令和８年度川崎市地域包括支援センター運営方針

川崎市

1　基本方針

【目的】誰もが住み慣れた地域で生活を継続できるように

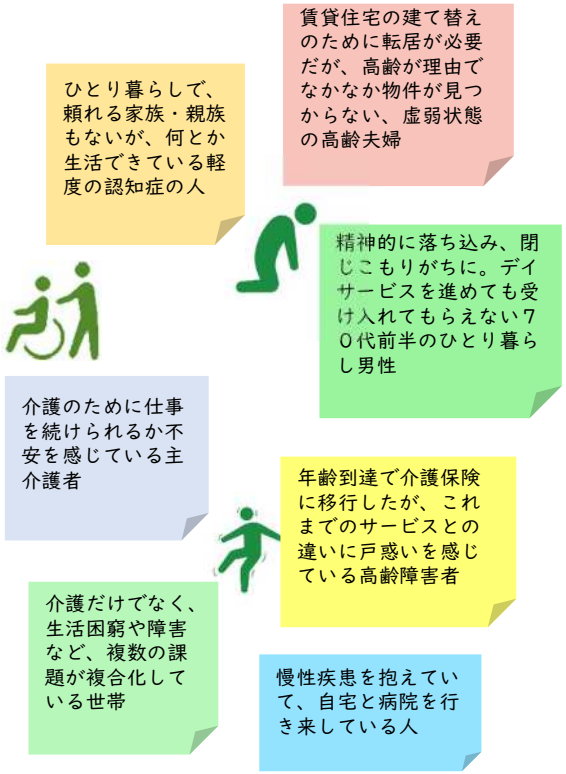
- 一人ひとりの個人、あるいは家族は、さまざまな問題を抱え、しかも問題は一つではなく、多くの場合複数でかつそれが複雑に絡み合っています。
- それをオーダーメイドで、できるだけその人に沿ったかたちで解決していくこと。
- そして、できるだけ地域との関わりを失うことなく最期まで生きられるようにしていくこと。

～【目標】地域包括ケアの実現～

✓ 地域包括ケアはそのための**『包括的で継続的な支援のネットワーク』**

✓ 個別制度の枠組みに囚われない**実践のネットワークを、地域単位の「現場の実践」**の中で創り上げる

【目標】地域包括ケアの実現



- 加齢や病気で虚弱になっても
- 自宅での療養や介護に必要になっても
- 認知症になっても
- 頼れる身寄りがなくても
- 世帯単位で支援が必要になっても
- 障害がある方が６５歳になっても
- 医療・介護以外のサポートが必要でも

住み慣れた地域で生活を継続できるように

- ✓ このような方々の地域での生活を、地域の支援者が連携して支えていけるようにすることが目的です
- ✓ そのために目標として目指すべきものが**「地域包括ケア（実践のネットワーク）の実現」**です
- ✓ **「地域包括支援センター」はその実践の中核を担う機関**です

Colors, Future!
いろいろって、未来。
川崎市

2　組織運営体制

体制整備と安定的な運営の確保

Colors, Future!
いろいろって、未来。
川崎市

～かわさきいきいき長寿プランにおける目標～

被保険者１５００人あたり１名以上の３職種（※）配置を維持（※）準ずる者、地域支援強化要員・非常勤職員職員の有資格者を含む

第１号被保険者1500人あたりの３職種配置数（※R22は推計値）

	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R22
３職種配置数（常勤換算）	198	207.2	220.6	215.4	224.0	221.0	278.2
第１号被保険者数	302,026	304,909	306,823	307,259	309,979	310,515	417,302
1500人あたり配置数	0.98	1.02	1.08	1.05	1.08	1.07	1.00

