

平成 27 年度厚生労働省  
老人保健事業推進費等補助金  
(老人保健健康増進等事業分)

より良質で効果的なケアマネジメントを実践するための  
ケアマネジャーのあり方と、支援を担う事業所の  
運営や体制に関する調査研究事業  
報告書

平成 28 年 3 月

一般社団法人  
日本介護支援専門員協会



## はじめに

介護保険制度は施行から 15 年が経過し、その間、社会情勢の変化に伴い幾たびの見直しが行われてきました。その都度議論されてきた共通の事項の一つに「ケアマネジメントの質の評価」があります。「できる限り住み慣れた地域で、その能力に応じた自立した日常生活を営むことができる」ための制度は、進展する高齢化社会に対応すべく、サービスの質の担保と量の確保が両輪で整備されることが求められてきました。そして、利用者に合ったサービスの選択を可能にする仕組みとして導入されたケアマネジメントは、多くの高齢者支援に対応すべく、常にその質の向上が求められてきています。

ケアマネジメントが果たす役割は、時代の流れとともに多岐に及ぶようになりました。高齢者の抱える課題は、本人の状態や生活を取り巻く環境により、多問題化・深刻化しています。それらの課題の解決には、多職種が多面的に関わりながら、人と人を結ぶ役割としてのケアマネジメントが十分に機能しなければなりません。そのような中で、「ケアマネジメントの質とはなにか」という根本的な議論も巻き起こり、その評価基準を示すことが課題として位置付けられています。

今回、本事業では、「より良質で効果的なケアマネジメントを実践するためのケアマネジャーの在り方と、支援を担う事業所の運営や体制に関する調査研究事業」として、昨今課題とされているケアマネジメントの質の評価基準を示すべく実施されたものです。介護支援専門員と居宅介護支援事業所の組織体制が、ケアマネジメントの質にどのように影響を及ぼしているのかを調査によって実証しようというものです。制度の現状から、個々の介護支援専門員の質の評価を試み、事業所の体制との関連性も考察しています。

本事業を実施するにあたり、委員長の国立社会保障・人口問題研究所の川越 雅弘 社会保障基礎理論研究部長をはじめ、一般社団法人 日本在宅介護協会、特定非営利活動法人 日本介護経営学会、一般社団法人 全国介護事業者協議会の先生方には、改めまして多大なご支援とご協力を賜りましたことを、この場をお借りし厚く御礼申し上げます。

平成 28 年 3 月

一般社団法人 日本介護支援専門員協会  
会長 鷺見 よしみ



**より良質で効果的なケアマネジメントを実践するためのケアマネジャーのあり方と  
支援を担う事業所の運営や体制に関する調査研究事業 報告書**

**目 次**

第1章 本調査研究の概要 .....	1
1. 調査の背景と目的 .....	1
2. 調査の方法 .....	2
(1) 検討委員会の設置 .....	2
(2) ワーキンググループの設置 .....	3
(3) アンケート調査概要 .....	5
(4) データクリーニングの方法 .....	5
(5) ヒアリング調査概要 .....	5
第2章 アンケート調査の結果 .....	7
第1節 回答者の基本属性 .....	7
1. 管理者 .....	7
2. 担当者 .....	9
第2節 事業所の組織風土、運営方針・体制等 .....	14
1. 事業所の組織風土 .....	14
(1) 日常業務における自由度 .....	14
(2) 特定事業所集中減算に対する方針 .....	15
(3) 特定の事業所に集中する理由 .....	16
2. 人事制度 .....	17
(1) 人事制度の有無 .....	17
(2) 人事制度の浸透状況 .....	17
(3) 評価において加味されている項目 .....	19
3. 教育・研修体制 .....	20
(1) 育成計画の有無 .....	20
(2) 育成計画や研修の浸透状況 .....	21
(3) 回答者自身の研修受講の状況 .....	22
(4) 法定外研修に参加できなかった理由 .....	23
4. 労務管理等 .....	24
(1) 労務環境 .....	24
(2) 備品等の充足状況 .....	25
(3) 事例検討会(地域ケア会議等)への事例提供 .....	26
(4) 第三者による事業所評価 .....	27

5. 運営と収支の状況 .....	28
(1) 今年度収支、平成 29 年度までの見通し .....	28
(2) 居宅介護支援事業の位置付け、今後の拡大意向 .....	29
6. 職場環境に対する満足度 .....	30
第 3 節 個別のケアマネジメントの実践状況 .....	32
1. 「入浴の自立度向上を含む事例」における情報の確認状況等 .....	32
2. 「屋外歩行の自立度向上を含む事例」における情報の確認状況等 .....	37
3. 「認知症の症状の進行予防を含む事例」における情報の確認状況等 .....	42
第 4 節 事業所あるいは担当者の基本属性とケアマネジメントの実践状況 .....	47
1. 集計分析のためのスコア化 .....	47
2. 概況 .....	48
① 特定事業所加算 .....	48
② 現在の役職 .....	49
③ 雇用形態 .....	50
④ 基礎資格 .....	51
⑤ 業務経験年数 .....	52
⑥ 担当利用者数 .....	53
⑦ 介護支援専門員協会への加入の有無 .....	54
3. 事業所の組織風土・運営方針等と個別のケアマネジメントの実践状況 .....	55
(1) 事業所の自由度との関係 .....	55
① 地域活動や地域貢献に積極的に参加できる .....	55
② 事業所の運営について自由に意見が言える .....	56
(2) 事業所の方針や取組み状況との関係 .....	57
(3) 人事制度・評価制度との関係 .....	57
① 定められた人事制度の有無 .....	57
② 評価制度の評価方法に満足している .....	58
(4) 教育・研修体制との関係 .....	59
① 従業者ごとの育成計画の有無 .....	59
② 育成計画の内容が周知されている .....	60
③ 事業所内・法人内の研修が十分に実施されている .....	61
④ 事業所内・法人内の事例検討が十分に行われている .....	62
⑤ 法定外研修等の内容を職場で伝達し共有している .....	63
⑥ 事業所内、法人内の研修の受講頻度別 .....	64
⑦ 事業所内、法人内の事例検討の受講頻度別 .....	65
⑧ 外部の法定外研修の受講頻度別 .....	66
(5) 労務環境との関係 .....	67

①時間外の業務に対して、手当の請求がしやすい.....	67
②時間外の業務に対して、代休の請求がしやすい.....	68
③休養や病気などの際、有給休暇がとりやすい .....	69
(6) 備品等との関係 .....	70
(7) 地域連携 .....	71
①法人の運営方針 .....	71
②現状のケアマネジメント業務(内容や量) .....	72
③管理業務や事務手続きといったケアマネジメント以外の業務(内容や量).....	73
第3章 ヒアリング調査の結果 .....	75
第4章 調査結果のまとめと提言 .....	81
1. 情報項目の確認状況の全体的な状況 .....	81
2. 情報項目の確認状況に影響を与えている要因 .....	82
(1) 介護支援専門員や事業所の基本属性の影響 .....	82
(2) 職場の組織風土・運営方針等の影響.....	82
(3) より良いケアマネジメントの実践を推進するための事業所の環境の整備に向けた仮説 .....	82
① ケアマネジメントの実践状況 .....	83
② ケアマネジメントの実践に共通的に影響を与えている事業所の環境 .....	83
③ ケアマネジメントの実践に影響を与える可能性のある環境の工夫 .....	84
④ 地域包括支援センターあるいは自治体による地域内での連携促進の取り組み の必要性.....	84
参考資料 .....	85
1. アンケート調査票(管理者票) .....	85
2. アンケート調査票(介護支援専門員票) .....	89
3. ヒアリング調査票 .....	97



# 第1章

---

## 調査研究の概要



# 第 1 章 本調査研究の概要

## 1. 調査の背景と目的

高齢者等が要介護状態になっても住み慣れた地域で暮らし続けることができるためには、地域包括ケアシステムの構築が不可欠であり、自立支援に資するケアマネジメントを推進する重要性は非常に大きい。介護支援専門員については、介護保険法改正において、受講要件の見直しや資格の更新制の導入、研修制度の見直し等、介護支援専門員の質の向上に向けた取り組みが進められている。併せて、居宅介護支援事業所等及び介護支援専門員の公正・中立性が確保され、より良質で効果的なケアマネジメントが実践できる土壌の必要性も指摘されている。

本事業においては、居宅介護支援事業所及び介護支援専門員が事業所全体及び個別のケアマネジメントの実践の中、ケアマネジメントのプロセスにおいて、どのような視点を重視し、具体的な目標に対する適切なサービス事業所の選定基準とそのサービスの提供状況・結果の把握、様々な社会資源の活用等を行っているか調査を行う。もって、より良質かつ自立支援に資するケアマネジメントを実践してくための視点を明確にするとともに、そのケアマネジメントを行う介護支援専門員の育成のあり方を検討することで、目指すべき介護支援専門員のあり方を提案する。

また、利用者本位のケアプラン作成の実践を支援する居宅介護支援事業所については、公正・中立性の確保を含めた適切な良質なサービスを提供するため、人材育成、ケアマネジメントの点検や事例検討のための体制作りやネットワーク構築、研修機会の提供や地域の介護支援専門員の教育、地域活動への貢献など、その活動状況と経営状況の実態を調査することにより、得られた結果から適切な経営モデルの等の提案を行う。

## 2. 調査の方法

### (1) 検討委員会の設置

本調査研究では、学識者、自治体、専門職等にて構成される検討委員会を設置した。検討委員会は、2回開催し、アンケート調査、ヒアリング調査の方針を検討した。

検討委員会の委員及び各階の開催日程・主な議題は以下の通りである。

#### (検討委員会 委員名簿)

	氏名	所属
	青木 文恵	一般社団法人 日本在宅介護協会 理事
	阿部 信子	特定非営利活動法人 日本介護経営学会 監事
	伊藤 重夫	多摩市健康福祉部健幸まちづくり担当課 課長
	桂 正俊	株式会社 MK ファーマシー 代表取締役
◎	川越 雅弘	国立社会保障・人口問題研究所 社会保障基礎理論研究部長
	成田 すみれ	社会福祉法人試行会 青葉台地域ケアプラザ 所長
	中林 弘明	一般社団法人 日本介護支援専門員協会 副会長
	西島 善久	社会福祉法人玉美福祉会 高齢者ケアセンター向日葵 施設長
	能本 守康	一般社団法人 日本介護支援専門員協会 常任理事
	水上 直彦	社会福祉法人清祥会 特別養護老人ホームこすもす 副施設長
	米内 聖子	『民間事業者の質を高める』一般社団法人 全国介護事業者協議会

※敬称略、五十音順、◎は委員長、肩書きは就任当時

#### (検討委員会 会議開催日程・主な議題)

日時・場所	議事
第1回検討委員会 日時：平成27年8月19日（水）10：00～12：00 場所：国立社会保障・人口問題研究所 会議室	1. 事業概要について 2. アンケート調査について 3. 今後の予定について
第2回検討委員会 日時：平成28年3月18日（金）18：00～20：00 場所：日本介護支援専門員協会 会議室	1. アンケート調査について 2. 報告書について

## (2) ワーキンググループの設置

本事業のアンケート調査の設計、分析、ヒアリング調査を実施するために、検討委員会とは別にワーキンググループを設置し、4回開催した。

ワーキンググループの委員及び各回の開催日程・主な議題は以下の通りである。

### (ワーキンググループ委員名簿)

	氏名	所属
	池澤 育子	ケア工房ぶどうの木 管理者
	石山 麗子	一般社団法人 日本介護支援専門員協会 常任理事
◎	桂 正俊	株式会社 MK ファーマシー 代表取締役
	川越 雅弘	国立社会保障・人口問題研究所 社会保障基礎理論研究部長
	中林 弘明	一般社団法人 日本介護支援専門員協会 副会長
	西島 善久	社会福祉法人玉美福祉会 高齢者ケアセンター向日葵 施設長
	沼田 裕樹	一般社団法人 町田市介護サービスネットワーク 町田市介護人材開発センター 理事
	能本 守康	一般社団法人 日本介護支援専門員協会 常任理事
	日野 徹	合同会社燦光 独立型居宅介護支援事業所うさぎケアプラン 所長
	水上 直彦	社会福祉法人清祥会 特別養護老人ホームこすもす 副施設長

※敬称略、五十音順、◎は座長、肩書きは就任当時

(ワーキンググループ 会議開催日程・主な議題)

日時・場所	議事
第1回ワーキンググループ 日時：平成27年7月25日（土）10：00～18：00 場所：国立社会保障・人口問題研究所 会議室	1. 事業概要について 2. ワーキンググループの役割について 3. 事例に関するワーク 4. 今後の予定について
第2回ワーキンググループ 日時：平成27年8月19日（水）13：00～15：00 場所：国立社会保障・人口問題研究所 会議室	1. 第1回検討委員会報告 2. アンケート調査について 3. 今後の予定について
第3回ワーキンググループ 日時：平成27年12月23日（水）12：30～15：30 場所：日本介護支援専門員協会 会議室	1. アンケート調査について 2. ヒアリング調査について 1) ヒアリングの目的 2) ヒアリング項目 3) ヒアリング先の選定 4) 分担 3. 今後の予定について
第4回ワーキンググループ 日時：平成28年2月7日（日）10：00～17：00 場所：日本介護支援専門員協会 会議室	1. アンケート調査結果について 2. ヒアリング調査について 3. ケアプランの分析について 4. 今後の予定について

### (3) アンケート調査概要

調査名称	より良質で効果的なケアマネジメントを実践するためのケアマネジャーのあり方と、支援を担う事業所の運営や体制に関するアンケート調査
調査期間	平成 27 年 11 月 16 日(月)～12 月 15 日(火)
調査方法	質問紙調査(全国の居宅介護支援事業所から無作為に抽出した 3,000 事業所に郵送送付、郵送回答)
対象	居宅介護支援事業所の管理者及び介護支援専門員
配布数	管理者調査票:3,000 件 介護支援専門員(担当者)調査票:3,000 件 ※同封送付
回収数	管理者調査票:1,118 票(回収率 37.3%) 介護支援専門員(担当者)調査票:1,135 票(回収率 37.8%)

### (4) データクリーニングの方法

「単一回答」である設問において複数の回答があった場合は、順位尺度の場合はより上位の尺度を採用することとし、それ以外は無効回答とした。

枝問について、回答の必要がないにも関わらず記入されていた場合は無効回答とした。

数値回答設問において平均値から極めて大きく外れた値については「外れ値」として除外した。

### (5) ヒアリング調査概要

アンケート調査の結果を受けて、居宅介護支援事業所における教育体制やケアマネジメントに関する評価体制、地域活動への参画状況等の運営状況を把握する目的とし、次の区分に沿って事業所を選定し、ヒアリング調査を実施した。

<ヒアリング先の選定区分>

1. 経営的に独立できている事業所
2. 複数の居宅介護支援事業所を持っている法人の居宅介護支援事業所
3. グループ内に全てのサービスを持っている法人の居宅介護支援事業所

図表1 ヒアリング調査概要

調査名称	より良質で効果的なケアマネジメントを実践するためのケアマネジャーのあり方と、支援を担う事業所の運営や体制に関するヒアリング調査	
調査期間	平成 28 年 2 月 24 日(水)～平成 28 年 3 月 10 日(木)	
調査方法	聞き取り調査	
対象	居宅介護支援事業所の管理者及び介護支援専門員	
日程	北海道	3 事業所(平成 28 年 3 月 10 日(木)13:30～17:30)
	茨城県	1 事業所(平成 28 年 2 月 25 日(木)10:00～11:30)
	栃木県	1 事業所(平成 28 年 2 月 25 日(木)15:00～16:30)
	東京都	2 事業所(平成 28 年 2 月 24 日(水)10:30～14:30) 1 事業所(平成 28 年 3 月 1 日(火)15:00～16:30)
	石川県	2 事業所(平成 28 年 3 月 4 日(金)10:00～14:30)
	大阪府	1 事業所(平成 28 年 3 月 7 日(月)9:30～11:00)
	兵庫県	1 事業所(平成 28 年 3 月 7 日(月)14:00～15:30)
主な聞き取り事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>①教育体制について</li> <li>②ケアマネジメントに関する評価の実施状況について</li> <li>③事例検討の実施状況について</li> <li>④多職種での勉強会の状況について</li> <li>⑤地域活動への参画状況について</li> <li>⑥災害時の連携状況について</li> <li>⑦サービス事業所の選定状況について</li> <li>⑧経営状態について</li> </ul>	

## 第2章

---

### アンケート調査の結果

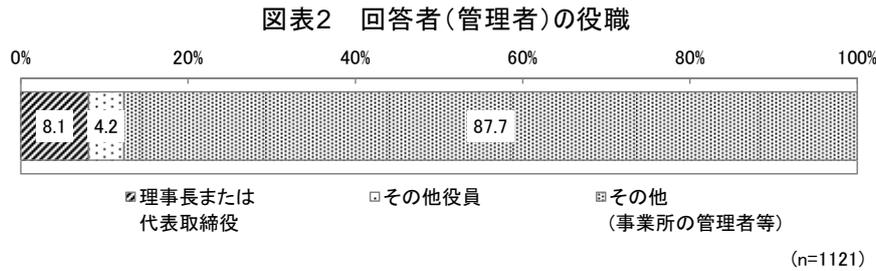


## 第2章 アンケート調査の結果

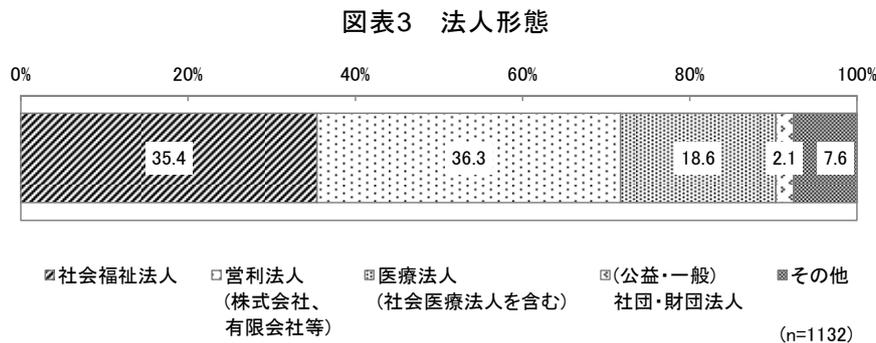
### 第1節 回答者の基本属性

#### 1. 管理者

回答者 8.1%が理事長または代表取締役だが、回答者の大半である 87.7%が役員以外の役職(事業所の管理者等)である。



回答事業所が属する法人の法人形態について見ると、営利法人(株式会社、有限会社等)が 36.3%と最も多く、次いで社会福祉法人が 35.4%、医療法人(社会医療法人を含む)が 18.6%となっている。なお、先行する他の調査と比較して法人種別に見た事業所数の割合に大きな違いはない<sup>i</sup>。



図表4 法人種類別事業所数

	全 体	都 市 広 域 市 政 体 制 下 の 事 業 所 数	社 協 会 福 祉 法 人	社 会 福 祉 協 会 以 外 の 法 人	医 療 法 人	社 団 ・ 財 団 法 人	協 会 及 同 業 者 協 会	営 利 法 人 (株 式 会 社 ・ 有 限 公 司)	特 活 法 人 (N PO 等)	そ の 他	無 回 答
事業所総数	28,650	404	1,795	6,130	4,868	779	761	12,685	999	229	
(※)	1.4	6.3	21.4	17.0	2.7	2.7	44.3	3.5	0.8		
配布数	1,500	21	95	323	254	41	39	666	52	9	
	1.4	6.3	21.5	16.9	2.7	2.6	44.4	3.5	0.6		
回収数											
今回調査 (H25.11)	742	10	67	176	140	21	24	268	20	13	3
	100	1.3	9.0	23.7	18.9	2.8	3.2	36.3	2.7	1.7	0.4
第6回調査 (H23.11)	606	9	55	138	110	15	23	222	24	7	5
	100	1.5	9.1	22.4	18.2	2.5	3.8	36.5	4.0	1.2	0.8
第5回調査 (H21.11)	760	9	61	178	153	27	25	283	10	7	7
	100	1.2	8.0	23.4	20.1	3.6	3.3	37.2	1.3	0.9	0.9
第4回調査 (H19.11)	704	18	63	171	149	25	22	220	23	10	3
	100	2.6	8.9	24.3	21.2	3.6	3.1	31.3	3.3	1.4	0.4
第3回調査 (H17.11)	742	25	81	197	163	32	28	189	13	11	3
	100	3.4	10.9	26.5	22.0	4.3	3.8	25.5	1.8	1.4	0.4
第2回調査 (H15.11)	696	38	80	189	156	30	16	155	12	15	5
	100.0	5.5	11.5	27.2	22.4	4.3	2.3	22.3	1.7	2.2	0.7
第1回調査 (H13.7)	851	76	111	209	209	48	27	145	6	5	15
	100	8.9	13.0	24.6	24.6	5.6	3.2	17.0	0.7	0.6	1.8

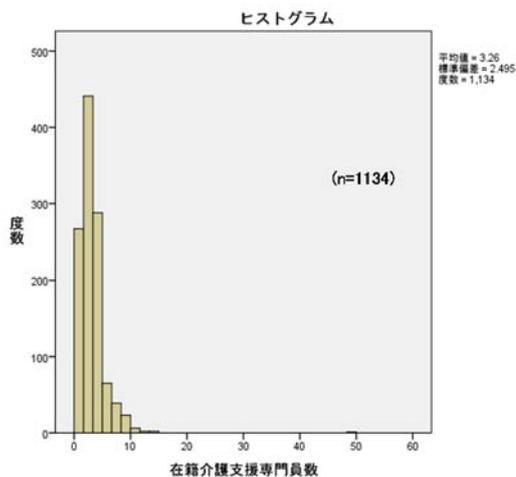
上段：件数、下段：割合 ※介護サービス情報公表制度の事業所データ(平成25年9月末日現在)より全国の指定居宅介護支援事業所法人種類別数

(出典)三菱総合研究所「居宅介護支援事業所及び介護支援専門員業務の実態に関する調査」(平成26年3月)

