

令和6年度 第1回 尼崎市地域包括支援センター運営部会 会議録

1 日 時 令和6年8月22日（木）午後2時～午後4時

2 場 所 尼崎市役所 B1-3 会議室

3 議 題

- (1) 令和5年度 各地域包括支援センターの業務実績報告等について
- (2) 尼崎市「立花北」地域包括支援センターの暫定移転後の状況について
- (3) 令和6年4月1日施行 介護保険法改正等について
- (4) 地域包括支援センターの運営評価について
- (5) その他協議事項

4 出席委員等

- (1) 出席委員 梅谷部会長、金光委員、佐瀬委員、坪田委員、東根委員、濱野委員、
濱崎委員、前川委員、丸本委員、森嶋委員、山崎委員、横田委員
- (2) 市 職 員 福祉部長、介護保険事業担当課長、高齢介護課長、南部地域保健課長、
北部福祉相談支援課長、重層的支援推進担当課長、包括支援担当課長、
事務局職員 11名
- (3) 傍 聴 者 3名

5 議事等

事務局	地域包括支援センター運営部会 開会の挨拶 資料の確認
部会長	そうしましたら、議題に入らせていただきます。 (1) 令和5年度 各地域包括支援センターの業務実績報告等について、事務局より説明をお願いします。
事務局	(1) 令和5年度 各地域包括支援センターの業務実績報告等について説明。
部会長	そうしましたら、委員の皆様から、ご意見・ご質問がございましたらお願いします。
委員	資料2-2、介護予防ケアマネジメントの件数について、被保険者数の減少や、要支援者数の増加という話がありましたが、例えば当センターでは、先月25件、初回加算や委託連携加算を取っていることから、25名の方のケアマネジャーを探したということです。しかし、要介護になったり、お亡くなりになられたことにより、集計上の介護予防ケアマネジメントの件数としては4件しか増えておりません。集計上の件数だけではなく、実際の仕事をどのように評価するか、良い案があれば皆さんと共有したいと思います。 資料2-1 委託先の居宅介護支援事業所が238事業所とあります。事業所が閉鎖しているということを耳にしますが、ここ3年間ぐらいで委託先が増えているのか減っているのか、ケアマネジャーの数が減っているという印象がありますが、実際減っているのか。増えているのであれば、委託先を探す励みになるし、実際に減っているのであれば、将来的に尼崎でケアマネ難民が出てくる恐れがあると思います。居宅支援事業所の数と、ケアマネジャーの数が見えるようになればよいと思います。
部会長	今の2点について事務局からよろしいでしょうか。
事務局	こちらは令和6年4月の実績で、1件でも委託されていれば表記されています。実態として事業所に委託を受けていただけている件数の推移はわからないため、このように出させていただいたのは初めてですので、ここでの議論ができるように、センターの管理者からも意見をいただきながら、資料の作り方を検討していきたいと思います。ケアマネジャーの人数については、法人指導課に確認する必要があり、現在そこまで細かく把握している状況にはございません。プランの件数については、苦労して探していただいて増えているという実態があるかと思います。こういった部会での報

	告の仕方を今後検討していきたいと思います。
事務局	介護予防のプランの委託や直接プランの業務量をどう示すと、負担感を図ることができるのかという質問かと思いますが、資料 2-1、4 ページの表 3 でケアプラン作成数をはじめ、資料 2-2 で職員 1 人あたりの月の担当数を記載するなどし、より詳しい内容をお示ししているところです。
事務局	ケアマネジャーの数については、その時点の数しかわかりませんが、1 年後にはその推移を示したいと思います。
委員	権利擁護の取組で、課題に啓発活動とありますが、民生委員までは啓発活動はできているが、市民レベルには弱いと感じます。認知症の人が虐待を受けることが多いことから、認知症サポーター養成講座や老人クラブ等、市民向けの案をいただきたいと思います。 それと、5 ページ、ヘルスプロモーション（地域看護）とありますが、訳としては健康促進が正しいと思います。
事務局	各センターが地域活動の中で、虐待研修として啓発しているということもあります。直近の取組としまして、救急隊から相談をいただくこともあり、消防局に対して虐待の啓発研修をしているところです。ご指摘の通り、市民への啓発につきましては、幅広く啓発していく必要があると思いますので、今後検討させていただきます。 ヘルスプロモーションについては、今後修正したいと思います。
事務局	市報やシニア元気アップパンフレットで周知しており、認知症サポーター養成講座での啓発も行っております。9 月 19 日の認知症フォーラムでも市民向けに啓発していきたいと思います。
部会長	他にご質問がありましたら、お電話やメールで問い合わせをお願いします。 では、次の議題に移りたいと思います。(2) 尼崎市「立花北」地域包括支援センターの暫定移転後の状況について、事務局よりお願いいたします。
事務局	(2) 尼崎市「立花北」地域包括支援センターの暫定移転後の状況について説明。
部会長	そうしましたら、委員の皆様からご意見・ご質問がございましたらお願いします。
委員	立花北地域包括支援センターの法人が代わり、ケアプランセンターとして委託のプランを紹介していただいたり、一緒にケースを対応することもあります。法人が代わり大変なところ、非常に丁寧に対応いただいています。自分のケースの方が行方不明になった際には、一緒に探してくれたり、とても誠意のある対応をしてもらい、感謝