□ 職員充足率の向上

- ✓ 処遇改善対策の強化

□ 職員定着率の向上

- ✓ 新任職員のフォローアップの強化

地域課題分析

□ 担当圏域の特徴を踏まえた事業計画策定

□ 地域課題スクリーニング表を用いた課題分析

- ✓ 地域単位で発生している問題の要因分析、対象者像の具体化による課題特定
- ✓ センターとして担うべき

関連指標等：国統一指標における運営状況点検（組織運営体制・組織マネジメント）

公正・中立性の確保

ロ センターの公正・中立性の確保

- ✓ 公的な相談機関としての立ち位置の理解
- ✓ 一人ひとりの職員の自覚（地域から信頼される職員に）
- ✓ 介護サービス事業所等の紹介や指定介護予防支援業務の委託先の選定における公正・中立性の確保

ロ 相談者の選択に資する情報提供

- ✓ 相談者の意思を尊重し、ニーズに応じた選択肢を提示し、相談者自身による選択を支援
- ✓ 制度・サービスの正しい理解
- ✓ 地域情報の収集

関連指標等：介護予防支援・介護予防ケアマネジメントにおける
特定事業所への集中度（特段の理由がない限り各サービス50%未満）

組織運営体制・組織マネジメント

ロ チームアプローチの確保

- ✓ センター長を中心としたチームづくり
- ✓ センター内における年間計画や重点目標等の共有
- ✓ 日々の相談情報等の共有、方針の組織決定

ロ 人材の育成

- ✓ OJTの充実、日常のミーティング等における職員間の意見交換による、日々の実践力向上の工夫
- ✓ 職場外研修や、職員がスーパービジョンまたはコンサルテーションが受けられる機会の確保

ロ 業務効率化の推進

- ✓ 相談情報管理の平準化
- ✓ 業務システムとエクセル・紙媒体等の併用による重複した情報管理の改善
- ✓ ICT導入と業務運用の見直しによる生産性向上

関連指標等：国統一指標における運営状況点検（組織運営体制・組織マネジメント）

ハラスメント対応

ロ 組織としての対策

- ✓ 職員の安全と尊厳を守り、必要な支援を実施するための基本方針や対応方針の明確化
- ✓ 相談体制の整備
- ✓ ハラスメントの正しい理解のための職員研修の実施
- ✓ 対応マニュアル等の整備と発生時の適切な事後対応
- ✓ 再発防止、事例の共有と組織として対応力向上
- ✓ 「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル（厚生労働省）」、「明るい職場づくりガイドライン－積極的かつ安全に業務に取り組むために－（川崎市総合リハビリテーション推進センター）」等を参考とすること

個人情報保護に関する方針（プライバシーポリシー）

Colors, Future!
いろいろって、未来。
川崎市

地域包括支援センターは、以下の方針に基づき，個人情報の保護に努めます。

1. 個人の人格尊重の理念のもとに、関係法令等を遵守し、実施するあらゆる事業において 個人情報を慎重に取り扱います。
2. 個人情報を適法かつ適正な方法で取得します。
3. 個人情報の利用目的をできる限り特定するとともに、その利用目的の範囲でのみ個人情報を利用します。
4. あらかじめ明示した範囲及び法令等の規定に基づく場合を除いて、個人情報を事前に本人の同意を得ることなく外部に提供しません。
5. 個人情報を正確な状態に保つとともに、漏えい、滅失、き損などを防止するため、適切な措置を講じます。
6. 本人が自己の個人情報について、開示・訂正・追加・削除・利用停止を求める権利を有していることを確認し，これらの申出があった場合には速やかに対応します。
7. 個人情報の取扱いに関する苦情があったときは、適切かつ速やかに対応します。
8. 個人情報を保護するために適切な管理体制を講じるとともに、職員の個人情報保護に関する意識啓発に努めます。
9. この方針を実行するため、市が定める個人情報保護取扱要領を遵守します。

Colors, Future!
いろいろって、未来。
川崎市

3　個別業務の実施と重点事項

総合相談支援事業

Colors, Future!
いろいろって、未来。
川崎市

□ 総合相談支援

- ✓ 地域の身近な相談窓口としての認知度の向上
- ✓ 初期段階の相談対応における状況把握と専門的・継続的な関与又は緊急の対応の必要性の判断
- ✓ 適切なサービス・制度・関係機関へのつなぎと、相談内容ごとの対応状況の適切な把握（進捗管理）

