

札幌市介護保険事業計画推進委員会（第9期）

第1回事業者調査部会 議事要旨

日 時：令和7年（2025年）9月2日（火）14：00～15：00
場 所：札幌市役所本庁舎 12階2～4号会議室

I 出席者

1 委員

畑副委員長（部会長）、貞本委員、木浪委員、吉田委員、加藤委員、小川委員
五十嵐委員、木引委員

2 事務局

清水高齢福祉課長、横谷調整担当課長、鹿嶋介護保険課長
長田認知症支援・介護予防担当課長、織田事業指導担当課長
岩間企画係長、中津管理係長、藤間企画調整担当係長、水野システム標準化担当係長
坂本認知症支援担当係長、延地域包括担当係長、菅野事業者指定担当係長
神谷施設整備担当係長

II 議事次第

1 開会

2 議事

- (1) 部会長の選任について
- (2) 介護保険サービス提供事業者調査について

3 閉会

III 議事概要

1 開会

木引委員より自己紹介、鹿嶋介護保険課長より委員の出欠状況について報告及び配付資料の確認

2 議事

(1) 部会長の選任について

委員の互選により畑副委員長を部会長に選出

(2) 介護保険サービス提供事業者調査について

○畑部会長 それでは、早速、議事に沿って進めてまいります。

本日の議事を確認しますと、今の部会長の選任と介護保険サービス提供事業者調査についてとの2点ということで、今日は事業者調査についての内容の検討になってくるかと思いますので、こちらを進めてまいります。

皆様も、事前にお送りいただいている資料3は、かなりボリューム大だったかと思いますが、まずは事務局より、内容についてご説明をお願い申し上げます。

＜藤間企画調整担当係長より資料1～4に沿って説明＞

○事務局（藤間企画調整担当係長） 続いて、事前に委員の皆様からいただいたご質問のうち、これを受けて、事前資料から変更したいと考える点がございますので、ご説明をさせていただきます。

本日配付しております資料のうち、第1回事業者調査部会に係る事前質問というA4判の1枚物の資料をご覧ください。

こちらの表の左端の番号で2番のうち、問4-2の過去1年間の職員の退職理由として多いと感じるものについてでございますが、選んだ項目について詳細や補足等を書ける任意の自由記載欄を設けてはどうかというご意見でございました。

こちらですが、介護職員が退職する理由の詳細を把握するということは、札幌市としましても今後の介護人材不足対策の事業展開に資するものと考えられますので、その他であった

り、過去1年以内の退職はなかった以外の選択肢が選択された場合に、選択した主な退職理由について、把握しておりましたら、詳細を教えてくださいというような形で、任意の自由記載欄を設定したいと考えております。

なお、部会の委員の皆様におかれましては、実際にアンケート調査の回答画面がどのような画面となるのかをご覧ください、操作いただけますよう、テスト環境で訪問介護事業者調査のアンケートページをご用意いたしまして、事前の資料データ送付の際に併せて委員の皆様にお知らせをしておりました。このアンケートページですが、本日の午後8時までアクセス可能となっておりますので、まだお試しいただいていない場合には、可能であればお試しいただければと思います。

調査につきましては、みなし指定を除く市内事業者を対象に、11月頃を目途に実施いたしまして、新年度の推進委員会で、取りまとめ結果のご報告をさせていただきたいと考えております。

説明は以上となります。

○畑部会長 資料がかなり多くなっておりまして、今、ご説明いただいた内容も、それぞれ概要の部分のみということになりますが、こちらは横向きのA3判の資料、途中で資料3と資料4に分かれていて、少し区分が見えづらいところもありますけれども、資料3が非常に多くて、最後の3枚分が資料4という形になっております。

資料3は各サービス種別の事業者に関する内容になっておりまして、資料4はサービス提供事業者になりますから、法人・団体等について伺う内容になっております。つまり、1法人1種別事業所のみ運営しているところに関しては、二つ、そのままこれが行くというような形です。大きな法人であれば、特養だと、法人本部が施設の何階かにあってみたいない感じになるかと思うのですが、その法人本部の部分に事業者調査の資料4の内容が送られて、各事業所に資料3の該当するものがお送りされるという形になってくことかと思ひます。

