

令和 6 年度第 1 回 福岡市地域包括支援センター運営協議会 議事録

1 日 時

令和 6 年 8 月 7 日（水） 15 時 00 分～16 時 30 分

2 場 所

TKP ガーデンシティ PREMIUM 天神スカイホール ウェストルーム

3 出席者

福岡市地域包括支援センター運営協議会委員 13 名

4 開会・事務局

5 委員紹介 会長・副会長の選出

6 協議内容

（1）〈協議事項 1〉令和 6 年度地域包括支援センターの運営について

事務局	○事務局説明 ※資料 1（P1～6）
会長	●質疑応答・意見交換 ただいまの説明の中での質問、意見等がございましたら、どなたからでも結構ですので、よろしくお願いいたします。
委員	先日、家族の会の電話相談に、対象者の長女から泣きながら架電があり長時間対応しました。「長男と長女で本人のことをみていたが、知らないうちにキーパーソンが長女から長男に代わってしまい、地域包括支援センターや担当ケアマネジャーとの情報交換ができなくなった。本人のことを聞いても個人情報なので教えてもらえず、長男と話すように言われる。長男とは関係が悪く、本人も長女に対してもの盗られ妄想があるので家に寄りつかせてくれない。どうしたらよいでしょうか」という内容で、相談員としてもどう答えるか難しく感じました。処遇困難事例は、担当ケアマネジャーや地域包括支援センターが、認知症の方や高齢者の方とキーパーソンとの間に入って調整されると思いますが、家族仲がよければスムーズに情報交換ができるでしょうが、そうでない場合の調整は誰がするのか。「親族間で話ができないのに行政は関わってくれない」と言われたときに、どう答えたらいいのか。今後も電話相談を受ける団体として対応していかなければならないが、このような場合、ケアマネジャーなどからはどこまでの個人情報の公開が許されているのかなと考える事例があったのでお知らせします。
会長	親族間の意思疎通、意見の違いなどで色んなトラブルにつながっていくこともしばしばあり、揉め事が起こった場合は法的な部分での範囲かと思いますが、財産相続の件だとか、親族間の意思疎通の食い違いなどの色々なことに、どの辺りまで関わっていくかというのは難しい問題であると思います。

委員	ケアマネジャーや地域包括支援センターが、親族間の意思疎通や交流ができない時の調整までしている部分もあるのかなと感じています。
委員	介護支援専門員協会では、ワークサポートケアマネジャーを養成しており、福岡県では 18 名養成されています。家族の介護負担を減らすためにどうしたらよいかをしっかりと学んでいるので、家族の介護負担や介護離職などの問題に関して、家族が担当ケアマネや地域包括支援センターに相談しても解決しない時、後方支援として関わることができます。そういう職種がいるということを、当協会としても啓発していきたいと考えています。
委員	ワークサポートケアマネジャーについて、どのような事例で相談ができるか、どこに連絡したらよいか、介護支援専門員協会の連絡先などの周知をお願いします。
委員	これに関連して、活動実績で「居宅介護支援事業所巡回、ケアマネ会への支援等」とあります。私は介護支援専門員協会の代表としてここに来ていますが、昨日も 7 区のケアマネ会が職能団体としてどうあるべきかについて擦り合わせをしました。各区のケアマネ会は先に区が設置したもののなので、その擦り合わせに悩んでいるところです。ケアマネ会としてではなく、協会の形をとっていただけたら、連携をもっと取れるのかなと思っています。ケアマネ会はおそらく任意のものだと思いますが、私の解釈でよければ、その擦り合わせについて少し考えていただけたら助かります。
事務局	各区のケアマネ会については、ケアマネジャーが任意で自主的に作られた会もありますし、主任ケアマネ会を作っている区もあります。それらの会の中で、地域包括支援センター職員が話をしたり、勉強会をしています。 電話相談の事例でご意見いただいた件について、対象者を含めて、親族間の関係性がうまくいっていない事例はやはりあります。そのような時に地域包括支援センターが両方の関係を修復することは難しいので、区と相談しながら、例えば長女は地域包括支援センターが対応する、長男は区やケアマネジャーが対応するなど、役割分担をしながら対応しているような事例があります。そういう場合は特に個別支援会議等を開催しながら、方針や役割分担を共有しながら支援している状況です。
委員	非常に虐待の相談が増えているとのことでしたが、実際に地域包括支援センターへ虐待の相談があったら、スピード感をもって対応しないといけない、複数の職種で対応する必要性がある等、かなり負担がかかる状況が生じています。 通常の色々な業務をこなしながら虐待案件も増えていくと、うまく対応していけるのかという懸念があります。そのような場合に、色んな形で区へ相談する対応をしていると思いますが、実際の運営の中で厳しい状況も出てくると思うので、その辺りも今後考えていただければと思っています。

