

日 時	平成21年11月27日（金） 13：30～15：30
会 場	市役所分庁舎 2階中会議室
出席者	委員 長 上田 晴男 委 員 森川委員，山本委員，片山委員，内山委員，中野委員，安宅委員， 藤本委員，磯森委員 事 務 局 芦屋市基幹型地域包括支援センター 吉田 三幸，針山 大輔 芦屋市高年福祉課 安達 昌宏・寺本慎児・山田 弥生 木野 隆・細井 洋海・明石 典子
欠席者	委 員 宮崎委員，田中委員
会議の公表	公 開 非公開 部分公開 < 非公開・部分公開とした場合の理由 >
傍聴者数	0人

1 議題

- (1)権利擁護事例（高齢者虐待，権利擁護総合相談）の実施状況について
- (2)老人保健健康増進事業について
- (3)芦屋市権利擁護支援センターと地域ケア体制について
- (4)その他

2 資料

- 資料1 平成22年度権利擁護支援体制について
- 資料2 芦屋市地域発信型ネットワーク（地域ケア体制）
- 当日資料1 虐待及び虐待の可能性ありを含めた相談一覧（平成21年度）
権利擁護総合相談受付一覧（平成21年度）
- 当日資料1-2 擁護者による虐待件数等の状況
- 当日資料1-3 権利擁護総合相談実施状況
- 当日資料1-4 平成21年度上半期芦屋市における高齢者権利擁護支援の実践から見える課題
- 当日資料2 試行事業の内容について
一元的専門相談員の事業内容について
事例検討会開催について
事例検討会について
巡回型権利擁護総合相談（案）

3 資料審査（議）内容

(1) 権利擁護事例（高齢者虐待，権利擁護総合相談）の実施状況について

（事務局 山田，針山） 当日資料1について説明。

（上田委員長） 当日資料1の虐待及び虐待の可能性ありの案件で，最初の年度から今年度までに終了した案件はありますか。

（事務局 山田） 18・19・20年度の中で終了した案件はあります。この資料は，あくまでも今年度の取り組みについてまとめたものです。

（上田委員長） 昨年度までの全案件の中で，終了した案件はどれほどですか。

終了案件の設定を明確にしておけば，終了までのモニタリングをすればよいということになる。モニタリングの期間設定は，一律一定に行われるが，介護保険上のモニタリングは，3ヶ月に1回ですか。

（事務局 針山） 要支援の方は，3ヶ月に1回。要介護1から5の方は，1ヶ月に1回。この資料にある案件に関して，モニタリング期間の標準目安は，設定されていません。

（上田委員長） 個別案件のモニタリング時期の目安が必要ではないでしょうか。当日資料1のモニタリングをしたのはいつの段階ですか。

（事務局 針山） 直近で把握しているモニタリング状況の記載を依頼し，記録としてあげています。

（上田委員長） 経過中にモニタリングを行った案件と行っていない案件があると思うが，行った案件に関しては，第1回，第2回というように，モニタリングの経過があるといい。経過があれば，案件に関する取り組みの流れが分かる。

（上田委員長） 監査の方法も都道府県で違いがあるようだが，行った実績だけを確認するところもあると聞く。しかし，それとは別にプロセスを知るという意味で，どのぐらいの頻度で会議を持ち現在に至ったか，というような単純な経過表があるとよい。延々とした記録が必要というよりも，状況の経過を把握したい。

（事務局 安達） どの時点で，どのようなモニタリングが必要かということですか。

（上田委員長） モニタリングという意識で，位置づけられた機会を持った場合である。支援者会議という方法をとっているならば，いつの段階で行っているのかという日程表があるとよい。加えて，支援方針の変更を記載した一覧表があればケースの動向が把握できる。

障害者の個別支援計画の考え方では，年度末のまとめと新年度の方針を決めることが多かった。しかし，この方法をやめて，方針という考え方を持ちモニタリングを継続していくことで，リアルタイムに支援方針や計画を更新する方法に切り替えている。効率的に記録化するためにもこの手法をとっている。この方法をとることで成果や実績が単純に把握できる。直近の支援状況が進んでいなければ，経過の中で支援内容がよくなかったということになるので，評価ができるということなのです。