<sup>i</sup> 図表3に掲載した調査では社会福祉法人を社会福祉協議会と社会福祉協議会以外に分けているが、本調査研究では社会福祉法人を一つにまとめて集計している点に留意が必要。

事業所に在籍している介護支援専門員数について見ると、平均値は3.26人、最大で50名という事業所もあるが最も多いのは「3名」となっている。

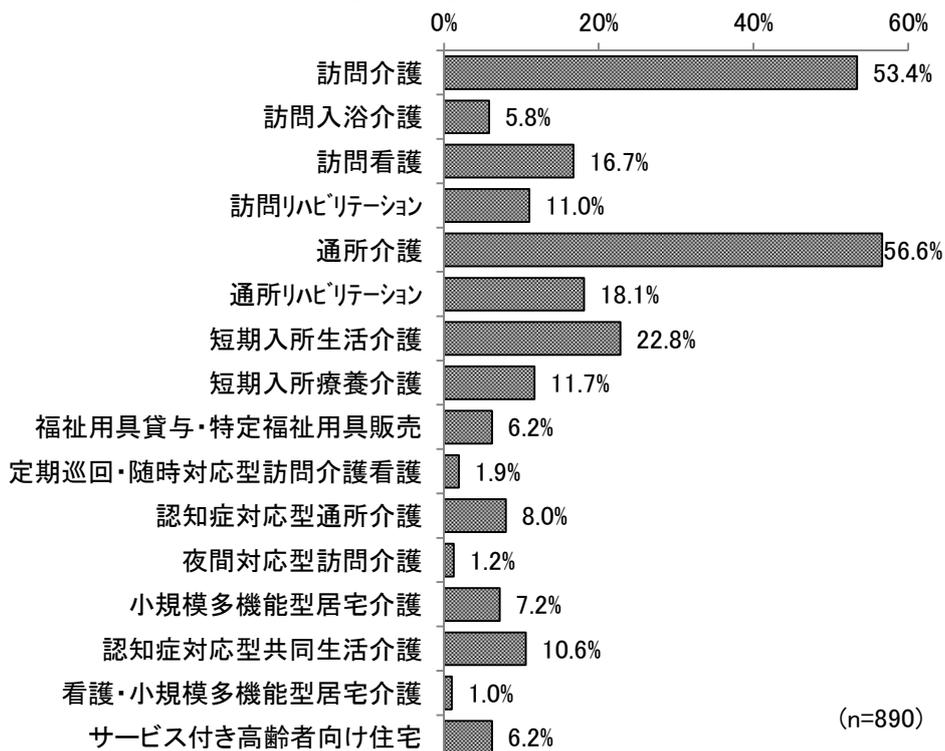
図表5 在籍介護支援専門員数



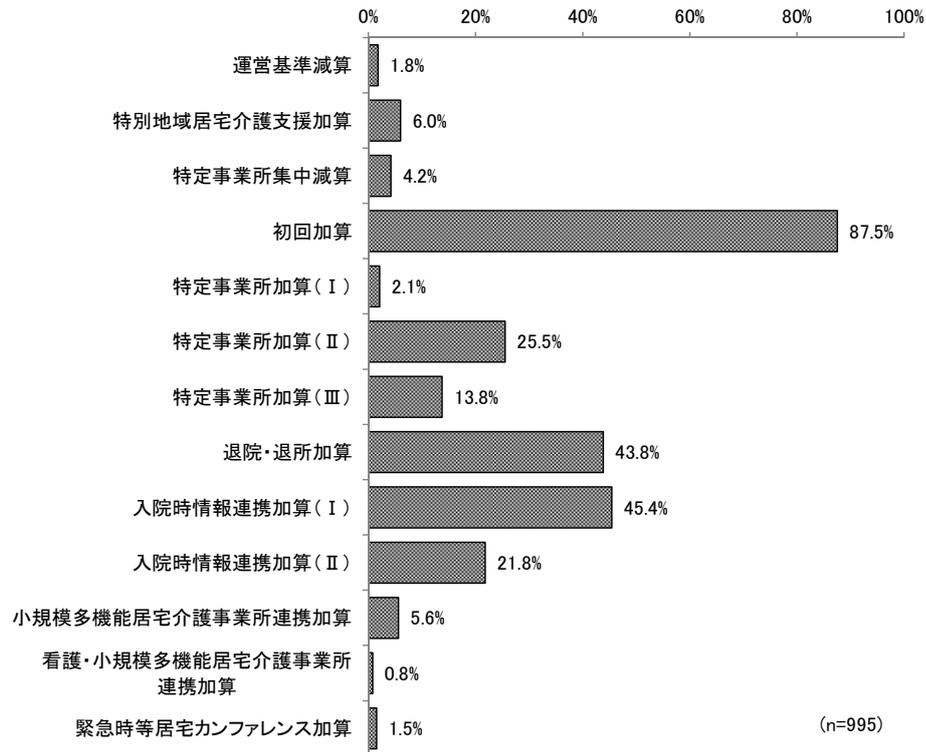
回答事業所に併設・隣接している事業所について見ると、「通所介護」が最も多く 23.8%、次いで「訪問介護」が 22.4%となっているが、その他のサービス種別の併設は少ない。

平成 27 年 8 月の加算・減算の算定状況について見ると、「初回加算」が最も多く全体の 33.7%、次いで「入院時情報連携加算 ( I )」が 17.5%、「退院・退所加算」が 16.9%となっている。

図表6 併設・隣接事業所



図表7 加算・減算の状況(平成27年8月)

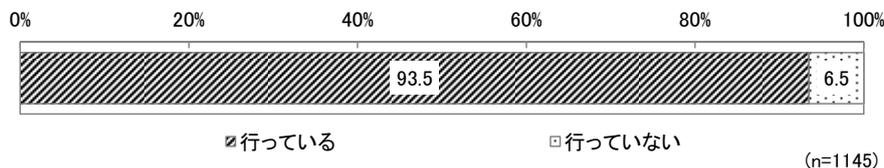


## 2. 担当者

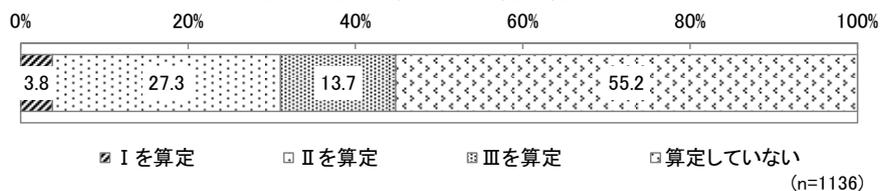
介護支援専門員(担当者)調査票の回答者について、平成27年8月時点での居宅介護支援業務への従事状況について見ると、回答者の93.5%が居宅介護支援業務を実施していた。

特定事業所加算の算定状況について見ると、「算定していない」が最も多く全体の55.2%、次いで「Ⅱを算定」が27.3%となっている。ただし、特定事業所加算については、前頁に示した管理者調査票に基づく状況と異なるため解釈に注意を要する。

図表8 居宅介護支援業務の実施状況(平成27年8月)

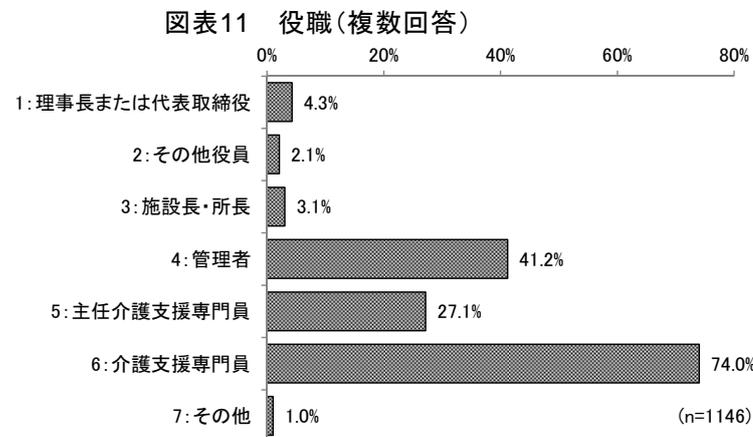
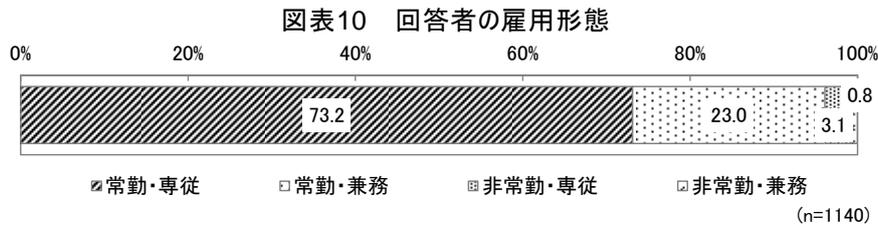


図表9 特定事業所加算の算定状況



介護支援専門員(担当者)調査票の回答者の雇用形態について見ると、「常勤・専従」が全体の73.2%と最も多く、次いで「常勤・兼務」が23.0%となっている。

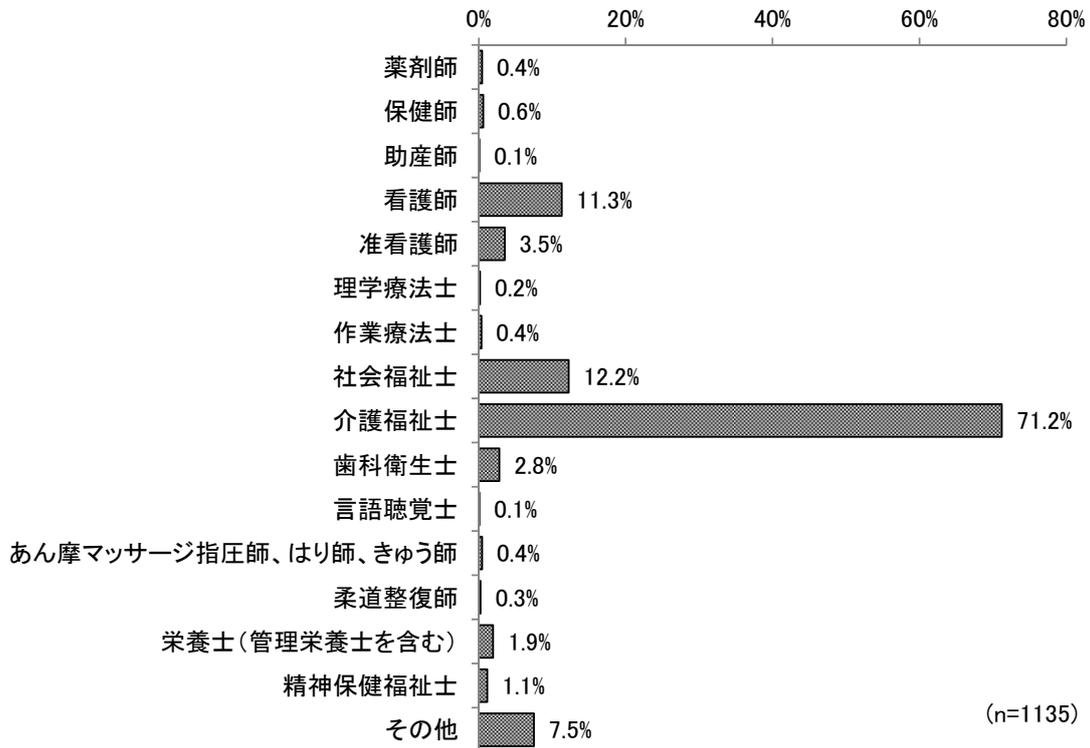
一方、回答者の役職について見ると、特段何かの役に付いていない「介護支援専門員」が48.4%と最も多く、次いで「管理者」が27.0%となっている。主任介護支援専門員は17.8%であった。



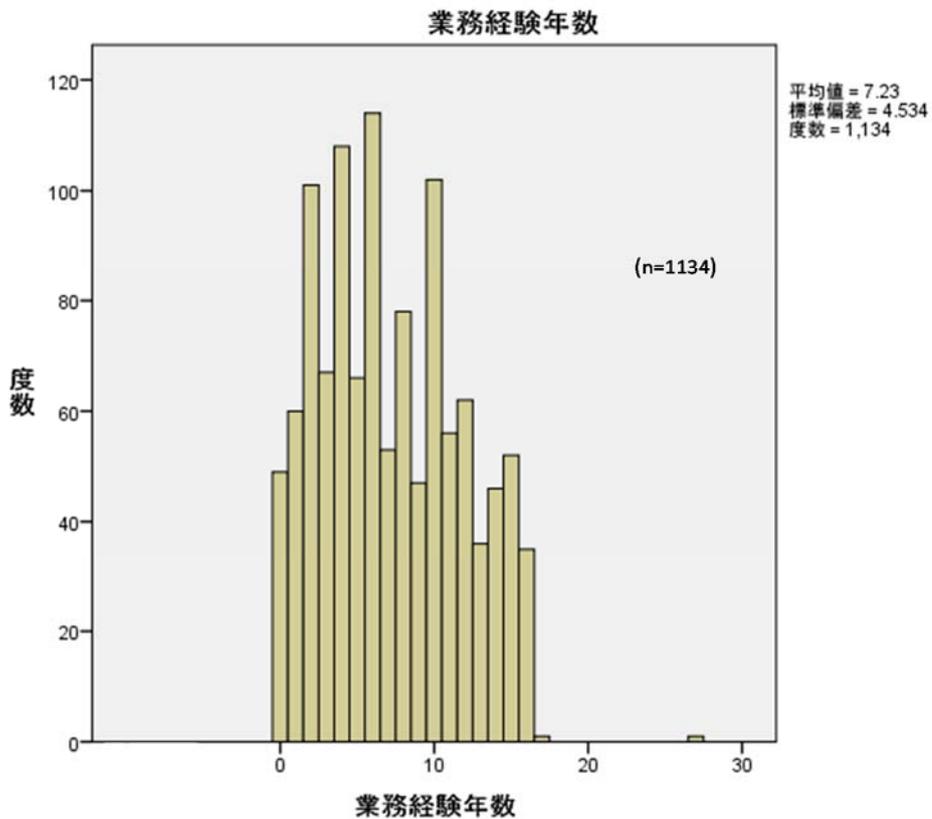
回答者が保有している基礎資格について見ると、「介護福祉士」が62.4%と最も多く、次いで「社会福祉士」が10.7%、「看護師」が9.9%となっている。

一方、介護支援専門員としての業務経験年数について見ると、最少は「0年」から最大は「27年」と広く分布しており、平均は7.23年であった。

図表12 保有している基礎資格



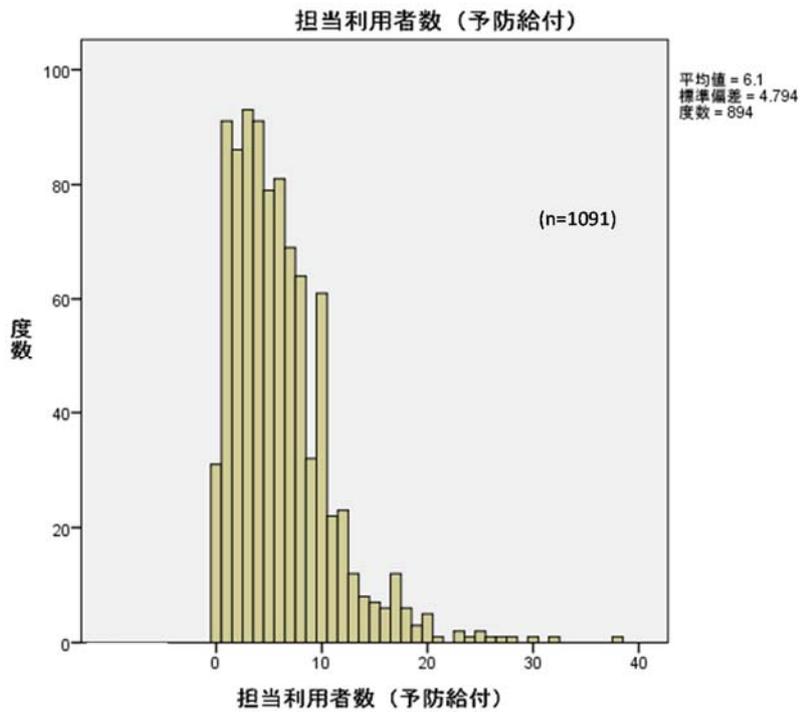
図表13 業務経験年数



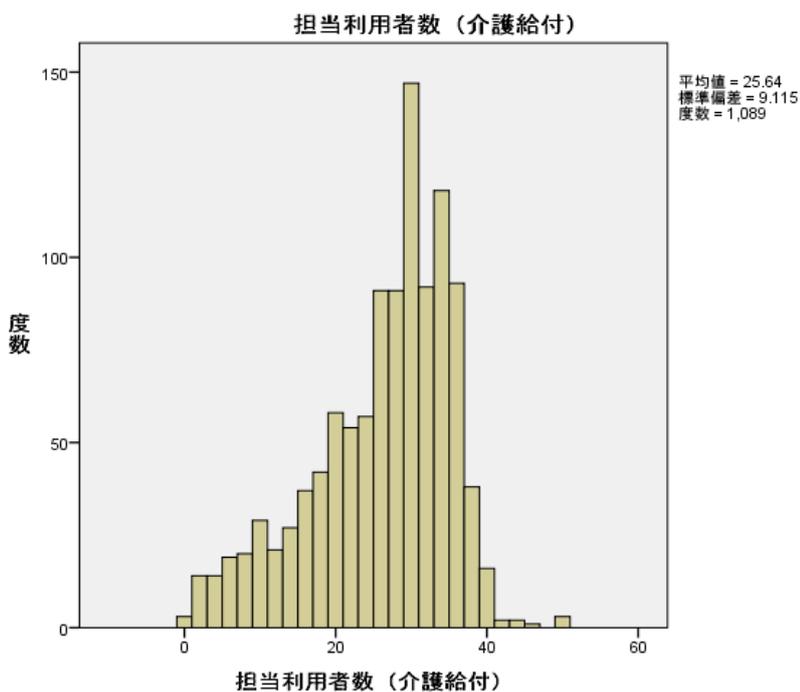
回答者が担当している利用者数について見ると、予防給付は平均「6.1 人」、介護給付は平均「25.6 人」となっている。予防給付の担当利用者数が「0 人」と回答した担当者の割合は 3.5% となっている。

なお、先行する他の調査と比較しても利用者数階級別に見た事業所数の割合に大きな違いはない。

図表14 担当利用者数(予防給付)



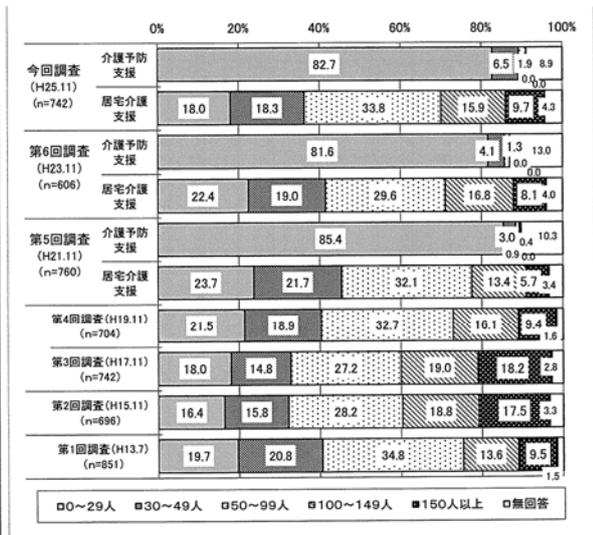
図表15 担当利用者数(介護給付)



図表16 利用者数階級別事業所数

		全体	0 5 2 9 人	3 0 5 4 9 人	5 0 5 9 9 人	1 0 0 5 1 4 9 人	1 5 0 人 以上	無 回 答	平均 (人)
今回調査 (H25.11)	介護予防 支援	742	614	48	14	0	0	66	14.6
	居宅介護 支援	742	133	136	251	118	72	32	75.4
第6回調査 (H23.11)	介護予防 支援	606	494	25	8	0	0	79	10.0
	居宅介護 支援	606	136	115	180	102	49	24	72.2
第5回調査 (H21.11)	介護予防 支援	760	649	23	7	3	0	78	9.8
	居宅介護 支援	760	180	165	244	102	43	26	64.4
第4回調査 (H19.11)		704	151	133	230	113	66	11	75.4
第3回調査 (H17.11)		742	133	110	202	141	135	21	96.1
第2回調査 (H15.11)		696	114	110	196	131	122	23	95.6
第1回調査 (H13.7)		851	168	177	296	116	81	13	74.4

上段：件数、下段：割合



(出典)三菱総合研究所「居宅介護支援事業所及び介護支援専門員業務の実態に関する調査」(平成 26 年 3 月)