会長	基本的には、虐待関係の相談対応、それから、権利擁護の相談対応の部分というのは、地域包括支援センターにはかなり期待されている分野でもありますので、そういった点では、大変ご苦勞も多いだろうと思います。今のご意見について、事務局でお答えできることがあればお願いします。
事務局	虐待（疑い含む）の相談件数は、かなり増加しています。市としても、早期に把握し対応することで、できるだけ早い段階で、重大事案に繋がらないような対応をしていきたいと思っています。やはり地域包括支援センターだけで対応するのは難しいと思いますし、虐待に関しましては市が責任を持って対応するようになっておりますので、すぐに区へ相談していただきたいと思っています。また、チームで関わる必要があり、地域包括支援センターも困らないようにということで、権利擁護に関する研修を一昨年から年 6 回ほど実施をしており、地域包括支援センター職員も沢山参加をしていただいております。そのような形で対応力を上げていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

（２）〈協議事項 2〉令和 6 年度地域包括支援センター業務について

事務局	○事務局説明 ※資料 1（P7～9）
会長	地域包括支援センターの職種の配置として、保健師、主任ケアマネジャー、社会福祉士の 3 職種を配置する中で、個別の事情でどうしても退職しないといけない場合などもあり、補充をどうしていくか、非常に悩ましいケースが散見されています。国も、そういう点では、少し柔軟な部分をつくっていったらどうかということで、このような考え方が出されています、というのが事務局のご説明でした。 このことについて委員の皆様方のご意見を伺いたいというのが、協議事項 2 の趣旨です。積極的にご意見いただければと思います。
委員	現行の 3 職種を配置している体制では、人材育成や人材確保の面では課題があり、柔軟な対応ができるのであれば改善の余地があると感じたところです。 ただ、受託法人ごとに見ると隣接しているところは数か所しかなく、地理的に離れていればなかなか連携は難しいでしょうし、その辺りを具体的に落とし込むとすると、こういったところに対応できるのかというのが悩ましいところです。検討はしていきたいと思いますが、福岡市でも、受託法人を越えてとなるとやはり難しいと思いますので、現実的にはまだまだ課題が多いのかと感じています。
会長	今のご意見は、柔軟に考えてもいいのではないかとというのが趣旨でしょうか。 委員の皆様もご承知のように、センター運営の受託法人では、市医師会の受託数が最も多く、ふくおか福祉サービス協会が 2 番目に多く、あとは 1 ～ 2 センターのみに受託しているという状況です。医療法人であれば、医療系の保健師や看護師の

やりくりは、法人母体の方でも何とかやれないことはないでしょうが、医療からは遠い受託法人では、人材確保が難しいというのが悩ましいところです。どのように考えていけばいいのか、この設置要綱にもありますように、地域包括支援センター運営協議会で色々意見を申し述べて、基本的にはこの運営協議会の議を経て、考え方、やり方を打ち出していくということも求められている部分がありますので、ぜひ委員の皆様方の貴重なご意見をいただきたいと思っています。何かございませんでしょうか。

委員

色々な事情で専門職の確保が難しい状況になった時に、介護保険事業等を実施していない法人の場合、ケアマネジャーや保健師の資格を持った職員がいても業務自体に関わったことがなかったりして、対応に苦慮します。今回、国が出されている柔軟な対応の仕方は非常にありがたいですが、法人を越えての調整はなかなか難しいのではないかと思います。例えば、様々な事態で3職種が配置できない時に、人材、専門職のOBの方でもよいと思いますが、そういった方を一時的に配置、調整いただけるなど、そういうような対応を考えていただければ、非常に運営が安定するのではないかと思います。

