

平成29年度 北九州市高齢者支援と介護の質の向上推進会議  
第2回 介護保険に関する会議 会議録

**1 開催日時**

平成29年10月25日（水） 18：30～20：30

**2 開催場所**

北九州市総合保健福祉センター（アシスト21）5階  
認知症支援・介護予防センター 交流ルーム

**3 出席者**

**構成員**

上村構成員、大下構成員、熊野構成員、下河邊構成員  
白木構成員、中野構成員、中村構成員、野村構成員  
橋元構成員、丸林構成員、渡邊構成員

**事務局**

地域福祉部長、介護保険課長、介護サービス担当課長、  
長寿社会対策課長、先進的介護システム推進室次長、  
地域福祉推進課長、地域支援担当課長、  
認知症支援・介護予防センター所長、

**4 会議内容**

- (1) 第7期介護保険料算定の考え方について  
第7期施設整備計画の方向性について
- (2) 次期高齢者支援計画の試案について  
介護人材の確保・定着に向けた取組み 等  
介護ロボット等を活用した「先進的介護」の実証・実装

## 5 会議録（要約）

（１） 第７期介護保険料算定の考え方について・・・・・・・・資料１

第７期施設整備計画の方向性について・・・・・・・・資料２

事務局：資料に沿って説明

### 代表

（資料の補足として）北九州市の被保険者の介護サービス利用率は約１７％で、そのうち約７割が居宅サービスを利用している。また、地域密着型サービスやサービス付き高齢者向け住宅（以下「サ高住」）の普及など、在宅サービスが多様化している。

### 構成員

軽度認知障害（MC I）の方について、特定健診の受診の際などに早期発見できればよい。認知症の予備軍を減らしてほしい。

### 構成員

特養では、待機者数が１桁の施設や、２０人未満の施設がたくさんある。

入所者が入院したり亡くなったりして、待機者に声をかけた際「まだ在宅で頑張ります」と言われるのは、地域で支えるシステムが定着しているということであり、良いことだと思う。

介護報酬は下がり続けており、施設はかなり厳しい運営状況であることを理解してほしい。また、現在の建築基準では「新設」でなく「増床」というのは非常に難しいのではないかと。地域によってはまだ施設が必要な所もあると思うが、整備数は抑えてほしい。

### 構成員

老健では、在宅復帰に力を入れると、結果的に稼働率が下がってしまうというのが、どこでも問題になっている。

老健の入所者には特養の待機者が多い。特養に行くのは、要介護度が高く医療的に安定した方々である。サ高住や有料老人ホームが増えてきた結果、そちらに行く人も多く、老健はベッドを埋めるのが大変になっている。

「在宅に帰りたい」と希望する方も多いため、施設整備は慎重になる必要があると思う。

### 構成員

グループホーム、サ高住、住宅型有料などの参入が増えて、介護施設だけではない多様な住まい方になってきたと実感している。

安心して暮らせるよう、介護人材の量だけでなく質を確保することが大きな課題。

## 構成員

状態が悪化して入院となっても「できるだけ元いた所に帰りたい」と希望する人は多い。本人の希望どおり、在宅に近い環境で最後を迎えられるよう、特養で看取りができる施設が増えていくことが必要。

- (2) 次期高齢者支援計画の試案について・・・・・・・・・・ **資料3**
- 介護人材の確保・定着に向けた取組み 等・・・・・・・・・・ **資料4**
- 介護ロボット等を活用した「先進的介護」の実証・実装・・・・・・・・ **資料5**

事務局：資料に沿って説明

## 構成員

介護ロボットを作ることに注力するだけでなく、利用者のQOLの向上につながるかという観点も大事。

介護職員がロボットを使いこなすには、負担が大きいこともある。

例えば、結果的にスマホに新しいアプリを入れることで解決するケースもあると思う。

## 構成員

ロボットの開発にはタイムスケジュールがあるのか。

## 先進的介護システム推進室次長

市が直接開発するわけではない。

まず介護現場の状況を「見える化」し、そこから時間の短縮や負担軽減、業務の効率化などの仮説を立てた上で、既存の機器を実証している。

さらに、実証の中で得られた介護職員の意見や要望を開発側に返し、現場のニーズに合ったロボットの開発、改良を促進するという仕組みで取り組んでいる。

単純にインカム（トランシーバー）を導入するだけでも、職員間の連絡調整の効率化に加え、「カッコいい」との意見もある。こうした視点は、介護職員のステータス向上の一助になると考えている。

## 構成員

人材育成に関しては、教育段階と現場をどうつなげるのが重要であり、例えばモチベーションを高めるシステムなどがないと、定着する人材は育ってこない。

モチベーションを高めるものは収入だけではなく、人と人とのコミュニケーションやチームワークなど、基本的な人間としての力をいかに育てるのが根本にある。こういった数値化できない価値をいかに生み出すかが肝要。

また、介護職の方が勉強したいときに勉強する時間を持てるようにしてほしい。

### 構成員

どんな職業でも見本となる人がいると、「自分も頑張ろう」となる。それぞれの現場で見本となる人材を育てることで、皆がついていくという形になる。

人材確保やロボットは中長期の問題。短期的には、現場で人が育つような環境づくりが必要。そのためには、全国の先進的な取り組みを見に行ったり、そういう人に来てもらい講演・指導してもらうことも大事。

介護現場に若い人を集めるのは難しい。元気な高齢者にも働いてもらい、何か特典を付与するなどの工夫が必要。

外国人労働力の導入は避けて通れない。日本語の習得など、受入れ・送り出しの態勢を整備すべき。民間レベルで既にやっている所もある。

### 構成員

ひとり暮らしの高齢者が増えてきている。家族に負担をかけないように、最終的に施設に入るというのが現状ではないかと思う。

老後、最後の時期をどう幸せに過ごすか、住民一人ひとりのニーズに対応するのは難しいが、介護の質の向上を図ってほしい。

### 構成員

介護保険だけでなく、予防や教育の段階など、色々な分野の連携が必要。

ロボットの開発も必要だが、在宅で介護している人の負担軽減も一層進めてほしい。

子どものときから高齢者と接する機会が少ない人も多い。学校などでそういった機会を作ると介護人材の確保にもつながる。

### 構成員

介護人材の不足は明らかな問題で、ロボットや外国人労働者は大事。

一方で、現在働いている人が離職しないようにすることも重要。

介護は人との関わりが密接で、やりがいのある仕事であり、価値を高めていくよう社会全体でアピールしていくべき。

### 構成員

確保した人材を残すためには、やはり給料面も大事。介護保険の費用は増えていく中、大変だが何とか改善してほしい。

介護職の社会的地位が上がるよう、皆で協力していきたい。

### 構成員

トップの理念がしっかりしている施設は、スタッフも生き生きしている。行政としては、そういった所を見極めていくことが重要。

介護職の方々は、利用者1人1人に愛情を持って接してくれている人が多く、安心して

## 代表

介護サービスの質を上げるには、整備も重要だが、一方で、介護サービスがその方に適切なものかという評価や、職員のスキルアップ、リーダーの育成も必要。

介護の生産性・質の向上のためには「TQM（トータル・クオリティ・マネジメント）」の観点が重要。生命・生活・生きがいを支援する専門職をつなぐことが期待されているのが介護職だと思う。

ほかに意見等がなければ、これで閉会とする。