## 第2節 事業所の組織風土、運営方針・体制等

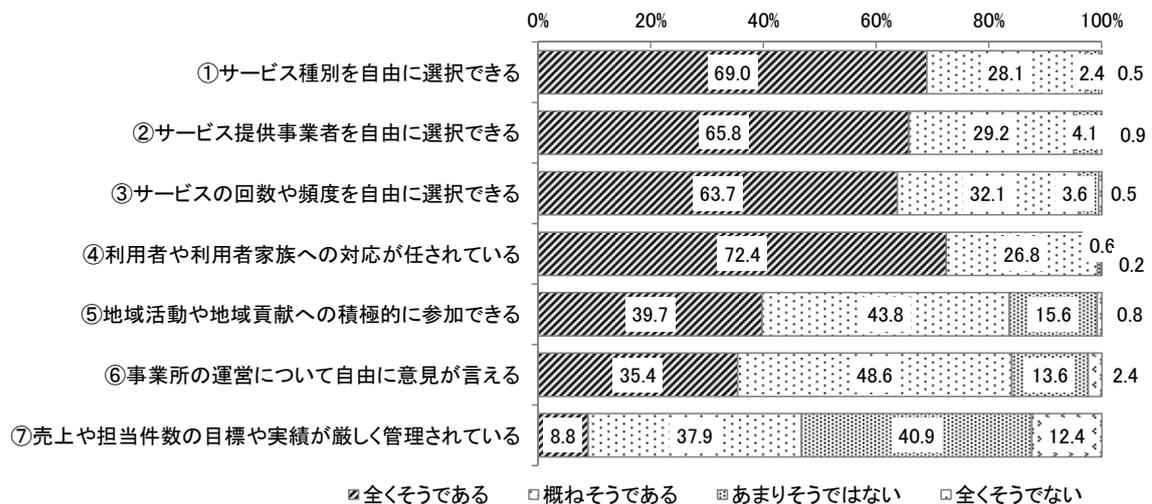
### 1. 事業所の組織風土

#### (1) 日常業務における自由度

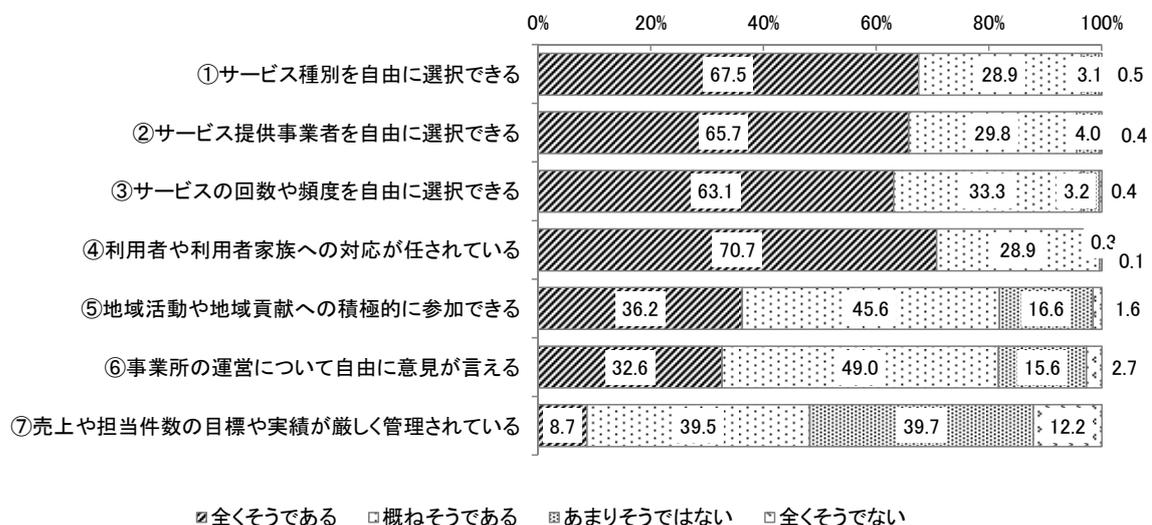
日常業務における自由度に対する意識について見ると、「サービス種別を自由に選択できる」、「サービス提供事業者を自由に選択できる」、「サービスの回数や頻度を自由に選択できる」、「利用者や利用者家族への対応が任されている」といった項目について「全くそうである」と回答した割合が、管理者・担当者ともに大きい。

一方、「売上や担当件数の目標や実績が厳しく管理されている」点については、「全くそうである」あるいは「概ねそうである」が約半数となっており、事業所ごとの管理の違いが浮き彫りとなった。また、こうした違いは特定加算の有無にほとんど影響を受けていない。

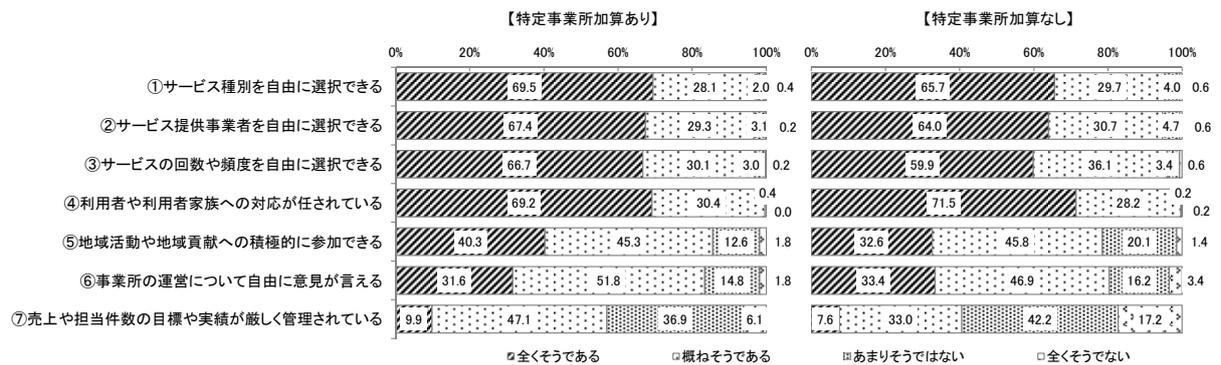
図表17 組織風土の認識【管理者】



図表18 組織風土の認識【担当者】



図表 16 加算有無別組織風土の認識【担当者】

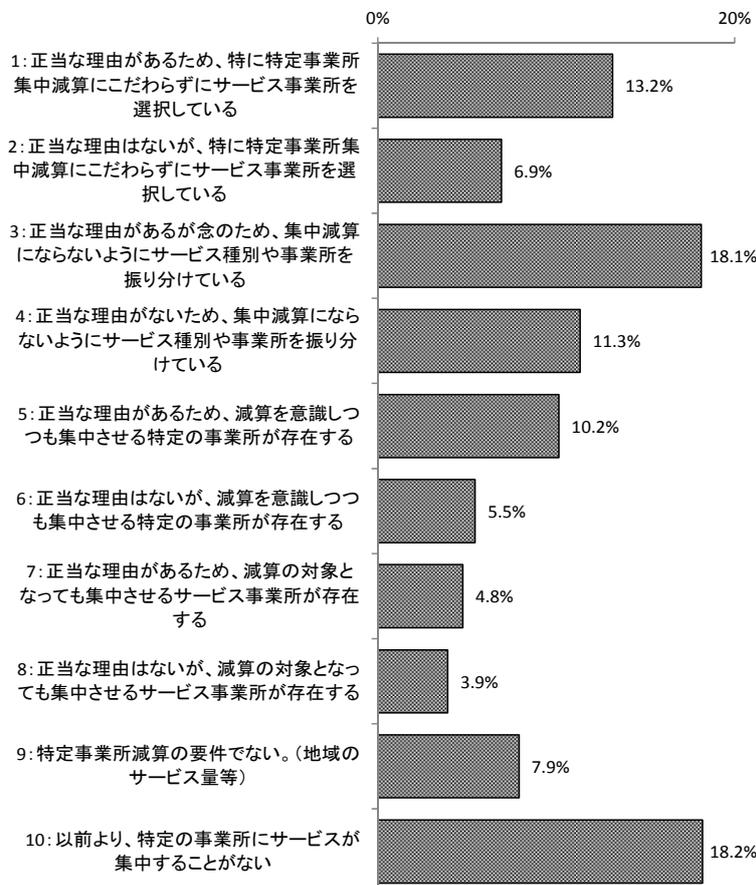


(2) 特定事業所集中減算に対する方針

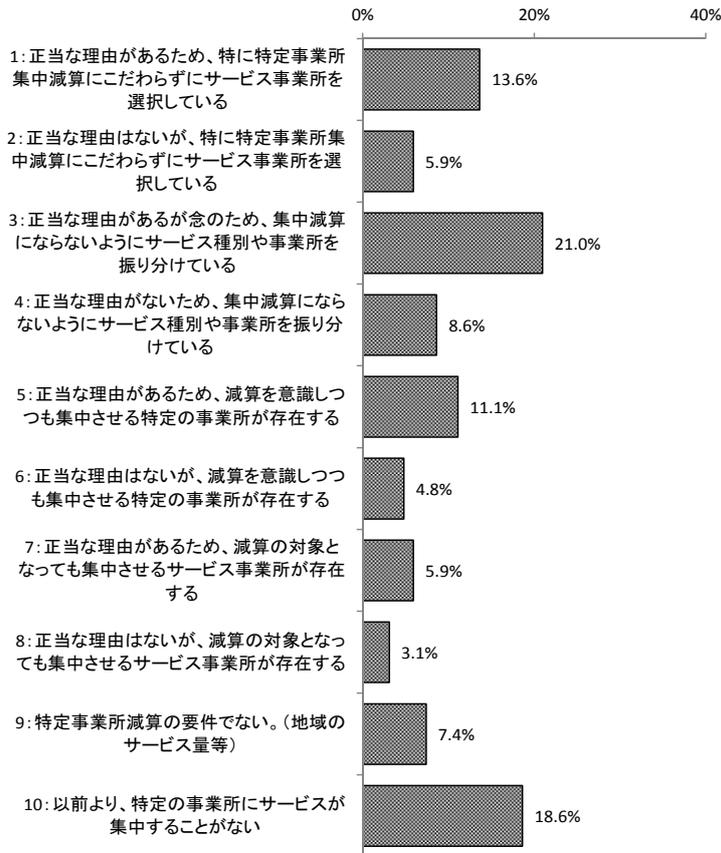
特定事業所集中減算に対する方針について見ると、「以前より、特定の事業所にサービスが集中することが無い」と回答する事業所が約 2 割と多くなっている一方、「正当な理由があるが念のため、集中減算にならないようにサービス種別や事業所を振り分けている」と回答した事業所が約 2 割となっている。

後述するヒアリング調査でも指摘されたが、平成 27 年改正によって集中減算の基準が厳しくなったことを受け、確実に集中減算とならないようにするため念のため対応しているという事業所の姿勢が伺える。

図表 17 集中減算に対する方針【管理者】



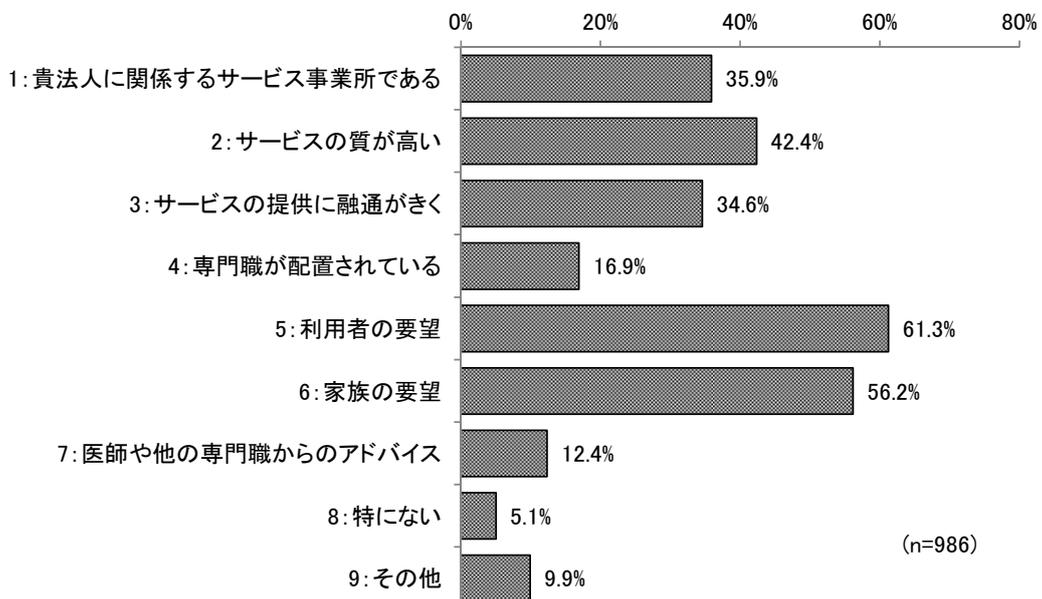
図表 18 集中減算に対する方針【担当者】



### (3) 特定の事業所に集中する理由

特定の事業所に集中してしまう理由について見ると、「利用者の要望」が最も多く全体の22.3%、次いで「家族の要望」が20.5%となっており、利用者や家族からの要望によってサービス事業所が集中している様子が見られる。

図表 19 組織風土の認識【管理者】

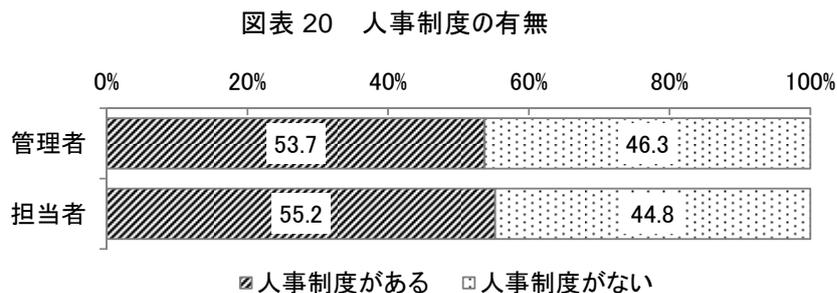


## 2. 人事制度

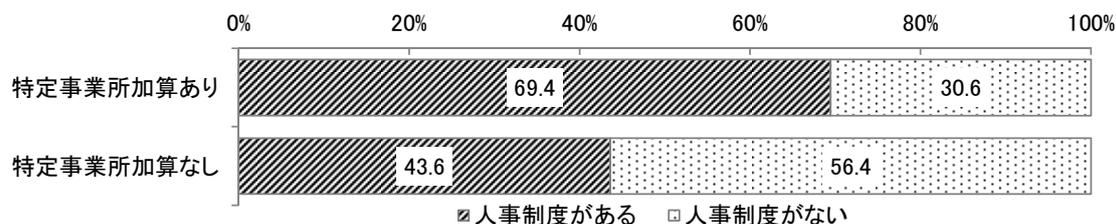
### (1) 人事制度の有無

人事制度の有無について見ると、管理者、担当者ともに約半数で人事制度(等級制度、評価制度、報酬制度等の人事に関する決まり事を体系的にルール化したもの)があることが分かる。

特定事業所加算の有無別に見ると、特定事業所加算がある事業所の方が、「人事制度がある」と回答した割合が大きい。



図表 21 加算有無別人事制度の有無【担当者】

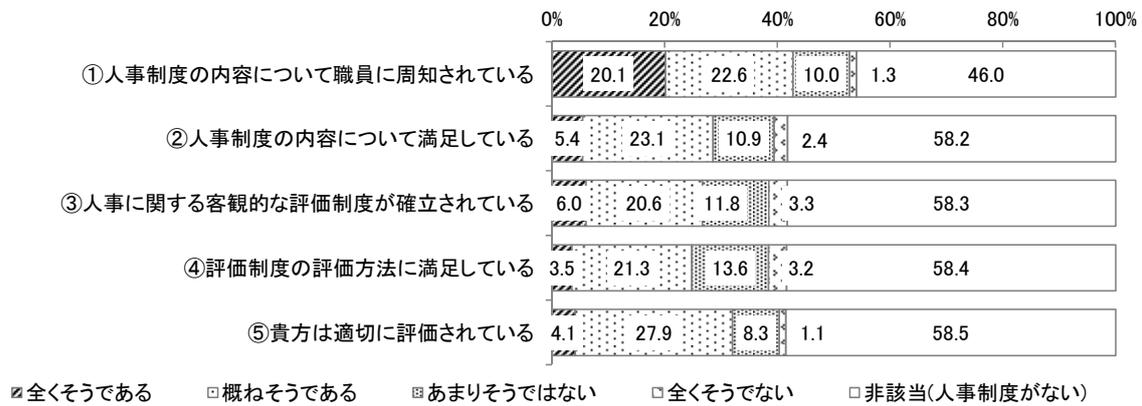


### (2) 人事制度の浸透状況

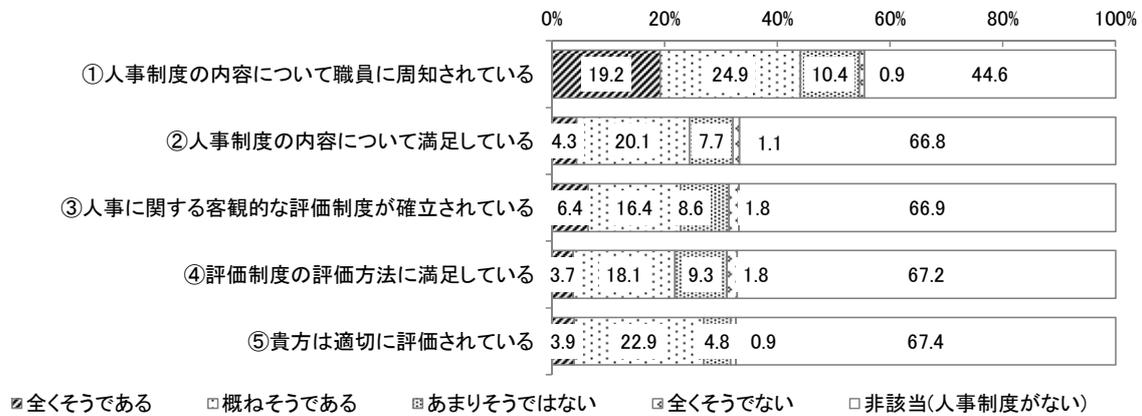
自事業所の人事制度の浸透状況の認識について見ると、「人事制度の内容について職員に周知されている」点について、管理者、担当者ともに「全くそうである」と回答した割合が最も大きくなっている。

「評価制度の評価方法に満足している」点については、「あまりそうではない」、「全くそうではない」と回答した割合が他の項目と比較して大きくなっている。

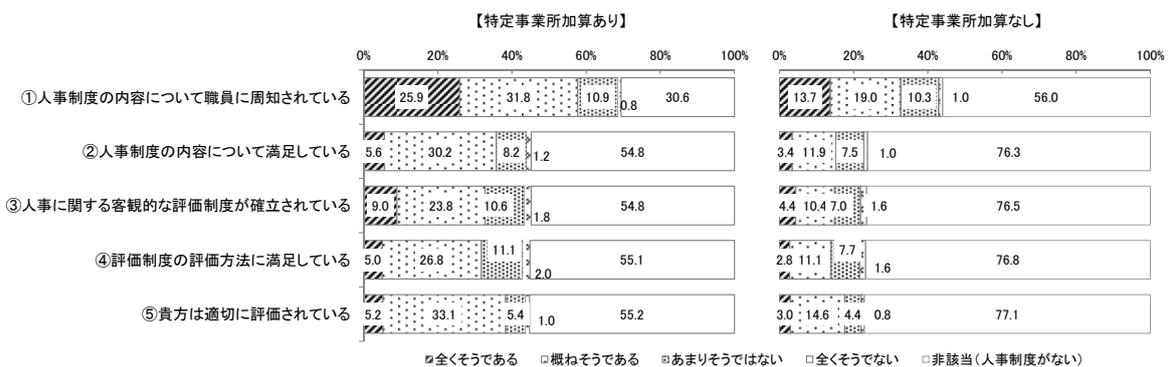
図表 22 人事制度に対する認識【管理者】



図表 23 人事制度に対する認識【担当者】



図表 24 加算有無別人事制度に対する認識【担当者】

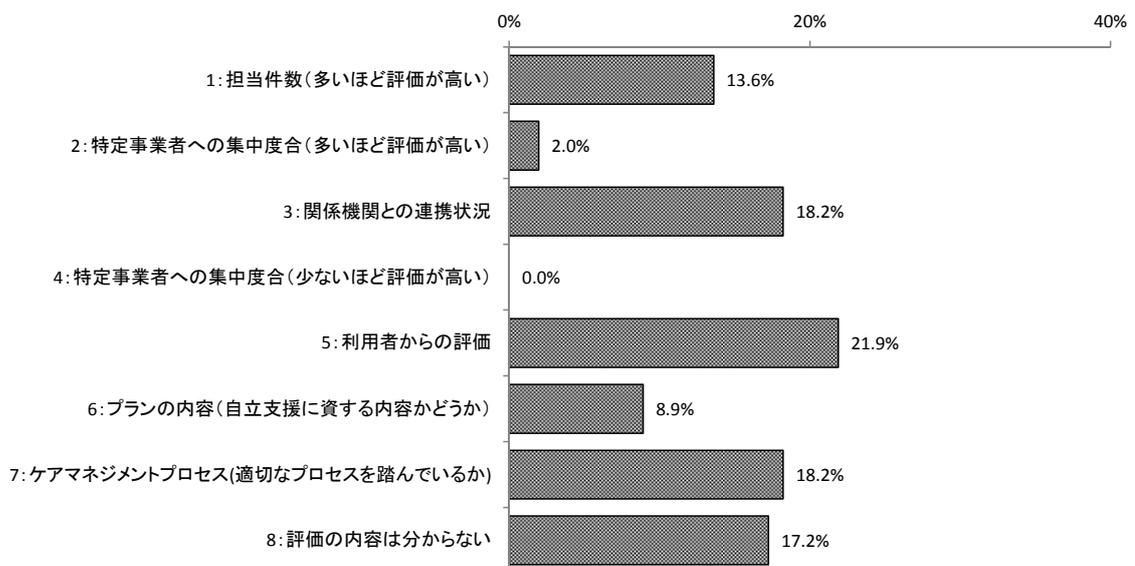


### (3) 評価において加味されている項目

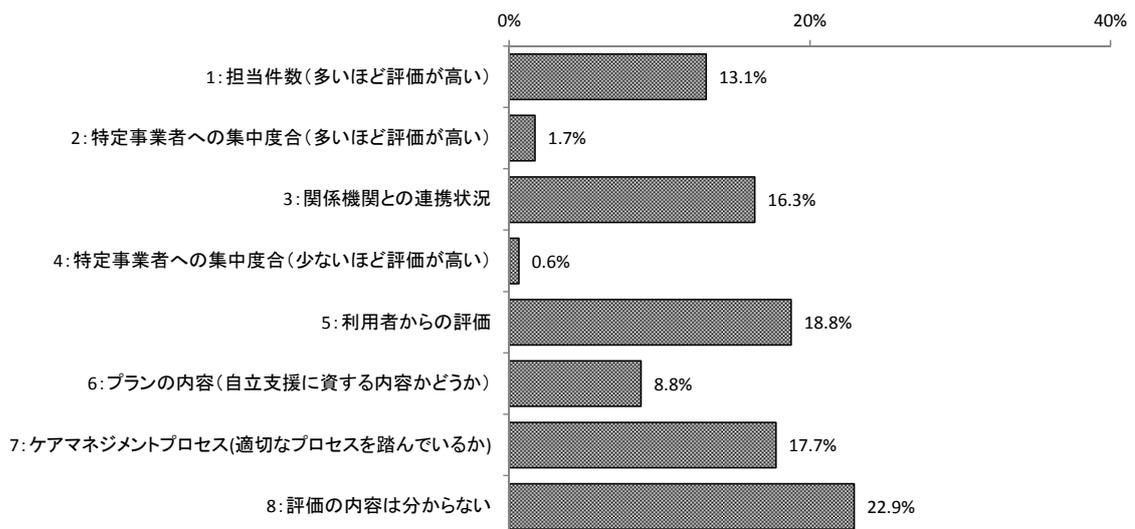
自事業所における評価において加味されている項目について見ると、担当者では「評価の内容は分からない」とする回答が最も多いが、その他の傾向は管理者、担当者ともに同じである。