ですから、分けしながらというところで、皆様も難しい部分はあるかもしれませんが、団体のほうに行く前に、まずは、18種類の事業所種別のほうに基づいて、皆様から何かご意見をいただければと考えますけれども、そのような形でもよろしいでしょうか。

事前にお目通しのお時間を十分にいただくことが難しかった委員に関しては、今すぐというところの難しさもあるかと思ひますので、ご確認いただきながら、時間を取りますので、気になるところありましたら、挙手にて発言をお願いします。

既にあるという方は遠慮なく挙手いただければと思ひますけれども、いかがでしょうか。

○五十嵐委員 北海道介護福祉士会の五十嵐でございます。

2点、ご質問させていただきます。

まずは、介護助手という新しい設問ができたということですが、これも人材不足から、実際に介護現場でも無資格者の方を雇用して事業を運営されている事業所が増えているというのは私どもも承知しております。

今回、サービス事業所の対象のところに2番の訪問入浴がついていなかったのが疑問に思ったのですが、介護助手の設問をつけた理由というか、ここを選定した理由をお聞きしたいと思ひます。

○畑部会長 資料3の2枚目の裏手をご覧くださいと、問4-10から三角までありまして、このうち、問4-10から問4-13が介護助手ということで新規に入っております。

五十嵐委員、この中で、⑤⑥の丸がついているところは分かるけれども、ほかのつけていないところについてということでしょうか。

○五十嵐委員 はい。

○畑部会長 事務局、この点はいかがでしょう。

○事務局（菅野事業者指定担当係長） 事業者指定担当係長の菅野でございます。

今、ご質問いただいた点でございますが、介護助手の関係は、私の知識不足の可能性もあるのですが、訪問系には介護助手がそんなに活用されていない、そもそも入れる要素がないのかなという認識だったものですから、訪問入浴と訪問介護の事業所には質問をしていないところがございます。逆に、施設などでは活用されているとよく耳にしますので、どういう状況かというのを知りたいというところがございます。設問を入れた趣旨ですが、

委員のご理解のとおり、介護人材不足が非常に進んでおりますので、今後の札幌市の施策の中で、例えば、介護助手を活用しているところが多いとか、そこについての課題が多いのであれば、その辺を解決するために動くことができる、絶対にできるというわけではないですけれども、その施策の方向性の一つとして考えられるのかなというところで、介護助手の設問を入れさせていただいたところでございます。

○五十嵐委員 介護助手を現場に配置するとなると、やはり複数の職場というか、チームで動いているところがメインになって、見守りしながら、そのスタッフを見ながら仕事をするということが多分スタンダードだと思うのです。そういった観点で考えると、訪問入浴も2人ないし3人で動くチームで仕事をしておりますので、実態は分からないのですが、もしかすると、介護助手が採用されている可能性はあるかなと思っておりますので、ぜひご参考にしていただければありがたいなと思います。

もう一点、21ページの居宅介護支援事業所のところで、ケアマネジャーの業務範囲を見直す動きが国のほうで動いていまして、昨年から厚生労働省でケアマネジメントに係る諸課題に関する検討会が立ち上がっているのですが、やはり何でも屋になってしまっているケアマネジャーの実態といったところが浮き彫りになっております。小川委員からも補足していただければ大変ありがたいのですが、ケアマネジャーの仕事の範囲といったところの質問で、もし付け加えられるのであれば、事業所の運営に関する問題点の問3-1-1に業務範囲も少し含めていただけると、チェック項目をつける事業所が増えるかなと思ひまして、ご意見をさせていただきたいと思ひます。

○畑部会長 小川委員、この点はいかがでしょう。

○小川委員 札幌市介護支援専門員連絡協議会の小川です。

このところは、ずっとシャドーワークと言われるものが話題になっているので、そういうところの大変さから、特に居宅介護支援事業所、要は、施設に入所しない在宅のケアマネジャーの労力の大変さというものが言われているところではありますので、確かに、その状況を行政に把握していただくのは非常にありがたいかなと思います。

