

令和7年度第1回札幌市地域包括支援センター運営協議会・第1回札幌市地域ケア推進会議に係る委員御意見・御質問及び本市回答

資料番号	いただいた御意見・御質問	本市の回答
3 P1 (御質問)	<p>◆常勤換算方法による職員配置の導入について</p> <p>①常勤職員と非常勤職員の具体的な配置割合(見込み)を教えてください。</p> <p>②常勤換算方式は人材確保の柔軟性を高める一方で、常勤職員の負担増や、職員間の情報共有や引継ぎが複雑化し、困難事例に対する継続的な対応が難しくなる可能性があるのではないかと推察します。非常勤職員の配置が増えることを見据えて、業務の継続性や質維持の観点から、どのような対策を講じられるのか教えてください。</p>	<p>①地域包括支援センターについては、現在、すべて常勤職員となっております。</p> <p>②現在、常勤換算による職員を配置している地域包括支援センターはございませんが、例えば、勤務時間について必ず重複する時間を作り、引継ぎを適切に行える体制とするなど、円滑に業務を行える場合に配置可能としております。なお、困難事例については、複数名で対応する等チームで対応することで継続的な対応は可能であると考えております。</p>
3 P4 (御質問)	<p>◆介護支援専門員に対する支援数について</p> <p>①文書での支援が減少したということは、業務負担の軽減につながっていると考えます。「より効果的な支援方法に見直し、文書での支援が大幅に減少した」とありますが、具体的にどのような支援を実施したことが効果的だったのですか。</p> <p>◆介護支援専門員対象の研修会開催状況について</p> <p>①R3年度以降の開催回数は横ばいですが、参加人数は減少しています。この結果に対して考えられる要因は何ですか。</p>	<p>◆介護支援専門員に対する支援数について</p> <p>①コロナ発生後は、地域包括支援センターが作成している通信等でケアマネジャーに必要な情報を提供することが多くあり、文書による支援数が多くなっておりましたが、居宅介護支援事業所を巡回訪問時に直接ニーズを確認し情報提供することや、把握したニーズに合わせた研修会を開催する等の手法により、ケアマネジャーの支援を効果的に行えております。</p> <p>◆介護支援専門員対象の研修会開催状況について</p> <p>①小規模多機能型居宅介護や看護小規模多機能型居宅介護に従事しているケアマネジャーを対象とした研修会を新たに開催するなど、ケアマネジャーが従事している事業所の種別に合わせた研修会を開催しているセンターが複数あることが要因と考えております。</p>

3 P6 (御意見)	<p>◆モデル事業では、フレイル改善マネジャー（専門職員）が1名追加配置されたことによる結果という理解でよろしいでしょうか。</p> <p>➡訪問によるアプローチが増加し、公的サービスにつなげた症例割合が倍増している等、非常にポジティブな成果が得られており、効率的かつ効果的であると思いました。</p>	<p>フレイル改善マネジャー（専門職）をモデル区（5区14センター）に1名追加配置した結果となります。引き続き、訪問によるアプローチを増やし、効率的かつ効果的に実施できるよう努めてまいります。</p>
4 P1 (御質問)	<p>◆常勤換算方法による職員配置の導入について</p> <p>①常勤職員と非常勤職員の具体的な配置割合(見込み)を教えてください。</p> <p>②常勤換算方式は人材確保の柔軟性を高める一方で、常勤職員の負担増や、職員間の情報共有や引継ぎが複雑化し、困難事例に対する継続的な対応が難しくなる可能性があるのではないかと推察します。非常勤職員の配置が増えることを見据えて、業務の継続性や質維持の観点から、どのような対策を講じられるのか教えてください。</p>	<p>①現在、介護予防センター53センター中1センター（1名分）が常勤換算による職員配置を実施しており、配置人数の割合で申しますと1割に満たない配置状況です。</p> <p>②地域包括支援センターと同様、円滑に業務を行える場合に配置可能としておりますが、常勤換算方法の導入に伴う非常勤職員の配置増の影響を考慮し、介護予防センターの常勤換算方法については、2名の職員配置中、1名のみ常勤換算方法による配置を可能と整理しております。</p> <p>また、常勤換算方法により配置できる職員の人数についても、2名までと整理しており、1センターにつき最大3名の職員体制とすることで、地域との関係性についても希薄になることなく業務が継続できるものと考えております。</p>