具体的な項目について見ると、「利用者からの評価」が最も多く、次いで「ケアマネジメントプロセス(適切なプロセスを踏んでいるか)」、「関係機関との連携状況」、「担当件数(多いほど評価が高い)」といった項目が多く挙げられている。

図表 25 評価で加味されている項目【管理者】



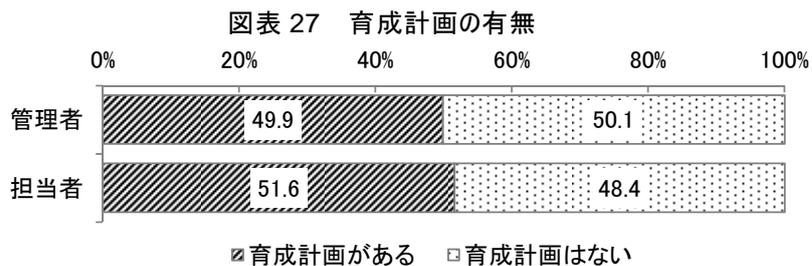
図表 26 評価で加味されている項目【担当者】



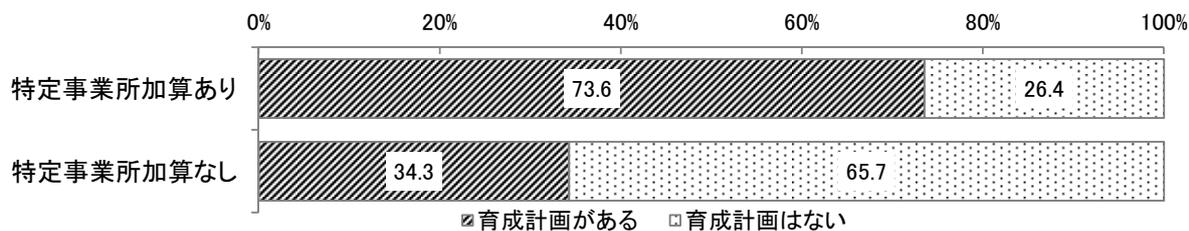
### 3. 教育・研修体制

#### (1) 育成計画の有無

従業員一人一人に合わせた育成計画の有無について見ると、約半数の事業所において「育成計画がある」となっている。特定事業所加算の有無別に見ると、特定事業所加算がある事業所の方が、「育成計画がある」と回答した割合が大きい。



図表 28 加算有無別育成計画の有無

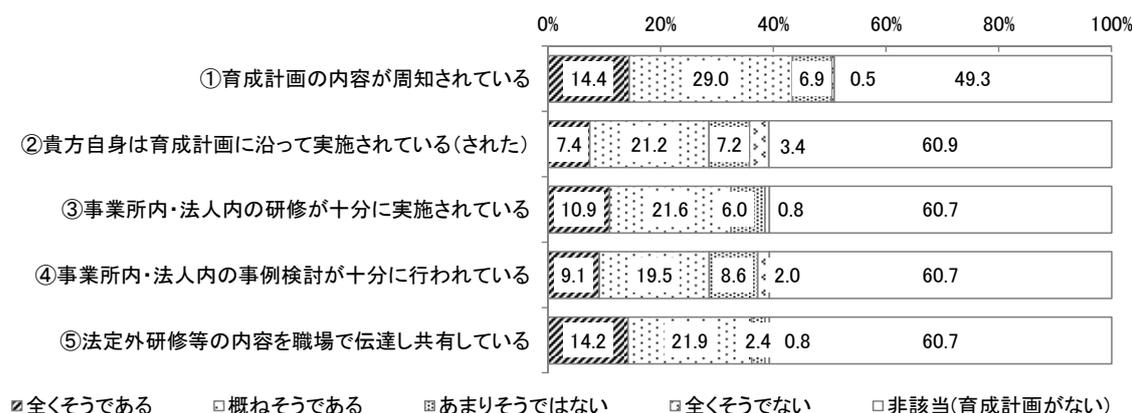


## (2) 育成計画や研修の浸透状況

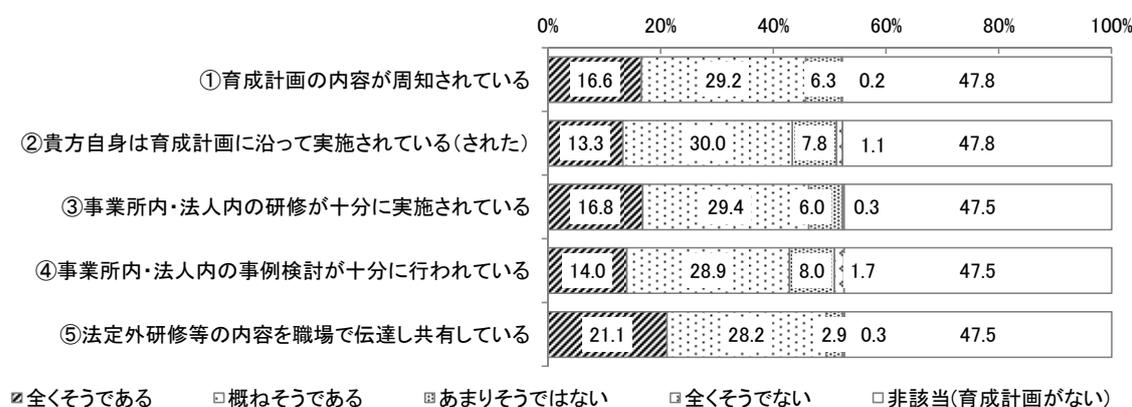
育成計画の浸透状況や研修に対する認識について見ると、「育成計画の内容が周知されている」、「法定外研修等の内容を職場で伝達し共有している」といった点について「全くそうである」、「概ねそうである」と回答した割合が大きい。

一方、「事業所内・法人内の事例検討が十分に行われている」点については、「あまりそうではない」、「全くそうではない」と回答した割合が比較的大きくなっている。

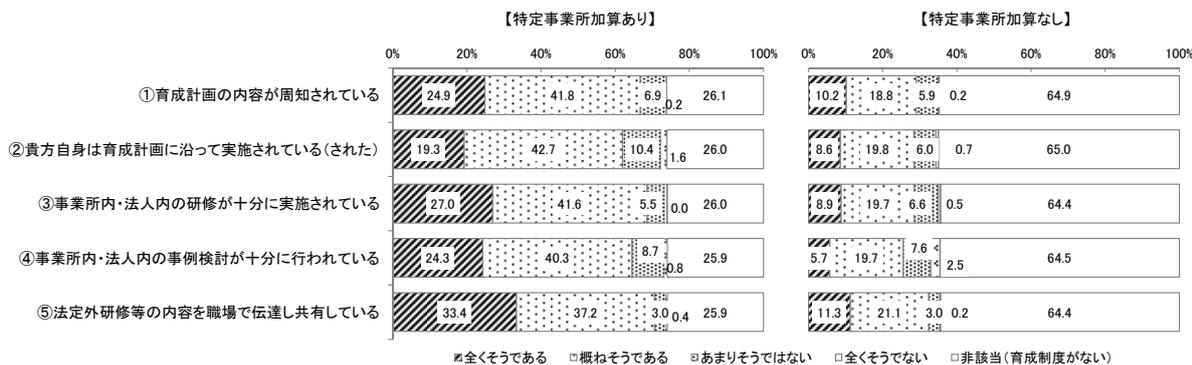
図表 29 育成計画や研修に対する認識【管理者】



図表 30 育成計画や研修に対する認識【担当者】



図表 31 加算有無別育成計画や研修に対する認識【担当者】



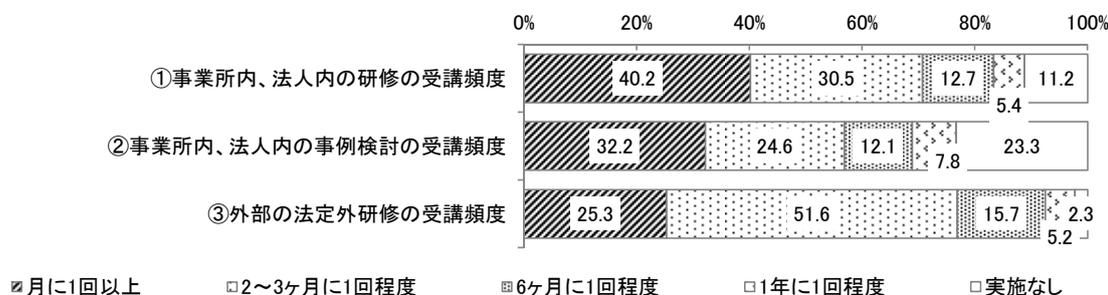
### (3) 回答者自身の研修受講の状況

回答者自身の研修等の受講状況について見ると、管理者、担当者ともに同じような受講状況にある。

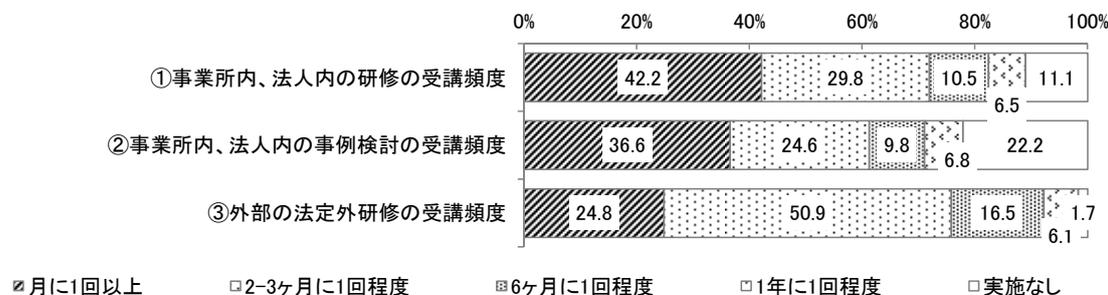
最も高頻度で受講していると思われるのは「事業所内、法人内の研修」であり、約4割が「月に1回以上」受講している。一方、同じ事業所内や法人の取り組みであっても、事例検討については約2割が「実施なし」となっている。

特定事業所加算の有無別に見ると、特定事業所加算のある事業所の方が、研修の受講頻度が高い(月に1回以上の割合が大きい)傾向が見られる。

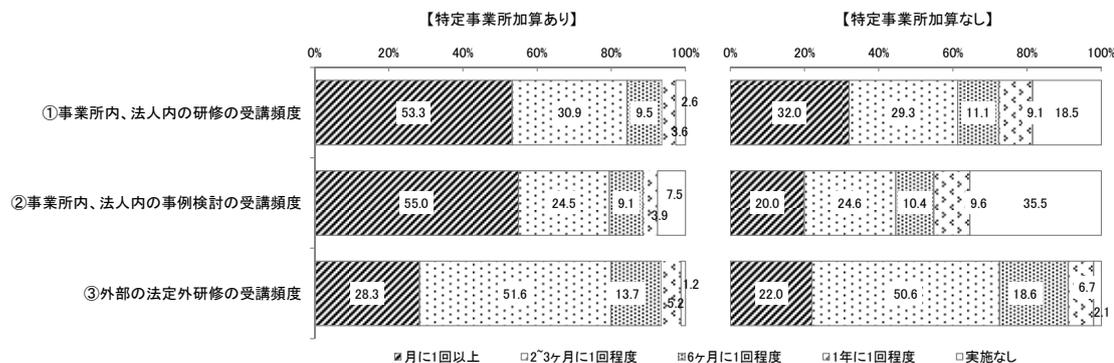
図表 32 研修等の受講状況【管理者】



図表 33 研修等の受講状況【担当者】



図表 34 加算有無別研修などの受講状況【担当者】

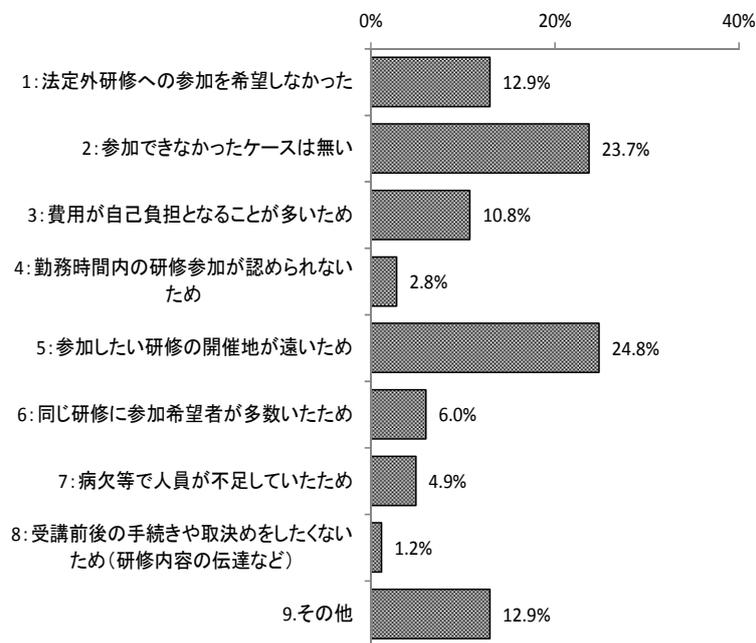


#### (4) 法定外研修に参加できなかった理由

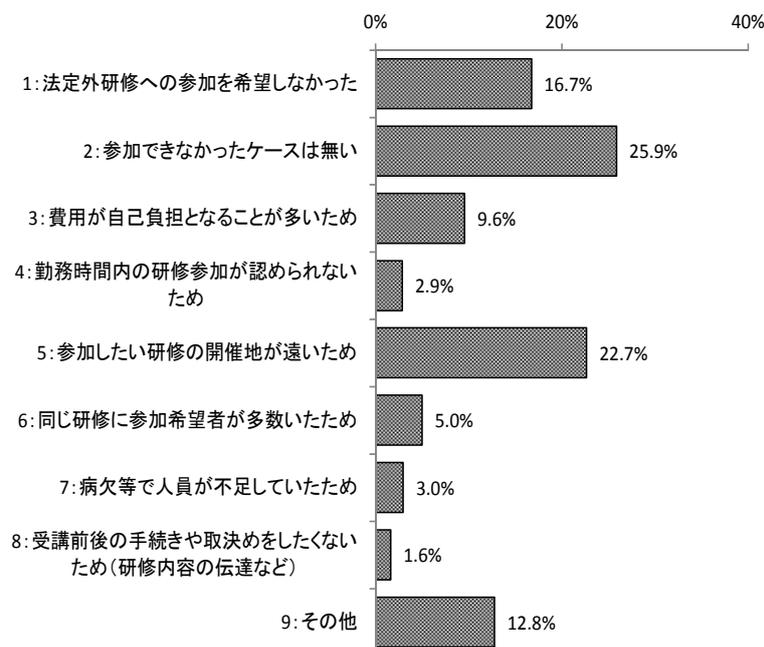
過去 1 年間に法定外研修に参加出来なかった理由について見ると、担当者では「参加できなかったケースは無い」が最も多く全体の 25.9%で、次いで「参加したい研修の開催地が遠いため」(22.7%)、「法定外研修への参加を希望しなかった」(16.7%)となっている。

一方管理者については、「参加したい研修の開催地が遠いため」が最も多く全体の 24.8%、次いで「参加できなかったケースは無い」(23.7%)、「法定外研修への参加を希望しなかった」(12.9%)となっている。

図表 35 研修等の受講状況【管理者】



図表 36 研修等の受講状況【担当者】



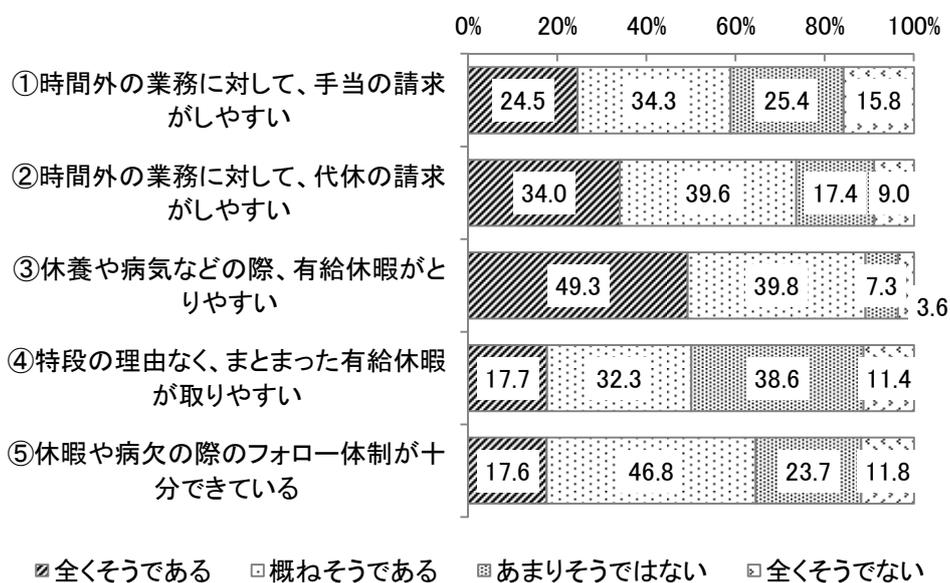
## 4. 労務管理等

### (1) 労務環境

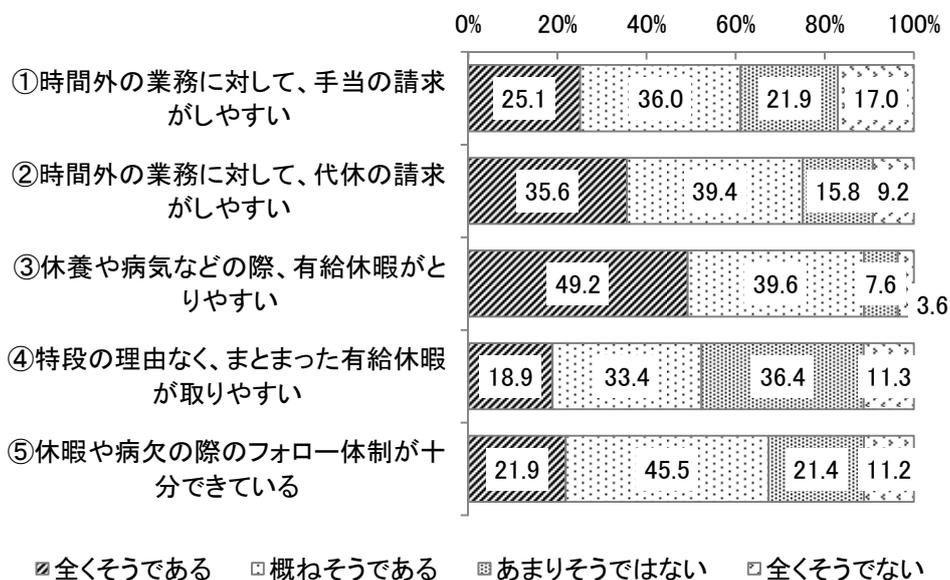
自事業所の労務環境に対する評価・認識について見ると、「休養や病気などの際、有給休暇がとりやすい」点について、「全くそうである」「概ねそうである」と回答した割合が大きい。

一方、「特段の理由なく、まとまった有給休暇が取りやすい」点については「あまりそうではない」「全くそうでない」と回答した割合が大きくなっている。また、「時間外の業務に対して、手当の請求がしやすい」点については、「全くそうでない」と回答した割合が最も大きくなっており、事業所による違いが大きいことが伺える。

