

# 会 議 録

■会 議 名	令和5年度 倉敷市地域包括支援センター運営協議会（第1回）
■日 時	令和5年8月24日（木） 10:00～11:30
■場 所	倉敷市役所本庁舎7階701会議室
■出 席 者	委員（13名） 芦田 泰宏（倉敷市議会保健福祉委員会）、右近 明依（岡山県看護協会倉敷支部）、岡本 育子（倉敷市愛育委員会連合会）、岡本 武義（倉敷市民生委員児童委員協議会）、佐藤 壽子（倉敷市栄養改善協議会）、清水 加奈子（岡山弁護士会）、白神 佳樹（倉敷市内歯科医師会協議会）、津田 由起子（倉敷市介護保険事業者等連絡協議会）、野村 匡宏（岡山県介護支援専門員協会倉敷支部）、平尾 祐二（岡山県社会福祉士会）、眞神 康一（倉敷市連合医師会）、松村 隆司（倉敷市連合薬剤師会）、渡辺 操（倉敷ねたきり・認知症家族の会）  欠席（3名） 佐賀 雅宏（倉敷市社会福祉協議会）、中西 文明（倉敷市老人クラブ連合会）、原 敏彦（岡山県備中県民局健康福祉部）  事務局（10名） 辻参与（健康福祉部長）、早川参事（健康長寿課長）、宇野副参事（地域包括ケア推進室長）、吉田健康長寿課長代理、田邊介護保険課長補佐、藤田福祉援護課主幹、小幡副主任、奈良井副主任、藤原副主任、野口会計年度任用職員（地域包括ケア推進室）
■進 行	1 開 会 2 保健福祉局参与挨拶 3 自己紹介 4 議 事 （1）令和4年度高齢者支援センターの事業報告について（資料1） （2）令和4年度高齢者支援センターの事業評価について（資料2） （3）高齢者支援センター職員配置の取り扱いについて（資料3） （4）高齢者支援センターの事業実績等振り返りについて（資料4） 5 その他 6 健康福祉部参事挨拶 7 閉 会

## ■議事（協議内容）

- （1）令和4年度高齢者支援センターの事業報告について（資料1）
- （2）令和4年度高齢者支援センターの事業評価について（資料2）
- （3）高齢者支援センター職員配置の取り扱いについて（資料3）
- （4）高齢者支援センターの事業実績等振り返りについて（資料4）

(1) 令和4年度高齢者支援センターの事業報告について (資料1)

発言者	発言要旨
委員A	総合相談支援について、人口規模が同じ圏域で相談件数にばらつきが見られる。職員の入れ替わりなどで対応できない部分もあったり、小さな相談は計上していなかったりするかもしれない。相談件数のばらつきについては何か理由があるのか。
事務局	圏域の人口規模に応じて、人員配置基準があるが、センターによってはそれを上回る職員を配置している場合がある。 またセンターは総合相談以外にも実態把握調査や地域ケア会議、各種教室などの業務も実施しており、相談件数のみでセンター業務の実績を一概には判断できないと思われる。このほか、センターの立地や地域性などの差も影響していると思われる。なお、相談件数のカウントについては、標準化できるよう示しているが、捉え方が異なる場合があるので、再度徹底していきたい。
委員B	大高の権利擁護の数字が前年に比べて3倍程度となっているが、何か理由があるのか。
事務局	大高は、成年後見制度の申し立て支援にセンターが関わったため、相談件数が増えていると聞いている。
会長	件数については、一人が何回相談しても、それぞれのカウントとなるのか。
事務局	権利擁護の件数は延べ件数となっている。高齢者虐待などひとつのケースに対して必要に応じて繰り返しの対応が必要な場合がある。したがって件数が増減するため、年度によりあるいはセンター間で件数の開きが生じている。

(2) 令和4年度高齢者支援センターの事業評価について (資料2)