○畑部会長 私も十分理解できていないところもありますが、これは、右端のところによろしくと9期計画での対応もあるのですが、第9期計画の中に入れ込んだり、指標として入ったりということをしない項目に関しては、行政としてどういった活用があるのか少しご教授いただくと、今の点に関しても設定をしていくところの狙いがより明確化していくかなと思ひました。

業務範囲でいうと、本当に曖昧になってきていてという難しさが全国的にある一方で、国も、（検討委員会を）やったものの、中間報告をしてからしばらく何もアナウンス、動きがなくて、どういう形で収束していくのが見えないなというのが個人的な認識です。要は、それを全部開けてしまって、業務範囲外の部分は報酬対応するみたいなことになってきたときに、生活が立ち行かなくなる要介護高齢者もいるのではないかなというところももう一方の懸念としてはあって、何でもケアマネにお願いしてくるというような環境、状況は改善していく必要があると思う一方で、最後のとりでとして、ケアマネが何とかここで動いたからつなげられたよねということがしづらくなるというのは、ネガティブな効果もあるかなと個人的には感じているところもあります。

ここにそういったことを入れていくといったときに、入れたらチェックはある程度入るのかなと思う一方で、行政的に計画にそれを対応に入れるというのはちょっとイメージがしづらかったのも、ほかの活用方法というところがもしあれば、その点も聞かせていただくと、ほかの皆様が発言するときに参考にしやすいかなと思ひましたので、その点で何かあればお願いしたいと思ひますが、いかがでしょう。

○事務局（藤間企画調整担当係長） まず、計画掲載の欄に記載のない項目につきましては計画の中には入れていないのですが、調査の報告書にまとめていたり、あとは、各事業の担当のほうで事業の運営、進捗を進めていく中で、この要素を把握して事業に活かしていくというようなところで入れている項目となっております。

○畑部会長 それでは、皆様からもう少し意見をそれぞれいただければいいかなと思います。

○加藤委員 北海道認知症グループホーム協会の加藤です。

介護助手というものがいまいっぴんとこないのですよね。ボランティアなのか、何だかよ

く分からないのですけれども、そこら辺はどうなのでしょう。

○畑部会長 一般的に、介護助手というのは、今、言われているマネジメントで間接業務と直接業務のところを切り分けて、間接業務、つまり、利用者に直接身体的に触れない業務の部分で、施設でいったら、お茶の上げ下げであったり、ベッドメイキングなどを該当します。そして、これはボランティアではなくて、アルバイト、パート従業員として雇われている方がほとんどになります。

ですから、介護助手とは言いますが、介護の資格がなくてもずっとできるような業務の部分施設の中で切り分けることによって、介護そのものをやるよりは、むしろ介護運営の日常生活部分をアルバイトの方に担っていただくことによって、介護の資格を持ったプロの方が、そういう業務ではなくて、直接業務の部分に集中して、介護負担を減らしながら効率的に施設運営を行っていくというための取組として導入されているものになります。

この間、札幌はある程度人材がいたので動きとしてはあまり活発ではなかった形ですが、道東のオホーツクや道南では、一部施設でかなり導入が進んでいるような状況であります。札幌でも、一部、そういったところが進んできていることから、今回把握していくという形で入れていただいたのかなと個人的には思っていました。

介護助手については、今、加藤委員からご質問いただいたように、説明が必要かなと思いますけれども、事務局、その点はどうなっていますか。

○事務局（織田事業指導担当課長） 事業指導担当課長の織田と申します。

介護助手の設問について、先ほど入っていなかったところは後ほどあると思うのですが、例えば、20ページの問4-10の介護助手の活用の中で、介護助手の後ろに米印をつけて、今、畑部会長に言っていた内容を概略で書いております。「『介護助手』とは、介護の専門資格を必要とせず、清掃や配膳、話し相手など、介護職員の業務をサポートする役割を担う職員をいいます」ということで、一応、補足は入れておりますので、これで対応できるかなと考えておりました。

○加藤委員 例えば、グループホームでいうと、新入社員で入ってくる人の中にはほとんど介護の経験がない人もいます。そして、施設サービスは、基礎研修だけ1年以内に受けなさいということで、基本的に資格が要らないですね。