	しています。
部会長	事務局から説明がありましたように、担当地域への本移転については、今年度中に予定されています。 では、(3) 令和6年4月1日施行 介護保険法改正等についての①センターの業務負担軽減について、事務局より説明をお願いします。
事務局	(3) 令和6年4月1日施行 介護保険法改正等についての①センターの業務負担軽減について説明。
部会長	それでは、質問がありましたら、お願いします。 今後必要に応じて検討していくということですが、質問などなければ、この議題については終了します。 それでは、事務局より②センターの体制・機能強化についての人員配置基準の特例について、説明をお願いします。
事務局	②センターの体制・機能強化についての人員配置基準の特例について説明。
部会長	それでは、ご意見・質問がありましたら、お願いします。
委員	実際、残業時間はどれくらいの範囲になっていますか。
事務局	実際、センターによるかと思います。本日委員の中にセンター職員が来ておりますので、ご発言お願いしてもよろしいでしょうか。
委員	定時で帰れることはあまりないと思います。訪問は4件/日、会議への出席もあり、記録については、個人情報の関係で持ち帰りができないことから、1時間や1時間半残ることはあります。啓発活動の資料については、個人情報がないため持ち帰り、自宅で練って持ってくることもあります。月何時間との把握はできておりません。
委員	各センターによって違うため、ここでの発言が全てのセンターに当てはまるということはありません。当センターでは、定数が多いことや、子育て中の職員が多く、定時で帰宅しています。残業が発生するのは、急な相談での夕方の訪問や各種調整、月末月初の請求時期は1時間半～2時間残ることはあります。
委員	業務がお忙しいと聞いているため、そのあたりがどうなっているのか、今のところの範囲では、平均的にそのぐらいであれば対応できるのではないかと思います。そういうことも参考にさせていただいて、人員配置を配慮していただければと思います。
部会長	その他、ありましたらお願いします。
委員	後期高齢者の増加や、相談が複雑・複合化していることから、センターの業務量が

	増加していると思いますが、国の基準における人員配置よりより手厚い人員配置なのか、厳しい人員配置なのか、国の基準そのものの見直しがあるべきだとは思いますが、現状の市の基準の厳しさの度合いはいかがでしょうか。
事務局	国の基準につきましては、高齢者人口が 3000～6000 人につき、三職種を各 1 名とされているため、1 名あたりの人口は 1000 人～2000 人というところかと思います。 尼崎市としましては、高齢者人口のおおむね 2000 人に三職種の職員を 1 名のため、国の基準の範囲内ではありますが、委員の言葉をお借りすると厳しい状況かと思えます。“おおむね”のところを緩和するのか検討する中で、2000 人は据え置きとし、配置を弾力的に運用することで、緩和しているところです。
部会長	その他、いかがでしょうか。
委員	県内の近隣他市である、西宮市や宝塚市等と比較していかがですか。
事務局	近隣他市にも調査しており、西宮市が 1500 人につき 1 名、宝塚市、芦屋市は 2000 人につき 1 名と把握しております。
部会長	この議題につきましては、当部会で承認されましたら、令和 7 年度の定数から反映されるということですので、承認についてのお伺いをしたいと思います。何か、ご意見・ご質問がありましたらお願いします。 ご異議のある方は、いらっしゃいますでしょうか。 (委員からの発言なし。) 異議のある委員の方はいらっしゃらないので、承認されました。 では、次の議題に移りたいと思います。 ②センターの体制・機能強化についての 3 職種の常勤換算方法の導入について、事務局より説明をお願いします。
事務局	②センターの体制・機能強化についての 3 職種の常勤換算方法の導入の説明。
部会長	ただいまの議題につきましても、地域包括支援センターの運営に関わることかと思えますので、ご意見をお願いします。
委員	常勤換算については、プラスの面とマイナスの面があると思いますが、非常勤職員からは、「非常勤だから」という発言が出てくる恐れがあるため、ある程度制限がかかることはありがたいと思います。非常勤職員であっても、同一賃金・同一労働になるような指導を行っていただきたいと思います。モチベーションが高い職員もいるかと思うので、各委員会・会議の参加には制限をかけずに、参加できるように取り計