（事務局 針山） そうすると，利用者の動きよりも，支援の内容や頻度を時系列に整理した方が分かるということですか。

（上田委員長） 利用者状況，当面のケース状況の変化は必要である。それは，状況が更に深刻になっている場合，支援者の支援状況と利用者状況が出てこなければ，その状況は利用者自身の責任となるためである。支援者が関わ

り、支援を行ってきた結果として、状況が進まなければ、支援者の関わり方や方針が良くない。あるいは、経過の中で支援計画をこえるアクシデントが起こったということになる。支援計画を越えるアクシデントとは、事故にあう、急病になるなど、当初の支援計画では予想していない想定外のことである。支援計画を越えるアクシデントが起こった場合、支援計画に沿って支援を行っていても、利用者状況は想定範囲を越えて変化していく。このようなことも含めて、利用者と支援者の動きの両方が必要である。しかし、結局は、支援計画をチェックし、コントロールするのは支援者。そのため、モニタリングという方法論を通して行う。それゆえ、ケースカンファレンスを行う際は、必ず設定が必要である。1, 3, 6ヶ月での設定となる。ケースカンファレンスでは、6ヶ月以上についてはない。当初の支援方針・支援計画を明記することで、期間設定ごとの変更や継続の有無などが推測できる。当日資料1を見る限りでは、このような支援の評価をする意味の内容で作成していたのではないかと思います。

(山本委員) 今の意見を受け、モニタリングの効率化について、ケースの復活、ケースが継続し終結しないなど、業務量の多さが窺える。解決策として、今まで行ったケースの蓄積から、基準やガイドラインを作り、モニタリングの効率化を図れないか。二点目として、モニタリングという名の放置に至るのは、目標・目的の設定がされず意図したい状況がないため、放置になるのではないかとということ。ただ、モニタリングを繰り返し、モニタリングの結果記録だけを辿ったとしても、効果的な働きかけはなかなか見えてきにくい。モニタリングに際しては、目標・目的をケアマネにも設定してもらう機会が必要ではないかと思う。

(上田委員長) 他に意見はありますか。

(出席者) 意見・質問なし。

(事務局 山田) 資料1「平成22年度権利擁護支援体制について」を説明。

(山本委員) 地域包括の課題ですが、業務量が膨大でモニタリングに着手できていない、権利擁護支援が必要とわかっていても、ツールや情報を活用できていないというのがある。

解決策として、業務量が膨大というのは、人員の増しか解決がない。次の課題は、量ではなくて質の問題。これに対して、研修を行うとしているが、従前から研修は行っている。それを考えて、どういう解決を求めめるのか、再度考えてほしい。包括は、特に人の問題が一番なので、できないというのでは、大変な問題です。

(事務局 安達) 包括の体制については、来年に複数配置として0.5人の人員増を考えている。これだけで全てが解決するとは思わないが、18・19・20年と3年間を通して、どのような問題・課題等があるか理解しているので、行政としても包括がうまくいくよう配慮したつもりである。もう一つの課題については、今までにケアマネや事業者連絡会など様々な形で研修を行ってきたわけであるが、なかなか実際の実務に結びついていないとも思われる。そこは、具体的に検証したわけではないので分からない。何

が問題なのか、スキルが問題なのか、体制、施設側の問題なのか、いろいろ課題はあるかと思う。しかし、今までの検証を経て、包括あるいは基幹型あるいは権利擁護支援センターを運営していく中でよりよいスキルアップの方法を目指していきたい。

(内山委員) 人員配置であるが、どこの複数配置になるのか。業務量で0.5というのは理解できるけども、人員で0.5人という配置はありえないと思う。

(事務局 寺本) 22年について、0.5人のプラスをするのは、横の連携が繋がりにくいという実態を受け、スーパーバイズできる機能を持った職員配置を考えている。具体的な内容は、各支援センターに相談しているところである。行政としては、職種は問わず各法人に任せる。本来なら1名の増員を行いたいですが、地域支援事業の予算配分に限界があるため、地域包括で委託料を算定して、0.5人に見合う金額を計上していきたい。目的はあくまでも支援センターの強化にあります。

