

令和5年度第1回 鹿屋市地域包括支援センター運営協議会 会議録

1 日時

令和5年8月18日（金） 15:00～16:00

2 開催方法

オンライン及び会場によるハイブリット開催

3 委員出欠

出席委員 9人 欠席委員4人

事務局 健康づくり・高齢者対策監、高齢福祉課長、外 高齢福祉課職員
地域包括支援センター次長、外 地域包括支援センター職員

4 会議内容

会次第	会議内容
1 開会	
2 健康づくり・高齢者支援対策監挨拶	省 略
3 会長挨拶	省 略
4 議事	○下記について、それぞれ資料に基づき報告し、御意見をいただいた。 【議題1】 令和4年度地域包括支援センター事業活動報告及び収支決算報告について ●承認 〈質問〉（委員A） 1点目 在宅医療介護連携については、非常に効果的な項目になると思うが、令和4年度の大隅地域入退院支援ルールに基づく支援体制に関する自己評価をどのようにされたか。 2点目 総合相談件数が、令和4年度は3年度に比べて、延べ件数で約3割減となっている要因は何か。 3点目 収支決算報告（包括的・継続的ケアマネジメント支援業務）について職員給与等の2,100万円の執行残は、予定されていた2名が採用されていないということであったが、2名については何らかの形で、カバーがされているのか。 〈回答〉（地域包括支援センター） 1点目 大隅地域振興局が入退院支援ルールという決まりを作っており、まず利用者が病院に入院して、在宅に戻るか、施設に戻るか、その時にケアマネジャーがいるか、いないかというところで、フローチャートをつけ、そして、情報提供書を提供するようなシステムとなっている。この入退院支援ルールに関しては、年2回ケアマネジャーを対象として、アンケートをとり、入退院支援ルールの利用率を調査しており、令和5年度においては、現在集計中である。包括支援センターの全ケアマネジャーも、当アンケートに回答しており、どのようなことに改善が必要なのか、使って良い点、悪い点、そのような評価のアンケートを振興局が実施している。

また、居宅のケアマネジャーや病院のソーシャルワーカーも個別に作業部会を振興局が招集しており、ケアマネジャーの作業部会には包括支援センターも参加しており、ソーシャルワーカーの協議にも、鹿屋市職員とともに包括職員も参加し、改善点を協議している。この大隅地区の入退院支援ルールに関しては、振興局が中心となって、切れ目のない在宅に向けての対策だったり、入院中の対応であったりというところを評価している。

2点目 私どもの方で検証したところ、人と人との接触を減らしたこと、なかなか訪問ができない状態であったということでは、確かにコロナの関係もあると思う。

また、地域包括支援センターシステムを全面的に入れ替えたことが関係して、若干少なくなったのではという感覚がある。延べ件数に関しては、システムを入れ替えたことでの若干の誤差もあると思うが、相談者数が令和3年度よりは少し減っている。

3点目 人件費については、昨年度の運営協議会でも御質問いただいたところであるが、現在、主任ケアマネジャー、社会福祉士、保健師（看護師）の三職種は、地域包括支援センターの人員基準の最低ラインのところで配置をしている状況である。

諸関係者との連携を考えると、2人以上を採用できる予算が確保されているが、ずっとハローワークに募集を出していても確保できていない。同じく、地域の介護事業所も人材調達が難しくなっている。募集をかけても来ないということが現状であり、今いる職員でまわしているが、昨年も申し上げたとおり、新卒の社会福祉士を採用すること等、色々なことは準備しており、そのために予算を確保している。

〈意見〉（委員 A）

1点目 令和5年度で評価を検証中ということであれば、その結果が出た時点で、何らかの形で御報告いただきたい。

3点目 人材不足がどこも非常に顕著である。より良いサービスを提供するためには、やはりお金よりも人材が大事であるため、引き続き、努力をしていただきたい。

〈意見〉（委員 B）

これまで保健師を多めに養成していた大学等もあるため、保健師と看護師を両方持つてる方もいる。全体に募集するよりはピンポイントの方が良いのではないかという印象である。

【議題2】

指定介護予防支援及び第一号介護予防支援事業の一部委託について

●承認

【議題3】

令和4年度地域包括支援センター活動評価結果について

●承認

〈質問〉（委員 C）

総合相談支援業務において、介護者の離職に係る相談が2件あり、どちらも既に退職されていたとのことであったが、これについて何か改善等の検討はされたか。

〈回答〉（地域包括支援センター）

介護のために仕事を辞めることを防止するということは、私どもも一生懸命取り組んでいるところであるが、私たちが関わった案件は、既に退職された後に相談を受けた内容であったため、辞職を防ぐことはできなかった。ただその後、その方へのフォローと

	しては、総合相談内で、適切なサービスを提供したり、何か困ってることがあったらこちらで解決したりということは行っている。 介護離職を防ぐためのアプローチの仕方は、直近では、商工会議所の総会に、次長及び担当者が行き、介護のために仕事を辞めることはやめてくださいというような形で、相談先を広報したり、商工会議所の会報に掲載していただいたり、ハローワークにも包括支援センターのチラシを置いたりしているところであるが、介護離職防止のために私たちがどうことができるのかということが、現在の課題である。 〈質問〉（委員 D） 一次評価、二次評価を見て、アクションプランに則って、職員の方々が一丸となって、業務をしていることがわかった。 全部が A 判定であるが、令和 5 年度に関しては、A 判定ではあるが、業務あるいは事業を、より強化又は、ブラッシュアップしていこうというものがあるか。 〈回答〉（地域包括支援センター） もちろん日々ブラッシュアップできるように努力はしているが、特に予防プランに関しては、ケアマネジャー経験年数によって濃淡があったりと、今まで少し目が届かない部分もあったため、3 年未満の作成担当者に対する研修会を実施したり、事業対象者の自立支援型のケア会議を行い、きちんと意見を反映できる形にしたりしている。 介護離職については、とても難しい問題もあるため、今後、どのようなアプローチをかけたらい介護離職を防ぐことができるかを市と協力しながら取り組んでいく。 〈意見〉（委員 D） 鹿屋市でも 5 段階の評価の提案もあったということであったが、A 判定ではあるけれども、「かなり充実している」や、「できてはいるが、もう少し頑張れる」というところが見えてくると、次年度に向けた活動が更に良い活動になってくるのではないかと感じた。
5 閉会	