

令和 7 年度第 2 回静岡県長寿社会保健福祉計画推進・策定部会 会議録

日 時	令和 7 年 10 月 21 日（火） 18 時 00 分から 19 時 33 分まで
場 所	グランディエールブuketーカイ 4 階ワルツ
出席者 職・氏名	<p>【出席委員】 17 名 小出 幸夫 委員(部会長)、福地 康紀 委員（副部会長）、 石田 友子 委員、岡田 健一 委員、柿島 里香 委員、菊池 和幸 委員、 木本 紀代子 委員、齋藤 升美 委員鈴木 鹿 和子 委員、鈴木 喫 委員、 曾根 啓紀委員、高橋 邦典 委員、多田 みゆき 委員、種岡 養一 委員、 中村 直保 委員、藤原 学 委員、室伏 正樹 委員</p> <p>【部会設置要綱第 4-2 に基づく意見聴取者】 静岡市介護保険課参与兼課長 平林 則彦氏</p> <p>【欠席委員】 2 名 酒井 真委員、猿原 大和委員</p> <p>【事務局】 勝岡 聖子 健康福祉部理事、米山 紀子福祉長寿局長、 小池 美也子 健康福祉部参事、増田 泰三 地域福祉課長、 村松 哲也 福祉長寿政策課長、大山 智司 地域包括ケア推進室長、 兼子 誠司 介護保険課長、鈴木 立子 福祉指導課長、 村松 聡 医療政策課長、川田 敦子 健康増進課長</p>
配布資料	委員名簿、座席表、部会設置要綱 資料 1 静岡県長寿社会保健福祉計画について（第 10 次計画の進捗） 資料 2 次期計画策定に向けた課題整理 自立と尊厳を守る介護サービスの充実 資料 3 次期計画策定に向けた課題整理 地域包括ケアを支える人材の確保・育成・定着 資料 4 介護人材確保に関する実務者 WG の設置 参考資料 1 第 10 次計画の指標(数値目標)の進捗状況 参考資料 2 第 10 次静岡県長寿社会保健福祉計画の進捗（介護サービス量・基盤） 第 10 次静岡県長寿社会保健福祉計画冊子
1 報告事項 （1）静岡県長寿社会保健福祉計画について（第 10 次計画の進捗） 2 協議事項 （1）次期計画策定に向けた課題整理「自立と尊厳を守る介護サービスの充実」 （2）次期計画策定に向けた課題整理「地域包括ケアを支える人材の確保・育成・定着」 （3）介護人材確保に関する実務者 WG の設置 内容は下記のとおり。	

1 報告事項

（1）静岡県長寿社会保健福祉計画について（第 10 次計画の進捗）

資料 1、参考資料 1 により説明。

(小出部会長)

- ・ 8 ページのところで、第 4 の中柱 2 で訪問診療を実施している診療所とか病院数、あるいは在宅看取りを実施している診療所とか病院数というのは悪化している。
- ・ 12 ページ目の一番下のところ、訪問診療を受けている人は増えている。
- ・ 次期計画の指標では診療所の数とか病院の数ではなく、実際に診療を受けたり、看取りの訪問を受けたりする方の数にした方がより合理的ではないか。

(大山地域包括ケア推進室長)

- ・ 指標を設定した当時は、診療所の数を増やすこととサービスを受けられる方の数を増やすことが正比例の関係であり、両方を伸ばしていくという推測のもとに、指標を設定していたかと思う。
- ・ 現在は、設定当時とは異なる状況が出てきたため、指標の設定については、次期計画の策定とあわせて検討させていただきたい。

2 協議事項

(1) 次期計画策定に向けた課題整理「自立と尊厳を守る介護サービスの充実」

資料 2、参考資料 2 により説明。

(小出部会長)

- ・ まず岡田委員に、介護報酬改定の影響もあり、訪問介護事業所の運営が厳しい状況にあると思われるが、実際現在どのような状況なのか説明いただければありがたい。

(岡田委員)