□ 地域包括支援ネットワークの構築

- ✓ 地域の関係者・関係機関との顔の見える関係づくり

□ 実態把握

- ✓ 支援が必要な高齢者・世帯の把握と、情報の管理
- ✓ 特に、制度につながっていない要援護高齢者等に対する、関係者・関係機関と連携した継続的な支援
- ✓ 生活支援コーディネーターが配置された（看護）小規模多機能型居宅介護事業所との連携

関連指標等：新規・再相談件数、継続対応件数、対応方針の内訳、支援拒否者へのアウトリーチ件数
地域ケア圏域会議・主催事業件数、新規ネットワーク構築に向けたアプローチ件数　等

権利擁護事業

ロ 高齢者の権利擁護に関する理解

- ✓ 高齢者の権利擁護におけるセンターの役割の理解
- ✓ 成年後見支援制度と関係機関の理解
- ✓ 「コアメンバー会議」「ネットワークミーティング」等の運用の理解
- ✓ 行政との適切な役割分担と相互連携

関連指標等：後見制度申立支援件数　等

介護予防ケアマネジメント・介護予防支援

Colors, Future!
いろいろって、未来。
川崎市

□ 介護予防・自立支援に資する初期支援の強化

- ✓ 要支援高齢者等の状態改善に資する介護予防ケアマネジメントの実施
- ✓ 地域リハビリテーション支援拠点との連携、積極的な活用
- ✓ 介護サービス以外の民間資源等の選択肢の活用
- ✓ 生活支援コーディネーターが配置された（看護）小規模多機能型居宅介護事業所と連携した地域活動等の展開