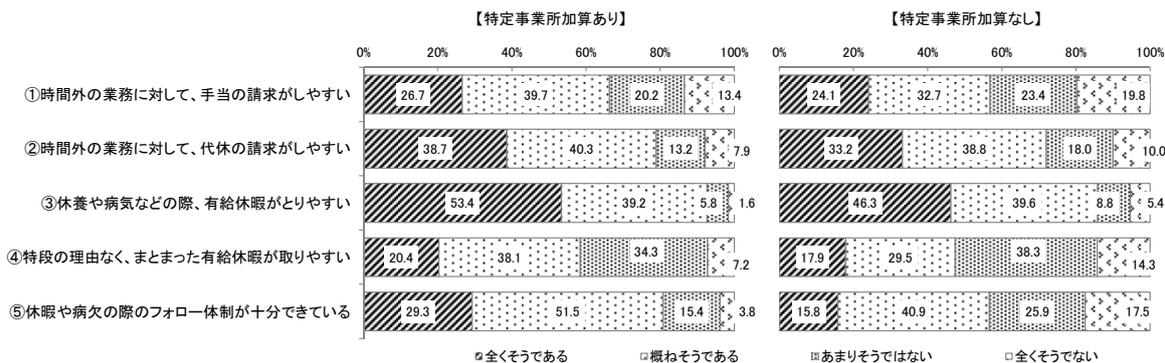
図表 37 労務環境に対する評価・認識【管理者】



図表 38 労務環境に対する評価・認識【担当者】



図表 39 加算有無別労働環境に対する評価・認識【担当者】

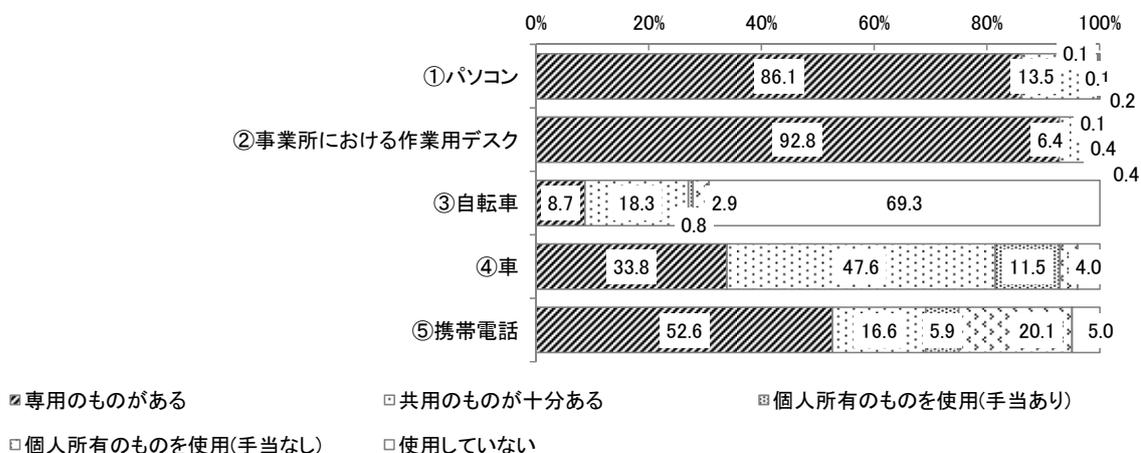


(2) 備品等の充足状況

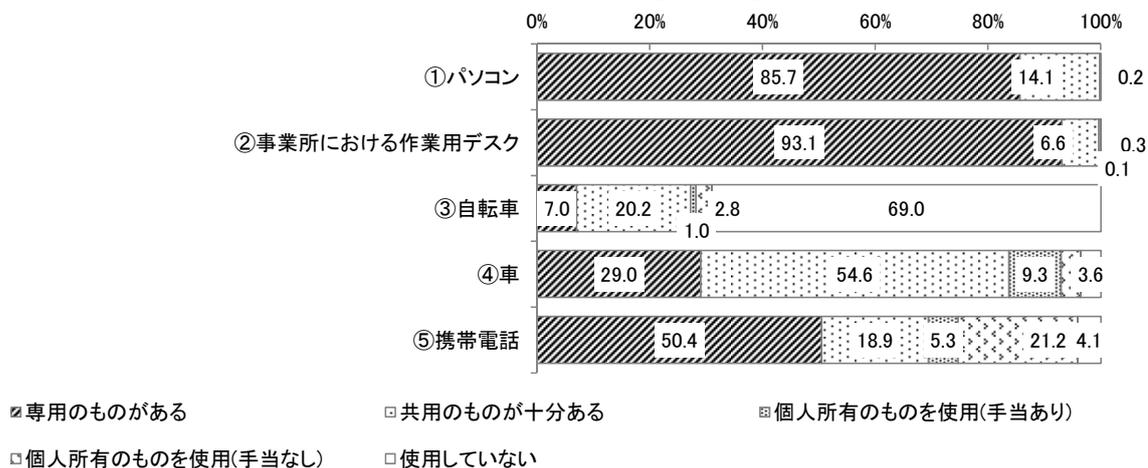
備品等の充足状況について見ると、「パソコン」と「事業所における作業用デスク」については、約 9 割の事業所において「専用のものがある」状況にある。一方、「自転車」については、そもそも「使用していない」事業所が多い。

車は専用あるいは共用のものが用意されているが、携帯電話については充足状況にばらつきが大きい(個人所有のものを利用している例も多い)ことが分かる。

図表 40 備品等の充足状況【管理者】



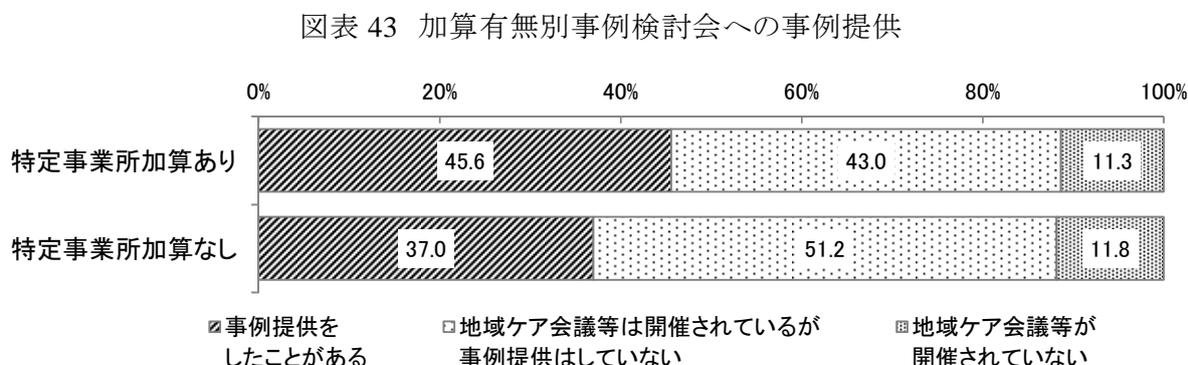
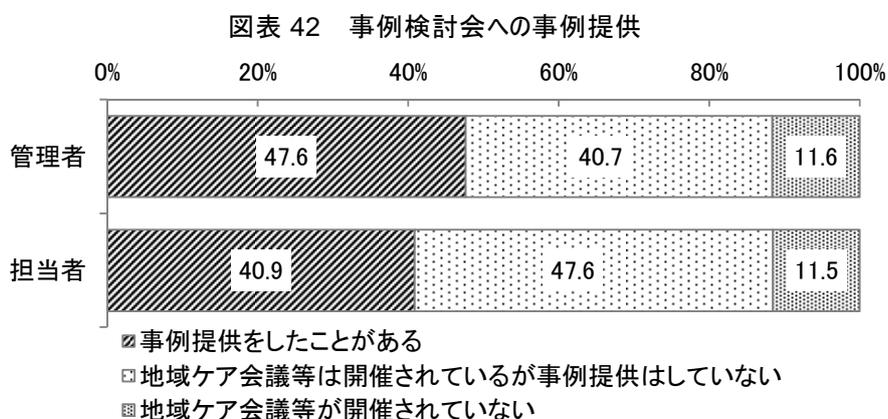
図表 41 備品等の充足状況【担当者】



### (3) 事例検討会(地域ケア会議等)への事例提供

事例検討会(地域ケア会議等)への事例提供の状況について見ると、管理者の47.6%、担当者の40.9%が「事例提供したことがある」状況にある。事例提供したことがある割合は、管理者の方が担当者よりもやや大きい。一方、「地域ケア会議等が開催されていない」事業所は、全体の約1割となっている。

特定事業所加算の有無別に見ると、特定事業所加算がある事業所の方が、「事例提供をしたことがある」事業所の割合が大きい、「地域ケア会議等が開催されているが事例提供はしていない」との回答も43.0%あり、事業所ごとの対応方針の違いが大きい。

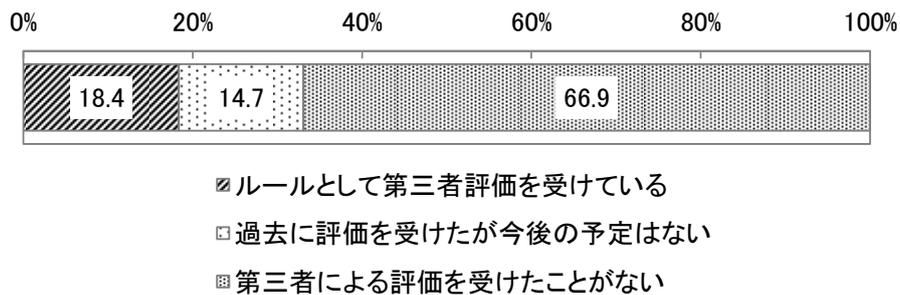


#### (4) 第三者による事業所評価

第三者による事業所評価について見ると、「第三者による評価を受けたことがない」が最も多く全体の66.9%であった。

一方で、「ルールとして第三者評価を受けている」と回答した事業所が18.4%あり、法人あるいは事業所として第三者評価に取り組んでいる事業所が一定数あることが分かる。

図表 44 第三者による事業所評価

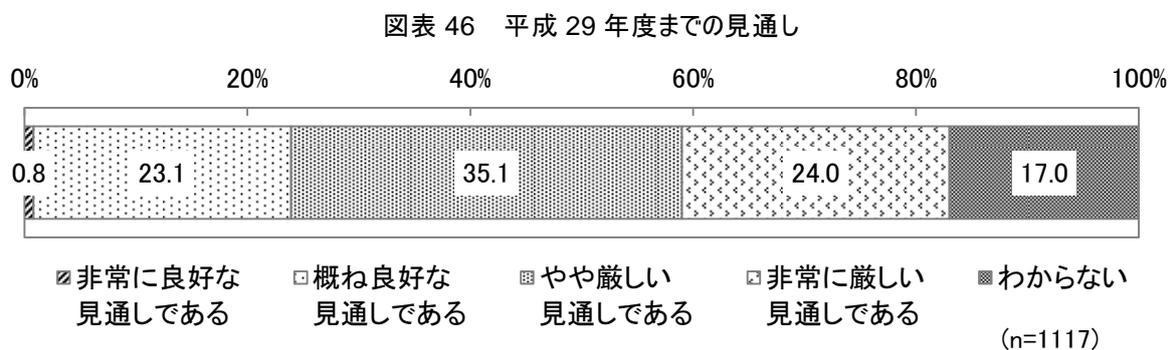
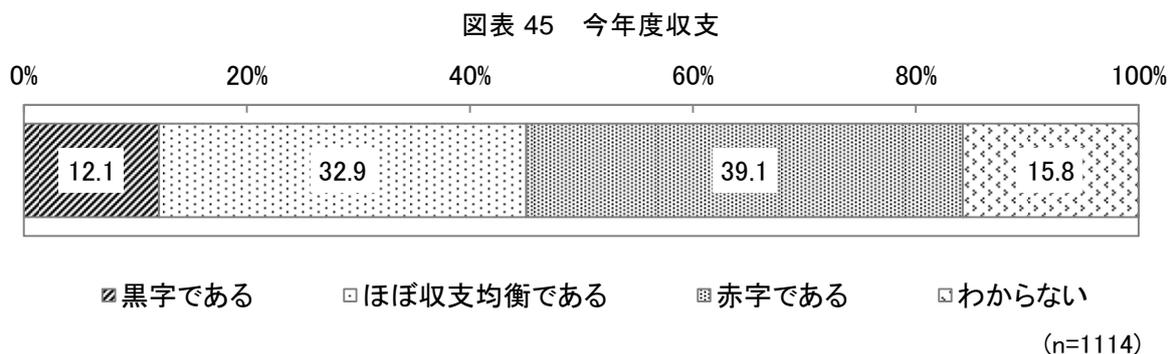


## 5. 運営と収支の状況

### (1) 今年度収支、平成 29 年度までの見通し

今年度の収支について見ると、約半数が「黒字」あるいは「ほぼ収支均衡である」と回答した一方、39.1%が「赤字である」となっている。

平成 29 年度までの今後の収支見通しについて見ると、約半数が「非常に良好な見通し」「概ね良好な見通し」と回答しており、現在と今後に関係なく、収支が合っている事業所と赤字になっている事業所がはっきりと分かれている状況にあると言える。

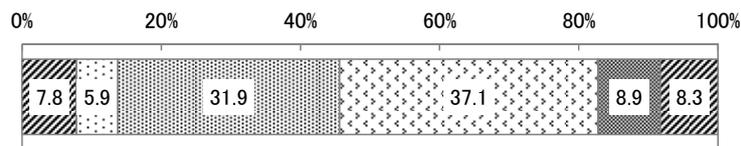


## (2) 居宅介護支援事業の位置付け、今後の拡大意向

法人における居宅介護支援事業の位置付けについて見ると、「どちらかと言えば法人サービスに必要な機能として位置づけられている」が最も多く全体の37.1%、次いで「どちらかと言えば収益事業として位置づけられている」が31.9%であった。

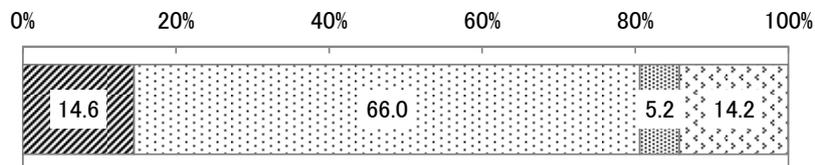
居宅介護支援事業の今後の業容拡大意向について見ると、「拡大する意向」とした事業所は全体の14.6%であり、大半の事業所は「ほぼ現状を維持」の意向を持っている。

図表 47 居宅介護支援事業の位置付け



- 営業活動として位置づけられている
- どちらかと言えば収益事業として位置づけられている
- ▨ どちらかと言えば法人サービスに必要な機能として位置づけられている
- 法人サービスに必要な機能として位置づけられている
- どちらとも言えない
- 分からない

図表 48 今後の拡大意向



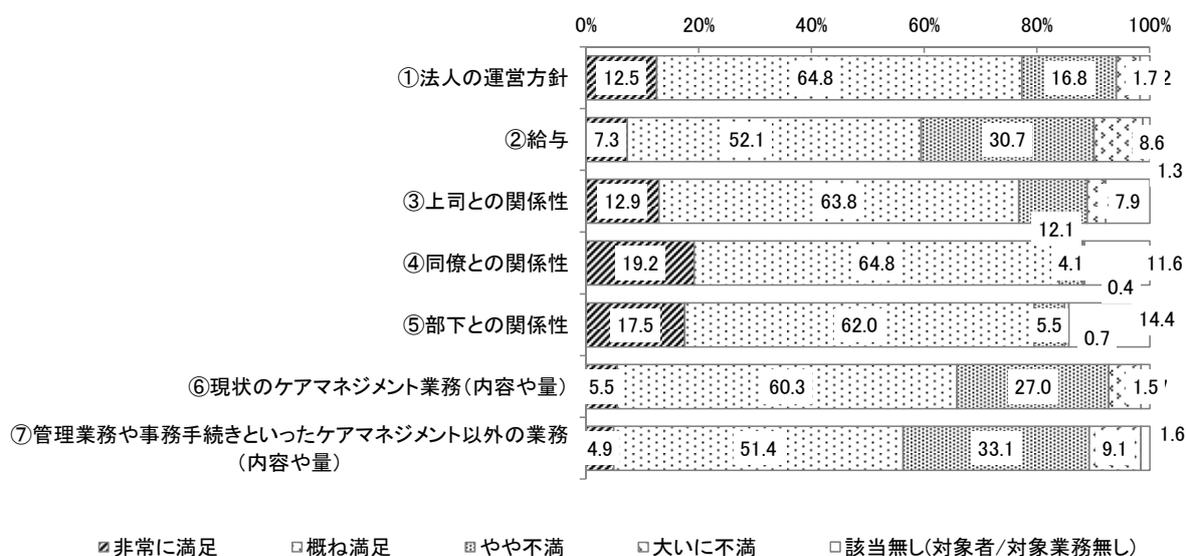
- 拡大する意向
- ほぼ現状を維持
- ▨ どちらかといえば縮小意向
- わからない

## 6. 職場環境に対する満足度

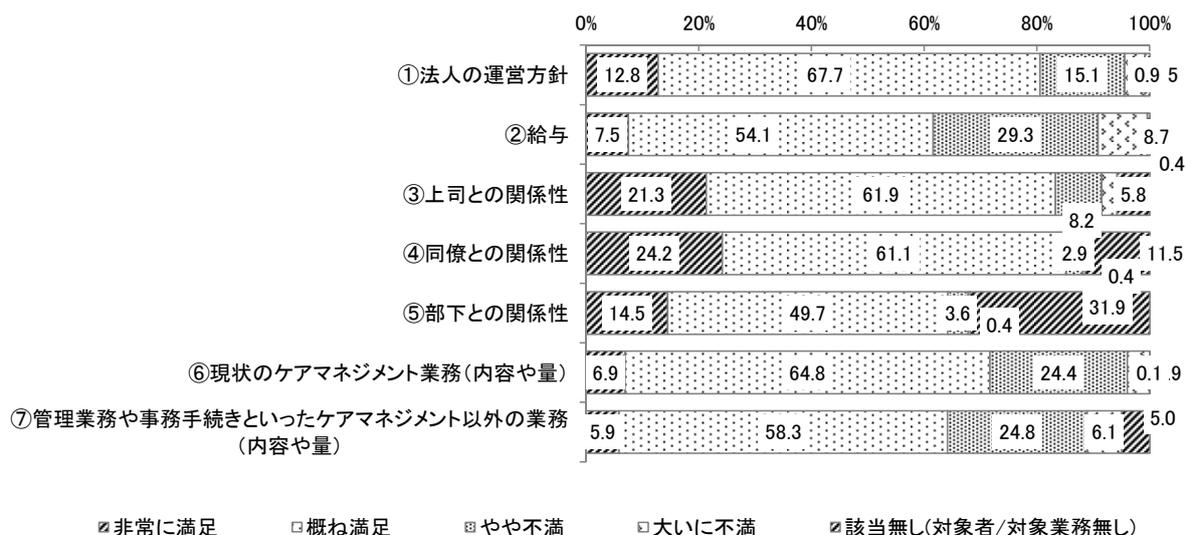
職場環境(運営方針、給与、人間関係、業務量)に対する満足度について見ると、管理者、担当者ともに総じて満足度が高い。特に上司、同僚、部下との関係性については「非常に満足」と回答している割合も大きい。

一方、「給与」、「管理業務や事務手続きといったケアマネジメント以外の業務」については、「やや不満」、「大いに不満」と回答した割合が他の項目と比べて多くなっている。

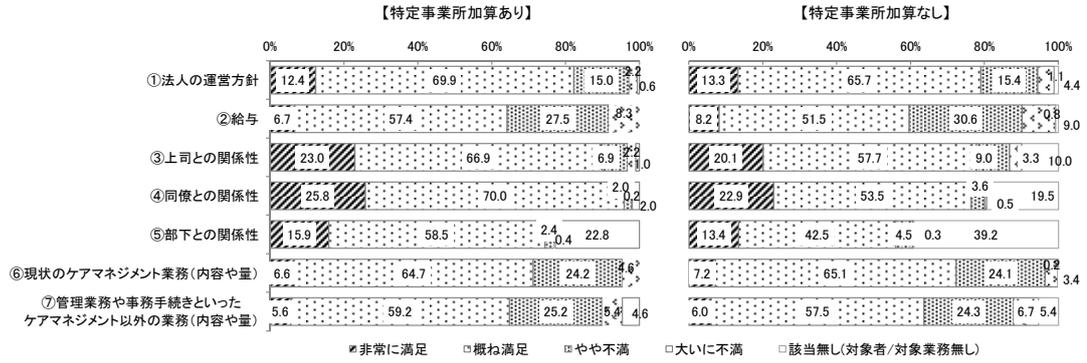
図表 49 職場環境に対する満足度【管理者】



図表 50 職場環境に対する満足度【担当者】



図表 51 加算有無別職場環境に対する満足度【担当者】



### 第3節 個別のケアマネジメントの実践状況

回答者が現在担当している利用者数のうち、今回の調査票で着目した「入浴」「屋外歩行」「認知症」の3テーマについて、該当する利用者数の平均を要介護度別に整理すると以下の通り。今回取り上げたテーマに関連する利用者数が多いのは、「要介護1」から「要介護2」となっている。

図表 52 要介護度別ニーズ別利用者数(回答の平均値)

単位：人		要支援1	要支援2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5
①ニーズ・目標に、入浴・屋外歩行・認知症に関して何らかの記載がされている利用者	入浴	0.9	1.5	5.3	5.2	3.5	2.6	2.0
	屋外歩行	1.3	1.8	3.6	2.9	1.7	0.9	0.3
	認知症	0.4	0.4	3.4	2.9	2.2	1.5	1.1
②上記のうち、入浴・屋外歩行について「自立度の向上」が設定されている利用者	入浴	0.4	0.6	2.2	1.8	1.2	0.6	0.4
	屋外歩行	0.8	1.1	2.1	1.7	0.9	0.4	0.1
③日常生活自立度Ⅱa以下で、ニーズ・目標に「認知症の症状の進行予防」が設定されている利用者		0.3	0.2	2.0	1.6	1.1	0.6	0.4
④いずれも該当なし		1.3	1.5	2.7	2.3	1.5	1.0	0.7

