

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

(参考)

令和6年度第1回大津市地域包括支援センター運営協議会資料

1 制度改正について

○ 介護保険法施行規則とこれを受けた条例の改正

令和6年3月29日 厚生労働省令第61号

改正内容を「大津市介護保険法に基づく地域包括支援センターにおける包括的支援事業の実施に関する基準を定める条例」に反映

○ 改正の目的

地域包括支援センターの人材確保が困難となっている現状を踏まえ、現行の配置基準を存置しつつ、柔軟な職員配置を可能とする。

○ 改正条例施行期日

公布の日（令和6年7月3日）から施行

2 地域包括支援センターの職員配置基準について

○ 職員配置

- (1) 保健師（これによりがたい場合、地域ケア、地域保健等の経験があり、かつ高齢者の公衆衛生業務経験 1 年以上の看護師）
- (2) 社会福祉士（これによりがたい場合、福祉事務所現業経験 5 年以上、介護支援専門員経験 3 年以上、かつ高齢者の保健福祉相談業務 3 年以上の者）
- (3) 主任介護支援専門員（これによりがたい場合、①リーダー研修（現在実施なしのため受講不可能）の修了、かつ介護支援専門員の実務経験と同職相談支援の知識、能力を有する者②センターが育成計画を策定しており、センターに現に従事する主任介護支援専門員の助言のもと、将来的な主任介護支援専門員研修の受講を目指す介護支援専門員であって、介護支援専門員として従事した期間が通算 5 年以上の者）

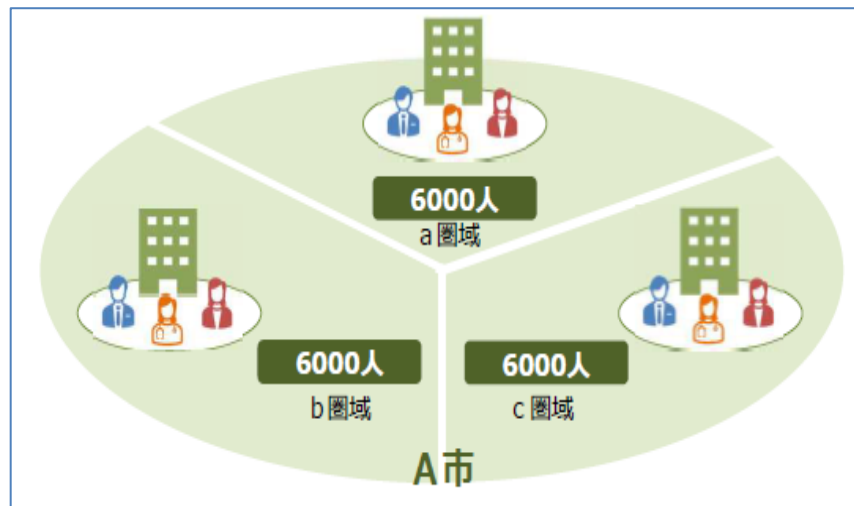
※（２）、（３）は、いずれも将来的に社会福祉士、主任介護支援専門員の配置を行うこと。赤字は令和 6 年 8 月 5 日付改正「地域包括支援センターの設置運営について」通知による。

3 制度改正概要について

- (1) 現行の地域包括支援センターの職員の員数について、地域包括支援センター運営協議会（以下「協議会」という。）が第1号被保険者の数及び地域包括支援センターの運営の状況を勘案して必要と認めるときは、**常勤換算方法**によることを可能とする。
- ※ **常勤換算方法**とは、センターの勤務延時間数を常勤職員が勤務すべき時間数で除することにより、職員数に換算する方法
- (2) 協議会が地域包括支援センターの効果的な運営に資すると認めるときは、**複数の地域包括支援センターを一の区域**として、当該複数のセンターに配置すべき3職種の常勤職員数の合計を配置することにより、それぞれのセンターの配置基準を満たすものとする。
- この場合でも2職種の配置は必須とする。

4 制度改革イメージ図

<改正前>



a、b、cそれぞれの圏域で3職種を配置

<改正後>



例：3つのセンターがある場合、どこかのセンターで社会福祉士がいなくても、違うセンターに2人いれば、合計3職種×3センター分の9人ずついることになるため、基準を満たす。

(この場合でも最低2職種は必置)

※3つの圏域の必要な専門資格と総配置人数は同じ

(イメージ図は厚生労働省社会保障審議会資料から抜粋)

5 運用について

様々な事情から地域包括支援センター職員の欠員は急遽発生することがあるが、欠員状態が続くことにより、市民に不利益が生じることがないように、速やかに職員配置を整える必要がある。



常勤換算及び複数圏域の合計による職員配置に当たっては、事前に協議会の承認を得ることを原則とする。

ただし、協議会開催のために欠員状態が長期化し市民に不利益が生じる恐れがある場合は、長寿政策課において判断の上、決定することとし、配置後直近の協議会で報告することでも可とする。