□ 居宅介護支援事業所への委託ケースの管理

- ✓ 目標設定期間、認定有効期間単位での委託ケースの再アセスメント・目標設定等の確認

関連指標等：対象者の１年後の改善・維持率、地域リハビリテーション支援拠点連携件数
かわさき健幸UP!!プログラム・あんしん暮らしサポート利用件数　等

包括的・継続的ケアマネジメント支援事業

□ 個別ケアマネジメント支援

- ✓ 地域のケアマネジャーとの顔の見える関係づくり
- ✓ 個別ケア会議の積極的な活用

□ 環境整備

- ✓ 相談支援・ケアマネジメント会議の効果的な実施

関連指標等：ケアマネジャーからの相談件数、個別ケア会議の開催件数　等

4　事業評価

実施状況の評価と改善のサイクル

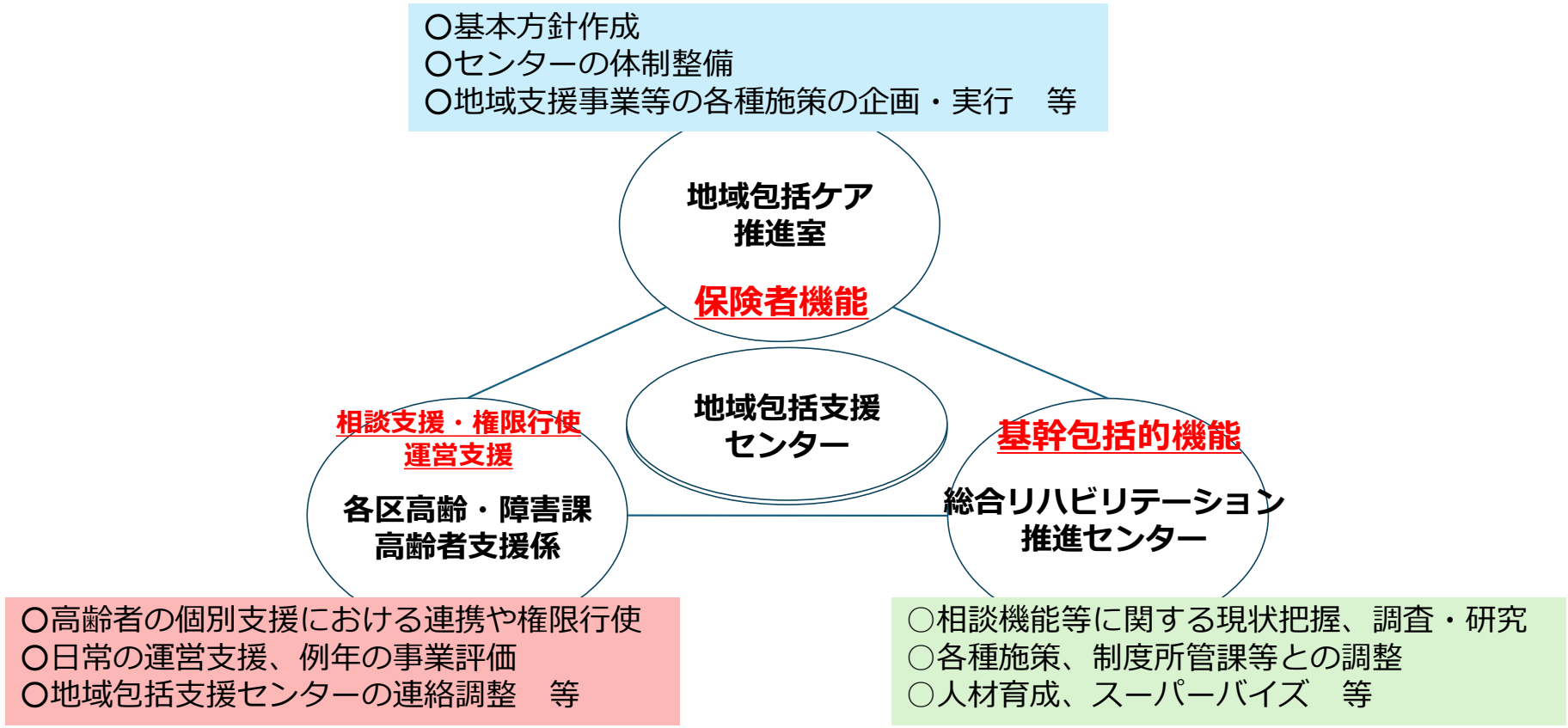
- 事業の実施状況を点検・評価し、取組の改善に向けたPDCAサイクルを意識する
- センター、区、市レベルのPDCAサイクルを連動させ、現場の実践と制度運用の改善を一連の取組として循環させる

事業評価における役割

市	• 事業評価等を通じて把握した内容をもとに施策課題を抽出し、対策を講じること • 設置・運営法人との協議等を通じて、センターの運営体制確保等について必要な対策を講じること • 実務の実践状況を把握し、全市的な人材育成や相談機能向上の対策を講じること
区	• センターの運営支援を実施すること • 事業評価を通じて把握したセンターの良い実践等を掘り下げ、言語化・展開し、区レベルの実践力向上につなげること • 区自身も相談支援機関としての役割を果たしているか双方向の自己点検すること
センター	• 自センターの計画的な取組の展開状況を点検し、運営の改善・人材育成につなげること • 事業評価等による他センターとの比較等を通じて、自センターの強みや強化すべき事項を確認し、実務の質の向上を図ること • 必要に応じて複数のセンターで連携し、地域課題への対応や人材の育成に取り組むこと

5　行政の役割

行政の事業実施体制


〇基本方針作成
〇センターの体制整備
〇地域支援事業等の各種施策の企画・実行　等
地域包括ケア
推進室
保険者機能
地域包括支援
センター
相談支援・権限行使
運営支援
各区高齢・障害課
高齢者支援係
基幹包括的機能
総合リハビリテーション
推進センター
〇高齢者の個別支援における連携や権限行使
〇日常の運営支援、例年の事業評価
〇地域包括支援センターの連絡調整　等
〇相談機能等に関する現状把握、調査・研究
〇各種施策、制度所管課等との調整
〇人材育成、スーパーバイズ　等