委員

社会福祉連携推進法人制度といって、合併のようなことを進められてきているので、地域包括支援センターについても、医療法人や社会福祉協議会等が連携してやりとりするのも不可能ではないのではと思いました。福岡市はもうしばらく人口が増えていく見込みですが、地域包括支援センターにおける柔軟な職員配置は、法人単独ではなかなか難しく、センターは複数あるものの距離が離れている場合、区をまたぐ場合は不可などと制限をすると連携できないので、少し柔軟に考えるのもよいかと思います。距離や移動時間などによるエリア制限など、あまり厳しく制限をかけないということも、今後の課題として考えていただければと思います。

会長

福祉分野だけではなく全体的に人手不足が指摘されておりますが、その中でも、より保健・福祉・医療の人材を確保していくことが、現実的に難しいというのは重々承知しています。やはり母体が大きく安定した受託法人では、何とか駆け回って人材を確保できる部分があるかと思いますが、当初は福岡市の地域包括支援センターも、医師会と当時の福祉サービス公社の流れを汲んでいる法人に委託されていましたが、その後様々な意見で、もう少し委託先を広げていったらどうかということで手を挙げていただき、1～2か所のセンターを受託する形で受託法人自体は少し分散してきた状況です。そのような中で3職種の人材の確保、もちろん頭数や資格だけあれば事足りるわけではなく、より中身をブラッシュアップしていかないといけない部分はもちろんありますが、必要条件はなかなか満たしにくいところだと思います。

委員

資料1協議事項の10ページの右側の図で、圏域間で連携をしてということで説明を受けましたが、この人数自体は、この図では同じ人数が分散しているような形なのですが、実際はやはり人材不足ということであれば、多少この人数が減ること

はあるのでしょうか？ある程度人数を確保した上で、この圏域は少し社会福祉士を充実させようなどということなのか。元々人材不足というところからきているので、そうではないのかなとも思いまして確認です。

事務局

高齢者の人口に合わせて3職種を配置するというのは介護保険法に定められていますので、左側の図の6,000人あたりに、それぞれ保健師、社会福祉士、主任介護支援専門員を1人ずつ置くというのは決まっていますが、それを柔軟化する場合、統合したり一部強化したりというような形で配置するというような形になっています。

委員

看護師も全体的に病院など人材確保で困っているというのは色々聞いている状況なので、看護協会もナースセンターを強化して、今年度も人材確保等に力を入れるようにしているところですが、今の話を聞いて地域包括支援センターの看護師、保健師も、強化していかねばならないと改めて考えております。

会長

人材確保がなかなか難しい部分がありまして、例えば柳委員は認知症の人と家族の会をボランティアでやっておられますが、特別養護老人ホームを経営される立場や母体としても人材確保はなかなか難しかろうと思います。実情を少しだけ披露していただけますでしょうか。

委員

特別養護老人ホームも、なかなか人材がおらず大変でした。一時的に派遣職員が10数人になりましたが、大分減ってきました。派遣職員から定着した方は正規職員へ持っていくというやり方を半年ぐらい続け、落ち着き始めました。一番よい加算がなかなか取れず、介護福祉士の資格を持っている人がなかなかいない。外国人就労者を当法人では確保できないので、周りの規模の大きい社会福祉法人に來られている外国人就労者の方をパート採用し、資格所得をサポートするので来てください、そして正規職員に持っていきますという方法をとりながら徐々に進め、やっと夜勤をできる職員まで確保して。1年半ぐらい厳しい状況で、最低基準まで行きそうになりながらギリギリでやってきました。夜勤する職員がおらず相談員が夜勤をしたりなど、労働基準に違反しない範囲でやりくりをしてきました。

それから、近隣市にあった地域包括支援センターは、人材確保ができないということで3ヶ所から2ヶ所になったと聞いております。3職種を配置しなければいけないのに、欠員が出ても人材確保できないから地域包括支援センターをやめたということがあったりしています。また、介護保険改正で4月以降にデイサービスをやめる事業者がかなり増えてきているのが実情です。そこで退職した介護職員が、周りの施設に分散しているという状況があります。