- ・ やはり報酬改定下げられた影響はやはりどこの事業所も受けている。
- ・ 事業所廃止されたところや、統廃合して利用者さんがあちこち割り振られたという現状、現実があり、かなり影響が大きい。
- ・ 訪問介護事業所は車で動くので、それに加えて物価高とか、ガソリンの高騰等も含めて、経費の増加というのは非常に影響が大きい。
- ・ そうした影響があって、閉鎖している事業所が全国的に数が増えているというのが現状である。
- ・ 今年度の改定で、ちょっと報酬が上がってくればいいと思っはいるが、焼け石に水のなところはどうしてもあるので、これ以上訪問介護事業所が潰れてしまうと、在宅を担う事業者が減ってしまっ、この計画通りに事業所が増えていくとはいかないのではないかと危惧しているところ。

(小出部会長)

- ・ 続いて、静岡市の平林様にお伺いしたい。静岡市では井川地区など中山間地域を抱えており、それに対する課題や対応についてご紹介いただきたい。

(平林静岡市介護保険課参与兼課長)

- ・ 部会長がおっしゃったように、静岡市は山村振興法の中で指定された中山間地域を有しており、井川、梅ヶ島、大川、玉川、清沢、大河内の 6 地区がある。
- ・ その地区に、事業者さん自体はあんまり構えられていない、出ていないとい

うのが現実である。

- ・玉川に、社会福祉法人が1つ特養を作っており、他の在宅サービスも担っているが、それ以外については事業所の参入は少ないというか、ないところが多い。
- ・その中で静岡市としては、介護保険が始まった当初から、井川と梅が島と大川に高齢者生活福祉センターという、市が直営で、高齢者の方のデイサービス、それからショートステイができる施設を作っており、そちらで事業を展開している。
- ・課題としては、山間地域については、やはりその利用者の方の高齢化率はかなり高い。そもそも生産年齢人口の若い方たちも少ないため、高齢者自体の数は減っていく中で、どうしてもそこに事業として参入してほしいというのはなかなか厳しいと思っている。
- ・市街地の事業所から、遠方の山間地域に出向いて訪問介護とか訪問入浴とかをやってもらえるような仕組みを作らなければいけないと考えている。
- ・静岡市では、山間地域介護報酬加算補助金を出している。市街地から山間地域の距離が原則片道20キロ、但し書きで地理的状況等により介護サービスの確保が困難であると市長が認める場合は10キロ以上行っていると、1人1回につきいくらかという形で補助している。そもそも介護報酬の中にも、中山間地の加算金というのがあるが、それに上乗せする形で補助をして、何とか山間地域の方にもサービスが回るような形で事業者をお願いをしているという状況。
- ・今のこの要綱は制度開始当初から作っているが、先ほど訪問介護の報酬が下がったという中で、サービスを提供している時間については報酬の対象になるが、行き帰りの時間は何も報酬がないため、長い距離を行ってもらう人件費と交通手段の燃料費等金額等を見直しながら、検討していくしかない。
- ・各地域に拠点を作りたいのは制度当初からあったが、どうしても難しいところがあるので、サービス供給をどうするのかというのが今課題となっている。

(小出部会長)

- ・それでは、今のお二方のご意見を踏まえて、各委員の意見交換をお願いしたい。

(高橋委員)

- ・今訪問介護の話が出たように、関連で私もお話をさせていただく。
- ・前回の報酬切下げで訪問介護事業所は大変苦勞されており、全国的には事業所数が減っている。静岡県は幸いにして減っていないようだが。訪問介護には従来の個別に家庭を訪問するタイプと、あとは集合住宅、サ高住や住宅型有料に併設または隣接して、そこに特化した訪問介護をやっているタイプがある。
- ・訪問介護は移動時間は報酬に算定されていないので、大変苦しい状況ではないか。しかも物価高騰という状況にあって、ますます苦境に陥っており、今後ヘルパーの高齢化を合わせると、訪問介護の基盤が崩れていく危険性が極めて大きい。気がついた内に手を打たないと、もうヘルパーさんが辞めてしまった、または訪問介護事業所がなくなってしまった段階で手を打っても手遅れになってしまう。地域包括ケアでは非常に必要不可欠なサービスであるので、何とか手を打つ手段はないか。

