



さいたま市介護支援専門員協会
ロゴマーク

STARTERS

Vol.59

2021年夏号

会長挨拶

宮本 好彦 (三恵苑在宅介護支援センター)

関係各所の方々には日ごろから
本会活動へのご理解、ご指導をたま
わり御礼申し上げます。今年度の総
会実施においては縮小開催や会場と
リモートとの同時開催で行えないか、

期限まで協議を重ねましたが、ご承
知の通り書面にて各議題を承認いた
だき活動を開始しております。実際
にお顔を拝してご挨拶ができません
こと大変残念に存じますが、ひき続
きよろしくお願い申し上げます。

さて昨年度はオンラインによる
研修会、相談会など8回実施し計
300名超の参加者を数える活動実
績にて終わりました。事務局及び研修
ネットワーク委員を中心に、慣れな
い「ZOOM」アプリを準備、駆使し、
最終的には100名近くの参加者を
グループピング・ワークがスムーズに
実施できるまでになりました。役員
会等の会議もタイムリーに行えるよ

うになり、対面が制約された昨年度
活動の成果です。今後は会員全員と
の情報の往来などにも活用できるよ
う試行中です。

一方、私たちが支えている利用
者がコロナ禍により日常が如何に変
わったかというところほど変わって
いるように見えません。かと言っ
て活き活きしているかというところ
んはずはなく、フレイルやうつな
ど新たな課題を抱えています。一見
変わっていないように見えるしなやか
さと強かさがあると同時に、生活へ
の意欲、生き甲斐を遮られた状況に
見逃さないアセスメント力が必要に
なりました。生活様式の変容は容易
じゃない高齢者への対応、提案力が
この渦中の私たちの新たなマネジメ
ント力です。



さいたま市介護支援専門員協会

令和3年度「通常総会 書面承認」について

令和3年5月22日予定しておりました「通常総会」は、新型コロナウイルスにおける埼玉県からのまん延防止継続並びに現在の社会情勢を踏まえ、令和2年度に続き書面承認（議案1号（5号）を行いました。

令和3年5月26日時点の会員数212名に対し、承認145名と過半数を満たしており、総会決議案は可決となりました。

また、会長には、前年度に引き続き、三恵苑在宅介護支援センター 宮本好彦氏が留任されました。

議案第1号 令和2年度事業報告

議案第2号 令和2年度収支決算書

議案第3号 令和3年度事業計画・事業予算

議案第4号 令和3年度役員改選（会長選出）

留任

議案第5号 会則一部訂正 ※第2章第6条

追記及び第7章第25条変更

さいたま市介護支援専門員協会「ロゴマーク」（広報誌表紙に掲載）は、さいたま市各区の十色を使用し、「人が支え合い、皆で力を合わせ色とりどりの花を咲かせよう」「ネットワークの和」の意味を込めています。この難局を乗り越えるために、この思いを皆で持つことで大きな力となり、道を切り拓いていくものとなるでしょう。

令和3年度 第1回全体研修会

テーマ 「ケアマネジャーに求められる役割・機能と課題について」

開催日時 令和3年5月22日（土）15時00分～16時45分

開催方法 ZOOMによるリモート研修

令和3年第1回の全体研修は、新型コロナウイルス感染症対策としてZOOMによるリモート方式にて開催した。講師に、埼玉県立大学保健医療福祉学部兼研究開発センター教授 川越雅弘氏をお招きし、「ケアマネジャーに求められる役割・機能と課題について」をテーマにご講演をいただいた。

川越氏は、2017年に埼玉県立大学大学院保健医療福祉学研究所研究開発センター教授に就任される。また、日本公衆衛生学会、日本老年医学会、理学療法科学学会、日本老年社会学会にも所属されている。地域包括ケアシステムの政策の方向性だけでなく厚生労働省との研究にも従事され、リハビリテーションや在宅医療への調査研究など老年社会科学の第一人者で、多岐にわたる功績を残されている。

マネジメントを取り巻く環境変化、地域包括ケアの位置づけと社会福祉・介護制度改革の方向性、介護制度改正、報酬改定の動向、ケアマネジャーに求められる機能とは、ケアマネジメントの今後の展開上の課題、ケアマネジメントの今後についてパワーポイント資料と合わせてご講話をいただいた。

ケアマネジメントを取り巻く環境変化について、人口構造が変化することにより、高齢者の

ニーズの変化をもたらすということが一つのポイントとなっている。ニーズの変化に合わせてサービス提供の体制も変えていかななくてはならない。その一つに地域包括ケアシステムがある。