(内山委員) 0.5人のお金を出すことは分からないでもない。0.5人で雇うということは、常勤、非常勤どちらですか。

(事務局 寺本) 業務の内容は、兼務かつスキルがある正規の職員をお願いしています。

(山本委員) 包括がある事業所の職員を活用するということですか。

(事務局 寺本) そうです。気になる点は、他の職員との関係性です。このことが、法人の中で問題になっている。例えば、包括の業務が大変なため法人の仕事についてあまり考えてもらえないといった話も出ている。0.5人の配置は、そういった法人の中での包括の位置づけ、または、法人の中での包括との関連性を考えていただきたい。この0.5人をお願いする時には、そういうことも含めて法人の方にお話しています。

(上田委員長) 行政としては、改善しようという意思は明確にある。ただ、財源上0.5人分しかお金を増やせないというジレンマで難しくなっている。委託先の当該法人の兼務で増やすのは一般的な方法である。しかし、意図している内容や対象でいえば、現実的に期待しているだけの効果を得られるかは疑問である。あるいは、事業所と包括では役割が違うので、役割が同じものが兼務することは矛盾を起ささないかという疑問もある。

0.5人の配置をどのように実行性のあるものにできるか考えたい。例えば、支援センターの数が偶数であれば、A支援センターとB支援センターの両法人のどちらかに一定のキャリアやスキルがある人材がいれば、その人材を出してもらえる法人に一人分の予算を配し、A支援センターとB支援センターを兼務で担当してもらおう。少なくとも、同じ事業所の中の事業と、支援センターの業務等の兼務よりもはるかに分かりやすいと思われる。A支援センターの人材であれば、B支援センターに出向するスタイルになる。

実際、郡部などでは専門職の人材が少ないため、異なる法人から人材を出し一つの組織を作っている。岩手県の宮古市では、異なる法人から人材を出し、障害者の相談支援事業を行うNPOを立ち上げている。専門性のある人材が必要なため地域を支える各法人から人材を出

し合って組織された。それは、どの法人にも取り込まれることなく、相談支援事業の中立性を守るために特化法人となっている。郡部でない中間的なところでいうと、知多地域成年後見センターというところがあり、半田市社協から一人出向する方法をとっている。意図的に実行性のある方法を考えると、様々な手法で柔軟に考えて頂きたいと思い提案しました。

(片山委員) 現時点で、スーパーバイズを行う人材というのが浮かんでこない現状がある。その中でも、委員長が提案した手法が考えられないことはないと思う。ケアマネ友の会では、虐待に関して、これは権利侵害であるという認識を持てるケアマネがどれだけいるのかということが議論されている。平成 22 年度事業の中では、権利擁護に関してどのような研修を行えばスキルアップに繋がるのかという検討課題があがってきていた。今回の資料に、基幹型のこれまでのケアマネジメントに関しての研修をケアマネ友の会で行ってはどうかという項目があり驚いた。ケアマネ友の会でも予算事業で研修を行ってきたが、研修を行ってもそれがスキルアップにつながっているかという検証ができない。どうすれば権利侵害が起きていることを、敏感に感じ取る感性を磨ける研修を行えるのかというケアマネ友の会の課題を頂いたと感じています。

(事務局 寺本) 何が権利擁護になるのかという認識は、研修をやっても難しいと感じる。実際に、ケースワークをやった経験から言うと、虐待・家庭崩壊に繋がる空気を感じ取る力を養うにはどうすればいいのか悩むところである。今後、権利擁護支援センターができていく中で、権利擁護の意識を市民の中で高めてほしい。支援者側が権利擁護とは何なのか、実際に相談者に接したときに後見制度が必要だと見極める力が大事だと思う。介護保険でも、これから団塊の世代の方が 65 歳以上になってくるが、権利意識が高い世代と思われる。そういった流れの中で、支援者の権利擁護の意識を高めることが行政の大きな課題となっている。実は、権利擁護で一番困っていることは、対処の仕方が分からず、いつまでもケースを持ち続けることによる精神的負担や業務量の膨大に繋がっているということである。その点も含めて対応できる仕組みづくり、意識をどのように高めていくかにある。0.5 人の配置に関しては、効果が出ることを望んでいる。22 年度は 0.5 人分の評価も行う。今まで支援センターが基幹型に相談していた件数が、0.5 人の配置によって減ってくることも含めて数値で表したいと考えています。

