

H28 年度大田区訪問介護事業者連絡会と区との懇談会

日時 : 平成 28 年 6 月 29 日 (水) 15 : 30~17 : 00

場所 : 区役所 HK-203 会議室

出席者 : 大田区 丸山課長 鈴木係長 成田 小柳 廣瀬 松田 清水 久保 (敬称略)

連絡会 田尻 吉田 相楽 山口 神山 岡野 北嶋 瀬尾 牧 (文責) 鈴木 筒井

- 1、介護保険課 丸山課長 挨拶
- 2、大田区訪問介護事業者連絡会 田尻会長 挨拶
- 3、出席者自己紹介
- 4、総合事業担当からの報告について

①日割り算定の取り扱いについて 別紙資料①

日割りの考え方 (月途中、終了等) 別紙 P4~5 参照

月途中 : 契約日から残日数数え、コードにかける

終了 : 終了日までの日数

チェックリストを行いすぐにサービスが利用できるといった利点から日割りの考え方がでてきた。

②大田区地域包括ケア体制における「介護予防・日常生活支援総合事業」の取り組み 別紙資料②

生活支援の中に総合事業が入っている。緩和した基準サービスについて、今年度から検討し始めていて訪問介護事業者連絡会と相談して作り上げていく。

既に 2 回話し合いの場を設けた。

絆サービスとの兼ね合いもあり、違い等を明確にしたうえで検討していく。

地域レベルの内容に違いをつける。(短時間、ゴミ出し等は地域など)

「地域で出来ることは地域で」→団体助成事業を活用していく。

具体的な内容はまだ煮詰めていないがコンセプトが大切。区で打ち出していく。

介護予防でもともとある自立を意識したもの。基準と内容を明確にしていく。

ケアマネジメントの段階で自立の意識を徹底する。

自立に向かわせた事業所をどう評価していくかも検討していく必要がある。

自立後の受け皿も作っていく必要がある、区としての課題、取り組んでいかななくてはいけない事。個々でサービスを考えるのではなく、連動をしていく。大田区全体として介護予防をとらえていかななくてはいけない。

Q、日割りについて、月途中で事業所が変わった場合、(A 事業所 6/1～6/20 対応 B 事業所 6/21～6/30 対応) A 事業所も B 事業所も日割りで算定していいということですか？(月途中での事業所変更可能か？)

A、その通りです。2 事業所それぞれ日割り算定可能。

5、法人指導担当からの報告について

H27 年度大田区実地指導(訪問介護事業所)結果について 別紙資料③

訪問介護事業所へ実際に実地指導を行った件数

H26 年度 1 事業所

H27 年度 2 事業所

H28 年度 3 事業所

指摘事項として (別紙参照)

①事故報告 区に報告されていない事例があった。

②アセスメントが不十分。チェックだけ、初回だけ、ケアマネのアセスをそのまま転用等

③訪問介護計画 ケアプランにないサービスが行われていた。必ずケアプランとの整合性をもって下さい。H27/4～訪問介護計画書をケアマネにも提出が義務化。

④実施状況、評価 説明がされていない事例があった。説明したことを日付から支援経過に記録しておく。

⑤特定事業所加算 算定要件の明示が不足していた。重要事項等の文章で交付。

⑥緊急時訪問介護加算 ケアプランに位置づけられたサービス提供中、二人介助を行った場合に、緊急時訪問介護加算を算定していた事例があった。

他：修正テープ使用していた/資格の有効期間が切れていた/サ責の同行等なく

初回加算が算定されていた/サービス記録がなかった etc

実地指導と監査は明確に違う。実地指導は法令遵守が目的。事業所へ指導、支援の意味合いがある。良い取組事例などを報告していく。監査は悪質な事業所を取り締まる。

実地指導ですべての事業所を回る事が出来ないので集団指導で指導していく。

集団指導がサービス種別関係なく全事業所向けだったが、サービス種別に行っていく。

内容についてはケア倶楽部に掲載していく。

6、議題 (事業者からの質問等について懇談) 別紙資料④

(ア) 人材不足対策について

回答

・大田区としては人材確保・質の向上というところで

1 新規人材の確保、2 従事者の育成、3 人材の定着、を3本柱として
対策を講じていく。

- ・ハローワークと共催で面接会の実施を今年度取り組み開始した。
- ・人材確保として、初任者研修助成70名の予算組んでいる（昨年利用実績は12名）。
5月にアンケート実施。回答130事業所中、制度を知っている：110事業所。
新規の雇用者がいたか：いた81件 いない29件
「いた」と回答した81件中、助成対象者がいたか：いた20件 いない74件
助成制度を設けてPRしても新たに資格を取った方が入ってこない。これが
今の現状だと区としても感じた。
助成制度活用したい：117事業所あり、必要性ありと判断し、継続となっている。
ハローワークでチラシの配布にて周知。
- ・今までは今いる従事者への質の向上、定着をメインに研修を行ってきたが、新たに
人材確保しようという事で有資格者向けセミナー2、3回、無資格者向けセミナーを
年3回程予定している。
事業所や連絡会のPRの場にして、新たな人材をとということで協力いただきたい。
- ・実務者研修受講費の助成については、新規の人材、質の向上をメインに
考えているので、今すぐ実施は難しい。他区の動向見ながら区内で検討していく。
東京都でも介護職員初任者研修の全額補助の助成事業を行っているが、実際東京都の
担当に聞いたところ分母がかなり少ない。本音の所、若い方への助成にほとんどが使
われている。
中高年の方が助成制度を使えないのが現状だとのこと。具体的に、専門学生が
制度を利用して資格を取るのに大半が使われている。実際問題そこが課題。
実情、職場体験を行った方が助成されず実費で受講しなくてはならないと聞いている。
区も引き続き助成制度を行っていく。アンケートの中で、資格を取ってから
申請まで3ヶ月は短いとあったので半年に伸ばしていく方向。
- ・区内在住の介護職員に対する住民税軽減措置について、他職種との兼ね合いも
あり、介護職のみは難しい。家賃補助についても分母がわからず、東京都や
国がどういった考え方か、動向をみていきたい。
- ・連絡会からの意見として、ある程度の線引きはしていいと思うが、
大田区に人を呼び込むツールにもなり、逆に税収アップになるのでは？
保育士も都が助成している。空き家問題もあり、人が来ることで
空き家が減り、防災にもなる。大田区は住宅密集地。見本として率先しては？