さいたま市の20年後の人口構造はどうなるのか。人口は少し増えるが、85歳以上の人口は2.1倍に増え、労働力人口（支える側）は、約10%減少していく。85歳以上は、現状で2人に1人は介護保険を利用している。医療や生活支援に対するニーズも医療リスクも高い。そのため包括的なサービス提供が必要となる。

85歳以上の高齢者の場合、健康面・心身機能面・IADL・ADLなど、多領域に生活課題を有している場合も多い。その中の一つの課題に対しても多職種協働が必然となっている。効果的なサービス提供、機能分化と連携が求められるため、マネジメント力強化が推進されている。必要な方に必要な支援が、地域特性に応じて提供される仕組み作りが必要であり、サービスの量的・質的確保、マネジメント、市町村の役割が重要になってくる。

例えば、「買い物が困難」「重い荷物が持てない」という生活課題の解決を図るためには、本人の機能面、活動面への直接介入だけでなく、買い物に行きやすい環境を作るといった、環境因子

への介入方法もある。つまり、地域の住民や生活コーディネーター等と一緒に、生活課題の解決に貢献することもケアマネジャーには求められてくる。

国の対策は、シンプルで介護保険受給者をなるべく増やさない・支える側を増やすということである。ニーズが生じてニーズに応じる形の仕組みを作っていくのが国の考え方と理解している。

地域包括ケアシステムは、保険者である市町村や都道府県が地域の自主性や主体性に基づき、地域の特性に応じて作り上げていくことが必要。2025年を目途に、重度な要介護状態となっても住み慣れた地域で、自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、医療・介護・予防・住まい・生活支援が一体的に提供される地域包括ケアシステムの構築の実現が重要。専門職によるサービス・支援の強化、地域での生活支援のマネジメントの展開が求められている。

医療制度改革の視点から見た地域包括ケアシステムの位置づけは、入院医療の機能強化と退院後の受け皿作り。その受け皿として在宅医療の充実と地域包括ケアシステム入院時の連携・退院時の連携が重要。地域づくりの視点から見ると、高齢者のために作られた制度ではあるが、高齢者だけでなく生活困窮者・障がい者・子供・子育て家庭に対して、全世代に関しても必要な支援を包括的に確保するという理念を普遍化する。土台としての地域力の強化・地域共生社会

の実現に向けた包括的支援体制への展開のための基盤作りとしている。

社会福祉・介護制度改革は、地域共生社会の実現に向けて同じ方向を向いている。質の高いケアマネジメントが求められているが、理想的な展開方法とはどのようなものか。課題とは、利用者が目指しているものと現在の暮らし・生活のギャップのことをいう。「買い物に行けない」は、課題でなく現状である。現状を目指す姿に近づけ、効果的な施策を展開するために、「要因分析」を行った上で「サービス・支援策」を実施する。「指標」を基に施策によって、現状が目指す姿にどの程度近づいたのかを確認する。目的↓目標↓手段の順で考える。多職種が利用者のこの生活課題を解決するためにチームがあり、目的を揃えてから役割を決める。

アセスメントは、「解決すべき課題」を把握するための重要なプロセスである。これにより、サービス担当者会議において「考え方の共有」がなされ、内容の検討が円滑にできるようになる。この考え方を明確にするために作られたのが「課題整理総括表」である。一人で作るものでない。専門職に聞いて埋めていき、多職種と連携を取りながらまとめていくものである。

また、地域ケア会議は、ケアマネジャーに対して課題のとらえ方・対策の取り方に対して助言を行うための会議である。目的を明確化することが大切であり、地域包括ケアシステムの実現に向けたツールでもある、

サービスの質の向上について、リハ職のマネ

ジメント力の強化を例に考えてみる。2015年の介護報酬改定に関する審議報告の中で、「活動と参加に焦点を当てたりハビリテーションの推進」を基に、リハビリテーションマネジメントの再構築が議論される。「利用者主体の日常生活に着目した目標設定」機能を見るのではなく、生活を見る重要性についてリハ職も言われている。例えば入浴では、デイサービスで入浴することがゴールではない、自宅で入浴できることがゴールである。何のためにデイサービスで入浴介助をしているのか？ 自宅でも入浴できるようにするために介助している。そのために自宅の浴室の環境を把握することが大切。