#### 1. 「入浴の自立度向上を含む事例」における情報の確認状況等

「入浴の自立度向上」を含む事例における情報の確認状況について見ると、全ての項目においてほぼ全ての回答者が何らかの確認を行っていると言える。

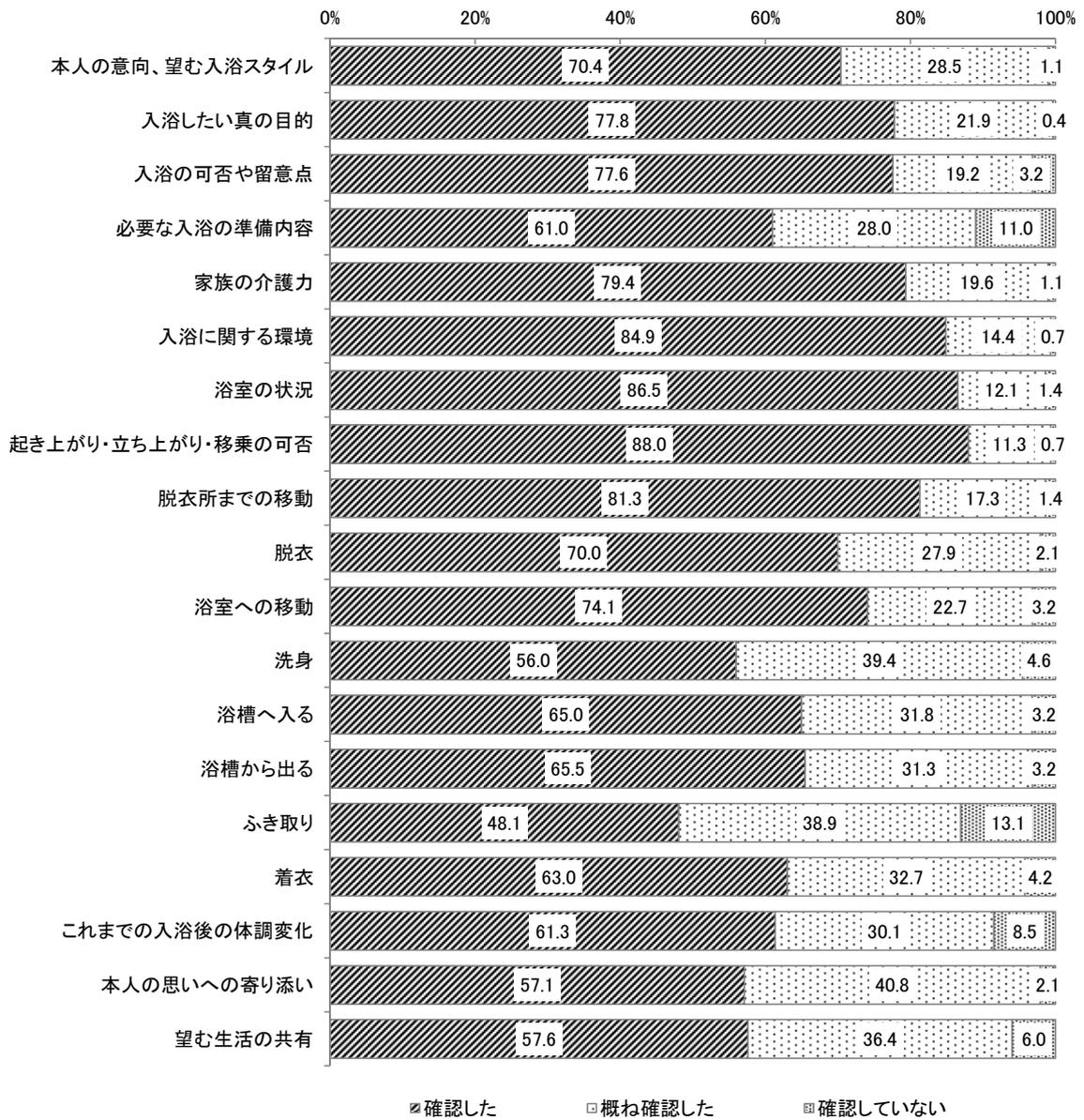
確認すべき情報の項目を ICF の枠組みを用いて整理して捉えなおした上で、確認状況を見ると、物的環境、動作能力、意向・要望に関する項目については「確認している」割合が大きい一方、「セルフケア」、「人的環境」、「リスク管理」に関する項目については確認している割合が小さい傾向が見られる。

確認の必要性について見ると、「入浴の可否や留意点」、「入浴の準備内容」、「ふき取り」といった項目について、「特に必要ない」とされる回答(事例)が多い。

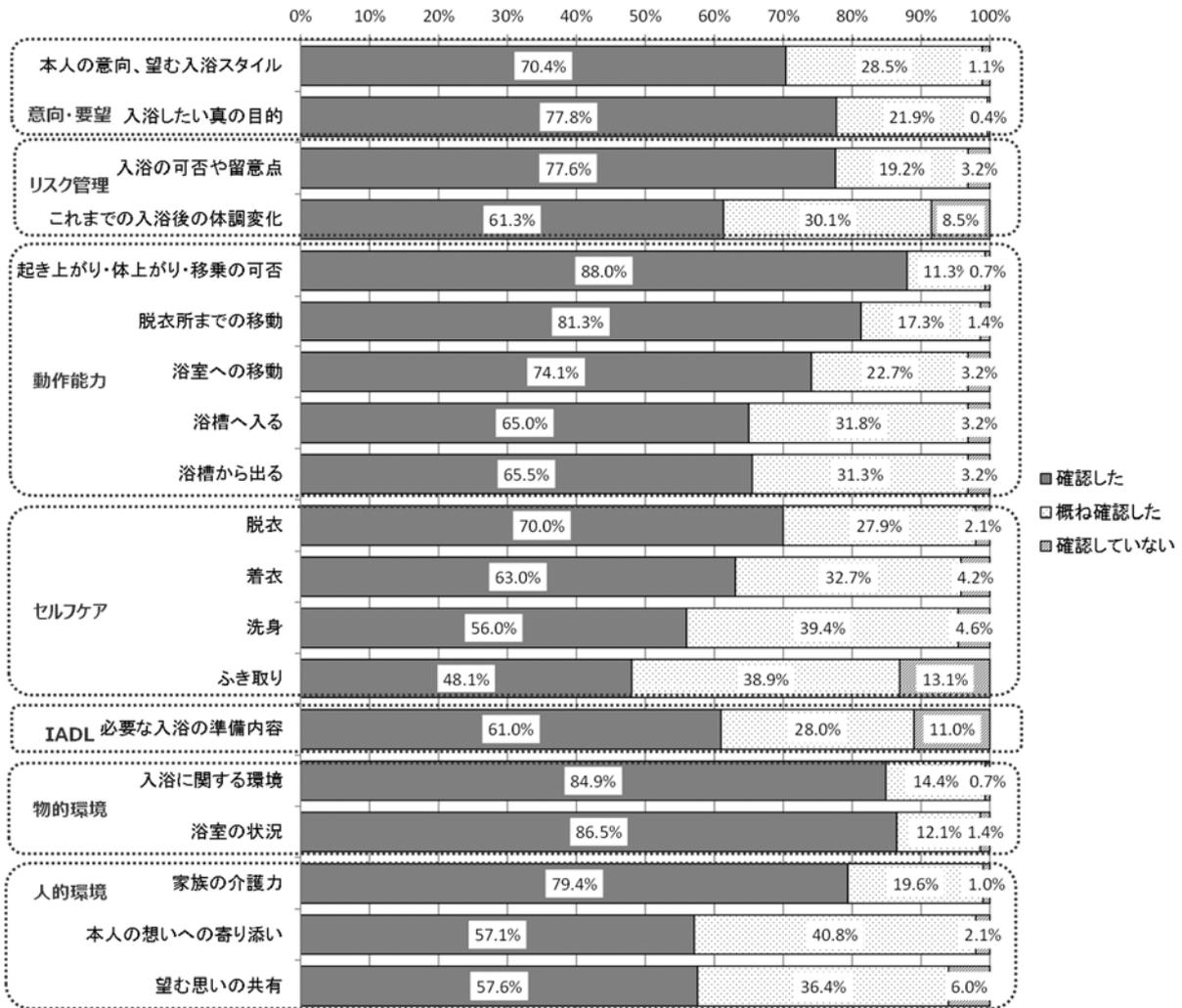
情報の確認方法について見ると、「入浴に関する環境」、「浴室の状況」、「起き上がり・立ち上がり・移乗の可否」、「脱衣所までの移動」といった項目について、「実際に状況を確認」している割合が大きい。

一方、「入浴の可否や留意点」、「これまでの入浴後の体調変化」、「浴槽へ入る・出る」といった項目については、「専門職等から把握」している割合が比較的大きい。

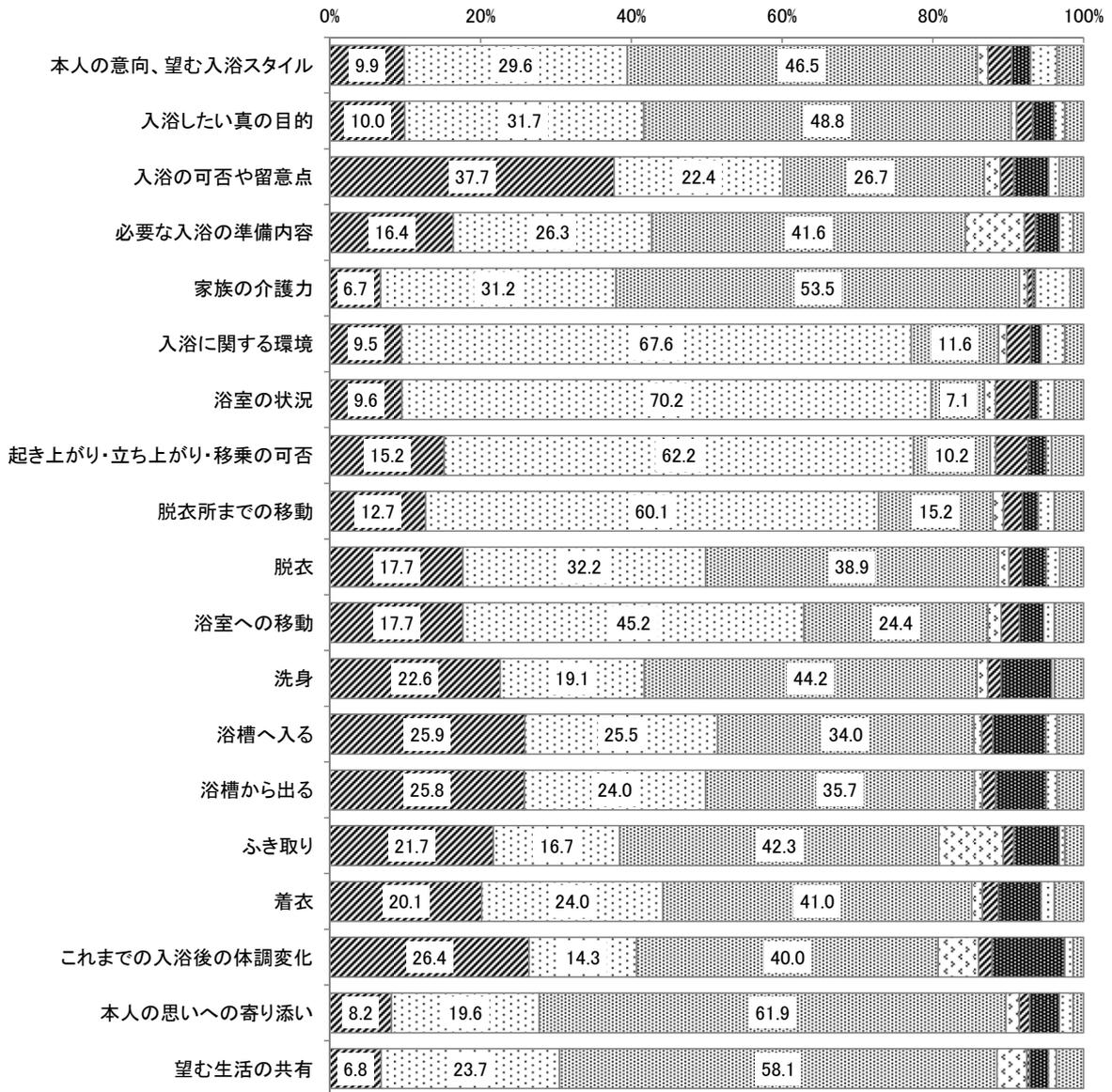
図表 53 情報の確認状況(入浴)



図表 53 情報の確認状況(入浴/情報項目のグループ別)

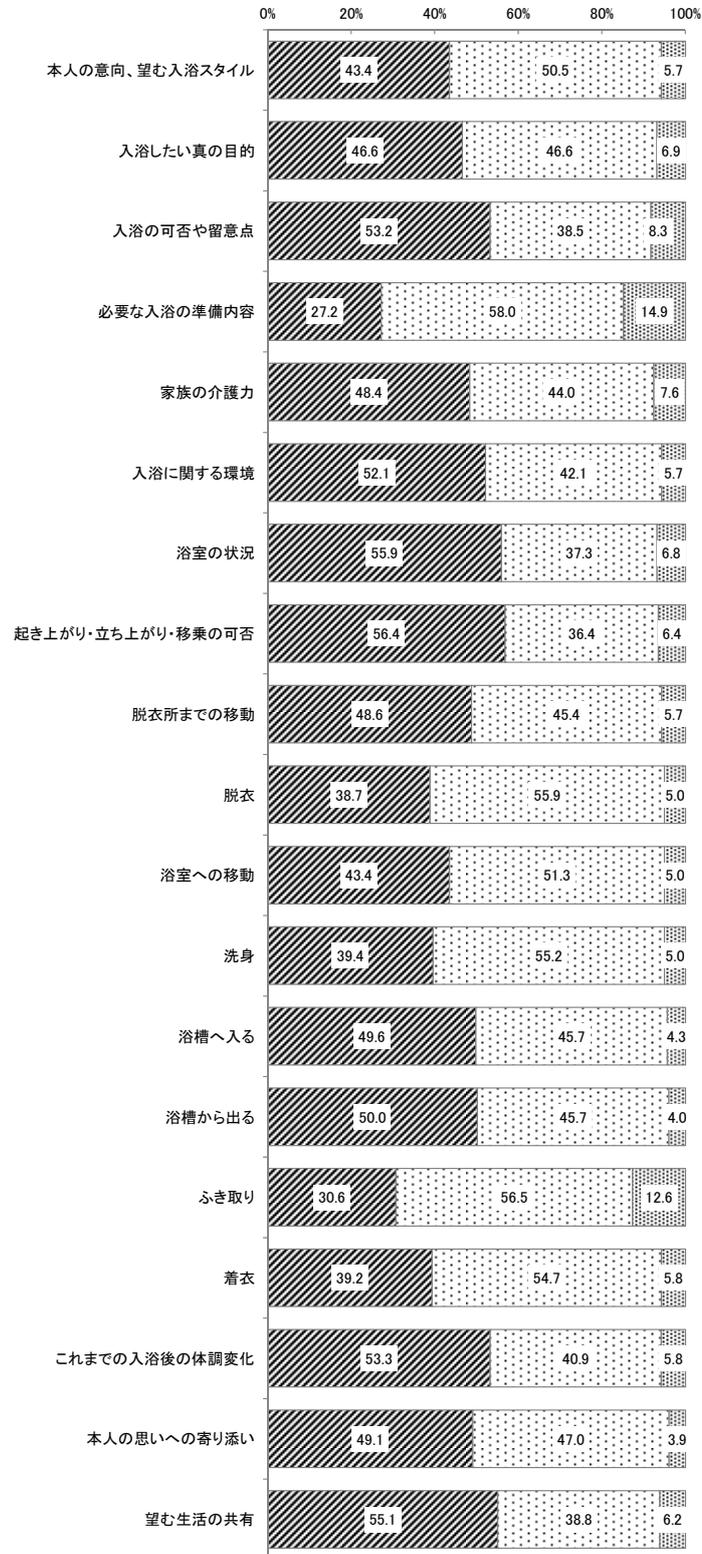


図表 54 情報の確認方法(入浴)



専門職等からの情報
  実際に状況を確認
  聞き取り
  該当なし
  専門職等+実際に確認
  専門職等+聞き取り
  実際に確認+聞き取り
  専門直等+実際に確認+聞き取り

図表 55 確認の必要性(入浴)



■特に必要である

□必要なことが多い

▨特に必要ない

## 2. 「屋外歩行の自立度向上を含む事例」における情報の確認状況等

「屋外歩行の自立度向上」を含む事例における情報の確認状況について見ると、「目的地の環境」、「交通ルールの順守」を除き、全ての項目においてほぼ全ての回答者が何らかの確認を行っていると言える。

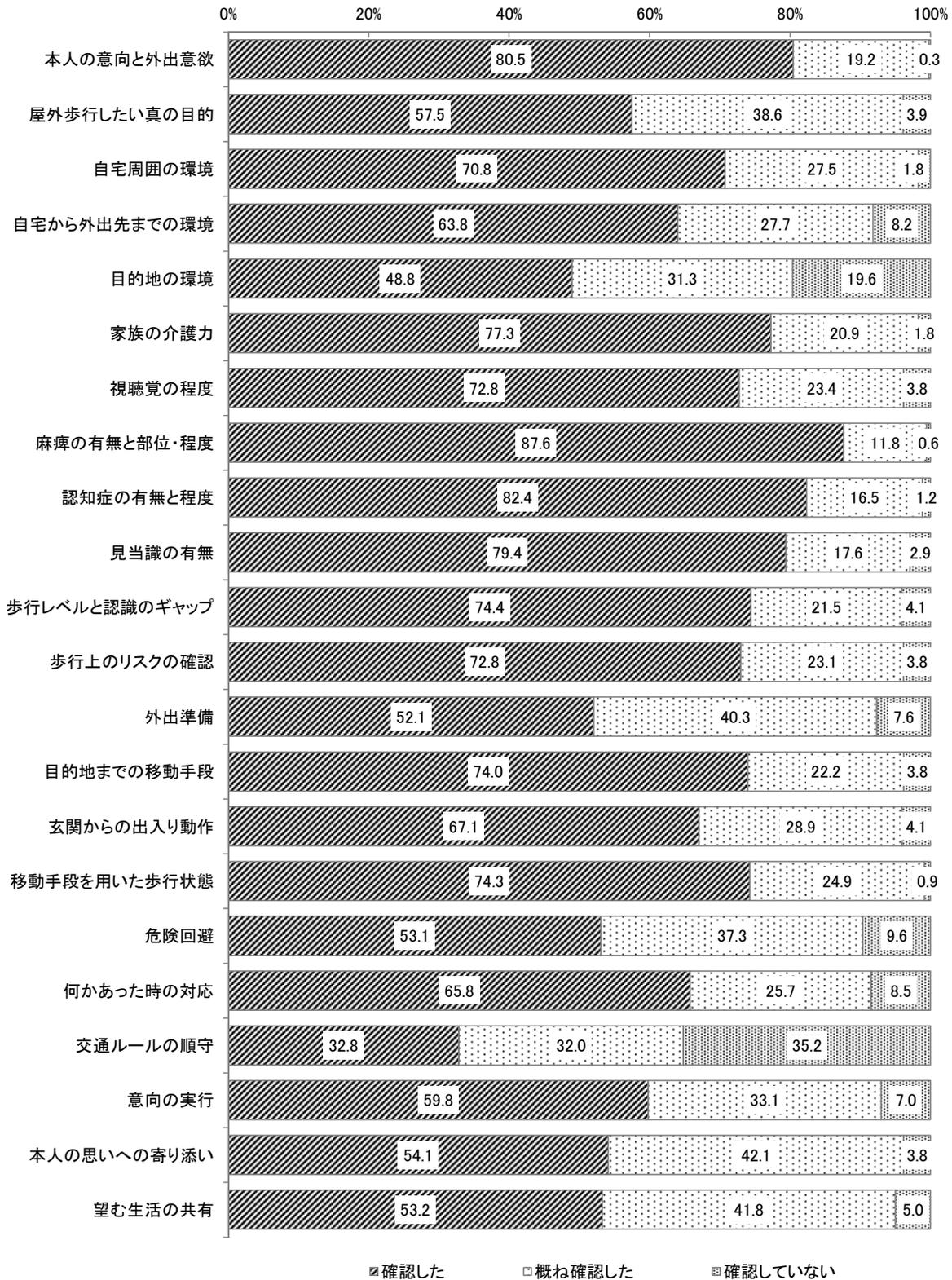
確認すべき情報の項目を ICF の枠組みを用いて整理して捉えなおした上で、確認状況を見ると、「心身機能」や「動作能力」に関する項目については「確認している」割合が大きい一方、「リスク管理」や「物的環境」に関する項目については確認している割合が小さい傾向が見られる。

確認の必要性について見ると、「交通ルールの順守」、「外出の準備」、「視聴覚の程度」といった項目について、「特に必要ない」とされる回答(事例)が多い。

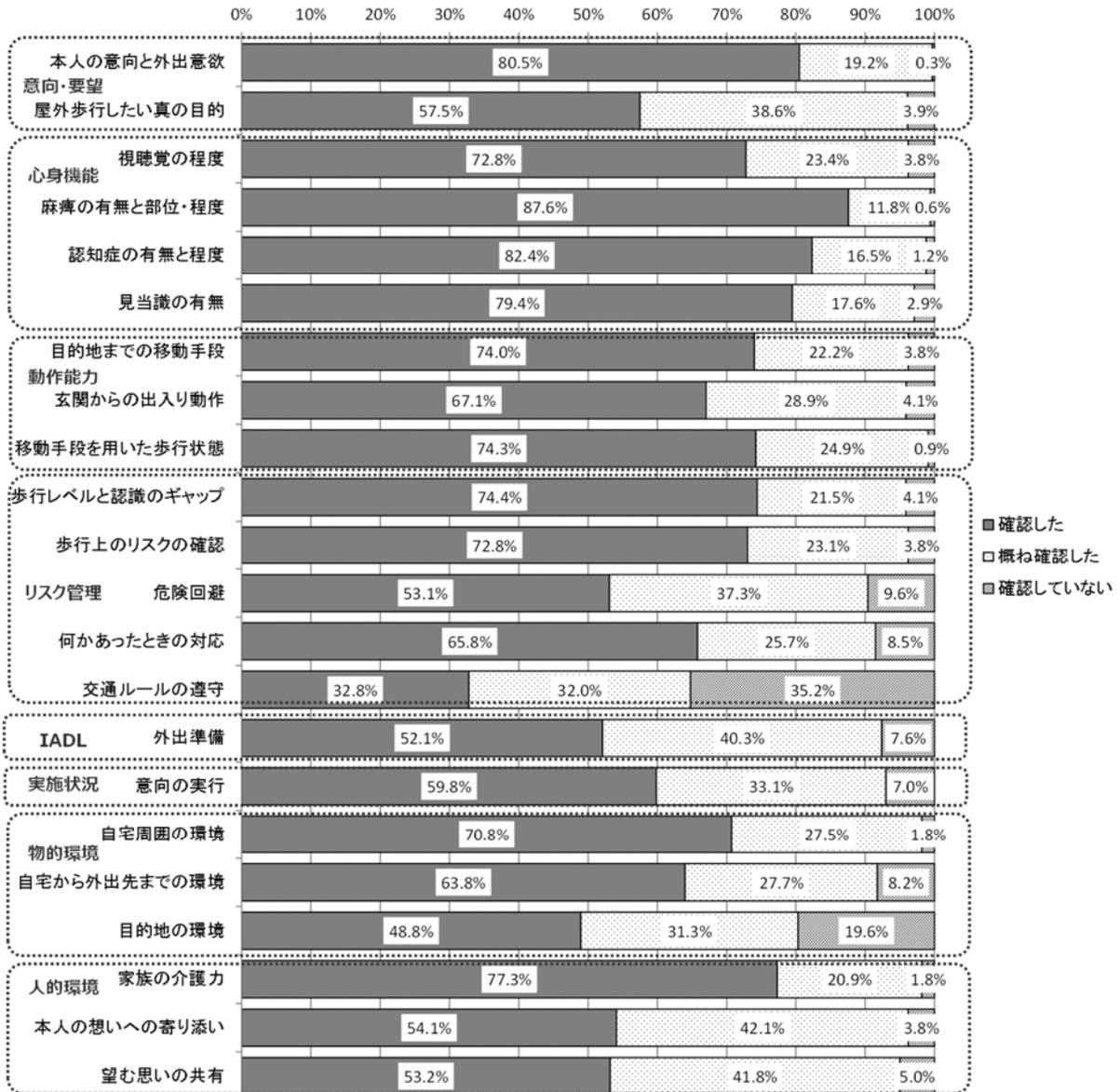
情報の確認方法について見ると、「自宅から外出先までの環境」、「移動手段を用いた歩行状態」、「玄関からの出入り動作」と言った項目について、「実際に状況を確認」している割合が大きい。

