

『ケアマネジメントに係る諸課題に 関する当連盟からの意見・取り組み』



一般社団法人

全国介護事業者連盟

理事長 齊藤正行

居宅介護支援・福祉用具貸与在り方委員会 副委員長

田中紘太

令和6年5月9日 (木)

当団体について

法人形態	一般社団法人
法人名	全国介護事業者連盟
設立年月日	2018年6月
本店所在地	東京都千代田区麹町4丁目
代表者	斉藤正行

介護・障害福祉事業者による横断的(法人・サービス種別)組織体制

「産業化の推進」・「生産性向上の推進」を2大テーマとする。

介護・障害福祉事業者会員数 : 4,952社 31,009事業所

※令和6年5月現在

ケアマネジャーの地位向上に向けて

我が国の介護保険制度の根幹をなすと言えるケアマネジャーを取り巻く環境が大変厳しくなっています。制度施行時、介護従事者の多くはいずれは資格を取得し、居宅介護支援事業のケアマネジャーになることを目指していましたが、現在では、なり手不足が深刻となっています。

再び、ケアマネジャーを介護従事者にとって「憧れの職種」「花形職種」へと導けるよう国としてビジョンを示していただくことが重要であると考えます。

ケアマネジャーを取り巻く諸課題の解決策を総合的にお示しいただき、ケアマネジメントの質の向上、ケアマネジャーの地位向上を目指すことが重要です。

その上で、次項より、「ケアマネジメントに係る諸課題に関する検討会」において示されている4つの今後の検討事項

1. ケアマネジャーの業務の在り方について
2. 人材確保・定着に向けた方策について
3. 法定研修の在り方について
4. ケアマネジメントの質の向上に向けた取り組みの推進

に沿って、当連盟の居宅介護支援・福祉用具貸与在り方委員会に取りまとめた提言内容とともに、事業所による取り組み事例を説明いたします。

1. ケアマネジャーの業務の在り方について

1. ケアマネジャーの業務の在り方について

ケアマネジャーの業務負担は増加し続けており、本来のケアマネジメント業務ではない要介護高齢者等からのあらゆる相談窓口として、“何でも屋”と評される状況があります。一方で、本来業務と相談業務の明確な切り分けが困難であることや“何でも屋”と言われる状況は、それだけ利用者や、その家族等からのケアマネジャーに対する信頼の表れでもあり、誇りとも言えます。

当連盟では、総合的な相談窓口であることこそケアマネジャーの大きな役割と捉えるとともに、その役割に見合った評価や処遇の改善が最優先課題であると考えます。

同時に、管理業務と事務業務における役割の整理、業務の生産性向上に向けた制度の簡素化、事務負担・書類負担の軽減が不可欠であると考えます。

◆提言内容

①居宅介護支援の管理業務と主任ケアマネジャーの役割の整理

②ケアマネジャーの総合的な業務に対する更なる評価

③事務業務の簡素化・書類負担の軽減の推進、サテライトの検討

1. ケアマネジャーの業務の在り方について

①居宅介護支援の管理業務と主任ケアマネジャーの役割の整理

居宅介護支援における管理者には主任ケアマネジャーの人員配置基準が定められています。しかしながら、管理業務＝ケアマネジメントのスキルではないことから、管理者に求められる役割と人員配置基準の要件にずれが生じていると考えます。

一方で、事業所全体のケアマネジメントの質の向上に向けて、専門性を有する主任ケアマネジャーの配置には意義があります。主任ケアマネジャーには、管理業務とは別でケアマネジャーの指導的役割や、事業所内でのケアプランの点検等を行う位置づけとするなど改めて検討をお願いいたします。

合わせて、管理者を務めるケアマネジャーに対しては管理業務を習得する機会、主任ケアマネジャーには、教育・指導スキルを習得する機会を創出することを検討くださいますようお願いいたします。

1. ケアマネジャーの業務の在り方について

② ケアマネジャーの総合的な業務に対する更なる評価

ケアマネジメント業務と利用者等の支援に関するその他業務の切り分けは容易ではなく、利用者の信頼を得るための活動は質の高いケアマネジメントへと繋がるケースも多くあります。利用者の生活を支える総合的な支援こそが、ケアマネジャーの大きな役割であると考えます。そのため、従来は想定されていなかった業務に対する評価が必要であり、現在、報酬で評価されていない業務に対する対応を検討くださいますようお願いいたします。