ただ、話し相手というのも大事なケアの一つだと思うのです。そうなった場合に、普通に常勤換算に入れていいのかというものも出てくると思うのです。

○畑部会長 介護助手の場合は、もうずっとその職務のみやっていく形で、仕事を増やさないという形で、本当に言い方はあれですが、アルバイトで、賃金としても最低賃金などで雇用されている方がほとんどなのかなと思うのです。

もしかしら、その点は介護福祉士会の五十嵐委員のほうが状況に詳しいかもしないの、その点、もしご存じのことがあれば教えていただければと思います。

○五十嵐委員 介護助手に関しては、スポットワークと同じように、今、介護現場では、主流とは言いませんけれども、少しずつ広がってきています。

ただ、私の思いとしては、米印の内容を見ると、清掃、配膳、話し相手などとなっているので、ボランティアがやっている内容とかぶる業務でもあるのです。そうなったときに、答える側としては、ボランティアとして考えていいのだろうか、ただ、加藤委員の言ったように、介護助手のようにお金を払って雇用してやっている職員のことを介護助手として捉えていいのかというふうになんか迷うかなというのはあります。

○畑部会長 北見のほうなど、いろいろな導入事例が本当にたくさんあるのですけれども、

加藤委員がさっきおっしゃった常勤としての人数換算は、実は、私は把握していないのです。ただ、人員数に換算しているかという、していないのかなという印象があるのですが、その辺のところで、介護職員としての人数に換算している事例があるのだったら、それも踏まえて記載方法を考えないといけないかなと思うのです。

加藤委員、している、していない、ボランティアではなくて、有償の雇用契約を結んでいる労働者ですという形でもう少し説明を書かないと、回答者によってイメージが大分ずれてしまうところはあるそうですか。何か、こういうふうに書いていたらもう少しイメージが付きやすい、あるいは、ほかの皆さんでも何かいいアイデアがあれば、お願いいたします。

○五十嵐委員 この設問の説明のところに、率直に、役割を担う雇用形態を結んでいる職員と、要は、賃金を払っている職員と位置づけると白黒つくのではないかなと思いますが、皆

様、いかがでしょうか。

○畑部会長 ボランティアであったとしても、そういう方を積極的に受け入れていくことによって、介護の施設運営を円滑化しようとしているところがどれくらいあるのかを把握するのか、あるいは、雇用形態の一部として取り入れているところの数を把握するのか、どちらを優先するかというところがあると思うのです。後者であれば一番明確だと思うのですけれども、今、五十嵐委員がおっしゃっていただいたような形で、この記載方法をもう少し修正していく必要があるかなと思います。

○事務局（菅野事業者指定担当係長） 設問をしたイメージとしては、要は、資格を持っている方がメインで、利用者のために働いている、周辺業務をやる職員というイメージでしたので、それはボランティアか、雇用形態かというのは限らずというイメージではありません。ただ、設問に答える際に、もしどちらかに集中したほうがいいということであれば、数を正確に捉えるのではなく、どういうふうに活用されているかを知りたいので、分かりやすさを優先するというのであれば、雇用契約を結んでいる職員という形で出しても、出てくる結果と我々が知りたい結果に大きな違いはないと思いますので、それであれば、答えやすいほうがいいのかと、完全に個人の意見ですけれども、そう思っています。

○畑部会長 皆さん、もしご意見があればお願いいたします。

○木引委員 地域包括支援センターの木引です。

今のお話で、最初に質問項目を見ると、「職員をいいます」ということでありますので、ボランティアを含めないイメージのほうが強いのかなと思いました。ただ、役割を見ると、ボランティアも含んでいいのかしらという感じもいたします。ですから、どちらの意図を取りたいかで絞って、今、おっしゃったように、賃金が発生している方を言いますというふうにしたほうが答えはばらつかないのかなと思いました。もしボランティアの活用をどうするであれば、今からは難しいかもしれないけれども、何か違う機会なり、別の設問なりを組んだほうがいいのかと伺っていて思いました。