- ・静岡市は独自に山間部には手当をされているとお話があった。東京の自治体や地方の新潟県の自治体でも、例えば報酬単価切り下げ分の補填をしたり、ガソリン代の遠隔地の訪問先への上乗せ補助をしたりということも独自に始めているので、この点について、県はどのようにお考えか、まず伺いたい。

(兼子介護保険課長)

- ・東京都やおそらく新潟県村上市の事例をお話いただいたと考えている。
- ・今回の報酬改定も利益率が高いというような理由で引き下げがなされたというところだと思うが、実態を見てみると、有料老人ホームであったりとかサ高住であったり、回転率が高いところに併設されている事業所の状況に引っ張られているという部分もあるかと考えている。
- ・一方で、今議論になっている、いわゆる中山間地、過疎地といったところについては、移動の関係等で、同じような回転率、収益率は見込めない部分が本県内でもあちこちに散見しているかと思う。
- ・今回資料の中でも、圏域ごとというような形で分析を始めたところではあるが、その中でもやはり中山間地域、へき地といったところに対してどうしていくのか、国でも議論が始まっているところ。分析をまずきちんと行い、どういった支援ができるのか県としても考えていく必要があると考えている。

(高橋委員)

- ・私事になるが、父を看取った。
- ・最後の10日間だけ入院したが、それまでは在宅で、定期巡回の訪問サービスのおかげで99歳まで自宅で暮らすことができた。訪問サービスの重要性というのを身にしみて感じているので、特に強く訴えたいと思う。

(菊池委員)

- ・先ほど平林さんのご報告のところで一つ質問がある。
- ・実際、その中山間地域に補助を出して行ってもらっている事業者さんから、経営的なところで、実際にどういった声があるか、聞き取りはしているか。

(平林静岡市介護保険課参与兼課長)

- ・直接聞き取りはしていないが、今行っている事業者は固定してご協力いただいているところが多い。
- ・事業者さんにしてみれば、このご時勢の中、やはりもう少し金額的なものとか、あとは最低でも10キロという部分がネックである。
- ・静岡市の場合、今言った6個の山村振興の地域は葵区にあるが、実は清水区にも、山村振興法で指定されていなくても、やはり少し山の方もあるため、そういうところも含めた対応を考えていかなければならないと感じる。

(菊池委員)

- ・事業所選定に当たっては手挙げ式にされているのか。それとも行ったところに報告してもらって、そこに補助を出しているのか。

(平林静岡市介護保険課参与兼課長)

- ・手挙げをしていただいて、その事業所が行っている方たちの名簿を出してもらっている。

- ・新たに追加になったら名簿の追加をして、中にはもうやはり在宅が難しくて施設に入ったとか、亡くなられた方については名簿の削除をその都度やっていたでいる。この事業所では、このサービスをこの形でどなたが受けているというのを管理している。

(菊池委員)

- ・とても良い方法でやられていると思う。
- ・静岡県には 35 市町あって、それぞれ予算の確保の仕方もあると思う。市町ごとにどの事業に優先して予算を割いているかっていう優先順位がある。そういったところまでしっかりとフォローできるような施策ができると、広まるだろうし、手挙げする事業者も出るかなと思う。

(齋藤委員)

- ・私もその地域包括ケアシステムにおいては在宅の訪問介護の力はとても大きいと思っている。
- ・住宅型のサービスに行ってしまうと、実際本当に地域の在宅サービスを担っている訪問介護の人の中で参加数が少なくなってしまう。身体介護も重要であるが、その方が住み慣れた地域で生活するためには、生活支援も必要になってくるので、そこら辺も単価数を変えるとまた難しいのかもしれないが、そこら辺の重要性を理解していただけたらと思っている。
- ・特別養護老人ホーム待機者がかなり少なくなっている一方で、有料に入る方が多くなっている。実際にその有料に入っている利用者さんの他の支援の状況がどうかかわからないが、特養だと監査が入るが、そういう有料老人ホームに対しても、確認していただけたら良いと思っている。