③ 事務業務の簡素化・書類負担の軽減の推進、サテライトの検討

利用者の生活を支える総合的な支援がケアマネジャーの大きな役割と捉えるとともに、請求業務や事務業務など、利用者からの直接的な相談支援以外の業務負担の軽減が強く求められます。改めて、事務業務の簡素化や書類負担の軽減に向けて、全面的な見直しをお願いいたします。

また、効率運営を目指し、テレワークの効果的な活用や、居宅介護支援におけるサテライト事業所の設置について検討をお願いいたします。

2. 人材確保・定着に向けた方策について

2. 人材確保・定着に向けた方策について

ケアマネジャーのなり手不足の問題は深刻化しています。介護保険制度創設時のように、再び**ケアマネジャーが介護従事者の「憧れの職種」「花形職種」**となるために、抜本的な対策が不可欠であると考えます。

◆提言内容

- ①居宅介護支援における処遇改善等
- ②ケアマネジャーのステータス向上に向けた発信・啓蒙活動
- ③介護支援専門員実務研修受講試験の受講要件の見直し
- ④生産性向上・DX化の推進、事務員の確保への支援

2. 人材確保・定着に向けた方策について

①居宅介護支援における処遇改善等

介護職の所得水準は、いまだその他職種と大きな開きがあり更なる処遇改善が求められていますが、近年の様々な処遇改善施策により着実に上昇しています。他方で、ケアマネジャーの所得水準の上昇幅は低く、最新データでも介護職との所得差は僅差となっています。その最大の要因は、処遇改善関連加算が居宅介護支援に創設されていないことにあります。また、施設等に従事するケアマネジャーには加算の一定配分が行われており、施設と居宅介護支援の公平性に対する問題提起もなされています。

居宅介護支援への処遇改善施策を講じる等の支援を検討くださいますようお願いいたします。

②ケアマネジャーのステータス向上に向けた発信・啓蒙活動

再び、ケアマネジャーを介護従事者の「憧れの職種」「花形職種」となるよう国としてビジョンを示していただくとともに、その実現に向けた総合支援を取りまとめ、必要なPRや情報発信を強化くださいますようお願いいたします。

2. 人材確保・定着に向けた方策について

③介護支援専門員実務研修受講試験の受講要件の見直し

平成30年に行われた受講要件の見直し以降、受講者数は減少傾向にあります。受講者数の増加への大前提としてケアマネジャーの地位向上が不可欠であり、安易な対象拡大には慎重な議論が必要であると考えます。

しかしながら、質を確保しつつ受講者数の増加を目指すために、**介護福祉士等の有資格者の実務経験年数について柔軟化を図ることや、介護職員初任者研修取得者で喀痰吸引等研修の受講者等に限定し、一定の実務経験年数による受講要件の追加等**を検討いただきたい。

④生産性向上・DX化の推進、事務員の確保への支援

ケアマネジャーの確保・定着に向けて、業務過多への改善策を講じることは急務であり、制度による事務負担・書類負担の軽減とともに、**事業所やケアマネジャーが生産性向上に向けた取り組みを行っていくことが重要**です。

そのための具体的な支援策として、例えば**ケアマネジャーに特化した生産性向上に向けたガイドラインの作成**や、**DX化の推進支援メニューの作成**、AIケアプランの本格活用に向けた環境整備、**事業所における事務職員の確保に向けた補助の創設**などを検討くださいますようお願いいたします。

3. 法定研修の在り方について

3. 法定研修の在り方について

法定研修の在り方が業界での大きなテーマとなっていますが、研修の廃止や簡素化については賛否が分かれます。当連盟としては、ケアマネジャーの地位向上を目指すために専門性向上は不可欠と考えており、法定研修の安易な簡素化には慎重な立場です。

他方で、より意義ある研修とすべく内容の見直しや、研修の運営の在り方についての抜本的な見直しは不可欠であると考えます。内容を精査いただき、必要な簡素化については検討いただくとともに、ケアマネジャーの積極的な研修参加を促すための対応策を講じることが必要であると考えます。