○畑部会長 ボランティアでいうと、業務の切り出しをしなくても、取りあえず受け入れて、傾聴のお願いをしているボランティアとしてずっと来られている方など、スポットでこれだけやっているボランティアというところで回答が出てきてしまうと、いわゆる想定をしている業務の切り出し、整理というところから直接業務の専門性の高いところを担っていただいている方との整理が必要で、やはり、ちゃんと把握するのであれば、職員と明記したほうがいいのかと思います。

ただ、私は、さっき加藤委員からお話しいただいたところは対応していく必要があるかなと思っているところがありまして、グループホームの場合と入所系施設、いわゆる施設系サービスの場合で、若干、意味合いが違うのかなと考えております。例えば、小多機や地域密着型サービスもそうですけれども、そういうところでも、本当に、入所系サービスのような施設サービスと併せて介護助手を導入されているところがあれば、それは把握したいという気持ちがある一方で、地域密着型サービスのところで、特に介護助手という方が札幌ではまだそこまで広がっていないことも想定したときに、少し違和感を覚えてしまうというところもあり得るのかなと感じたのです。

加藤委員、実際にどうでしょうか。地域密着型サービスというところを広げて今回聞いていくのは、正直、時期尚早なのか、いや、意見がどう出るかは分からないけれども、今回から取りあえず入れてみるほうがいいのか、もしこの点のご意見があればお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

○加藤委員 私的には、グループホームでは介護助手はいないのかなという気がするのです。介護職員はやはり技量の差があります。はっきり言って、介護助手と言われるレベルの人もあります。すごいベテランもいます。でも、やはり介護職員なのです。それで常勤換算1となるような人しか想像つかないというか、だから、介護職員かボランティアの区別しかつけられないのかなという感じがしています。

○畑部会長 第2回事業者調査部会はありますか。

○事務局（藤間企画調整担当係長） ございます。次は10月1日に予定しております。

○畑部会長 それでは、そのときまでに、グループホーム以外の小多機などの地域密着型サービスを含めて、改めて確認いただいて、入所系サービスのみ限定していくのか、今回は頑張って聞いてみるのかを事務局で再度調整していただいて、今日、この場で今すぐ結論

を出さずに、次回に持ち越して最終決定するようなスケジュールでも間に合いますか。

○事務局（藤間企画調整担当係長） はい。

○畑部会長 分かりました。

それでは、次回に向けて、地域密着型というところを含めてもう少し検討することにさせていただきますと思います。

皆様、ほかにご意見がありましたらぜひお願いします。

○小川委員 全事業所の介護サービスを提供する職員数のところに、今回、年代別を追加ということで入っているかと思うのですが、恐らく、福祉職の高齢化と言われているところが理由で調査をされるのかなと思うのです。だとすると、ハローワークなどを見ていると、定年年齢というのが60歳から、事業所によっては70歳だったり幅があって、実際、私どものような70歳定年の事業所だと、ほかの事業所で定年になって求人を見て来たりする方も多いのです。定年年齢による違いだったり、あとは、職員に対して行っている配慮のところにしても、例えば、再雇用の促進で高齢化してきても働き続けられるような対応をどのように行っているのかが分かるかというのかなと思いました。もう少し具体的に分かったり、そこに多分アプローチしたり、高齢化しても働ける状況をつくってかないと人材確保も厳しいのかなと思うので、ちょっと突っ込んでいってもいいのかなと感じたところでした。

○畑部会長 これは、7ページでいうと、年齢の部分はどちらになりますか。

○木引委員 問4-1-3-Aの職員数の中に年齢が……

○畑部会長 全部含まれていると。

○木引委員 はい。

○畑部会長 私が十分に意図が取れなかったのですけれども、つまり、年齢に関しては、定年の違いが事業所によってあるという中で、定年自体を捉えていくということでしょうか。

○小川委員 職員数の充足率の違いによって、例えば、60歳で定年している事業所のほうが職員の充足率が悪い、いい、変わらないのかが分かったり、または、それによって年齢層も変わってくると思うし、あとは、今は、なるべく年が行っても働くようにと言われている中では、それに対しての再雇用や雇用継続に対する対応というところの配慮、要は、職員の仕事の継続のために行っている配慮としてどういうことをやっているのか、幾つまでなのか、その部分は、今後、職員を充足させていくところの情報としてあるかというのかなと思ったので、そこが分かるような何かと思ったのですが、曖昧ですみません。

