

居宅介護支援事業所の管理者要件等に関する審議報告（案）

社会保障審議会介護給付費分科会

令和元年12月〇日

平成30年度介護報酬改定において、居宅介護支援事業所の管理者の要件を見直し、主任ケアマネジャーであることとする一方で、令和2年度末までは、その適用を猶予するとの経過措置を設けたが、その際の審議報告（社会保障審議会介護給付費分科会平成29年12月18日）において、「居宅介護支援事業所の管理者要件の見直しについては、人材確保の状況について検証するべきである」とされた。

当分科会では、これを受けて議論を行ってきたが、これまでの議論に基づき、居宅介護支援事業所の管理者要件等に関する基本的な考え方を以下のとおり取りまとめたので報告する。

1. 居宅介護支援事業所の管理者要件

- 平成30年度介護報酬改定において、人材育成の取組の推進による質の高いケアマネジメントの推進を図るため、居宅介護支援事業所の管理者要件を主任ケアマネジャーであることとした。その際、令和2年度末までは、その適用を猶予するとの経過措置を設けた。
- このような中で、平成30年度介護報酬改定後の状況をみると、
 - ・ 管理者が主任ケアマネジャーである事業所は増加しているとともに、
 - ・ 管理者が主任ケアマネジャーである居宅介護支援事業所は、そうでない事業所と比較し、居宅サービス計画等に関する事業所内での検討会の定期的な開催状況や、事業所のケアマネジャーに対する同行訪問による支援（OJT）を行っている割合が高いなど、人材育成の取組が引き続き推進されている状況がある。
- 一方で、管理者が主任ケアマネジャーでない事業所も依然として4割程度ある。また、その中には、
 - ・ 管理者としての業務経験年数が4年未満の事業者が約1割あるとともに、
 - ・ 経過措置期間中に主任介護支援専門員研修（※）を修了できる見込みがない又は分からないと回答した事業所が約2割あり、その理由として介護支援専門員としての実務経験5年以上の要件が満たせないと回答する割合が最も高い。

※ 主任介護支援専門員研修の受講要件

介護支援専門員更新研修終了者であって、以下の①から④までのいずれかに該当する者

- ① 専任の介護支援専門員として従事した期間が通算して5年（60ヶ月）以上である者（管理者との兼務期間も算定可能）
- ② ケアマネジメントリーダー養成研修修了者又は日本ケアマネジメント学会が認定する認定ケアマネジャーであって、専任の介護支援専門員として従事した期間が通算して3年（36ヶ月）以上である者（管理者との兼務期間も算定可能）
- ③ 主任介護支援専門員に準ずる者として、現に地域包括支援センターに配置されている者
- ④ その他、介護支援専門員の業務に関し十分な知識と経験を有する者であり、都道府県が適当と認める者

※ その他、質の高い研修を実施する観点から、都道府県において上記要件以外の要件を設定することも可能。

- このような状況を踏まえ、経過措置期限を一部延長し、令和3年3月31日時点で主任ケアマネジャーでない者が管理者の事業所は、当該管理者が管理者である限り、管理者を主任ケアマネジャーとする要件の適用を令和9年3月31日まで猶予することが適当である。

なお、これにより、令和3年4月1日以降に新たに管理者となる者に対しては、更なる経過措置は適用されず、同日以降に新たに管理者になる者は、いずれの事業所であっても主任ケアマネジャーであることが求められることとなる。

- また、中山間地域や離島等においては、人材確保が特に困難と考えられるため、特別地域居宅介護支援加算又は中山間地域等における小規模事業所加算を取得できる事業所については、管理者を主任ケアマネジャーとしない取扱いを認めることが適当である。

- 加えて、令和3年4月1日以降、急な退職などの不測の事態により、主任ケアマネジャーを管理者とできなくなってしまった事業所については、当該事業所がその理由と改善に係る計画書を保険者に届け出た場合、管理者を主任ケアマネジャーとする要件の適用を1年間猶予することとともに、当該地域に他に居宅介護支援事業所がない場合など、利用者保護の観点から特に必要と認められる場合には、保険者の判断により、この猶予期間を延長することが出来るようにすることが適当である。

- なお、主任介護支援専門員研修に関連し、研修方法や研修費用など、当該研修をより受講しやすくなるよう、環境整備を進めるべきとの指摘があった。

2. その他

- 平成 30 年度介護報酬改定の議論の中で、地域区分の在り方については、地方自治体の対応準備に時間を要するため、一定期間内に方向性を示すことができるよう検討することとされたことを受けて、政府において、地域区分に関する地方自治体の意見について調査が行われた。
- 本調査の結果を踏まえ、地域区分については、引き続き、現行の設定方法を原則としつつ、隣接地域とのバランスを考慮し、なお公平性を確保すべきと考えられる場合について、特例を設けることが適当である。
- 具体的には、隣接地域全ての地域区分が、当該地域より高い又は低い地域について、当該地域の地域区分の設定値から隣接地域の地域区分の中で一番低い区分までの範囲内で選択できることとするのが適当である。
- あわせて、
 - ・ 隣接地域の中に地域区分が高い地域が複数あり、その地域と当該地域の級地の差が 4 級地以上ある地域手当の設定がない地域（0%）又は
 - ・ 隣接地域の中に地域区分が低い地域が複数あり、その地域と当該地域の級地の差が 4 級地以上ある地域について、当該地域の地域区分の設定値から隣接地域のうち一番低い区分までの範囲内において区分を選択できることとするのが適当である。
- また、平成 27 年度介護報酬改定時に設けられた経過措置（※）については令和 2 年度末までがその期限となっているが、令和 5 年度末までの延長を認めることが適当である。

※ 当該地域における平成 27～29 年度の地域区分の設定値から地域区分の設定方法を適用した後の最終的な設定値までの範囲内で設定を可能とするもの。
- これらの見直しについては、対象地域に対して、関係者の意見を踏まえて適切に判断するよう求めるとともに、新たな設定方法の適用についての意向を十分に確認した上で、財政中立の原則の下、令和 3 年度介護報酬改定において実施することが適当である。

- また、サービス毎の人件費割合が上昇傾向にあることを踏まえつつ、サービス別の人件費割合の在り方については、財政中立を原則とした制度であることを踏まえ、来年度以降更に検討することが適当である。

- なお、地域区分の在り方については、行政的に一体性を有する市町村域を超えた範囲でのより広域的な範囲での設定について意見があった一方で、大幅な見直しは控えるべきとの意見もあった。