

第9期古賀市介護保険運営協議会（令和6年度第3回）議事録

標題の件について、下記のとおり実施したので、古賀市介護保険運営協議会規則（以下「運営協議会規則」という。）第6条に基づき議事録を作成する。

1. 日時 令和6年12月19日（木）19時00分から20時30分まで
2. 場所 サンコスモ古賀 201・202 研修室
3. 出席委員 加藤功 副会長
峰松豊美 委員、秋山実里 委員
白井ひろ子 委員、仲道誠明 委員、阿部友子 委員
4. 欠席委員 4名
5. 傍聴者 なし
6. 諮問・報告・議事
 - (1) 第9期介護保険事業計画の概要（第3章、第4章）
 - (2) 介護保険事業所の指定（更新）について
 - (3) 地域包括支援センターにおける職員配置の柔軟化について（条例改正）
7. 資料
 - 【資料1】 介護保険事業所の指定（更新）について
 - 【資料2】 地域包括支援センターにおける職員配置の柔軟化について（条例改正）

8. 会議内容

(1) 第9期介護保険事業計画の概要について

事務局より、第9期介護保険事業計画の概要(第3章、第4章)について説明。

【質疑】

- 地域リハビリテーションの設置基準を教えて欲しい。また、ヘルス・ステーションで同じ事業を行うことはできるのか。
 - ⇒ 地域リハビリテーションには設置基準はなく、地域の要望があれば設置可能であり、リハビリ職や介護職などの専門職等を年に1回地域に派遣している。同様の事業をヘルス・ステーションで行うことも可能で、地域リハビリテーションを取り入れたヘルス・ステーションを実施している地域もある。

- 地域リハビリテーションは、魅力的なものであるもので、派遣の回数の増加や事業のPRを行って欲しい。

- 2024年度介護保険制度改正では、介護職員の処遇改善や介護現場の生産性の向上を進めるとされているが、具体的な対策を教えて欲しい。また、多額の投資が必要になった場合の支援策があれば教えて欲しい。
 - ⇒ 介護ロボットやICT等のテクノロジーの活用促進、利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会の設置の義務付け、生産性向上に先進的に取り組む特定施設における人員配置基準の特例的な柔軟化などがある。支援策の一例として、福岡県では、介護ロボットの導入や見守り機器を使用するための通信環境整備に対する補助金が用意されている。

- ICT化等については、サービスの質と量を向上させるためにも良いことだとは思いますが、地方のサービス事業者にとっては厳しい状況になるのではないかと心配している。地域の事業者が安心して、サービス提供ができるように、現場の状況の把握に努めていただきたい。

- 先日、行政区で組長を対象として地域づくりの勉強会を実施したが、介護保険事業計画の基本理念や計画書について住民の認知度は低く、地域の支え合い意識を高めるために啓発活動や人材育成が必要であると感じた。基本理念の実践や地域支え合いネットワーク強化には、住民の意識も大事。健康介護課や福祉課だけでなく生涯学習推進課やまちづくり推進課とも連携して、地域のつながり作りに力を入れて欲しい。
 - ⇒ 地域でのつながりが少なくなっていることには、危機感を感じており、勉強会等を行っていくことは大事であると思う。
現在、第一層・第二層の生活支援コーディネーターと連携し、地域支え合いネットワーク交流会を小学校区ごとに実施しているが、昨年度までの状況と大きく変わっていると感じる部分がある。中高年や高齢者の方たちによる夏休みの勉強の場などの寺子屋のような子育て世帯に対する支援が、庄北区や小竹区、花鶴丘1丁目区、花鶴丘3丁目区など複数の

地域で展開されている。これにより、子どもとの交流を通じて、保護者との交流を行うなどして顔の見える関係作りが行われるようになってきている。ネットワーク交流会への参加者は、区長や民生委員、福祉員が多いが、そこに、介護予防サポーターも参加して一緒にネットワーク形成をするのが大切と感じている。行政の役割としては、良い取組を、取組が進んでいない地域に対して情報提供し横展開させていくことや人材を育てていくことであると思う。今までは、高齢者の課題解決がメインになっていたが、介護予防や子育て支援を含めた幅広い課題を対象に、まずは今年度中に関係課と連携した課題別会議を開催予定としている。