発言者	発言要旨
委員A	センターの業務負担も考慮し、民間を積極的に活用するなど認知症サポーター養成講座についてはセンター以外の民間が実施した場合もセンターの実績件数に入れてみてはどうか。
事務局	市では、認知症サポーター養成講座の講師となるキャラバンメイトを養成し、医療機関等の専門職にも協力をいただいている。新型コロナウイルス感染症が最大数を記録する中で、集団で実施する認知症サポーター養成講座は実施が難しい部分もあったが、全体的には学校や地域と連携し、開催努力の結果、実績は回復してきている。評価基準は、地域の中で関係機関等とも連携を深めていくことも見据え、最低限の数値として設けているが、今後新型コロナウイルス感染症の影響が緩和していく中で、高齢者支援センターへ養成講座を実施して欲しいという市民からのニーズが増加することも考えられるため、地域のキャラバンメイトの方へもしっかり活動してもらえる体制を高齢者支援センター職員連絡会とともに考えていきたい。
委員C	高齢者支援センターの事業等において、優先順位はあるのか。
事務局	事業については、評価基準を示しているが、最優先したいのは総合相談で、来所や

委員C	電話などの市民からの相談はしっかりと受け止めることが大切である。また、実態把握調査はアウトリーチであり、支援が必要でも声を上げられない、相談支援の土俵に上がりにくい方を、家庭訪問として出向きピックアップするもので、大変重要な機能であると考えており、重点項目としている。
事務局	資料を見て実態把握調査は大変重要であると思った。全体の相談件数が減少する中で実態把握調査の件数は増加しており、コロナ後の対応として、自分から相談できない方や内向きになっている方を実態把握調査でカバーしていかなければいけないと思った。市でも実態把握調査を重点的に行っていると聞いて、素晴らしいと思った。そのため実態把握調査が芳しくないセンターは早急な対応が必要であり、業務において優先されるべきではないかと感じた。
副会長	実態把握調査は、家庭訪問であり、専門性の高い業務の一つと考えている。達成できなかったセンターについては新採用職員の人材育成もあり、計画通りできなかったところはあるが、小地域ケア会議など様々な事業を通じて地域住民とネットワークを構築し連携を図っている。実態把握調査に加え、民生委員など小地域ケア会議のメンバーでもある地域の役員の方も地域の見守りの目という役割を担っていただくことが、声の上げられない方の把握の一つの方法であると考えている。しかしながら、職員が配置出来ていないことについては、早急に手当てをしなければならないと考えている。
	高齢者支援センターでは総合相談等の個別の対応をしながら、要支援認定者のプラン作成を行い、教室や小地域ケア会議など、個別支援と地域福祉両方の観点で仕事をしている。数字的には減少しているかもしれないが、個別支援と地域福祉両方の観点で業務に取り組んでおり、必ずしも数字には上がってこない部分もあるかと思う。 高齢者虐待については、警察や地域など虐待の相談が入る機関との日頃からの連携も必要である。高齢者支援センターには個別支援と地域福祉の推進等両方の対応をお願いしたいと思う。

(3) 高齢者支援センター職員配置の取り扱いについて (資料3)

発言者	発言要旨
委員A	専門三職種の一時的な欠員について、どこまでを「一時的」というのか。どれぐらいの期間を想定しているのか。
事務局	「一時的」とは、明確にいつ復帰予定であるかが分かっている場合を想定している。病気休暇や産前産後休暇などで休業期間は変わってくるので、期間は定めていない。
会長	専門三職種について、非常勤の求人であれば、募集をしたら集まるのか。保健師や看護師などは特に集まりそうにないと思われるが。
事務局	基本的には専門三職種は常勤の職員でなければならない取り決めだが、ここで一部緩和させていただいて、市民に不利益にならないようにしていきたい。看護職は派遣会社もあるが、介護人材自体が不足しているのが今の状況である。そのような中でも配置努力をしていく必要があり、今回の提案をさせてもらっている。高齢者支援センターは重要な業務を担っており、福祉系や看護系の大学生などへセンターで