一方、「歩行上のリスクの確認」、「歩行レベルと認識のギャップ」、「危険回避」と言った項目については、「専門職等から把握」している割合が比較的大きい。

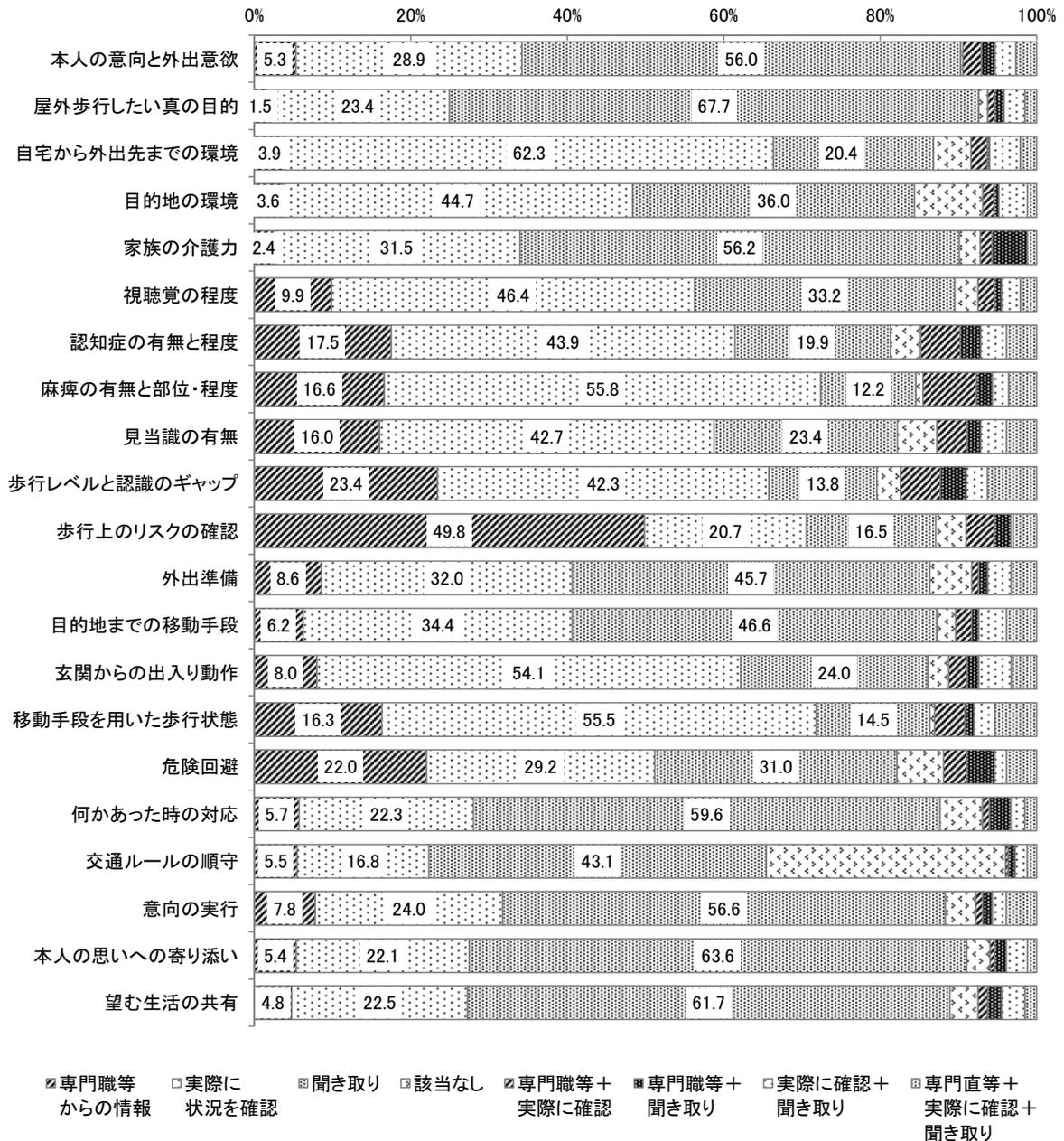
図表 56 情報の確認状況(屋外歩行)



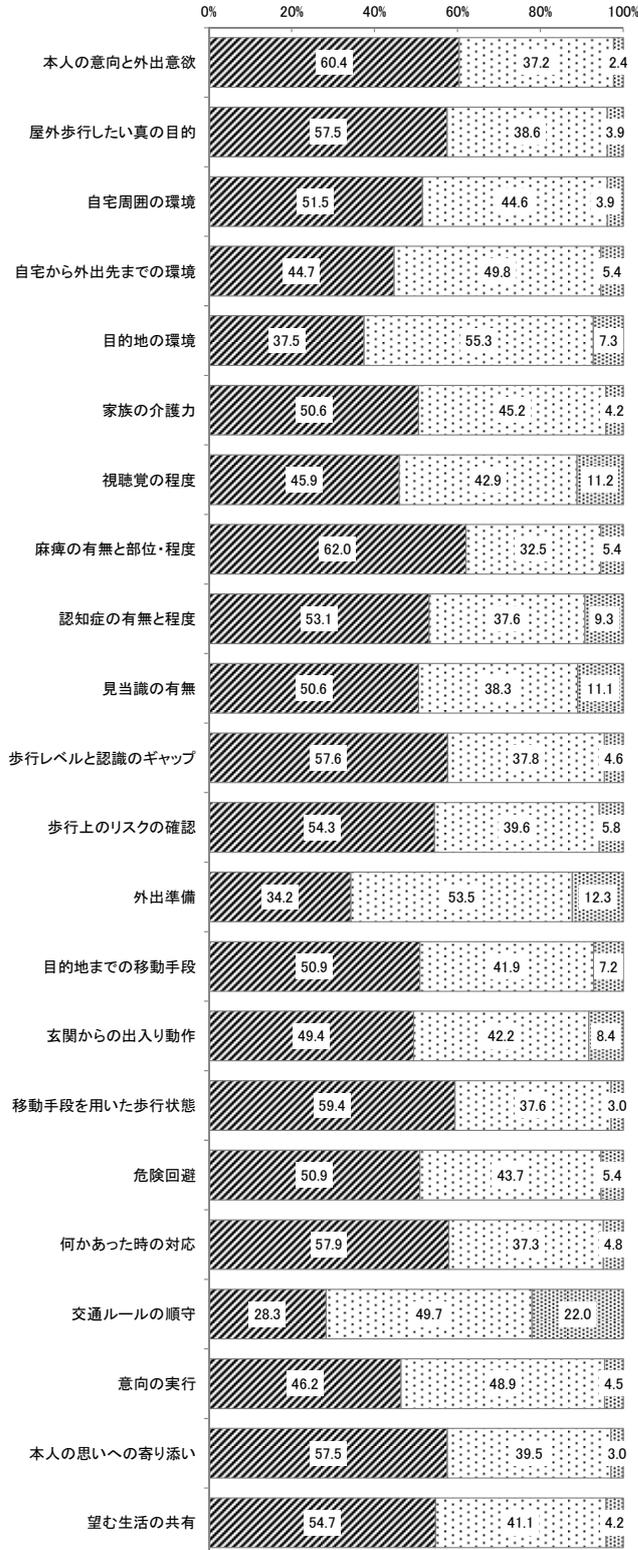
図表 56 情報の確認状況(屋外歩行/情報項目のグループ別)



図表 57 情報の確認方法(屋外歩行)



図表 58 確認の必要性(屋外歩行)



■特に必要なである      □必要なことが多い      □特に必要なない

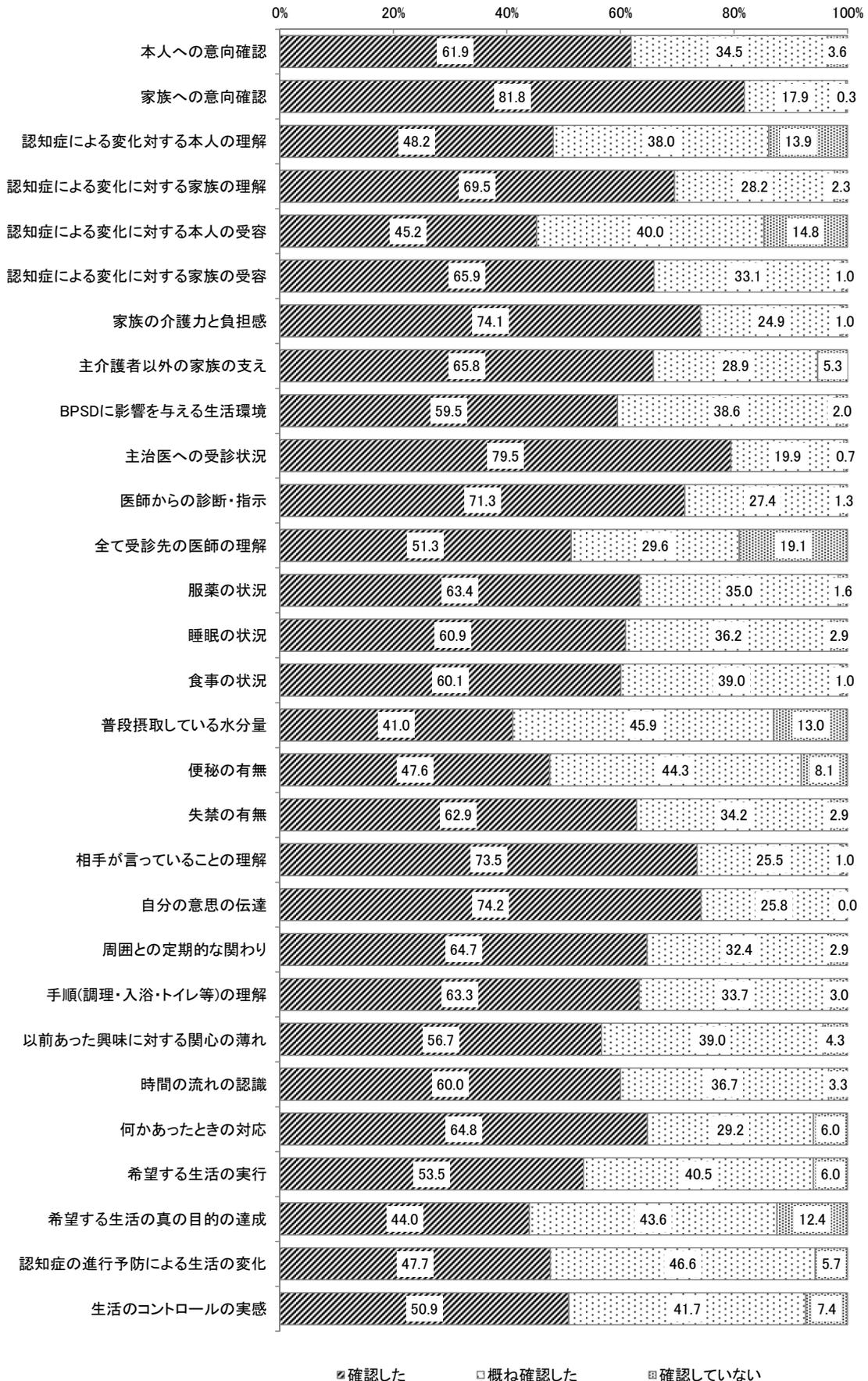
### 3. 「認知症の症状の進行予防を含む事例」における情報の確認状況等

「認知症の症状の進行予防」を含む事例における情報の確認状況について見ると、「受診しているすべての医療機関の医師が、本人が認知症であることをりかいしているか」、「本人が認知症に伴う自分の行動や感情の変化を受容しているか」、「本人が認知症に伴う自分の行動や感情の変化を理解しているか」といった項目を除き、全ての項目においてほぼ全ての回答者が何らかの確認を行っていると言える。

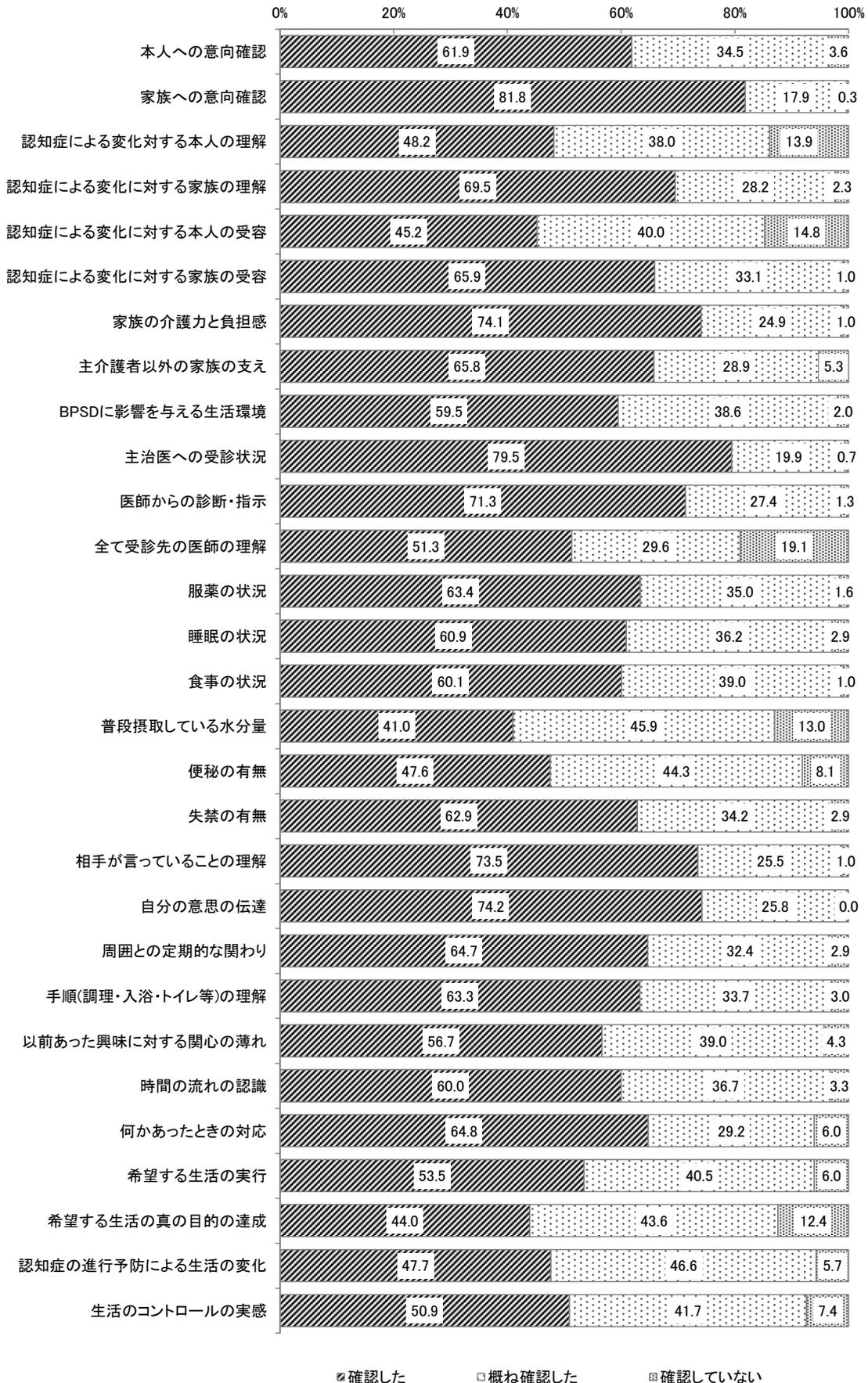
確認すべき情報の項目を ICF の枠組みを用いて整理して捉えなおした上で、確認状況を見ると、「意向・要望」や「健康状態」に関する項目については「確認している」割合が大きい一方、「病識・現状理解」、「リスク管理・悪化要因」、「人的環境」に関する項目については確認している割合が小さい傾向が見られる。

確認の必要性について見ると、全ての項目について、「特に必要」、「必要なことが多い」と捉えられている。情報の確認方法について見ると、「医師から受けている診断・指示の内容」の把握を除き、「専門職等からの情報」としている割合は小さく、多くは「聞き取り」か「実際に状況を確認」と言った方法が挙げられている。

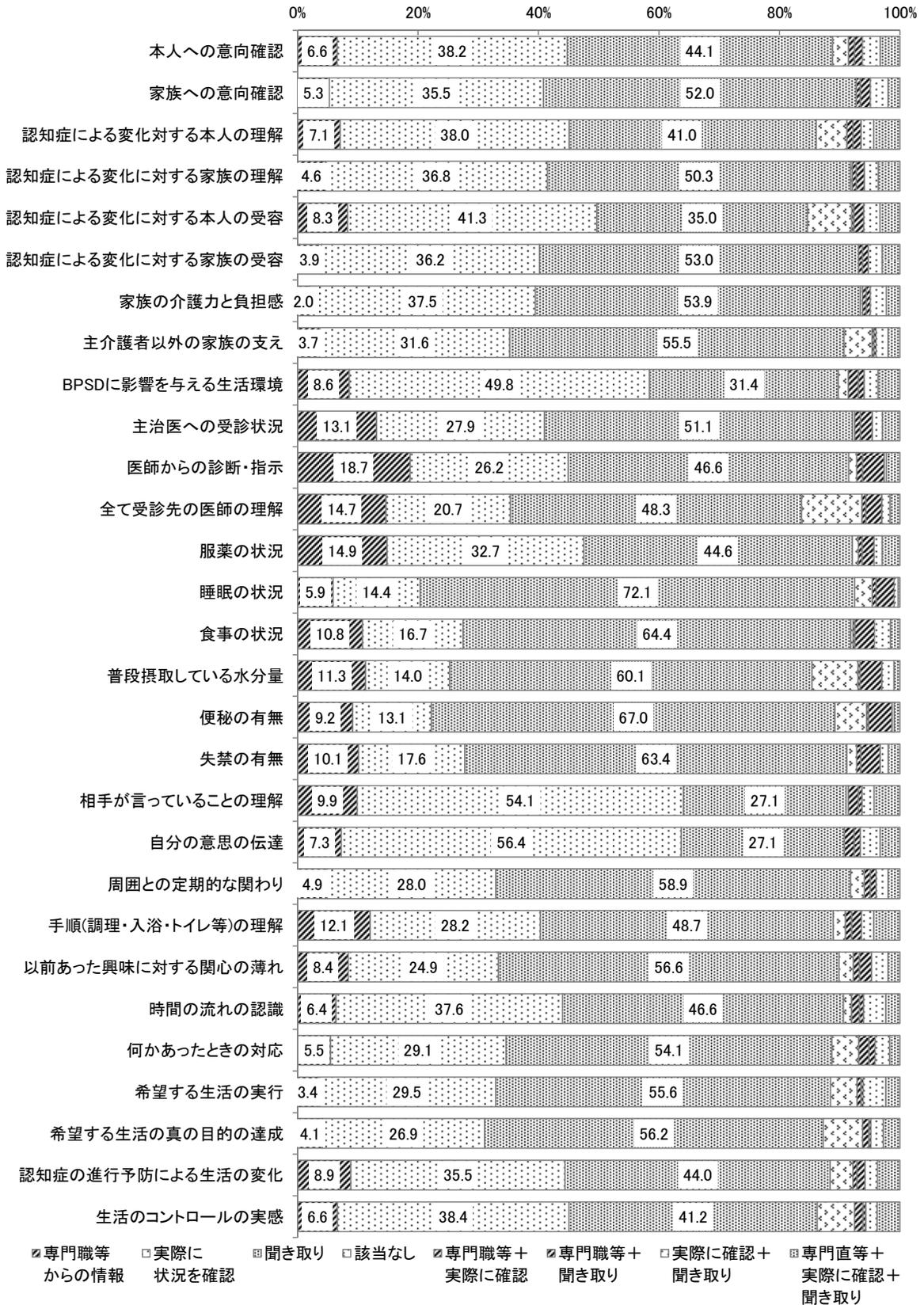
図表 59 情報の確認状況(認知症)