(鈴木福祉指導課長)

- ・有料老人ホームについては介護保険サービスのような法的に守らなければならねばならないというような基準ではなく、指導指針というのが定めたものがあり、それに基づいた運営をするようにという指導は定期的に行っているところ。

(福地副部長)

- ・訪問介護の報酬単価というのは、施設に訪問した場合と、居宅に訪問した場合で同じか、違うか教えてほしい。

(鈴木福祉指導課長)

- ・施設というと有料老人ホームということになろうかと思うが、居宅、ご自宅のような場所に行く場合と、有料老人ホームのようなところに行かれる場合では、訪問介護の単価が変わるわけではない。
- ・例えば有料老人ホームのような、一度に何十人かをいっぺんに順番に回っていくようなところでは、減算があるため、必ずしもそういった意味では同じではないという状況。

(福地副部長)

- ・どのぐらいの減算になるのか。
- ・訪問診療の場合は、施設の訪問診療が居宅の訪問診療の 1/4 ぐらいの金額。
- ・国の方で、効率の良い施設だけの訪問介護に対しての金額と、非常に手間隙が

かかる、時間がかかる、居宅との訪問介護の金額を変えれば、多少違ってくるのではないかと思います。そのような要望をしてみる必要があるのではないかと。

(岡田委員)

- ・同一建物減算 10%が大体多いかなと思う。単価に対して 10%。
- ・事業所が同じ建物であったり、近隣にあったりすると、大体 10%。あとその建物に人数が何人以上いると、また減算が高くなっていくという形になっている。

(福地副部長)

- ・対応できるサービスの充実についての認識の現場の課題等であるが、いわゆる外付けの訪問診療とか訪問介護とか訪問看護等在宅サービスを利用する施設入所者が増えているように思う。それとご自宅で生活できる人たちへのサービスの違いを見据えた上での対策を練る必要があるのではないかと。
- ・その辺りのデータ等を分けて揃え、傾向を分析していく必要があるのではないかと。

(2) 次期計画策定に向けた課題整理「地域包括ケアを支える人材の確保・育成・定着」

資料 3 により説明。

(小出部長)

- ・資料 29 ページの生産性向上のための介護テクノロジー定着支援事業費補助金について、上限額が 1,000 万となっている。
- ・補助対象を見ると、見守り機器導入に伴う限度台数は利用定員数までとなっているが、1,000 万では足りない事業所もあるのではないかと。

(兼子介護保険課長)

- ・全体の上限額という形で 1,000 万という形で設定している。

(小出部長)

- ・現計画の策定以降、各々の現場において感じている状況変化やそれらを踏まえて、特に力を入れていくべき視点や現在対応が足りない視点について、まず、種岡委員にご意見を賜りたい。

(種岡委員)

- ・ご案内の通り、介護人材については看護を含めて不足している。
- ・全体人口がどんどん減ってきている中、これから今までと同じようなことはできないことは百も承知している。
- ・非常に昔ながらのやり方ではあるが、我々現場としては、とにかく今いる職員を大事にして少しでも辞めないようにしてもらおうというところに絞られるのかなと思う。
- ・資料 3 の 16 ページで外国人人材の話が出ていた。令和 6 年度の 10 月現在で外国人の介護職員の数が過去最高になったとのことであるが、ごくごく当たり前かなという感じがする状況である。
- ・日本人の介護職員を募集するにも、ハローワークや求人雑誌でも梨の礫となっている。やむを得ず求人をするということになると、人材派遣会社が電話をかけてくるが、法外な金額を示され、3 人も雇いあげたら、施設が傾くぐらいの