短期目標達成に向けて異なる居宅サービス事業所間の協働が高まることにより、提供するサービスの効果・効率を高めることが重要である。その実現には、各関係者が当該利用者・家族の意向やアセスメント結果、訓練目標などを共有し、同じ方針・目標に向かって居宅サービスを提供することが必要。そのためにリハカンファレンスが設定された。この流れがあり2021年の介護報酬改定の入浴介助加算の論点となる。自宅入浴ができるためという目的を明確化し、環境の確認をした上で個別入浴計画を作成し、計画に基づき個別に入浴介助を行うという、本来もともと求められていたことが今回提示された。介護職とリハ職の連携強化（リハ職とケア職の協働に基づく個別援助計画の質の向上）につながる生活機能向上連携加算も、すでに2012年の介護報酬改定の時から動いていた。

また、ビッグデータを活用した科学的介護の推進も2016年から検討されていた。科学的に自立支援等の効果が裏付けられた介護を実現するため、科学的介護に必要なデータを新たに収集し、世界に例のないデータベースをゼロから構築し、自立支援・重度化防止に資する科学的根拠に基づく質の高い介護を実現することが目的である。2020年度からCHASE（高齢者の状態・ケア内容のデータベース）の運用を開始する。VISIT（通所・訪問リハビリテーション事業所のリハビリテーション計画書等の情報）と統合していく。個別援助計画の質の向上のため、PDCAサイクルの推進が目的である。情報を集めることが目的ではない。常に目的は何かを意識することが重要である。そして科学的介護推進体制加算が算定された。個別援助計画のPDCAサイクルの機能強化を示している。

ケアマネジャーに、包括的・継続的マネジメントが展開できる能力が求められている。他の専門職の関わり方との違いがある。包括性には、ICFの6要素を包括的にとらえる・課題解決に向けサービスや支援を統合するといった側面がある。専門職は自身の介入に関連する部分を主にアセスメントする。必ずしも全体像を見ている訳でない。個々の専門職の得意分野を総合化して課題を全体整理し、どこに課題があるのかを考えるのがケアマネジャーである。

継続性については、継続的関与が可能な職種は、ケアマネジャーと主治医のみ。従って、両者の連携は必須となる。専門職の場合、提供体

制が縦割りとなり限定された時期における関与となる。継続的支援を適切に行うためには、①本人の状態が今後どのように変化していくのか、②今後何が起こり得るかなどの見通し（イメージ）を持った上での対応が必要となる。そのためには、平時からの医療との連携強化の観点から、主治医が適切な判断を行えるように、訪問介護事業所等から伝達を受けた利用者の状態や自身が把握した状態を、医師等に必要な情報伝達を行うことが必要である。

主治医とケア職の中間に位置するケアマネジャーには、適切な情報収集に対するケア職への指示と、客観的事実の主治医への報告機能が求められる。情報伝達には、①報告レベル（そのままの指示・聞いたままのことを伝える）、②通訳レベル（指示された内容とその意図を理解し、ケア職がその意味を理解し意図を持って行動に移せるように、彼らが分かる言葉で伝える。翻訳して伝える）の二つがある。本来、この通訳レベルが期待されている。

ケアマネジメント展開上の課題

- ①課題設定の考え方が間違っていないか？課題の具体化（絞り込み）ができていないのか？一連の動作で成り立つADL・IADLは分解して観察し、できない所を絞り込んで特定しどうすべきか（方法）を考える。
- ②一般的経過や今後起こり得ることがイメージできていないか？パーキンソン病で例えると病気の進行について利用者の全体のイメージを持つことが必要。主治医へ具体的な変化を伝え

る。服用の時間と動きなど、相手の行動が変わるような情報を伝えることが大切。今後どのようなことが起きてくるのか意識して、先手で動けるようにマネジメントする。今後の見通しを持つことが重要。

③個別援助計画を確認・評価し、改善を図っているか？例えば、デイサービス利用者のうち4人に1人は低栄養状態である。栄養状態の変化、時間軸で低下していないか・リスクが上がっていないかを把握して確認・評価し、改善を図れるようにケアプランを作る時に意識する。

④社会資源を含めた課題解決策が展開できているかどうか？課題を具体化（細分化）すると結果的にインフォーマルサービスの必要な内容が明らかになってくる。現状をありたい姿に近づけること。本人への介入と環境への介入が必要になってくる。対策の検証を行い社会資源の出身を知る。社会資源を知るためには、地域包括ケア推進セミナーなどへの参加など、自分から知ろうとすることも大切。