(イ) 業務効率化に向けた情報のネットワーク化について

回答

- ・現在医師会がシステム化し始めている（蒲田・大森の2カ所）

医療介護連携もふまえ検討していくが、現状として今やっと医師会が動き始めたというところで、様子をみながらになる。医療との連携のシステムのところ・システムの開発・個人情報はどうやって守っていくのかといったことがありメリットはあるが区として課題もあると思っている。今すぐというのは無理だが、他区の動向を見て考えていかななくてはならない課題。

今回の医師会のシステム化は地域医療政策、区の保健所担当部署が関わっている、大田区として予算を計上しているかが確認出来ていなので確認していく。医療との連携はケアシステムの構築の部分になると思うので、担当の富田氏に話しがあったことは伝える。後日回答。

- ・アセスメントの共有も基準上、コンプライアンスとしてどうか…。国の制度自体見直しが必要かも。意見として検討していく。
- ・連絡会からの意見として、何度も同じことを利用者は聞かれ、負担が大きい。共通の大元のものがあれば同じことを聞かれずにすむ。また、ネットワーク化してアセスに手を掛けずに済めば他のことに手が掛けられる。ツールとして統一書式は必要。

(ウ) 統一書式について

回答

- ・メリットはあるが、事業所の特性もあるのでどう統一していくか課題。連絡会でどういったものがいいか提案して欲しい。提案して頂ければ助言させて頂く。個別性が失われかえって特に既存の事業所が困ることも有るのでは？
- ・連絡会からの意見として、訪問介護だけではなく、といった話題になると思うので会長会から等も提案になると思うが、たたき台はもちろん作成する。事業所ごとに書式を作っているが、書類の為の書類になっていることも。質の向上と話があったので、質を高めるためにも推奨版が必要だと思う。お願いしたいのは、大田区推奨版といったお墨付きがほしい。書式に悩む事もなく、安心でき、質の向上になる。また、個別性を失うものではなく、参考書式として雛形を出してもらい、使用するかしないかは事業所判断。大田区の雛形を網羅していればコンプライアンス的に問題ないといったものがほしい。
- ・大田区として、否定するものではなく、推奨版といった名前は別として、すでに出している事故報告のような雛形を出すことは可能だと思う。連絡会と相談していければと思う。

(エ) 家族介護者支援ホームヘルプサービスについて 別紙資料⑤

回答

- ・通院介助の利用実績について、統計は取っていない。資料を参考に
して頂きたい。利用者数も増加してきている。時間数が24時間に増えたことも
影響はあるかと思う。今後もみなさんの意見も参考により使い勝手のいい制度に
していけたらと思っている。
- ・連絡会からの意見として、要介護4~5の方だけでなく、認知症の方や、
軽度の方でも必要性はある。
- ・区として財源の確保の問題もある。制度自体のあり方も含め考えていきたい。

(オ) 研修について

回答

- ・大田区としても質の高いサービスを安定して提供していけるよう、3本柱で打ち立て
たように新規人材の確保・従事者の育成・人材の定着の視点で行う。
H27年度は育成としての研修を8回行った。H28年度は22回予定。新規や介護職1
年未満の方のフォローアップ等、業種別の研修を行っていく。来年度以降も、継続
して区としても連絡会、事業者としての役割を分担しながら業種別、さらに経験年
数別、職層別の研修を検討していきたい。
- ・連絡会からの意見として、サービス事業所向けの研修は継続して行っているのか？
業種別の集団指導に研修を盛り込んでいってはいか？集団指導が
広く浅くなっているように感じるので、研修を入れて掘り下げていける。
また、総合事業の周知が事業所に対して研修が不足している気がする。
基準緩和とサービスを来年度始まる事もあり、研修をもっと持って頂きたい。
- ・区として、毎年7回の研修はずっと継続して行っている。
集団指導時に研修を当てると時間の拘束が負担になってしまうのでは
との懸念も。別日に設け参加していただき、区の研修を持ち帰って事業所で
広めて頂くのも研修の1つの側面。テーマ等意見を集めていければと思う。

7.その他

質問等

- ・総合事業になり、チェックリストで新たに事業対象者になった人数は？
→後日回答（少ないと思われる）
- ・福祉フェスでも基本コンセプトである、人材の掘り起こしをさらに強化していかな
くはない。子育て世代へのアプローチをし、福祉を盛り上げていかなくはない。
福祉部と協力して参加を促していきたい。

以上