- P121 保険料について、基金を繰り入れたことで、保険料の上昇幅が抑えられていると思うが、この基金がいつまで続くのかということを心配している。また、P123 に、2040 年の介護保険料の見込みを算出しており、総事業費が 46% 増加すると見込んでいるが、破綻しないのか。この 2040 年は、団塊ジュニア世代が高齢者になるときだと思うが、2040 年の見込みを出している意図は何か。

⇒ 令和 6 年度当初で基金は約 4 億円あるが、第 9 期期間中に約 2 億 6000 万円の基金繰入を見込んでいる。第 10 期保険料算定時には、基金繰入可能額が減少することが見込まれ、保険料の上昇が想定される。2040 年には団塊ジュニア世代が 65 歳となり、ピークを迎えるが、それ以降は給付費が徐々に減少すると見込んでいるところ。

介護保険財政は、必要額の半分を保険料として徴収する仕組みであり、急激な引き上げは困難であることから、健康づくりや介護予防を推進し、給付費の抑制に努めていきたい。

- 基金がいつまであるかというのは、難しい問題だと思うが、団塊ジュニア世代が、高齢者になったときには、第 2 号被保険者が減ってくる。そうすると、厳しい状況になるので、適切に運営をしていかなければならないと痛感している。

- P92 第 8 期計画から見えた課題として「地域のつどいの場の活動内容の充実、地域間格差の減少」とあるが、この課題は深刻なものであると思う。サポーターの確保が困難な現状の原因の一つには、核家族化や人口の一極集中といった数十年前からの構造的な問題がある。現在の高齢化が進むボランティア団体等に頼るだけでは限界があり、行政が強い危機意識を持ち、市長をトップに特別チームを編成して取り組む必要があると考えている。

また、ボランティア活動に適正な報酬を支払い、自治会など住民グループを活用する工夫が必要であると感じている。介護従事者等の意欲を引き出すためには報酬単価を引き上げつつ、介護従事者等でなくてもできるサービスについては市民にも協力を求め、総事業費を抑えていかなければならない。

⇒ サポーターの人材確保が難航している主な理由として、働く期間の延長により、定年退職後の地域活動への参加者が減少していることが挙げられる。一方、超高齢社会を見据え、高齢者自身が健康を維持しながら地域の担い手として活動し続ける重要性を訴え、地域活動の範囲を調整する取り組みを進めている。

介護予防サポーターには、介護予防活動に応じてポイントを付与し、1 年に 1 回換金できる制度を導入しているところ。地域によっては、積極的に養成講座等への参加を促してい

るところもある。そういった地域とも連携しながら、人材を増やし、地域で活動できるようにゆいを拠点に活動を行っていききたい。

⇒ まずは、地域のつながりを第1優先に考え、地域のサポーターに支えていただきながら取り組んでいるところではあるが、サポーターだけに頼って介護体制を整えることは検討していない。

○ 介護保険事業計画の基本理念の実現には、地域医療・在宅医療への早い着手が必要になるのではないか。病院完結型医療から地域完結型医療に変わる大きな流れがあり、在宅医療は避けては通れないときが来ると思う。早めの準備を要望したい。

⇒ 医師会等とも連携しながら、取組を進めていくこととしており、今後の参考にさせていただきたい。

○ P100 圏域地域包括支援センターの相談件数は、第8期から第9期にかけて大幅に増加（対第8期比で、第1地域包括支援センターが約1.4倍、第2地域包括支援センター・第3地域包括支援センターで約1.6倍）する見込みだが、人材確保が困難な状況下で、現行の人員体制に問題はないのか。また、業務委託料も増加するのではないか。

⇒ 3圏域のうち、相談件数及び高齢者数が最も多い第1地域包括支援センターにおいては、3職種と言われる専門職を、他の圏域地域包括支援センターよりも1人多い4人体制としている現状であり、人員体制としては問題ないと認識している。圏域地域包括支援センターの職員だけでは対応が困難な時には、福祉課の基幹型地域包括支援センターも連携しながら訪問などを行っている。委託料については、第1地域包括支援センターは他の圏域地域包括支援センターよりも専門職が1名多いことから、その分の委託料も高くなっている。