⑤主治医の指示内容やその意図が理解できているか？ケア職が具体的な行動に移せる状況を作っているか？前述したように、主治医の指示の内容と意図を理解し翻訳した上で、ケア職に伝える。何をやるべきか、なぜやるべきか、どうやればよいのかをイメージし、ケア職が分かる言語で伝える。ケアマネジャーが、「何に気をつけるのか」「なぜ気をつける必要があるのか」をイメージする。本人・家族・ケア関係者での内容の共有を促す役割も担っている。間に入る人は通訳が必要である。

「ケアマネジメントの今後」「求められる課題解決力の向上」「本人を理解した上で、多職種の視点と多様な手段を統合した課題解決の推進」「主訴・主観と客観を融合・本人と環境へのアプローチの融合」が求められている。

川越氏は、「多職種のアセスメントを収集し、全体像と今後の見通しをイメージする力。信頼関係の構築、適切な解決策の展開を図る上で相手を理解する力が重要。ケアマネジャーは、利用者の代弁者でもある。利用者がどうなりたいかを意識して動けるように働きかけるのが担当者会議である。多様な手段（専門職、専門職以外インフォーマルサービス）を用いた問題解決力の向上が今後求められる。自分たちの特徴・専門職との違い・どういったマネジメントが求められているのかを意識して今後の業務に活かしてください」と述べられた。

最後に、多職種との関わりの中で、「見通しのある返答をいただけるような看護職・リハ職を見つけられるように自分自身の質問力を上げ、相手の考え方を引き出せるようなより具体的な質問ができるようにしていく」「今後の見通しを持った上で、自分たちができることは何か仕事のやり方を意識する」「リハ職や看護職、栄養に詳しい専門職を一人でも見つける、そして一つでいいから質問をすると変わってくる」とお言葉をいただいた。

北区・見沼区・岩槻区 よろず相談会

テーマ 「令和3年度介護保険制度改正について」

開催日時 令和3年4月27日（火） 18時00分～19時00分

開催方法 ZOOMでのリモート方式

北区・見沼区・岩槻区合同で、ZOOMによるリモート方式にて、初めて「よろず相談会」を開催した。約1カ月程度の準備期間を経て「令和3年度の介護保険制度改正について」を行った。まずは内容と日程を告知し参加者を募った。その後、各参加者よりアンケートを取り、より詳しく相談、話し合いたい内容を3点に絞り、2グループに分かれて、それぞれが同じ内容を話し合った。

1. 通減性と情報機器について

そもそも通減性とは何か？と言う質問があり、「ICT化の条件が揃えば申請し、上限を45件まで引き上げることができるものと説明。既に行っている事業所からは、チャット機能があるモバイルフォンや、その場で入力できるモバイルを活用しているという事業所があった。また、ICT環境整備ではなく、事務員の配備で取り入れている事業所もあった。

通減性を取り入れることの意味として、「一人ケアマネであることから、45件上限は厳しいことや、周囲の状況を確認しながら、今後の動向を検討したい」という意見が挙がった。

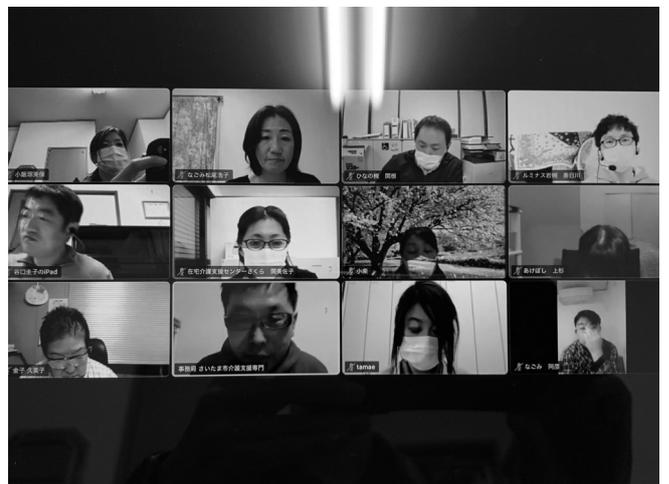
2. ケアマネジメントの公正中立の確保につ

いて

重要事項説明書への記載については、別紙で記載し、署名等をいただく事業所がほとんどだった。上記の件を把握していない事業所もあり、介護保険最新情報 Vol.1. 952 Q&A「居宅介護支援契約時の説明」参照等の情報提供をする。

サービスの利用割合表について、半年に一度（特定事業所集中減算書式等）のもので割合をそのまま引用し、利用者へ説明しているとの意見が大半だった。「ケアプラン更新時説明する」とあるが、実際は更新にかかわらず対応していくのが良いのでは」との意見が挙がった。