○畑部会長 とても重要な点だと思います。

でも、いまいちよく分かっていないのですが、何ページを見たらいいですか。

○木浪委員 20ページが分かりやすいと思います。

○木引委員 小川委員が今言っているのは、問4-3の職員に対して行っている配慮の中に、年齢を重ねても働きやすいような取組をしているという選択項目があったほうがいいのかというイメージですか。

○小川委員 それも含めて、年齢的なところですよ。多分、高齢化しても働ける環境をつくっていかないと、人材不足はどんどん進むのだと思うので、そういうところ、プラス、定年年齢の確認と高齢化しても働けるような職員に対する配慮というところで、そういうこともあるかなという2点になるのかなと思いました。

○畑部会長 つまり、20ページの問4-1-3-Aのところで年齢別に聞いているけれども、ただ、60歳以上はまとめて聞いているので、これでは実年齢ではないですね。これは年齢ごとの人数の記入という意味合いですね。ですから、ここで定年年齢が60歳、65歳、70歳、いろいろな事業所があるかと思いますが、この60歳以上の割合が多い場合にどういう工夫を事業所としてしているかですか。

○小川委員 そうですね。

ただ、60歳以上がいないのは実際にいないだけなのか、つまり、60歳で定年のため、定年で辞めていただいて、それこそ退職理由の年齢になっているのか。だとすると、60歳以上がいない事業所はそれが当たり前ですね。ただ、60歳以上がいっぱいいる事業所もあって、また、今だと結構不問で働ける事業所も出てきたりしているので、その辺は事業所によっても大分ばらつきがあるのだらうなと思っています。それによって、人材確保の違いが何か分かるというか、そのデータ取りがあるかというのかなと思ったのです。

○畑部会長 ちょっと悩ましいなと思うのが、介護業界で一番課題なのが人材の高齢化で、

上の方がたくさん働いているというのは確保としては必須の視点だと思うのですが、もう一方で、若い方がたくさん働いている職場はどうしているのだろうというところが、むしろ今後において非常に重要になるのかなと思っていますところもあります。

高齢者の方が働きやすい工夫というのは、定年以外に、ここの下に書いていること以外にも入れていったら、何を聞けばそこがスポットで分かるのかという微修正というか、これを入れていくことによって、どれぐらい効果的に把握できるかというのは、議論的にこの場でも次に向けて検討するということはできるかなと思うのです。

例えば、定年齢自体を聞いたとしても、それが終わった後に非常勤に変わってずっと働いている、ほとんどがそうではないかという印象が逆にありまして、そのところを聞いていくことが、今後の事業所ごとの人材確保においてどれぐらい重要な視点になってくるのかがイメージできないところもあったのです。定年自体が分かれば、ある程度、その影響が見えるかなと思うのですが、その点だけでなく、働きやすい工夫として、高齢者の方に対して何をされているかを把握していったほうが良いということですか。

○小川委員 実際のところ、私どものところは70歳定年ですが、よそで65歳で定年になったのと言って来る方が結構いらっしゃるので、できるのであれば、本当はそこで続けて働けるほうがいいのになと思う方もいらっしゃるのです。その中で、逆に、年齢だけで切られてしまっている人がいるのかがすごく気になっていて、そのところで長く続けられる環境にしていけないといけないのかなと感じていました。

○畑部会長 定年がどういう運用になっているのでしょうか。

○小川委員 いえ……。

○畑部会長 そうではないのですね。

確かに、施設系と在宅系で少し違いがあるのかなと思うところもあるので、项目的な部分で定年を聞いていく効果については、次回、また検討した上で出させていただくということでもよろしいでしょうか。

○小川委員 はい。

○畑部会長 ありがとうございます。

皆様、ほかにいかがでしょうか。

○五十嵐委員 25ページの定巡のところで、地域密着型サービスを創設されたときに、定巡も地域に出ていくイメージで地域包括ケアシステムをつくっていたはずだったのですが、実態は、自分の建物の中で完結してしまっている事業所が圧倒的に多いというのも一つの問題になっています。