委員C	働く魅力を発信し、就職先の一つとして検討してもらえるように努力をしていきたい。
事務局	今回の取り扱いは例外的なものであると思うが、職員の配置について、本来どうあるべきか教えて欲しい。
委員C	本来は、常勤の専門三職種を配置することとなっている。
事務局	欠員が生じた場合も常勤の専門職を補充するということか
委員C	女性職員が多く、出産・育児に伴う休業が生じる中、常勤の職員を配置することが法人によっては非常に負担が大きく、今回の御提案のように一時的に欠員が生じる場合には非常勤の職員で対応してもらおう。ただし、退職などで欠員が生じる場合は、非常勤は認めず、常勤の職員を速やかに配置してもらおうことを原則としている。
事務局	センターに専門三職種を配置しているのは高度な専門性やコミュニケーションスキルが必要だという趣旨だと思う。女性が多い職場だと思うので、出産等で一時的に仕事を休まなければいけない場合も当然想定されるので、現場の声を吸い上げて市としても積極的に国に向けても意見をすることが必要であると思う。高齢者支援センターが担っている役割の大きさを考えると、やりがいで続けられるというわけでもなく、職場環境の改善やそれに伴う保障がないと継続は難しい。制度の改善の声をあげていくと同時に、専門三職種がギリギリの配置で行かなければならないのか、余剰人員が少しいてもいいのではないかと考えてはどうかと思う。今回のように例外的な扱いというのも、非常勤の方を雇ったとしてもその人が短期間で辞めてしまうのはもったいない。あくまで例外的な取り扱いというところで、市としては、本来はこうあるべきというところを発信してほしいと思う。
委員B	今後も高齢化が進展し、センターへ求められるものは大きくなっていく。そのことを踏まえて現在の体制で良いかを含めて、今後考えていかなければならない問題であると考えている。
事務局	岡山県看護協会でもナースセンターというところで看護職員のマッチングを行っている。また、プラチナナースという、現役を退いた看護職員にも登録をしてもらい、職場を紹介させてもらっている。看護協会でも訪問看護師が少ないので、訪問看護師を増やすために研修会なども開催しており、在宅看護・在宅医療に少しでも役に立てればと思う。
会長	ナースセンターは活用しているが、プラチナナースについては今まで活用したことがなく、ぜひ活用させていただけたらと思う。
事務局	非常勤職員であれば、法人としても求人がしやすいのではないかと。非常勤職員であれば一般的に雇用しやすいと考えられるが、法人が採用する形になるので、年齢要件など状況によっては採用にならない場合もあると思う。しかし、先程ご提案いただいたプラチナナースについて、高齢者の相談支援を行うセンター業務は経験豊かな方もマッチするかもしれない。現役を退いた専門職が活躍できる一つの場になる可能性はある。

(4) 高齢者事業実績等の振り返りについて (資料4)

事務局より説明。質疑なし。

(5) その他

事務局より説明後、質疑応答。

発言者	発言要旨
委員 E 事務局	介護予防・転倒骨折予防教室は具体的にどのようなことをしているのか。3回1クールで行っている。介護予防教室は「口腔」「栄養」「運動」の要素を盛り込んでいる。
会長	認知症サポーター養成講座について、1回受けたらサポーターになれるのか。受講のきっかけなどは分かるか。
事務局	<p>認知症サポーター養成講座は全国共通でカリキュラムが決められており、概ね90分で、1回受講すれば認知症サポーターになれる。民生委員や愛育委員などが各種団体に受講を呼び掛けていただいている。また、小中学校へも呼びかけ、授業の一環で実施しているところもある。さらに、最近では金融機関に受講を呼び掛けて、講座を開催している。</p> <p>認知症サポーターは認知症を理解し地域の中で見守りを行う人であるため、地域の中で気になる人がいたら高齢者支援センターや民生委員へ繋いでいただきたいと考えている。直近の養成状況は、新型コロナウイルス感染症があった影響で60代～70代の養成者数は減少している。一方で小中学校との連携が進んだことで、10代の養成者数が増えている。今後、コロナも落ち着くことで60代～70代の年齢層も増えていくかと思われる。</p>
委員 F	最近、私も認知症サポーター養成講座を受けたが、以前に比べ、内容が充実していた。小中学校へも積極的にアプローチを行い、学校にも広がりつつあるとの認識を持っている。
委員 E	キャラバンメイトの養成講座が1日のカリキュラムのため、仕事をしている人は休みを取る必要があり、受講しづらい。日程を分けるなど考慮して欲しい。
事務局	キャラバンメイトについても、全国的に決められたカリキュラムがある。実施方法については今後考えていきたい。