「何故このようなことを説明しないといけないのか。ケアマネジャーの負担が増えるのではないか」との意見があり、「公正中立の立場でサー



ビス調整を行っていることを証明するため」「サ
高住への対応として、公正中立を守るようにす
るため」と回答する。

3. 計画書に通所等の加算内容（個別機能訓
練加算・栄養スクリーニング加算・LIFEなど）
についてどのように記載したら良いか？

入浴加算Ⅱを取得するという事業所からの連
絡を受け、本人と家族への同意を確認した上で
ケアプランへ反映を行っている、もしくは速や
かに対応できるように検討している、まだ連動
ができていない等、事業所によりややばらつき
が見られた。

入浴環境や自宅での動作確認を行い、通所で
のどのような支援を行うのか？どこまで自分で
行ってもらおうのか？検討が必要との意見。

基本加算等に関しては、通所と本人とケアマ
ネで話し合いを行い、加算内容を検討するもの
ではないのか？加算内容をケアマネも理解した
上で利用者に説明し、ケアプランに反映させて
いくことが大切との意見が挙がった。

LIFEについては、現状難しくよくわから
ないので、参加者皆が勉強し内容を理解する必
要があるとの意見が出た。

今回初めてこのような機会に参加することが
でき大変勉強になった。介護保険制度改正で皆
が手探りの状態でスタートした今年度だが、今
後も改正についての研修会等へ積極的に参加し、
きちんと把握した上で利用者・家族への説明に
繋げ活かしていきたい。

令和3年度 さいたま市介護支援専門員協会 【研修計画】

全体研修会	研修名	方法	定員	時間	内容
5月22日（土）	第1回 介護報酬改定研修 ケアマネジャーの行動指針	ZOOMでのリモート方式 又は会場研修	100名	2時間	川越教授による介護報酬改定、 ケアマネの行動指針について等
7月13日（火）	第2回 医療入退院連携	ZOOMでのリモート方式 又は会場研修	50名	3時間	さいたま市入退院連携シートの 説明、アンケートの実施
9月25日（土）	第3回 事業継続化計画 （BCP）研修	ZOOMでのリモート方式 又は会場研修	100名	2時間	コロナ対策または災害対策のBCP （事業継続計画について学ぶ）
10月頃	第4回 合同事例検討会	ZOOMでのリモート方式 又は会場研修	50名	3時間	施設、在宅の合同事例検討会 特定事業所向け研修兼ねる
2月頃	第5回 報酬改定の振り返り 研修	ZOOMでのリモート方式 又は会場研修	100名	4時間	報酬改定を振り返りニーズの 高いテーマを検討 主任ケアマネ向け研修兼ねる

施設ケアマネ	研修名	方法	定員	時間	内容
8月25日（水）	サロン	ZOOMでのリモート方式 又は会場研修	50名	2時間	コロナストレスの発散
10月頃	事例検討会（在宅施設合同研修）	ZOOMでのリモート方式 又は会場研修	50名	3時間	未定
1月頃	峯尾先生研修	ZOOMでのリモート方式 又は会場研修	50名	2時間	未定

各区サロン活動	サロン名	方法	定員	時間	内容
随時	よろず相談会	ZOOMでのリモート方式 又は会場研修	20名 程度	1時間	各区で企画提案の相談会

さいたま市介護支援専門員協会会則

第1章 総則

(名称)

第1条 本会の名称は、さいたま市介護支援専門員協会とする。

(目的)

第2条 本会は、介護支援専門員の資質の向上と介護支援専門員間のネットワーク化を図ることにより、介護支援業務の円滑な推進に資することを目的とする。

(事業)

第3条 本会は、前条の目的を達成するために、次の事業を行う。

- (1) 介護支援専門員の専門的知識及び技術の向上に関すること。
- (2) 介護支援専門員間のネットワークの構築に関すること。
- (3) 介護支援専門員の業務を遂行するうえで必要となる情報の収集と提供に関すること。
- (4) 上記に掲げるものの他、目的を達成するために必要なこと。

第2章 会員

(会員及び賛助会員)

第4条 本会は会員及び賛助会員（以下「会員等」という。）をもって構成する。

2 会員は、次に掲げるものであつて第2条の目的に賛同する者とする。

(1) さいたま市に住所又は勤務先を有する介護

支援専門員実務研修受講試験合格者であつて、実務研修を終了している者。又は入会年度内に実務研修を終了する見込みの者。

(2) その他本会が特に入会を認めた介護支援専門員。

3 賛助会員は、次に掲げるものであつて第2条の目的に賛同する者とする。

- (1) 企業・民間業者等の団体組織に属する個人
- (2) 学識経験者
- (3) その他本会が入会を認めた者

(入会)

