

令和6年度第2回さいたま市地域包括支援センター運営協議会会議録

(議題について速やかに承認を得る必要があることから、急遽書面により開催。)

1. 議題	
議題(1) 介護保険法施行規則一部改正に係る本市の運用について	
事務局 (いきいき長寿推進課) 説明	<p>「施行規則改正の概要と条例改正の対応」について、令和6年度第1回地域包括支援センター運営協議会の報告事項において、介護保険法施行規則の一部改正による所要の対応が必要となる旨を御説明させていただいた。</p> <p>改正内容のうち、地域包括支援センターにおける柔軟な職員配置については、市町村が包括的支援事業を実施するために必要な基準を条例で定める際の従うべき基準に該当することから、本市の条例についても、改正後の施行規則の内容と同様の内容とするため、一部改正が必要となっていた。各市町村における条例改正については1年の猶予期間が設けられており、国や県に対する疑義照会や他政令指定都市に対する対応方針の照会等を行った上で、さいたま市議会(令和6年12月定例会)において、一部改正条例を上程した。</p> <p>この条例で定める際の従うべき基準である、「地域包括支援センターにおける柔軟な職員配置」についての改正内容は大きく2点である。</p> <p>1点目は、常勤換算方法による職員配置。地域包括支援センターの職員について、専従・常勤の職員として専門の資格職を配置することとされていたが、引き続きこれを原則とした上で、地域包括支援センター運営協議会が必要と認める場合には、常勤換算方法による配置を可能とするもの。常勤換算方法とは、非常勤職員の勤務延時間数を常勤職員が勤務すべき時間数で割ることにより、センター職員の員数を常勤職員の員数に換算する方法である。</p> <p>2点目は、複数圏域の高齢者数の合算による職員配置。各圏域の実情や地域包括支援センターの業務実施状況を考慮し、地域包括支援センターの効果的な運営に資すると地域包括支援センター運営協議会が認める場合には、複数の圏域を一つの圏域とみなし、当該複数の圏域における第1号被保険者の合計数に応じた必要な常勤職員数が、複数の圏域ごとに必要な職員数が満たされていなくても、1つの圏域とみなした当該複数の圏域内に配置されている場合には、配置基準を満たすものとして取り扱うことが可能となるもの。</p> <p>以上が改正内容である。</p> <p>続いて、改正に係る「本市の運用」について説明する。</p>

1点目の、常勤換算方法による職員配置に関しては、介護業界の人材確保が困難な昨今の状況において人員の配置要件を緩和することは、地域包括支援センターの人材確保について一定の効果があるものと考えている。他方、地域の高齢者等の総合相談窓口である地域包括支援センターの運営に関しては、引き続き専門知識や経験を有する職員の確保やセンター職員間及び地域関係者等との連携協力体制を維持していくことが重要と認識している。

については、専従・常勤の職員配置を原則とした上で、本市における運用の方向性を次のとおり検討している。

- ①令和7年度から常勤換算方法による職員配置を運用する。
- ②各地域包括支援センターの3職種等について、各職種1名は専従・常勤での配置とする。
- ③常勤換算方法での配置を希望する場合、事前に市に届出を行うこととする。
- ④常勤換算方法での配置は、常勤換算の対象となる非常勤職員がすべて同一職種の場合とする。
- ⑤常勤職員1名あたりの常勤換算方法による非常勤職員の配置は3名までとし、そのうち2名以内で常勤換算「0.5」以上の勤務時間数を満たすこととする。

以上の方向性を踏まえ、令和7年度の地域包括支援センター運営に係る業務委託仕様書を検討していく。

2点目の、「複数圏域の高齢者数の合算による職員配置」に関しては、いくつかの懸案があり、本市において早期に対応方針を定めることが困難であるものと考えている。主な懸案事項としては次のとおり。

- ①複数の圏域を一つとみなす際の基準を設定する必要があるが、設定に際し、圏域の隣接性や職員を複数圏域に配置する際の配置期間、当該複数圏域の地域包括支援センター運営法人が異なっている場合の対応等。
- ②職員を当該複数の圏域に配置した場合においても、複数圏域内合計の職員数は変わらないため、職員数が減員となる圏域が発生し、場合によっては圏域内に3職種のうち不在となる職種が発生する可能性がある。その場合の、圏域内の地域住民及び関係者の方々への影響、減員となった地域包括支援センター内の他職員への業務負担が増大するなどの影響。
- ③職員が減員となった圏域に対し、更に別の圏域から職員を増員することとなった場合の対応。

	<p>これらの懸案事項に対する対応については慎重な検討が必要と考えているため、令和7年度からの運用は行わないこととする。今後、各圏域の状況や地域包括支援センター運営法人からの意見、他自治体の状況及び先進事例等の把握に努めながら、本市における運用について検討し、必要に応じて地域包括支援センター運営協議会において御協議いただきたいと考えている。</p>
長田委員	<p>運用については同意する。現在単身・高齢者の一人暮らしの方が増加している。介護サービスを利用しないと生活が難しくなっている方が介護認定を受けたとしても、ケアマネジャー（特に介護予防）を受けて頂くまで時間がかかってしまうのが現状である。介護業界の人材確保が困難な昨今の状況では、常勤換算方法による職員配置を運用することが必要だと考える。</p>
事務局（いきいき長寿推進課）	<p>本市としても、介護業界の人材確保が困難な状況について喫緊の課題として認識しており、頂戴した御意見なども参考に、本運用が効果的なものとなるよう継続的に検討してまいりたい。</p>
多田委員	<p>常勤換算方法による職員配置は様々なライフスタイル・働き方への対応となるため賛成である。しかし、以下の点において、地域包括支援センター職員の確保・地域力の向上に繋がることはないとし添える。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務が虐待・多問題家族等、多職種連携が密に必要となるケース対応には非常勤職員の支援は困難であり、結果、常勤職員へ負荷の大きい業務が偏ると思われること。 ・現在の包括職員が不足している中で、特定職員へ負荷が大きくなると、職員の離職・バーンアウトが加速すること。 ・人材の確保に資する方法ではなく、書類上の人員が増えるだけの対応方法であること。 <p>真に包括支援センターの人材確保・スムーズな運営を企図するのであれば、「地域包括支援センター職員の待遇改善」、「市関連部署との正しい連携」、「安価すぎる介護予防支援に対する市独自のインセンティブ対応」が必要である。</p>
事務局（いきいき長寿推進課）	<p>頂戴した御意見については、適宜関係部署と共有の上、今後の地域包括支援センターの運営等にあたり参考とさせていただく。</p>
各委員	<p>（異議なし）</p>