連絡会議、業務検討委員会等体系の整備

市地域包括支援センタ-連絡会議

①センターの運営等に係る実務的な事項に関すること　②市とセンターの情報共有に関すること　③センター相互の情報共有に関すること　④その他実務的な事項に関すること

3回（4月、10月、2月）　全センター長（49箇所）、区高齢者支援係職員（7名）
事務局：総合リハビリテーション推進センター（所管：地域包括ケア推進室）

地域包括支援センター業務検討委員会

①センターの業務における実務上の課題等の整理
②課題の解決に向けた検討
※各種手引き作成、事業評価、地域ケア会議の運用ルール等を所掌

5回程度　各区センター代表、区高齢者支援係職員
事務局：地域包括ケア推進室

持ち帰り

意見集約

区地域包括支援センター連絡会議

①センターの運営等に係る実務的な事項に関すること。
②区役所等とセンターの情報共有に関すること。
③センター相互の情報共有に関すること。
④その他実務的な事項に関すること。

月1回程度　区内センター長、区高齢者支援係職員
事務局：区高齢者支援係

人材育成ワーキング（常設）

新任研修、現任研修等の企画・検討・運営

- 5回程度
- センター職員7名

権利擁護ワーキング（常設）

権利擁護に関する研修等の企画・検討・運営

- 5回程度
- センター職員3名
- 区役所職員　4名

働きやすさUPワーキング（任意設置）

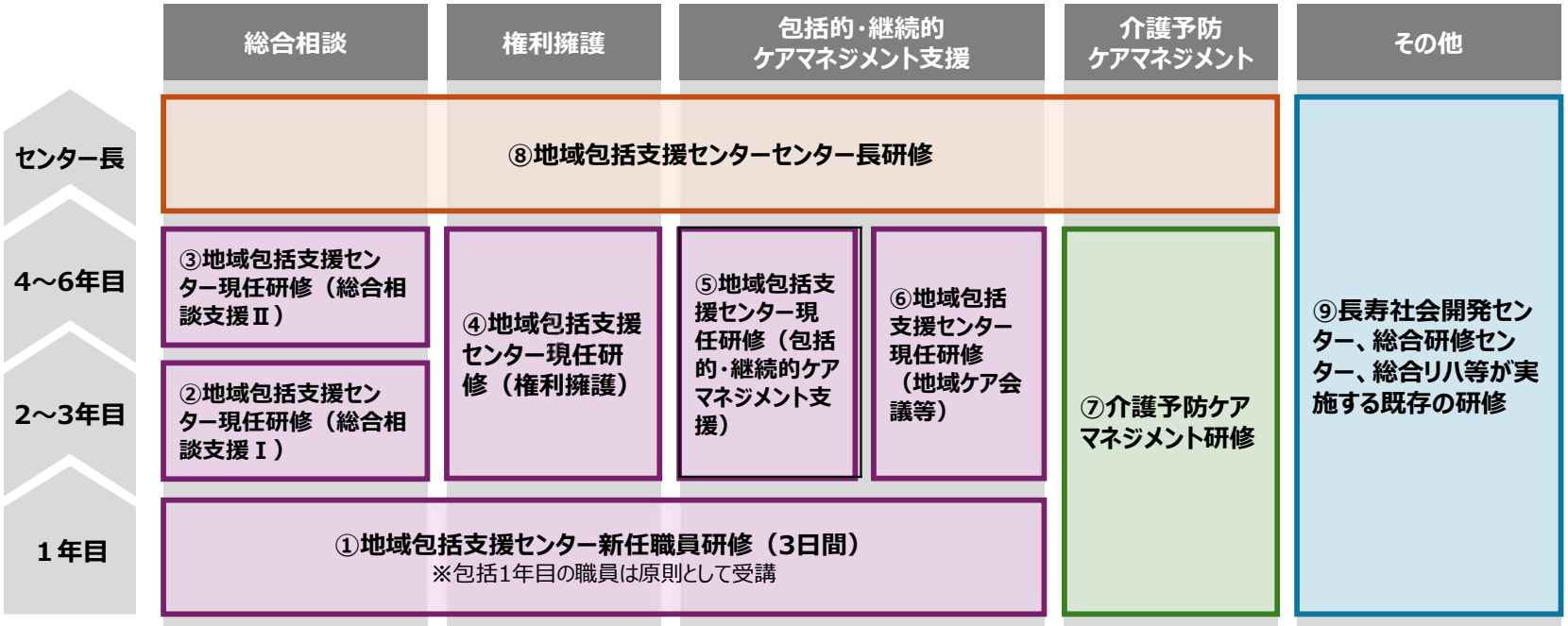
効率化、ICT活用の好事例収集・ノウハウ整理

- 5回程度
- センター職員4名

ワーキング（任意設置）

研修体系の整備

- 新任職員研修（下図①）では、包括の4大事業の基礎知識や、包括職員として最低限必要な知識・理念・スキル等を学ぶ。
- 総合相談支援は、概ね2～3年目を対象とした現任研修と概ね4～6年目を対象とした現任研修（下図②③）に分け、毎年1回ずつ実施。
- 権利擁護及び包括的・継続的ケアマネジメント支援は、それぞれ現任研修（下図④⑤⑥）を毎年1回ずつ実施。