金額を請求してくるような状況である。

- ・私のところでは、今までずっと外国人の雇用をすることは考えてこなかったが、この秋にインド人の採用2人の採用を決めた。実際入国してくるのは来年の4月頃だと聞いている。
- ・日本人も探せばいるのだろうが、我々の業界に馴染むかどうかはまた別である。
- ・ただ頭数を揃えればいいのかというと、質の高い介護を求められている中、そこまで要求を満たしてくれる人がどれだけ集められるかということを考えると、同じぐらいのお金を払うのであれば、真面目に本当に日本に対して憧れを持って、また日本の介護に対して非常に敬意を持って関わってくれるのではないかなという方々をお迎えした方が良くかなと考え、舵を切り始めた。
- ・少しでも人材確保になればということで、今までやったことなかったが、いよいよ始めることにした。
- ・介護人材に応募してくる人はいるが、私の歳以上の人、本当に働いてくれるのと聞きたくなるような人、人の命を預かるような仕事には向かないんじゃないかなというような人の応募が来るなど、やはり非常に厳しい状況の中で、どうやって確保していくかというのは問題かなと思っている。
- ・もう一点、最近学生さんが来ない。私のところでは17、8年、新採を取った経緯がない。
- ・養成校へ人が行かないから、介護職員の卵の養成ができていない。ケアできていないからイコール芽が出ないし、花も咲かないというような状況なのかなと思うので、もう少し興味を持っていただく。
- ・我々業界としても、もっともっとPRをしていかなきゃいけない問題もあるのかなと思っている。
- ・先ほど県の説明にあった介護の未来ナビゲーターを養成するような活動にも含めながら、若い人たちに、介護職員をやってよかったと思えるような場面をもっともっと多く示すよう、もう少し教育機関に働きかけをしていく必要があるのかなと感じている。

(鈴木委員)

- ・資料3の20ページの介護支援専門員の過不足の状況という中で、包括、居宅介護支援事業所以外の半数が「適当である」と回答している。
- ・おそらくこれは、老健等の介護施設では100人に対して1人ケアマネがいればいいのかということで、「適当である」という答えになるというのは想像がつく。
- ・逆に100人のケアプランを1人のケアマネが担うということで、かなり疲弊している大変な現状というのを我々ケアマネ協会でも今手当をしているところ。
- ・それから21ページの離職防止に関して、新たに介護支援専門員を募集しても採用に繋がらないとか、高齢化が進んでいるというのは、ケアマネの平均年齢は54歳ぐらいであり、60歳以上、70歳以上の方もいますので、5年、10年という内にどんどん減っていくのは目に見えている。
- ・令和6年度の実務研修の積み残しを、令和7年度の4月から6月頃までやったところ。80人ぐらいを対象にアンケートを取ったところ、ケアマネの就労先と

して重要なことという質問で、「休みが取りやすいこと」、「賃金が良いこと」を押さえて、56%の人が「職場の雰囲気がいいこと」と答えた。

- ・職場の雰囲気がいいというのがあまりにも抽象的でわからないが、ここに何かヒントがあるんじゃないかと我々の業界では捉えており、今後分析し、好事例を公表していこう、そこに取り組もうと思っている。
- ・それから 33 ページで、先ほどのご説明で潜在介護支援専門員の確保事業ということで、潜在ケアマネが受講する場合に事業所に法定研修費の 1/3 を補助するもの。我々協会と県の方と毎年意見交換する中で、考えてくれた制度である。
- ・財政規模が違うが、今年から東京都では復職する潜在ケアマネに 10 万円を支給する制度が始まっている。ケアマネを離職して 3 ヶ月以上で、都内でケアマネとして復職し 6 か月以上従事したとか条件はあるが、10 万円くれると。
- ・ただ東京は財政規模も莫大であり、静岡県と比べるのは、ということもあるが、他県ではそういう取り組みをしている。
- ・潜在ケアマネに目をつけているところは同じだと思っており、ここも今後は厚くしていただきたいと思う。
- ・私も施設長をやっているのでお聞きしたいのが、27 ページで示された、賀茂で実施するマッチングアプリのモデル事業について、タイミーのようなイメージなのか教えていただきたい。