また、周囲の医療法人では4人のケアマネジャーが退職や定年などにより来年3月には1人になるということで、来年どうするのかという情報がきたりしています。

会長	この協議事項は、こういう国の考え方がなされてきているということをお示したということで今日はいいいですかね。
事務局	今後、職員配置の柔軟化が必要な場合には、地域包括支援センター運営協議会で、職員の配置に関することや設置について皆様のご意見を伺って、福岡市としてどうするかということになりますので、また引き続きご意見をいただけたらと思っています。

(3) 〈報告事項1〉地域包括支援センターの体制について

事務局	○事務局説明 ※資料2 (P1)
-----	------------------

(4) 〈報告事項2〉令和5年度事業資金収支決算概要について

事務局	○事務局説明 ※資料2 (P2、3)
会長	●質疑応答・意見交換 資料から類推できるかと思いますが、福岡市の地域包括支援センターの運営費の積算額については、政令市の中では、いい方に属するのではないかと考えています。受託法人によっては、人件費の関係で始めから赤の状態になっているところがありますが、他は色々工夫して運営されていると思います。 ご質問ご意見ございましたら、お願いいたします。
委員	業務委託料返還金支出は、昨年、一昨年もあったのでしょうか。
事務局	昨年もございました。

(5) 〈報告事項3〉指定介護予防支援及び第1号介護予防支援業務の居宅介護支援事業所への一部委託について

事務局	○事務局説明 ※資料2 (P4)
-----	------------------

(6) 〈報告事項4〉地域包括支援センターの移転について

事務局	○事務局説明 ※資料2 (P5)
-----	------------------

(7) 〈まとめ〉

委員	地域包括支援センターの運営について、評価事項が細かになっていくことは、非常にいいことかと思えます。複合化する課題など、非常に地域生活が複雑化しているところですが、先ほどの資料を見ると、権利擁護関係のケースが非常に増えている中で、個別支援会議の実施回数が増えてないという状況があります。評価表には「積極的に個別支援会議等を開催」とありますが、地域包括支援センターも色々あり、非常に現場が頑張っておられると思いますが、地域包括支援センター設置自
----	--

体は、やはり市町村であるということから、ケアマネジャーや地域包括支援センターがうまく区と連携できない難しさも聞くことがありますので、より積極的に地域包括支援センターが活動できるように、市や区のバックアップをしっかりとできる体制を、このような評価も区の方にきちんとおろし、バックアップできる体制整備を、今以上にやっていただくといいのかなと意見としてお伝えします。

事務局

個別支援会議の回数について年度によって増減がありますが、これは計画の中でも入っていますが、積極的に実施してほしいということを地域包括支援センターにも伝えていきます。また区や市からも、きちんと啓発をしていきたいと思っています。

またケアマネマネジャーの会議などへ参加することがあるので、困難事例などがある時には、積極的に地域包括支援センターへ相談してほしいということを伝えていきたいと思っています。

委員

今は予防と介護のケアプランが違いますが、全国的に見ると、予防も介護も一緒にする市町村も出てきていますので、福岡市でも検討していただけたらよいと思います。特に要支援 2 と要介護 1 で区分がどちらにいくかというときに、非常に悩むケースが多々あります。課題分析を統一していただくと、どちらでもできるという部分がありますので、ぜひ今後検討していただけたらよいと思います。すぐにではないかとは思いますがお願いいたします。

それからもう 1 点が、資料 1 協議事項の 9 ページの一番下に、柔軟な対応ということで書いているものですが、色々と厚労省と議論した結果として出ているので、ここは柔軟に、ぜひ一緒に検討していただけたらよいと思います。

会長

以上で本日の協議事項、報告事項について予定通り終わりましたので、事務局へお返しします。

事務局

本日は熱心な議論、また貴重なご意見をいただきまして誠にありがとうございました。次回の運営協議会は、評価巡回の結果やそれを踏まえた来年度の運営指針などについて、来年 1 月下旬から 2 月上旬の開催を予定しています。開催時は改めてご案内いたします。本日は誠にありがとうございました。

8 閉会