- 介護予防ケアマネジメントについては、介護予防ケアマネジメント研修（介護支援専門員や区役所も対象。）（下図⑦）を実施。
- センター長を対象としたセンター長研修（下図⑧）については、毎年1回地域包括支援センター連絡会議の中で実施。その他、関係機関が実施する既存の研修（下図⑨）を受講。



Colors, Future!
いろいろって、未来。
川崎市

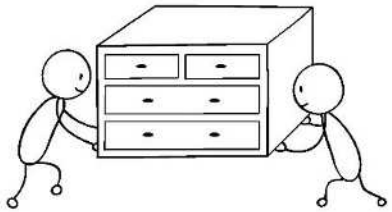
６　令和８年度スローガン

つながる工夫　～一緒に汗をかくと、信頼が生まれる。～

No.22

つながる工夫

一緒に汗をかくと、信頼が生まれる。



適切と思われる機関につなごうとしています。

▼そういうときに

「つないだからもう安心」と手放してしまうと、押し付けられたように思われてしまったり、自分の意図と相手の理解がずれていることに気づかなかったりして、連携がうまくいかないことがあります。どの組織も日々多くの相談に対応しているため、つないだら相手に任せたくなってしまいがちです。しかし、これまで関わってきた人と、これから関わり始める人では、情報量やスピード感、優先順位が異なるため、つないですぐに手放してしまうと支援に切れ目が生じてしまうかもしれません。

▼そこで

相手にお願いするだけでなく、自分も一緒に動くことを伝え、快く対応してもらえるようにします。たとえば、本人の話は自分が聞き、家族の話は相手に聞いてもらうことにするなど、役割分担をして協力を依頼します。他機関につないだ後も、折に触れて「その後どうなりましたか？」と確認し、必要に応じて一緒に相談に乗ったり訪問したりといったフォローを行います。また、情報を提供する際には、文書よりも口頭で《言葉のすり合わせ》を行った方が、相手に伝わりやすい場合もあります。

▼そうすると

共通の目標に向かって一緒に動くことで、お互いに安心して連携していけるようになります。そうすると、支援のすき間に落ちてしまう人を減らすことができるようになっていきます。また、一緒に汗をかいたという経験から仲間意識が芽生え、別の利用者の支援を依頼する際にもスムーズに連携できるようになっていくでしょう。