	ていただきたいと思います。
部会長	ただいまの質問に対して、事務局いかがでしょうか。
事務局	この内容につきましては、7月31日に行われましたセンター運営法人との協議連絡会議でも同じ内容で説明しましたが、同様の懸念を挙げていただいています。原則は常勤専従であることとし、欠員がある場合の特例であることに変わりがないこと、非常勤専従として兼務はしないように記載しております。常勤換算方法の活用に疑義が生じた場合には、協議をさせていただきたいと思っています。
事務局	賃金については、それぞれの法人の考えがありますので、運用の中で対応を検討していこうと思っています。 非常勤職員・常勤職員に市が差を設けるつもりはないため、法人としてもそういった対応をしていただけるように、運用の中で考えていきたいと思っています。
委員	常勤換算方法を実施するための手続きですが、職種・期間が設けられていますが、期間はどのようにお考えでしょうか。
事務局	あくまでも、常勤専従を原則としており、無期限という想定はしていません。基本的には、当該年度内に計画を提出していただくことを考えております。年度を超えて継続する必要がある場合は、改めて手続きをしていただくように想定しています。
部会長	そのほか、ご質問・ご意見はございませんでしょうか。 こちらの議題につきましても、本部会で承認された場合は、必要な手続きを行ったのち、令和7年度より実施となります。本部会での承認を伺いたいと思いますが、その他よろしいでしょうか。
委員	非常勤職員を採用して賄うことは仕方がないとは思いますが、できるだけ非常勤の方であっても常勤になっていただくことを考えてもらいたいと思います。 家族が施設に入っておりますが、介護者が不足している中で、それぞれ個性がある利用者に対して、わかってもらえているのかと心配があります。非常勤が増えると寂しいような気がします。
事務局	常勤換算の導入を検討したのは、欠員補充が難しいためであり、一旦は非常勤から始まり常勤での採用となるなど、柔軟な採用ができると思います。今後、モニタリングをしながら対応していきたいと思います。
委員	年度内での契約となりますが、専従になる人が見つかった場合、非常勤職員が軽く扱われる可能性も出てくることも問題かと思っています。今までの経過の中で、そのあた

	りが制度設計的に微妙に感じ、もやもやしてしまいます。
事務局	繰り返しにはなりますが、懸念が全くないとは思っていません。各運営法人にもご理解いただき、人材育成を考えていただく必要はあるかと思います。こういったことを導入すると、いろいろと心配はあるかと思います。 各運営法人の皆様からは、前向きに進めて行っってはどうかという声がありましたので、運用の中で問題がありましたら、都度考えていきたいと思っています。
部会長	そうしましたら、この議題の承認につきまして、ご異議のある委員の方はいらっしゃいますか。 (委員からの発言なし。) 異議のある委員の方はいらっしゃらないので、承認されました。 先ほどから、センター運営法人との協議連絡会議でのお話がありましたが、今後の動きにつきましても、このような場で情報共有しながら進めていくということでしょうか。
事務局	そのように考えています。
部会長	続きまして、②センターの体制・機能強化についての資格要件の緩和について、事務局より説明をお願いいたします。
事務局	②センターの体制・機能強化についての資格要件の緩和の説明
部会長	ただいま、説明がありました内容につきまして、ご意見・ご質問がありましたらお願いします。
委員	主任介護支援専門員の改正案の前までは、専任かつ5年以上現役で介護支援専門員をしているという条件があったかと思いますが、このように変わったのでしょうか。
事務局	現行の準ずる者については、ケアマネジメントリーダー研修を修了し、介護支援専門員としての実務経験を有し、かつ介護支援専門員の相談対応や地域包括支援センターの介護支援専門員の支援等に関する知識及び能力を有する者となっております。 これに、新たに追加となっております。
委員	先ほどの委員の質問は、通常の主任ケアマネジャーになれる人は、現役のケアマネジャーを5年間勤務しないと主任ケアマネジャー研修を受けられないが、包括でこの要件を満たす人でも、主任ケアマネジャーを受けられるような要件ができるのかということだったかと思いますが。主任ケアマネジャーの受験要件が2本立てになるということかと思いますが、それに関して何か情報はありますでしょうか。