設問のところで、提供回数や延べ人数と書いていますけれども、建物の中の数と地域に出ている数を具体的に出すような形にしていくと、さらに札幌市の実態というか、ケアマネジャーも定期巡回を探しているのだけれども、なかなか地域は見えてくれないというような声も聞いたりしますし、実際に介護福祉士会でも定期巡回の職員に確認すると、やはり自分のところで精いっぱい、交通費と時間をかけて地域に行くというのがなかなかできないという現状もあるというふうに、うわさ程度の話ですが、聞いていますので、分けて回答するようにできればいいかなと思っているのですが、いかがでしょうか。

○畑部会長 これをもし入れるとしたら、問いの部分でいったらどこでしょうか。

○五十嵐委員 問2-1-1の総提供回数のところに、建物の中と地域と住宅と分けていただけると、回数も分けて書かれるかなと思います。地域に行っていなければ0回となりますし、出て行っていれば、データとして分かりやすくなるかなと思いました。

○畑部会長 私は、定巡はあまり詳しくないのですが、ほとんどの事業所が施設系サービスで在宅系サービスを併設している形の運用でしょうか。

○小川委員 ほぼ、自分の併設施設しか行ってくれない状況です。

○木引委員 私の所属は手稲区ですが、手稲区には、多分、市内唯一の施設併設ではない定巡がございます。でも、いつお話を聞いても市内唯一ですと言うから、きっと、あとは全部サ高住併設なのかなというのと、今、五十嵐委員がおっしゃったように、小多機や看多機などでもかなり分かれるところかなと思います。サ高住の中しか行きませんというところももちろんありますし、住宅、プラス、在宅にも行きますよというのと、施設併設ではありませんというところがもしどこかで聞けたらとは思いますが、ちょっと難しいのかなとは思いつつ、定巡だけではなく、小多機、看多機も同じような状況はあるかなと思います。

○小川委員 そのこのところかというと、例えば、定巡のところだと、問１－７に、併設する高齢者住宅はありますか、「ある」「ない」の選択肢があるので、ほかにある方は、施設以外のサービス提供を行っていますかという形の設問をつけて、プラス、先ほどの提供回数のほうで、ある方はその外というところがあると、具体的に外に行っている割合がどの程度あるのか分かるかなと思うのですけれども、いかがでしょうか。

○畑部会長 確かに、ここの部分と合わせてそこを聞いていくことになったら、こういう聞き方ができるのかは分からないのですけれども、問２－１－１と問１－２でそれぞれ総提供回数と延べ提供人数が書かれています、利用契約されている方の実人数の中で、実際の回数ではなく、住宅在住の方と自宅在住の方の人数を聞くと。要は、利用契約をしている方が在宅にいる方なのか、住宅系サービスに住まわれている方なのか、ここの人数が分かれば、後の回数というのは延べ人数で割れば大体のイメージがつかかなと思うのですけれども、もしその人数を聞くのであれば、そっちのほうที่ 答えるほうとしては簡単かなと思います、いかがでしょうか。

○五十嵐委員 おっしゃるとおり、そのほうが答える側も完結していていいなと思います。

そして、先ほど申し上げた小多機と看多機も併設型が圧倒的に多い札幌市ですが、地域密着型サービスは地域に出ていくことが今は求められておりますので、それを定巡だけではなくて、ぜひ看多機、小多機にも入れていただきたいと思います。私は、看多機ですが、答えたいと思います。

○畑部会長 看多機、小多機の部分で、ショートステイで施設の中でずっと暮らされている方の場合はどちらの換算になりますか。

○五十嵐委員 ロングショートという考え方ですよね。

私の事業所は住宅を持っていないので、29名全員地域でやっているのですが、ロングショートはいらっしゃらないのです。もしロングショートでいる場合は、考え方としては、基本的には、看多機、小多機は在宅サービスですが、それでは自宅にいるというふうにはならないので、住宅にいるというような扱いにはなるかなと思うのです。