◆提言内容

- ①講師に対する評価制度の導入と高評価講師の活用
- ②開催頻度やカリキュラムの一部見直しや簡素化の検討
- ③ケアマネジャーに対する受講費用の補助

3. 法定研修の在り方について

①講師に対する評価制度の導入と高評価講師の活用

全国各地のケアマネジャーからは、更新研修等の内容について「事例検討に終始し、画一的な内容となっている」との声が多数ある一方、「学びの多い研修であった」との声が聞かれる場合もあります。統一したカリキュラムや、時間数にもかかわらず、受講者から賛否両論が生じる**最大の要因は、研修講師の能力差**であり、**研修講師の質向上こそが、法定研修の改善に向けた最大テーマ**であると考えます。

研修講師の質向上に向けて、**受講者による講師への評価制度の導入と、評価内容の講師へのフィードバックの実施**の検討をお願いいたします。合わせて**高評価を受けている講師を活用した全国共通のオンライン研修の開催や、アーカイブ化による動画研修の導入**を検討くださいますようお願いいたします。

3. 法定研修の在り方について

②開催頻度やカリキュラムの一部見直しや簡素化の検討

現行の法定研修の内容の安易な簡素化は不要ですが、日々の業務に追われているケアマネジャーの限られた時間に配慮した研修の開催頻度や時間数についても改めて検討が必要と考えます。

同時に、事例検討に組み込む時間配分等内容を見直し、専門性の向上と最新の制度改正、報酬改定への対応等を趣旨としたカリキュラムへの見直しについても改めて検討くださいますようお願いいたします。

③ケアマネジャーに対する受講費用の補助

ケアマネジャーの更新研修等における費用について、自治体によっては補助制度が存在します。ケアマネジャーの所得水準が介護職と差がなくなりつつある状況の中で、ケアマネジャーの地位向上の実現と、再び介護従事者がケアマネジャーを目指すような待遇改善が必要であると考えます。全国的な法定研修受講に対する補助事業の創設を検討くださいますようお願いいたします。

4. ケアマネジメントの質の向上に 向けた取り組みの推進

4. ケアマネジメントの質の向上に 向けた取り組みの推進

介護保険制度が施行され20年以上が経過し、ケアマネジャーの質の低下が懸念されています。ケアマネジメントの質を高めるための最大の施策は、意欲があり専門性の向上に努める人材の確保・育成です。

また、介護サービスの質の定量的な評価・科学的介護の推進がケアマネジメントの質の向上にも重要であり、自立支援・重度化防止に資するケアマネジメントの在り方の確立や、LIFEの活用が重要であると考えます。

◆提言内容

- ①科学的介護推進及びLIFEの活用支援
- ②自立支援・重度化防止の推進評価とアウトカム評価の導入
- ③集合住宅等に対するケアマネジメントの在り方への対応
- ④施設・居住系サービスに対するケアマネジメントの在り方への対応

4. ケアマネジメントの質の向上に向けた取り組みの推進

①科学的介護推進及びLIFEの活用支援

介護サービスの質の定量化である、科学的介護の推進がケアマネジメントの質の向上に不可欠です。在宅介護の要である居宅介護支援へのLIFEの本格活用が、ケアマネジメントの質の向上への重要な位置づけであることから支援を要望いたします。

②自立支援・重度化防止の推進評価とアウトカム評価の導入

自立支援・重度化防止に資する介護サービスの提供には、在宅介護の要である居宅介護支援における取り組みが不可欠です。その推進に向けた評価やアウトカム評価について、居宅介護支援にも導入の検討をお願いいたします。

4. ケアマネジメントの質の向上に 向けた取り組みの推進

③集合住宅等に対するケアマネジメントの在り方への対応

公正中立なケアマネジメントの確立に向けて、集合住宅等に対する過剰サービスの抑制は重要な課題です。一方で、集合住宅でも利用者によっては区分支給限度基準額の上限までサービスを利用しても十分ではないケースも多々あります。

サービスの必要性を適切に見極めるための公正中立なケアマネジメントが重要であり、過剰サービスに対する点検機能の強化や、居宅介護支援に対する同一建物への更なる対応を検討くださいますようお願いいたします。