	主任ケアマネジャー研修の受験資格も今年4月から変更があったと思いますが、地域包括支援センターの資格要件として、現状、主任ケアマネジャーではない方が、主任ケアマネジャーを目指している場合において、準ずる者として働くことができるようになったという内容です。県の研修を受講していただくことになります。 主任ケアマネジャー研修の受験資格について、見直し内容は県で公表されていますが、地域包括支援センターにおいて、常勤で、包括的支援業務と介護予防支援業務を兼務している期間が、介護支援専門員証が交付されている期間のみ算定可、専任の介護支援専門員として従事した期間に通算することができることを要件として含まれています。介護支援専門員の資格を持っていて、包括で仕事をすれば要件を満たすということになります。現場でケアマネ経験がない中で大丈夫かということについては、各現場で育成計画を立てていただく等を検討いただきたいと思います。
委員	「4」の人員確保のための事業費について、処遇改善が含まれた話かと思いますが、センターの管理者が集まる、連絡会・実務者会の中でも話がありましたが、センター職員は所属先の法人により雇用条件が異なるため、センター職員が同じ待遇ではなく、処遇を統一することは難しいと思います。その一方、介護職員は処遇改善がある中で、センター職員の処遇改善はなされていない状況のため、具体的な施策を検討していただきたいと思います。委託費を増やしても、給料に直接反映されない可能性もあるため、一人ひとりの給料に反映される処遇改善という形で検討していただければありがたいと思っています。
部会長	昨年度の本部会でも、議論になった内容かと思いますが。事務局からいかがでしょうか。
事務局	事業費のあり方については、継続して検討していきたいと思っております。専門職の平均賃金を国が示しているため、継続して確認していきたいと思っています。人員基準だけでなく、事業費についても、他市の状況を確認し、財政当局にも協議していきたいと思っています。事業費の増額が実現した場合には、各運営法人にも事業費の報告と合わせて職員の待遇の改善を呼びかけていきたいと思っています。
部会長	では、次の議題に移りたいと思います。 (4) 地域包括支援センターの運営評価について、事務局より説明をお願いします。
事務局	(4) 地域包括支援センターの運営評価についての説明。
部会長	ただいまの内容につきまして、ご質問・ご意見等、ございましたらよろしくお願い

	いします。
委員	地域包括支援センターの事業計画書をみましたが、皆同じようなことを書いてあり、事業計画は精神面的なことばかりで、令和6年度、何がどうなのかがわからないところがあります。各地域包括支援センターが、もう少し特徴やアピールすることを入れていただきたいと思います。
事務局	事業計画書につきましては、市がひな形を作っており、独自性があるところについては、四角で囲んでおります。 定量的な評価については、国もそういった視点での運営評価項目の見直しを行っているため、改めて第3回の本部会でお示していきますので、ご意見いただきたいと思います。
部会長	(5) その他協議事項につきまして、事務局・委員の皆様からご発言はありますでしょうか。 お時間の都合上、全体を通したご質問やご意見がございましたら、メールや電話でお問い合わせいただければと思います。 本日の議題については以上となります。最後に事務局から連絡事項をお願いします。
事務局	令和6年度第2回地域包括支援センター運営部会につきましては、例年通り11月頃の開催を予定していますが、今回協議していただきました法改正等の取組の進捗を報告させていただき、ご意見いただきたいと思います。日程は改めてお知らせさせていただきます。
部会長	以上をもちまして、令和6年度第1回地域包括支援センター運営部会を閉会します。 本日はどうもありがとうございました。