(山本委員) 平成 22 年度体制について聞き、いろんな課題があり解決策があると感じた。しかし、問題解決に向けた取り組みを構造化しないと理解が難しい。例えば、研修でも効果の有無が分からないため、例年とおりの研修が行われている。その原因は明確な目標がないこと。目標がなければ達成感がない。達成感がないままに毎回同じ内容の研修を繰り返すのでは、研修を受ける者の負担も大きい。年度が終われば点検すると思うが、問題解決思考型のアプローチを進めていく上では目標に基づいた具体的な達成基準を設け、達成基準をクリアするための具

体的な活動にまで落とし込んで事業を行わなければ、全体の構造が見えないまま仕事をすることになる。それは、実際に携わるケアマネや市職員の負担となるのではないか。評価する際には、目標の達成基準の点検表、具体的な活動や得られた結果をまとめれば、全体としての目標の達成度や流れが合意の下で分かるようになる。ケアマネへの研修の達成度は、アンケートやレポートを実施して評価し、一連の流れを把握するといったことを取り入れてはどうか。

(2)老人保健健康増進事業について

(上田委員長) 現在進行形ということで様々な活動を行っている。

意見・質問等ある方。

(出席者) 意見・質問なし。

(3)芦屋市権利擁護支援センターと地域ケア体制について

(片山委員) 市内の市民向けに総合相談がありますか。精道地域包括支援センターと西山手，東山手，潮見は同じ位置づけですか。

(事務局 安達) 同じ位置づけです。

(片山委員) この図を見ると、22 年度も市民は精道に行くのかという誤解を生むような印象を与えます。高齢者に関して各包括に相談してもらっていたが、権利擁護相談については権利擁護支援センターに一元化される。しかし、一般的な困りごとに関しても、権利擁護支援センターに相談するような印象を受けます。

(事務局 安達) 包括とは別に考え、総合相談の窓口の職員を配置し、高齢者総合相談を周知させなければならぬと考えています。

(片山委員) 総合相談ではないが、平成 12 年から最初の相談を市役所で受けていた。それが地域包括ができて周知され始めている中で、この形で出すことが、精道で行うというような誤解を与えることにならないか。元々はワンストップで行う意味合いと思う。確かに、精道地域はワンストップになるが山手や潮見校区の方たちにとっては、もう一度出向くことで誤解を招きかねない。アナウンスの徹底が必要と思います。

(事務局 寺本) 記載している障害者相談支援事業所は、市内全ての相談が集中しているわけではない。相談支援センターが他にもある。要は、アナウンスの仕方ではないかと思う。精道高齢者生活支援センターについては、場所が変わるということを権利擁護支援センターができる際、案内するようにします。

(片山委員) 権利擁護相談に関しては、各地域包括で上がってきた課題を権利擁護支援センターに上げることは当然だが逆の流れをつくりたくない。地域包括が頑張っている中なので、できるだけ誤解が少ないように周知していただきたい。

(中野委員) これを見ると、家庭児童相談員もメンバーに入っている。今までだと市役所のこども課に行けば担当者とすぐに連携が取れていたが、それがなくなってしまう。今まで市役所に来ていた方が、福祉センターに行って連携が取れるのか疑問があります。

(事務局 寺本) 福祉センターの場所が呉川町ということで、バス路線ではあるものの確かに交通の便の悪さもある。そういうことも含めて、市民が本当に相談しやすく、また効果が発揮できるような体制をつくることに関し、福祉センターの構想の中で議論している段階である。確かに、既存の機能が移るリスクはあるが、今回いただいた意見を報告し、反映させたいと思います。

(藤本委員) 各所管課で精神関係の相談が入ってきた場合、課内で解決できる問題もあるのだが、精神ということで健康福祉事務所へ直接連絡してることが多い。そういうこともあり、総合相談窓口の担当者は、一番市のことを分かっている方にしていきたい。権利擁護のことやこども課のことだけではなく、市や県のこと全てを分かっている方を配置してほしい。横のネットワークを図るためにも人材を選んでほしいと願います。

閉会