(兼子介護保険課長)

- ・27 ページの賀茂のモデル事業について、マッチングアプリを活用したいと考えているが、地元でそういった事業を起こしている方がおり、そちらとの連携を考えている。
- ・具体的にはタイミーではないが、アプリとしては活用していくという所で今整理をしている。

(鈴木委員)

- ・大阪の人と前に研修で話したときには、結構都会ではタイミーを利用しており、またその人たちが介護職としてマッチングし、正規で働いているという話であった。
- ・これは都会だからなのかもしれないが、ちょっと我々の業界もそういったものを使わなきゃいけないかなと思っているところ。

(小出部会長)

- ・それでは、ただいまいただいたご意見を踏まえて、意見交換をお願いしたい。なお資料 3 全体についての意見もお願いしたい。

(木本委員)

- ・資料 3 の 13 ページの賃金の状況のところであるが、最近介護福祉士の賃金が徐々に上がってきていると思う。介護職員と言って一括りにしてしまうと、平均的に下がってしまうのではないかなと思うが、このところはどうかなというのが 1 つ。
- ・外国人労働者は私のところでも雇い始めており、よく働いてくれて、とても助かっている。日本語を習ってきているが、業界用語や特殊な言葉がちょっとわ

からないというのがあり、そこら辺の支援っていうのは、いろいろやってはいただいているが、更に支援がいただけるとありがたいかなというのが1つ。

- ・最近ケアプランをA Iが補助するものがあると聞いているが、補助対象にはそういうものが含まれるのかどうかをお聞きしたい。

(兼子介護保険課長)

- ・まず、賃金のところについて、本日は説明時間の都合でまとめて介護職員というような形でお話をしたが、ご指摘の通り、細かく見ていくと、いろいろ違う面があるというところ。これからいろいろ考えていく中ではきちんと切り分けをして進めていきたいと考えている。
- ・また、外国人の関係で日本語教育の話があった。資料の25ページで、県としても日本語教育を補完すべく、研修を開催しているが、現場に即した日本語というのがやはり必要になってくると考えており、こういった形で進めていくのかまずニーズをきちんと踏まえた上で展開をしていきたいと考えている。
- ・A Iによるケアプランの作成ソフトがこちらの補助事業の中で対象になるかは、確認してお答えする。

(木本委員)

- ・外国人の日本語だけでなく、例えば現場で、車椅子に座らせるとか、背浮きの意味とか、業界用語に関する説明がなかなか難しく、私達も言葉がわからないため、現場に即した日本語教育っていうのをお願いしたいと思う。

(小出部会長)

- ・ケアプランにA Iを使うというのは結構効率的じゃないかなというふうに思う。
- ・生成A Iの使い方というのもあるが、適切なプロンプトを作れば、ケアプランを作るのに大変適正なのではないかと思う。
- ・その他、ご意見はないか。

(齋藤委員)

- ・外国人材が多くなってきていて、浜松の方では、養成校自体は外国人の方がほとんどという現状で、その方たちが介護福祉士を目指してきている。
- ・実際に技能実習生も3年勤めて、特定になって介護福祉士を取るという意欲のある方が多くなってきている。
- ・現在実務者研修をやっているが、やはり日本人向けの研修であり、実際に受けている人もいるものの、外国人の方がそれに付いていけない言葉の壁がある。
- ・日本介護福祉士会で外国人向けの対策講座をやっているが、外国人向けの実務者研修があると介護福祉士も増えていくのではないかと考えている。
- ・小さな施設なんかは、やはり技能実習生を受け入れられない。金銭的な問題や教育的な問題もあるため、そこら辺のサポートをしていただけるとありがたいなと思っている。

(兼子介護保険課長)