④施設・居住系サービスに対するケアマネジメントの在り方への対応

居宅介護支援におけるケアマネジメントの在り方については、過去何度も議論されていますが、施設・居住系サービスにおけるケアマネジメントの在り方については、制度創設以降、十分な議論が行われていない状況です。

改めて、施設・居住系サービスにおけるケアマネジメントの在り方について議論をお願いいたします。

事業所による取り組み事例 (人材確保・DX化・ケアマネジメント手法等)

運営事業者の概要

会社名	株式会社マロー・サウンズ・カンパニー
代表取締役	田中紘太
設立	2011年8月1日
事業内容	単独型の居宅介護支援事業所
事業所	東京都江戸川区、葛飾区、千葉県浦安市、市川市にて6事業所を運営
スタッフ数	ケアマネジャー40名（うち主任ケアマネジャー12名） ※令和6年5月1日現在
加算の算定状況	5事業所で特定事業所加算Ⅱ、1事業所で特定事業所加算Ⅲを算定 うち5事業所で特定事業所医療介護連携加算算定
平均担当件数	41件

全事業所の平均データ

◆前6カ月間に作成したケアプランにおける
訪問介護、通所介護、地域密着型通所介護、福祉用具貸与の各サービスの利用割合

訪問介護	通所介護	地域密着型通所介護	福祉用具貸与
37%	44%	17%	72%

◆前6カ月間に作成したケアプランにおける訪問介護、通所介護、地域密着型通所介護
福祉用具貸与の各サービスごとの、同一事業者によって提供されたものの割合

訪問介護	通所介護	地域密着型通所介護	福祉用具貸与
21%	18%	22%	23%
16%	12%	15%	15%
9%	9%	12%	9%

全事業所の平均データ

	事業所平均	圏域平均
平均介護度	2.21	2.29
限度額に対する計画率	42.4%	49.2%
1人あたりのサービス種類	2.10	2.42
サービス付き高齢者向け住宅のプラン数	2件	

	事業所
要介護1	37.98%
要介護2	28.23%
要介護3	14.16%
要介護4	13.73%
要介護5	5.88%

人材確保の取り組み（理念）

- 運営基準等法令遵守の徹底
- 公平中立の徹底
- 自立支援・介護度改善の取り組み
- 介護保険からの卒業を目指す
- 無駄な給付は位置づけない
- インフォーマルサービスだけで支援が成り立つのであれば、無理に介護保険サービスを勧めない
- サービス付き高齢者向け住宅等から過剰なサービスを指示されたケアプランは作成しない
- 真っ当なケアマネジメントを心掛ける

人材確保の取り組み（教育）

- 新人・未経験者を積極的に採用
- 各事業所に大勢のケアマネジャーが在籍し、教育体制を整えることで教育時の業務負荷を分散させる
- 半年間程度は同行訪問を行い、1年間程度は新人期間とする
- アセスメント、ケアプラン、担当者会議の要点、支援経過等各帳票は半年間全て点検、指摘事項をフィードバック
- 各種帳票の書き方マニュアルを会社独自に整備
- 毎月社内研修を実施
- レコーディングし、オンデマンド配信も行う
- ITサポート、効率的な業務を行えるよう指導

人材確保の取り組み（報酬）

- 法人設立当初より法定研修費用全額会社負担
- 法定研修時勤務扱い（有給は使用しない）
- 残業なし
- 土日祝日、年末年始等全て休むため、年間休日130日以上
- 有給休暇消化率高め（年5日以上は全社員消化）
- 一定の要件を設けた上でリモートワークも可
- 退院退所加算、ターミナルケアマネジメント加算等加算と手当を連動させている
- 認定調査手当、業務時間外研修参加手当等手当が多数
- 担当件数に応じて給与が上がる

DX化に向けた取り組み

- 電話、FAX等のアナログツールを極力使用しない業務を意識
- 社内情報共有ツールはチャットワークを使用
- 各種帳票はGoogleDriveにて共有し、スプレッドシートを活用
- 多職種との情報共有はチャットワーク、MCS等を活用
- ご利用者様、ご家族様とはLINE、ショートメール等を活用
- 退院前カンファレンスはオンラインにて行う
- ITサポート部門を設置
- 録音データを活用しAIにて文字起こしや文章を整える
- 提供表一斉送信機能活用