今、SKT365と言いまして、小多機と看多機がチームを組んで、手稲区や中央区、あとは、東区も今回6月に立ち上げたのですが、そこで学習会をやっているのですが、その中では、地域からはロングショートを求められているという話が出ます。ただ、在宅サービスという考え方ですから、最初はロングで入ったとしても、2泊3日お家に帰そう、3泊4日お家に帰していこうと、少しずつお家に帰していくというような働きかけはさせていただいているのです。

やはり、使い方としてよろしくないというのが事業所単位の考え方であります。

○畑部会長 もう一方で、事業者からすると、ロングショートで入っているほうが経営安定しやすいというところはどうしてもあって、それぞれの考え方はあるかなと思いますが、今の実人数の部分で、これを入れること自体は、項目としてはクリアなので十分にできるかなと思う一方、札幌市が実施する調査の中で、それを項目としてしっかり把握するとすれば、事業者に対して、当然、メッセージ性が出てくると思うのです。

そこが今実態としてどうなっているかを把握していくよというメッセージを受け取る側がどう受け止めるかというのは、当然、こちらとしては何も書かないので、質問にメッセージ性があるというだけなのですが、受け止める方としては、もしかしたら、今後、在宅ではなくて住宅系の囲い込みみたいになっているところだけをやっていることに対して、行政的な視点で着目しているのかというように受け取るかもしれません。

もちろん、札幌市として、この質問項目にそれを書くことはありませんが、先ほどから申し上げているように、質問項目自体のメッセージ性をどう考えるか、これを検討した上で加えることが必要なのかなと思ったのですが、その点について、もし何か事務局でお考え、特に心配ないとか、実は少し懸念する部分があれば、今日のタイミングでご発言いただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○事務局（織田事業指導担当課長） 今おっしゃられたとおり、懸念するところといいますか、メッセージ性の強いところですから、検討させていただければと思います。

○畑部会長 在宅で、地域密着型サービスとしての意味を出していくという点においては、当然、法人に関しては、先ほどから申し上げているとおり、経営面で効率的に安定運営するといったら、そのほうがとても経営しやすいというところがあると思うのです。もう一方

で、住民、ケアマネからしたら、本来的なサービスの使い方ができないと、あるだけで本当の在宅を支えるサービスになってこないというところはどうしても懸念としてあるかと思えますので、この点についても、次回に向けて、少しご検討いただくという点でお願い申し上げます。

皆様、ほかに何かございませんか。

(「なし」と発言する者あり)

○畑部会長 事業者のほうはご意見をかなりいただきましたので、もしよければ、資料4の法人に関してもご意見がありましたらいただきたいと思います。

49ページからが資料4になっております。

大きくは、時流に合わせた外国人人材の質問項目の強化になっております。それ以外は、基本的には経年的に取っている部分になりますから、特段、気にならないということであれば、先ほど資料3でそれぞれご議論いただきました事業者のほうで、先ほどは質問できなかったけれども、第1回のうちに確認しておきたいというところがありましたら、ご発言いただければと思います。

(「なし」と発言する者あり)

○畑部会長 それでは、本日の議事は以上の2点になります。

何点かこの場で確定していくのが難しい宿題もいただいたかと思いますので、次回に向けて調整をして、最後に検討していくような流れにしたいと思います。

最初に事務局からご報告いただきましたように、今日の午後8時までは項目を確認いただけるようになっておりますので、もしよければ一度ご確認ください、早めにご意見いただきましたら、事務局で検討して、次回確定していくという形を取り入れられるかなと思います。今回いただいたぐらい結構重要なポイントで、しかも慎重に検討するものが必要になってくる項目の場合には、第2回で検討できないとなってくると、皆様のご意見をいただかず最終決定していかざるを得ない部分が出てきてしまいますので、重ねてご負担いただく形で大変恐縮ですが、お目通しいただき、ご意見がありましたらお早めに事務局までお届けいただくというところでお願いします。

それでは、事務局から何か連絡事項がありましたらお願いします。

○事務局(藤間企画調整担当係長) 特にごございません。

○畑部会長 ありがとうございます。

3 閉会

畑部会長より、第1回事業者調査部会の閉会を宣言した。