- ・おっしゃる通り、ただの日本語というわけではなく、そういった介護の用語について、外国人職員向けの実務研修の中で解説も実施しているところ。
- ・また、先ほどご紹介した日本語研修についても、普通の日常の日本語だけでは

なく、介護の現場で用いる用語、単語やコミュニケーションといった部分も含めて、現場で使える日本語を意識して展開しているところ。

**※A I を活用したケアプランの作成支援ソフトの補助金活用にかかる議論の補足
(兼子介護保険課長)**

- ・ A I を活用したケアプランの作成支援ソフトのお話があった。
- ・ 色々なメーカーから出ているが、国が福祉情報システムにおいて、そういったシステムの情報管理・選定をしており、そこで対象になっているものは補助対象になるというところ。
- ・ 全てのソフトが対象になるというわけではないが、そういったケアプランの作成支援ソフトというものはジャンルとして対象になるということでお答えする。

(3) 介護人材確保に関する実務者 WG の設置

資料 4 により説明。

(小出部会長)

- ・ 介護人材ワーキンググループは前から外出しでやっている。
- ・ 今回また新たにということであるが、以前の成果を受け継ぐ工夫はどのようにやっていくのか。前の成果を無駄にしても仕方がないので、そこら辺はどのように考えているか。

(兼子介護保険課長)

- ・ まずメンバーとしては、今回の革新会議のメンバーを当てる。
- ・ 前回のワーキングに入っていた方も、団体としてであるが、多数入っており、前回の議論の中で出てきた話、そこから変わってきた現状は、継続した形で議論ができるものというふうに考えている。

(小出部会長)

- ・ ただいまの資料 4 に関して、ご意見があればお願いします。委員の皆様方からご意見はあるか。

(多田委員)

- ・ 人材確保に関するワーキンググループの設置、とても素晴らしいと思っている。
- ・ 訪問看護も在宅を支えていく中、施設の介護職員はもちろん、訪問介護の皆さんとかケアマネージャーさんとか、タッグを組ませていただくことが多い。
- ・ 特に在宅看取りは、看護師が訪問看護にお邪魔させていただくのも週 1 回とか、週 2 回という中で、ヘルパーさんに助けていただいていることがたくさんある。
- ・ 昔よりも、なかなかヘルパーさんが見つからなかったり、ここに入って欲しいというときに入ってもらえなかったりとか、ヘルパー事業所の本当に大変な状況を肌で感じているところ。
- ・ 介護人材がどんどん増えて、訪問看護と在宅を支えるというところで、よりよいタッグが組ませていただくことができるとよいと思っている。
- ・ このワーキンググループで本当に人材の確保ができて、育成ができて、定着がうまくいくことを願っている。

(木本委員)

- ・訪問介護は、施設に行く場合は時間を自由に使えるが、単独でやっていると結局サービスの時間帯が重なる。必要とするサービスの時間が、例えば食事サービスとか送迎のお見送りとか時間が大体限られて、同じ時間帯にサービスが重なるため、効率が悪い。
- ・もちろん点数が低いという問題もあるが、結局人員の基準を満たさなければいけないため置いておかなければならず、空いている時間が出てしまうため、そこら辺がうまくいかないと、なかなかその単価を上げて、経営的にプラスになるのはなかなか難しいのではないかと思います。人員基準とか、いろいろフレキシブルな使い方とか、何かいい方法があれば教えていただきたいと思う。

(岡田委員)

- ・やはり、ゴールデンタイムというところがあり、定員をクリアするようにどうしても人が欲しいが、どうしても空いてしまう時間帯は確かにある。
- ・今、国の方で包括報酬を検討しているところ。実現したときに、単価で事業所が今よりもプラスで収入ができるのか課題というか検討になっていると思う。今はそういう動きがあると聞いており、どのようにプラスに働くのか、注視している。

(小出部会長)

- ・以上で、本日の議事は一通り終了とさせていただきたい。

終了時刻 19 : 33