業などもやっている。こういうことをしながら、どちらかといえば、やはり埼玉全体を盛り上げるという部分により力を入れていきたい。

### 深谷委員

社会福祉事業団の資料3－2の「(2) 経営指標」のところの児童養護施設卒園児童の進路決定率のところについて、進学率を向上させていくことは非常に重要だと考えているが、令和5年度は増加されているようだが、特に、その大学等への様々な条件があると思う。進学を希望する方には、何とかこの進学を勝ち取っていただきたいと思っているが、具体的にどのような支援・取組をされているのか。

### (福) 埼玉県社会福祉事業団理事長

進路に関して、昔は養護施設の進路決定率は非常に悪く、なかなか進学できなかつた状況だったが、事業団では、平成22年度から、自立支援事業という事業の取組を始めて、平成25年度以降、進路決定率100%を達成している。進路決定率は進学・就職、どこかに必ず進路が決まるということであり、必ず児童の希望で、進学したい子は必ず進学ができる、就職したい子は就職ができるという形で進めている。令和5年度は、18人中、進学7人ということで、進学率は38%だった。令和6年度は14人、高校3年生が卒業見込みであり、9人が進学で、5人が就職ということで、進学率が64%と上がっている。ただ、ここは高校3年生になった子の、状況というか、たまたま進学を志望している子が多くは進学が多い、知的障害が多い世代だとすると、その入所状況によって違う。影響が出てくるところはある。しかし、進学したい子は進学できるようにしたいということで、自立支援事業は基本的には小学校から取組を始める。小学生であれば、基本的には、塾には通えるようにする。また、塾に通えないところであれば、いわゆる通信教育のタブレット教育も使えるということになっていて、小中は塾、それで、高校生になったら予備校も通えるようになっている。小学生から就労というか仕事に対する意識、社会人になったら何になるのか、何になりたいのかという意識を高めるために、社会就労体験ということで、地元企業の協力を得て、企業見学や地元経営者にボランティアで来てもらい、自立支援サポーターになってもらったり、進路を決定するときに、例えば履歴書の書き方や面接の受け方、あと進路を決める際のこういう仕事があるとの助言をしてもらうというような取組をしている。その後、自立支援や就職した後、これは施設から出していくので、「施設を出たら知らない」ということではなく、アフターケアということで支援する仕組みを作っている。いつでも、5年間は施設の方から必ず連絡をして、「頑張っているか」という連絡をしたり、アフターケアカードで、電話での連絡先にいつでも連絡してよいというような形だったり、5年過ぎても、自由に連絡を取れるような形を取り、あとは卒園生のOB会というような、卒園生が集まるようなことをやって、こどもたちと会わせて、社会人になるとこのようなイメージになるというイメージ付けをするといった取組も行い、進学・就職に必ずつなげるように取り組んでいる。

### 八子委員

1 資料1－2の2ページ、いきいき埼玉に関して、県民活動総合センターの施設利用者数について、場所が伊奈町にあるが、県内全域から利用してもらえるようになれば理想

的だと思うが、できるだけ近隣だけではなく、幅広く県内全域から利用してもらうための努力のようなものがあれば教えてほしい。

- 2 社会福祉事業団の関係で児童養護施設の維持管理に関して、以前、上里学園に視察をさせていただいたことがあるが、その際、居室がなかなか古い、老朽化していると印象を持った。その後、改修についてはどうなっているのか。上里に限らないと思うが、全般的に古い施設が多いと思うが、改修についてはどうなっているのか伺う。
- 3 嵐山郷について、この障害者支援施設について、資料を見ると定員は100%ではないようだが、今これは入所待ちのような方はいるのか。
- 4 今、世の中の状況、昨今の傾向として特別支援学校が現在、需要が高まっている状況があると思う。そういうことを念頭に置いた場合、今後、その定員を増やしていくといった考え方があるのか。

#### (公財) いきいき埼玉理事長

- 1 アクセスとして大宮駅から約30分プラスバス便という、必ずしも良い立地ではないのではないかと捉えているが、ただ、非常に充実した施設であるので、利用促進としては、コロナ以降はかなり大きなイベントを開催して、まずは、県民活動総合センターを知っていただいて来館していただく工夫を行っている。例えば、いきいきフェスティバルという市民活動を中心とした、全県でのイベントを県民活動総合センターで実施することで、多くの団体に出展いただくことで、まずは、施設を利用していただく機会を促進し、また、鉄道フェアというものを開催したところ、かなり駐車場に行列ができるほど多く、利用者が全県からお越しになり、地方からも含めてお越しいただいたところである。ターゲットを定めながら、まずは、県民活動総合センターに来ていただく機会を増やすということが大事かと思っていて、一定程度試行しながら、実績として上がっているところなので、引き続き評価しながら、認知度を高めて、引き続きの利用促進につなげたいと考えている。

#### 社会福祉課長

- 2 嵐山郷、それから県立の児童養護施設については、庁舎・公の施設のマネジメント方針に基づいて、建物の目標使用年数を80年と定め、長期保全計画を立てて適切な維持管理に努めている。県立の児童養護施設においては、地域の実情に応じて、小規模化というようなところも、進めなくてはいけないというところがあるので、改修の中で、小規模なユニットが進められるように配慮している。
- 4 今、嵐山郷は定員がかなり大きい規模であるので、また、国の方では地域移行というようなこともあり、そういうところの状況も踏まえて、検討したいと考えている。

#### (福) 埼玉県社会福祉事業団理事長

- 3 待機者は令和7年1月1日現在で161人いる。これは申込みの中でも、とりあえず申し込む人や重ねてどこかの施設を申し込んでいる人がいるので、急ぎで特に早く入れてほしいという人は今のところ、あまりいない。実際、嵐山郷全体で見ると、少し空きがあるが、施設が大体三分割ぐらいに分かれしており、一番重い強度行動障害という、自傷他害の激しい方と、もう少し生活が落ちついている若い方と、高齢化が進んでほとんど動けない病気がちの方の大体三分割に分かれている。一番ニーズがあるのは、強度行動障害という、自傷他害の激しい方の入所希望が非常に多く、簡単にこの施設が空いているから、こちらに入れるという訳にはいかない状況である。そこは調整しながら、例

えば、強度行動障害の寮の中で落ちついた方がいれば、別の寮に移してというようなことをやりながら入れている。定員増に関しては、施設も結構古くて、かっちりとした強固な建物が小さく寮ごとになっており、なかなか増築・増設が難しい状況なので、簡単にはいかないが、県とどのようにしていけばいいかというのを協議しながら進めていきたい。