第5条 本会に入会を希望する者は、会費を添えて入会申込書を事務局に提出し、役員会の承認を得なければならない。

2 入会申込書による登録事項に変更があつた場合には、事務局に書面により届け出をしなければならない。

(会費)

第6条 会員は会費を納入しなければならない。

2 会員の会費の額は、1人年額5,000円とする。但し、年度後期（10月1日以降）入会者は2,500円とする。

3 賛助会員の会費の額は、1人年額5,000円とする。但し、年度後期（10月1日以降）に入会した場合についても同額とする。

4 会費の納入方法は、指定の口座振込みとする。

5 災害等の有事の場合など、やむを得ない事情により継続的な協会運営において支障があると執行部会において判断された場合に限り、会長発令により会費の額の減額又は納入の見直しを行うものとする。

減額する会費額及び納入の見直しについては、執行部会にて協議し、会員すべてに通知するものとする。

とする。

(退会)

第7条 会員の退会は、事務局に書面によりその旨の申し出を行い届けなければならない。

2 会員が死亡したときは、退会したものとみなす。

3 正当な理由がなく前条に規定する会費を1年以上納入しなかつたとき。

(除名)

第8条 会員等が次の各号のいずれかに該当するときは、会長は役員会の協議を得て、本会から除名することができる。但し、その場合には、当該会員に対して弁明の機会を与えなければならない。

(1) 本会の運営に著しい支障を与えた場合

(2) 本会の名誉を著しく傷つけ、又は会則及び倫理に反する重大な行為のあつた場合

(拠出金品の不返還)

第9条 退会し、又は除名された会員等が既に納入した会費、その他拠出金は返還しない。

第3章 組織

(役員)

第10条 本会に、次の役員を置く。

- (1) 会長 1人
- (2) 副会長 2人
- (3) 事務局長 1人
- (4) 研修・ネットワーク推進委員長 1人
- (5) 広報委員長 1人
- (6) 事務局次長 1人
- (7) 研修ネットワーク推進副委員長 3人
- (8) 広報副委員長 1人
- (9) 研修ネットワーク推進委員 7人

①在宅ケアマネ研修委員 10人以上
②施設ケアマネ研修委員 2人
③ネットワーク推進委員 4人以上
(10) 広報委員(広報誌・議事録・ホームページ担当) 4人以上

(11) 事務局(会員管理、会計、総務) 各1人
2 本会の役員は、総会において会員(賛助会員を含む)の中から選出された者とする。

3 会長は役員会にて選出され、総会で承認する。
4 副会長、事務局長、事務局次長、研修ネットワーク推進委員長、広報委員長、各副委員長並びに委員、事務局次長及び事務局担当を会長が指名し、総会で承認する。

5 監事は2人とし、総会において役員以外から選出する。

(職務)

第11条 会長は本会を代表し、会務を統括する。

2 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代行する。この場合において、職務を代行する副会長は、あらかじめ会長が指名するものとする。また、会の運営を円滑に遂行することを目的に、副会長2名は、運営・実務と事務・総務を分担しそれを統括する。

3 事務局長は、本会の事務統括者である副会長と協働し会員、会計、協会運営における事務・総務全般における運営業務を管理する。

4 役員は、役員会を構成し、会務の執行を決定する。さらに、役員のうち、第10条1項の(1)から(8)については、執行部を組織して運営の中核となる。

5 研修ネットワーク推進委員長は、研修ネットワーク推進副委員長並びに、研修ネットワーク推

進委員とともに、研修ネットワーク推進委員会を構成し、研修計画、研修会の開催、講師依頼の調整を行うほか、行政、各諸団体等の連携を図る。又、役員並び協会会員等より研修会の希望があった場合、研修ネットワーク推進委員会にて協議の上、研修計画の調整及び把握に努めるとともにその運営業務を管理する。

6 広報委員長は、広報副委員長と広報委員会を構成し、協会の広報活動を行う。職務については①会議録の作成、②広報誌の発行、③ホームページ等を管理し、本会の運営・事務統括者である副会長と協働により、広報委員と協会の普及・PR活動に努める。

7 監事は、本会の会計及び業務の執行を監査する。

(任期)

第12条 役員の任期は、1年とする。但し後任役員

の任期は、前任者の残任期間とする。
2 役員は、再任することができる。
3 役員が、転居や退職等のやむを得ない事情により役員を辞任した場合は、前任者の残任期間に限り、欠員となった役員を前任者又は役員の推薦を得て、会長が任命できるものとする。