○ 地域で行っている介護予防は、自治会加入者が対象となっていることが多い。自治会未加入者への配慮と体制づくりが必要になるのではないか。

⇒ 誰も取り残さない社会をめざして活動を進めており、サポーターには、日ごろの活動の中で、福祉員や民生委員等につなげる人がいないか配慮しながら活動を行っていただくよう、講習会や勉強会で繰り返し伝えている。今後も体制づくりを進めながら、サポーターが地域全体で見守り合う意識を持てるよう支援を続けていく方針である。

○ 介護現場では、人材の確保と育成が大きな課題となっている。介護従事者の腰痛や感情コントロールの難しさからくる虐待といった問題も起きている。腰痛軽減のため、ノーリフトケアを取り入れた介護ロボットや補助器具の導入が進んでいるものの、資金面の課題や器具等を使わないほうが早く移乗ができるといった状況から浸透が遅れている。大学としても、現場の課題解決に向けて情報提供やサポートを行っていききたい。感情コントロールについては、アンガーマネジメント研修を医療機関や高齢者施設で実施しており、必要に応じて活用していただきたい。また、健康づくりの一環として「ふまねっと運動」というものがあり、先日インストラクターの資格を取得した。古賀市内にもインストラクターがおり、この運動をフレイル予防や健康増進活動に役立てていただければと考えている。小さな取り組みから現場の課題解決に向けて協力していききたい。

- 粕屋医師会では多職種連携会議が開催しており、地域医療については在宅医療や在宅での看取りに関する議論が活発に行われている。しかし、人手が必要である一方で、人材不足が課題となっている。特に、子育て世帯は地域活動に協力する時間がなく、高齢化が進む中で、60歳以上でも働いている人が多い状況で、定年退職後に地域活動を考えられるようになって、体力的に疲れを感じる人が増えている状況。若い世代に、地域活動への意識を持ってもらうためにLINEなど、若い世代がアクセスしやすいツールを活用して情報を発信し、参加を促す取り組みがこれからの時代に合っているのではないか。

(2) 介護保険事業所の指定（更新）について 資料1

事務局より、介護保険事業所の指定（更新）について説明。

【質疑】

- 1 事業所が廃止となっているが、廃止に至った主な理由と廃止事業所利用者への対応はどのように行われたのか。
 - ⇒ 廃止の主な理由については、物価高騰などの経済情勢を背景とした経営上の問題であると聞いている。事業所利用者に対しては、当該事業所職員で、次の入所先を探す対応をしていただいております、全員の入所先が決まったと確認している。
- 財政上の理由による事業所の廃止が生じないよう、市から助言等行える機会はないのか。
 - ⇒ 介護を受けたい人が受けられる状況を確保する必要があるとは感じているが、経営面については各事業所にて対応を願いたい。

(3) 地域包括支援センターにおける職員配置の柔軟化について（条例改正）について 資料2

事務局より、地域包括支援センターにおける職員配置の柔軟化について説明。

【質疑】

- 人材確保が難しいことから、職員配置の柔軟化という案が出てきていると思うが、柔軟化による市民サービスに影響はないのか。
 - ⇒ 3 職種の配置は必要であるが、常勤職員を確保するのが難しくなっている状況があることから、国より職員配置の柔軟化の案が出てきている。これは、市民サービスを確保するためのものであるため、サービスへの影響はないと考えている。
- 現時点で、各圏域地域包括支援センターの人材確保が難しいことから職員配置の柔軟化を行うのか。それとも、今後を見据えての柔軟化になるのか。今後、高齢者が増加していくとともに人手が必要になるかと思うが、そのあたりは想定しているのか。介護が必要になる方が増えていくと今の職員数では足りなくなると思うので、その際は柔軟な雇用に努めていただければと思う。医療職も同様だが、少なくとも人材が足りなくて住民が困る事態だけは避けたい。
 - ⇒ 地域包括支援センターの職員配置基準は、高齢者数によって配置人員が決まる。そのた

め、高齢者数が増えてきたときに、専門職の職員を増やすことの検討は必要になる。その際に、全国的に人材確保が困難な状態が見受けられることから、常時職員の配置が困難な時に、常時換算できるような改正となっている。現状としては、古賀市の圏域地域包括支援センターでは、基準を満たす人員の配置はできている状況なので、今後を見据えての改正ということになる。

9. その他

- ・議事録について

署名については堤会長と阿部委員にお願いする。