(解任)

第13条 役員が、次の各号のいずれかに該当するときは、任期の途中であっても総会の評決により解任することができる。

(1) 心身の故障等のため職務の執行に耐えられないと認められるとき
(2) 役員としてふさわしくない行為があると認められるとき

(補助組織の設置等)

第14条 会長は、役員会の承認を得て、委員会、専

門部会等の補助組織を設置することができる。

(事務局)

第15条 本会の事務局は、さいたま市西区宝来86-1

1 社会福祉法人欣彰会 敬寿園宝来ホーム内に置く。

(顧問)

第16条 本会に専門的な知識のサポートを目的に顧問を置くことができる。

2 顧問は、会員以外の者を充てることができる。
3 顧問は、学識経験者、保健・医療・福祉経験者等、本会の運営に指導・助言者として貢献することとして、役員会において役員の承認のもと決定する。

第4章 会議

(種別及び構成)

第17条 本会の会議は、総会及び執行部会並びに役員会とし、総会は通常総会及び臨時総会とする。
2 総会は、会員をもって構成し、役員会は、役員をもって構成する。

(権能)

第18条 総会は、次の事項を議決する。

(1) 事業計画に関する事項
(2) 予算及び決算に関する事項
(3) 会則の改正に関する事項
(4) その他、本会の円滑な運営に関する重要な事項
2 執行部会並びに役員会は、次の事項を協議執行する。

(1) 総会に付議する事項
(2) 総会において議決した事項の執行に関する

こと

(3) その他、本会の円滑な運営に関する事項
(招集及び開催)

第19条 総会の会議は会長が招集し、その議長となる。

2 総会を招集するには、会員に対し、会議の目的たる事項及びその内容並びに日時及び場所を示して文書をもって通知する。

3 通常総会は、毎年1回開催する。

4 臨時総会は、役員が必要と認めるとき、又は総会員の4分の1以上の者から会議の目的たる事項を示して請求があつたとき開催する。

5 執行部会並びに役員会は、必要などき随時開催する。

(客足数及び議決条件)

第20条 会議は、総会においては会員、執行部会並びに役員会においては役員それぞれ2分の1以上の出席によつて成立し、出席者の過半数の同意をもって議決する。但し可否同数の場合は、議長が決するところによる。

2 やむを得ない理由により総会に出席できない会員は、予め通知された会議の付議事項について、書面をもって評決することができる。この場合は、前項の適用において出席したものとみなす。

第5章 会計

(経費)

第21条 本会の経費は、会費、寄付金その他の収入をもって充てる。

(会計年度)

第22条 本会の会計年度は、毎年4月1日から翌年の3月31日までとする。

(決算)

第23条 本会の収入は、毎年度、監事の監査を経て、総会の承認を得るものとする。

第6章 個人情報保護に対する取扱い

(個人情報保護の取扱い)

第24条 本会は、会員の個人情報保護に対し、以下にあげる事項について、会員が本会に入会している期間及び本会を退会した後も、第三者に対して個人情報の開示、提供又は漏洩のないよう適正かつ適切な取扱いを行なう。

(1) 会員個人の自宅の住所、電話番号、FAX番号等

(2) 会員からの申し出による所属事業所名及び住所、電話番号、FAX番号等

2 会員は協会会員の知り得た個人情報に関し、会員が本会に入会している期間及び本会を退会した後も第三者に対して個人情報の開示、提供をしてはならない。

3 会員は協会会員の知り得た個人情報に関し、会員が本会に入会している期間及び本会を退会した後も個人情報を私的な営業活動や営利目的に使用してはならない。

第7章 会則の変更及び委任

(会則の変更)

第25条 この会則を改正するときは、役員会の発議により、総会において議決しなければならない。ただし、緊急事態等におけるやむを得ない事情により、会則に則する協会の運営が困難と、会長が判断された場合に限り、会長発令により執行部会に

て特例会則(内則)を定め、会員への通知により執り行う。なお、特例会則(内則)の解除については会長発令をもって会員へ通知する。

(委任)

第26条 この会則に定めるもののほか、この会則の施行について必要な事項は、役員会の協議を経て、別に定める。

附則

1 この会則は、平成15年6月14日から施行し、平成15年4月1日から適用とする。

2 この会則の施行日以降、最初に選任された役員
の任期は、第12条第1項の規定にかかわらず、平成16年3月31日までとする。

附則

1 この会則は、平成16年6月19日から施行し、平成16年4月1日から適用とする。

附則

1 この会則は、平成17年6月18日から施行し、平成17年4月1日から適用とする。

附則

1 この会則は、平成18年5月28日から施行し、平成18年4月1日から適用とする。

附則

1 この会則は、平成21年5月23日から施行し、平成21年4月1日から適用とする。

附則

1 この会則は、平成22年5月29日から施行し、平成22年4月1日から適用とする。

附則

1 この会則は、平成23年5月28日から施行し、平成23年4月1日から適用とする。

附 則

1 この会則は、平成24年5月26日から施行し、平成24年4月1日から適用とする。

附 則

1 この会則は、平成25年5月18日から施行し、平成25年4月1日から適用とする。

附 則

1 この会則は、平成26年5月17日から施行し、平成26年4月1日から適用とする。

附 則

1 この会則は、平成30年5月19日から施行し、平成30年4月1日から適用とする。

附 則

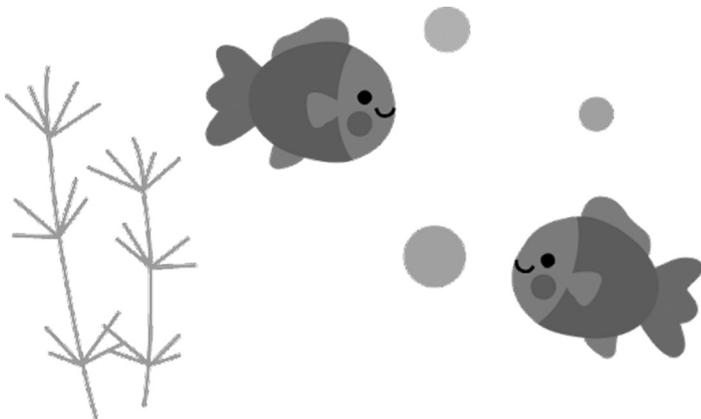
1 この会則は、令和元年5月18日から施行し、平成31年4月1日から適用とする。

附 則

1 この会則は、令和2年5月22日から施行し、令和2年4月1日から適用とする。

附 則

1 この会則は、令和3年5月22日から施行し、令和3年4月1日から適用とする。



さいたま市介護支援専門員協会

Saitamashi City Care Manager Society

トップページ	会長挨拶	協会会則	事業計画	研修・活動報告	収支予算	収支決算書
--------	------	------	------	---------	------	-------

さいたま市介護支援専門員協会

さいたま市介護支援専門員協会では、
介護支援専門員の資質の向上とネットワーク化を図ることにより、
介護支援業務の円滑な推進に資することを目的に活動しています。





さいたま市介護支援専門員協会 ロゴマーク

ロゴマークデザイン主旨/

「人」が支えあい皆で力を合わせ色とりどりの幸せの花をさかせよう、とのイメージです。
さいたま市各区の十色を使用し「ネットワークの和」という意味も込めています。

「介護保険最新情報」「社会保障審議会（介護給付費分科会）」の内容について、随時更新しています。介護報酬改定に関するQ & Aや運営基準、新型コロナウイルスに関する情報等、掲載されていますのでご覧ください。

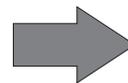
【介護保険最新情報】

厚生労働省から各都道府県、市区町村等の介護保険担当課等に通知された内容について掲載しています。

【社会保障審議会（介護給付費分科会）】

厚生労働省の諮問機関として、有識者、業界団体の代表、自治体の代表などによって構成され、介護報酬の改定内容等について議論を行っています。

-  **研修案内**
TRAINING
-  **研修案内(情報提供)**
TRAINING
-  **役員会・執行部会**
MEETING
-  **広報誌**
PARTNER SHIP
-  **入会案内**
ADMISSION
-  **介護保険最新情報**
INFORMATION
-  **介護給付費分科会**
INFORMATION
-  **お問い合わせ**
CONTACT US



研修会資料について、研修会開催前にホームページへ掲載しています。今年度もホームページへ掲載していきますので、印刷、研修資料ご持参の上、研修会にご参加くださいますようご協力をお願いいたします。
令和3年度初回の広報誌は「会則」「年間事業計画」「役員名簿」を掲載させていただきました。

事務局

〒 331-0074 埼玉県さいたま市西区宝来 86-1

敬寿園宝来ホーム

連絡先 TEL 048-620-0600 FAX 048-620-0601

ホームページ

<http://www.saitamashi-keamane.jp>

さいたま市介護支援専門員協会

検索