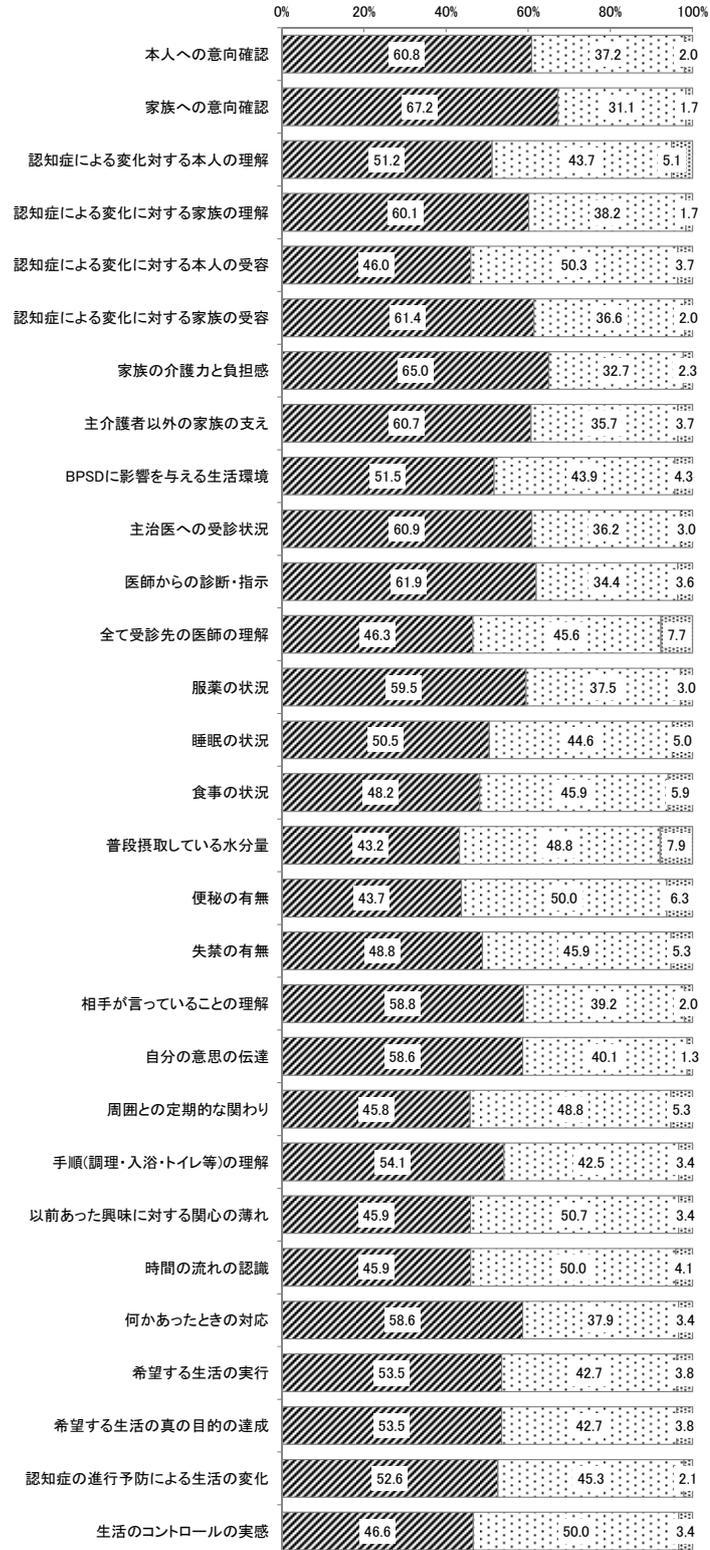
図表 59 情報の確認状況（認知症/情報項目のグループ別）



図表 60 情報の確認方法(認知症)



図表 61 確認の必要性(認知症)



特に必要である     
  必要なことが多い     
  特に必要ない

## 第4節 事業所あるいは担当者の基本属性とケアマネジメントの実践状況

### 1. 集計分析のためのスコア化

本調査研究は、ケアマネジメントの実践状況を把握したうえで、その実施状況（ケアマネジメントプロセスにおける情報の確認の実施状況）について、介護支援専門員を取り巻く環境（役職や担当利用者数、事業所の環境等）からどの程度影響を受けているかを明らかにすることを狙いとしている。

そこで、アンケート調査結果を用いて分析を行いやすいよう、ケアマネジメントプロセスにおける情報の確認の実施状況をスコア化することとした。スコア化においては、「【基本】基本的に全て実施しているべきと考えられることが実践できているか」と、「【発展】より質の高いケアマネジメントの実践のためにどれだけ多く実践できているか」の2つの視点を持った上で、情報項目を絞り込んでスコア化を行った。具体的な方法は以下の通りである。

図表 61 スコア化の方法

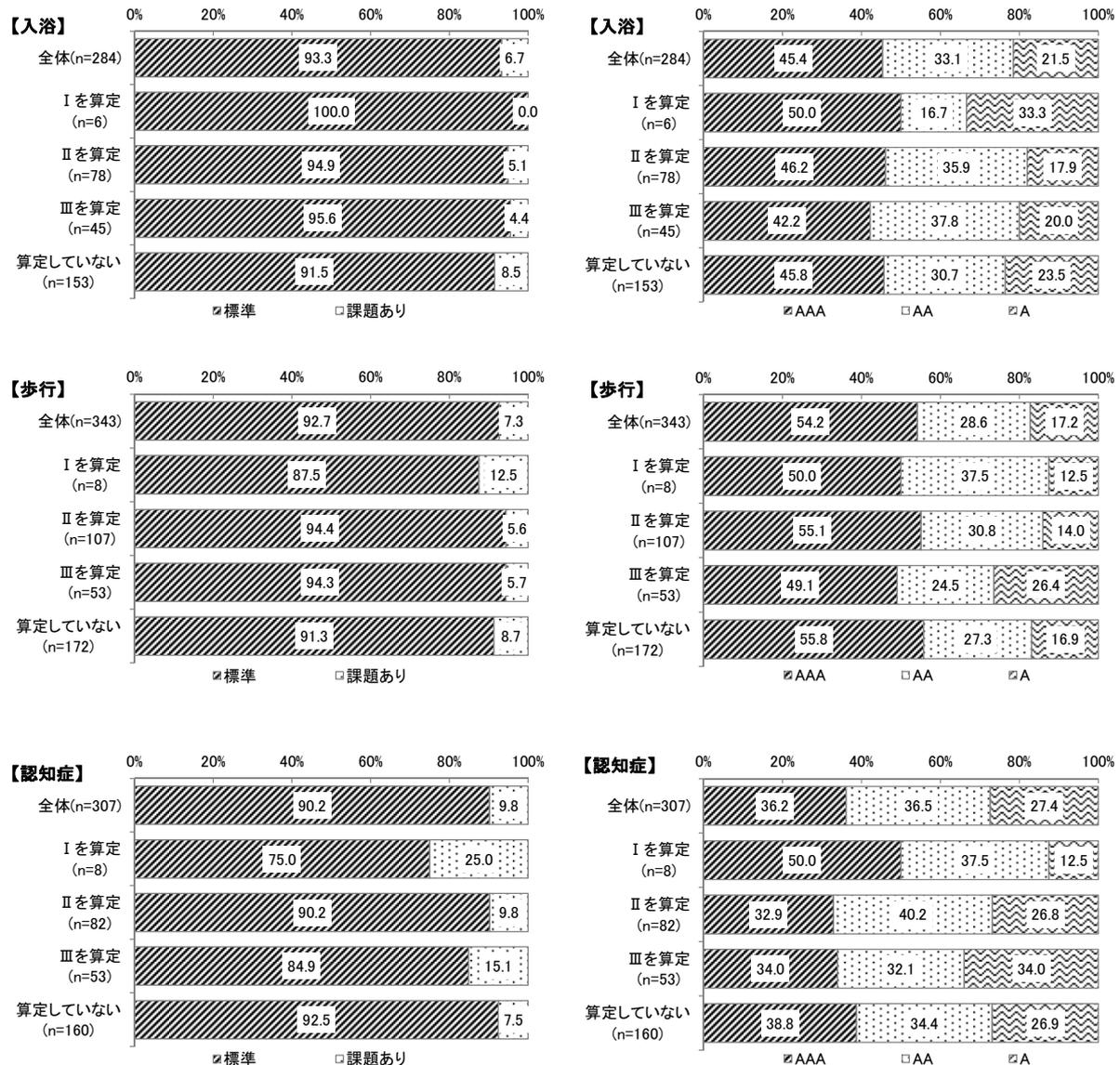
	【基本】 基本的に全て実施しているべきと考えられることが実践できているか (全ての項目の実践が望ましい)	【発展】 より質の高いケアマネジメントの実践のために どれだけ多く実践できているか (より多くの項目の実践が望ましい)
入浴	<集計対象とした項目> ※下記5項目 ・ 入浴に関する環境 ・ 洗身 ・ 浴槽へ入る ・ 浴槽から出る ・ 本人の思いへの寄り添い	<集計対象とした項目> ※左記5項目に下記を加えた10項目 ・ 本人の意向、望む入浴スタイル ・ 入浴したい真の目的 ・ 家族の介護力 ・ これまでの入浴後の体調変化 ・ 望む生活の共有
屋外歩行	<集計対象とした項目> ※下記5項目 ・ 本人の意向と外出意欲 ・ 麻痺の有無と部位・程度 ・ 歩行レベルと認識のギャップ ・ 玄関からの出入り動作 ・ 移動手段を用いた歩行状態	<集計対象とした項目> ※左記5項目に下記を加えた10項目 ・ 屋外歩行したい真の目的 ・ 家族の介護力 ・ 歩行上のリスクの確認 ・ 危機回避 ・ 何か起こったときの対応
認知症の症状の進行予防	<集計対象とした項目> ※下記6項目 ・ 家族の介護力と負担感 ・ 主治医への受診状況 ・ 医師からの診断・依頼 ・ 服薬の状況 ・ 以前あった興味に対する関心の薄れ ・ 認知症の進行予防による生活の変化	<集計対象とした項目> ※左記6項目に下記を加えた12項目 ・ 本人への意向確認 ・ 認知症による変化に対する本人の理解 ・ 認知症による変化に対する家族の理解 ・ BPSDに影響を与える生活環境 ・ 周囲との定期的な関わり ・ 希望する生活の実行
集計方法	「確認していない」場合に1点とし、0～5点（認知症の進行予防は0～6点）のスコアを作成し、0点を「標準」、1点以上を「課題あり」として集計	「確認している」場合に1点とし、0～10点（認知症の進行予防は0～12点）のスコアを作成し、8点以上を「AAA」、5～7点を「AA」、4点以下を「A」として集計

## 2. 概況

### ① 特定事業所加算

特定事業所加算を算定している事業所の回答が少なかったことあり、算定していない事業所に比べて必ずしも加算を算定している事業所のほうがケアマネジメントにかかる情報の確認状況を徹底しているとは言えない結果となった。

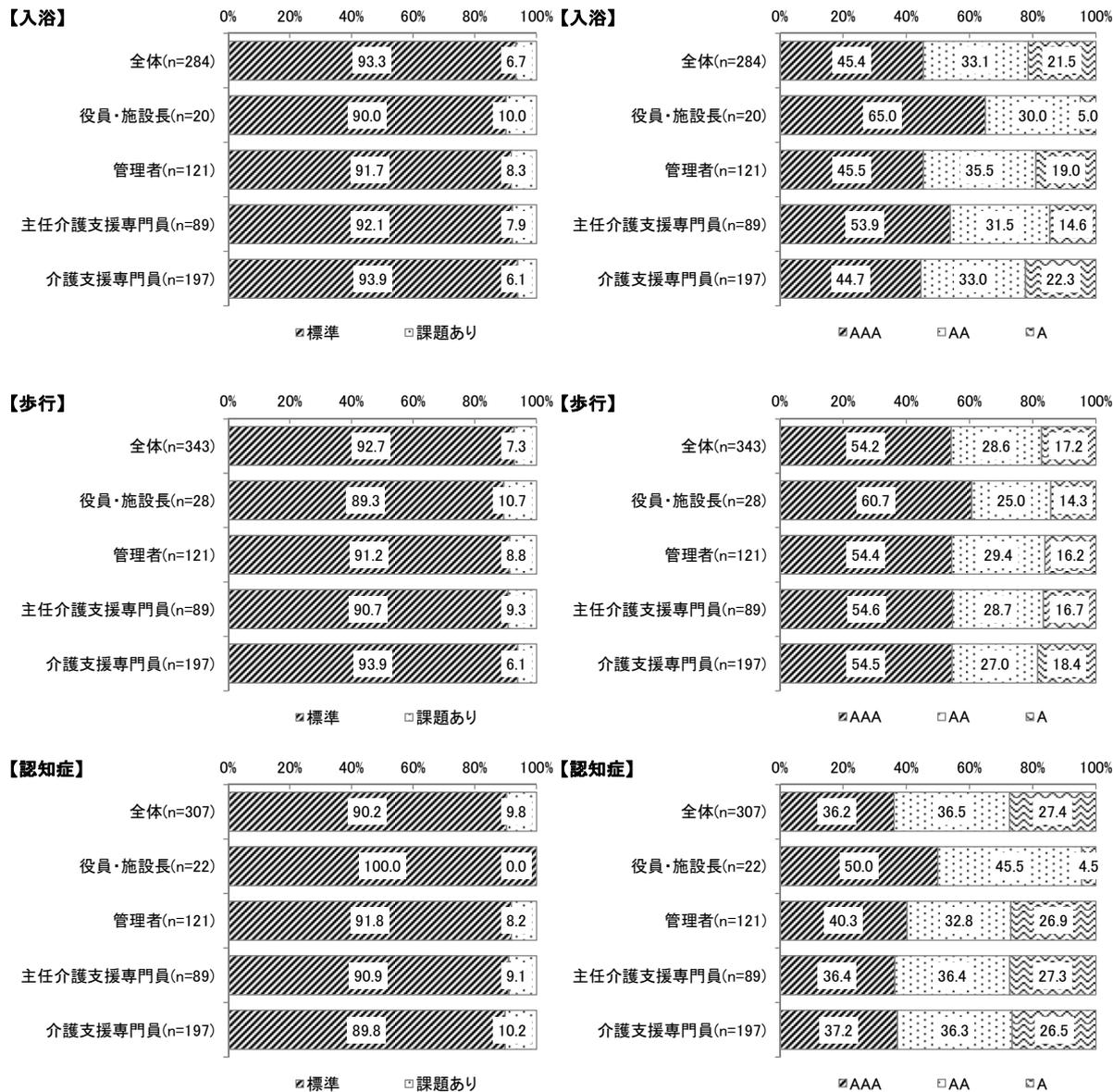
図表 62 ケアマネジメントの実践状況(左:基本、右:発展)



## ② 現在の役職

回答数の少なさに留意は必要だが、「主任介護支援専門員」の方が「介護支援専門員」と比較すると、総じてより多くの情報の確認を行っていると言える。

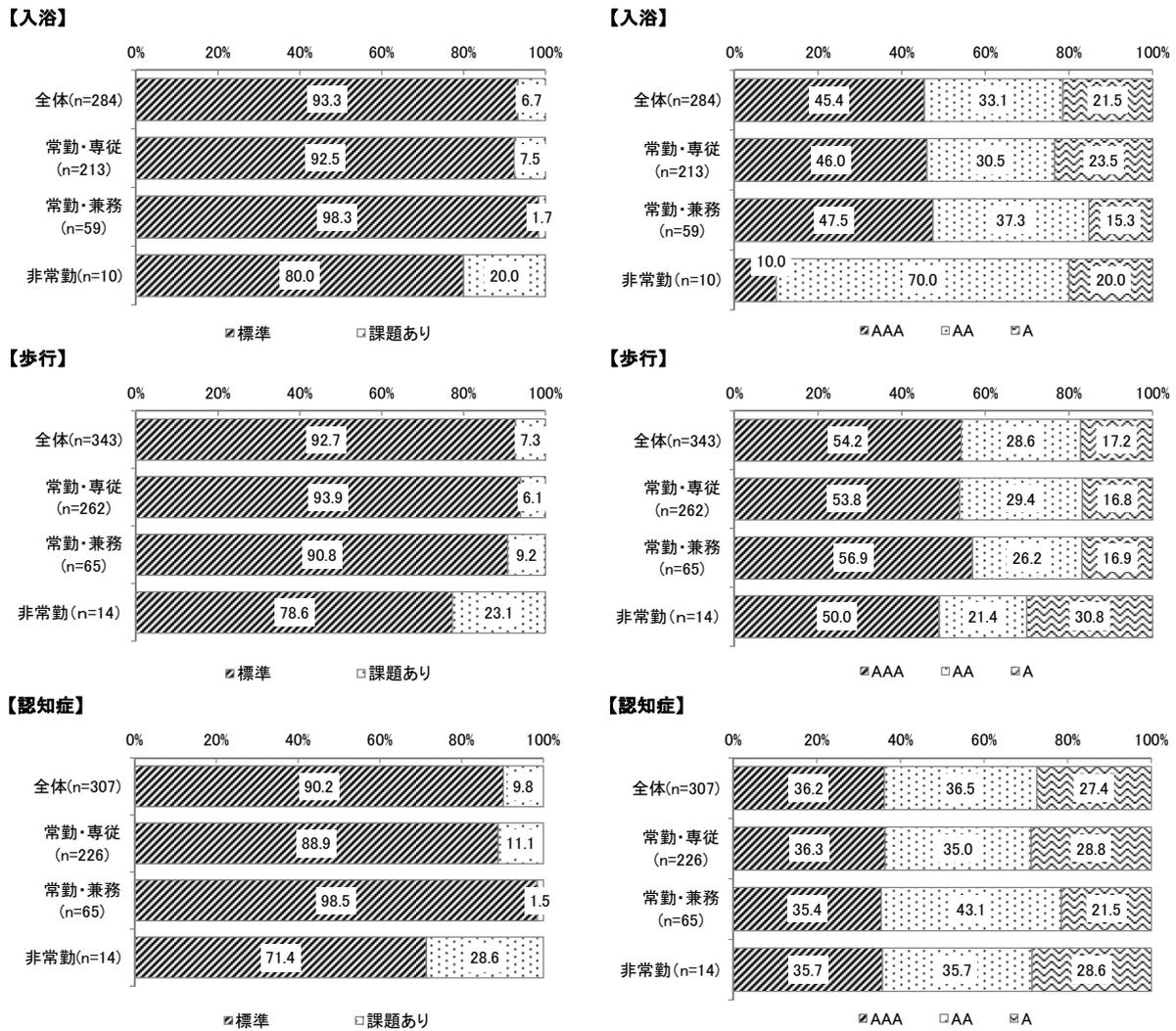
図表 63 ケアマネジメントの実践状況(左:基本、右:発展)



### ③ 雇用形態

情報の確認状況について、雇用形態による大きな違いは認められない。「非常勤」について基本的な情報項目の確認に課題がある割合が多く認められるが、これは「非常勤」の回答数が少ないため必ずしも有意とは言えない。

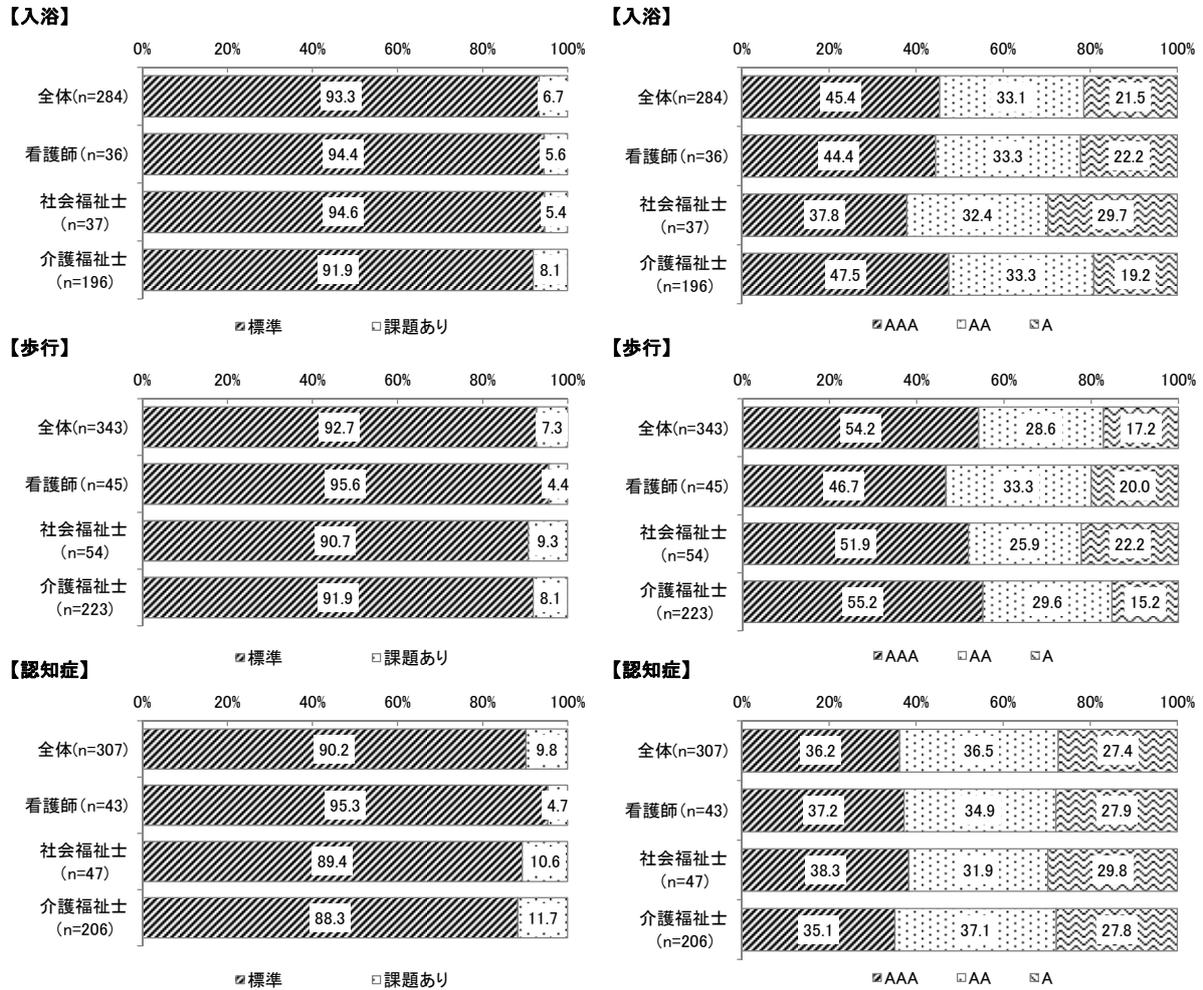
図表 64 ケアマネジメントの実践状況(左:基本、右:発展)



#### ④ 基礎資格

基礎資格による、情報項目の確認状況の違いは認められなかった。

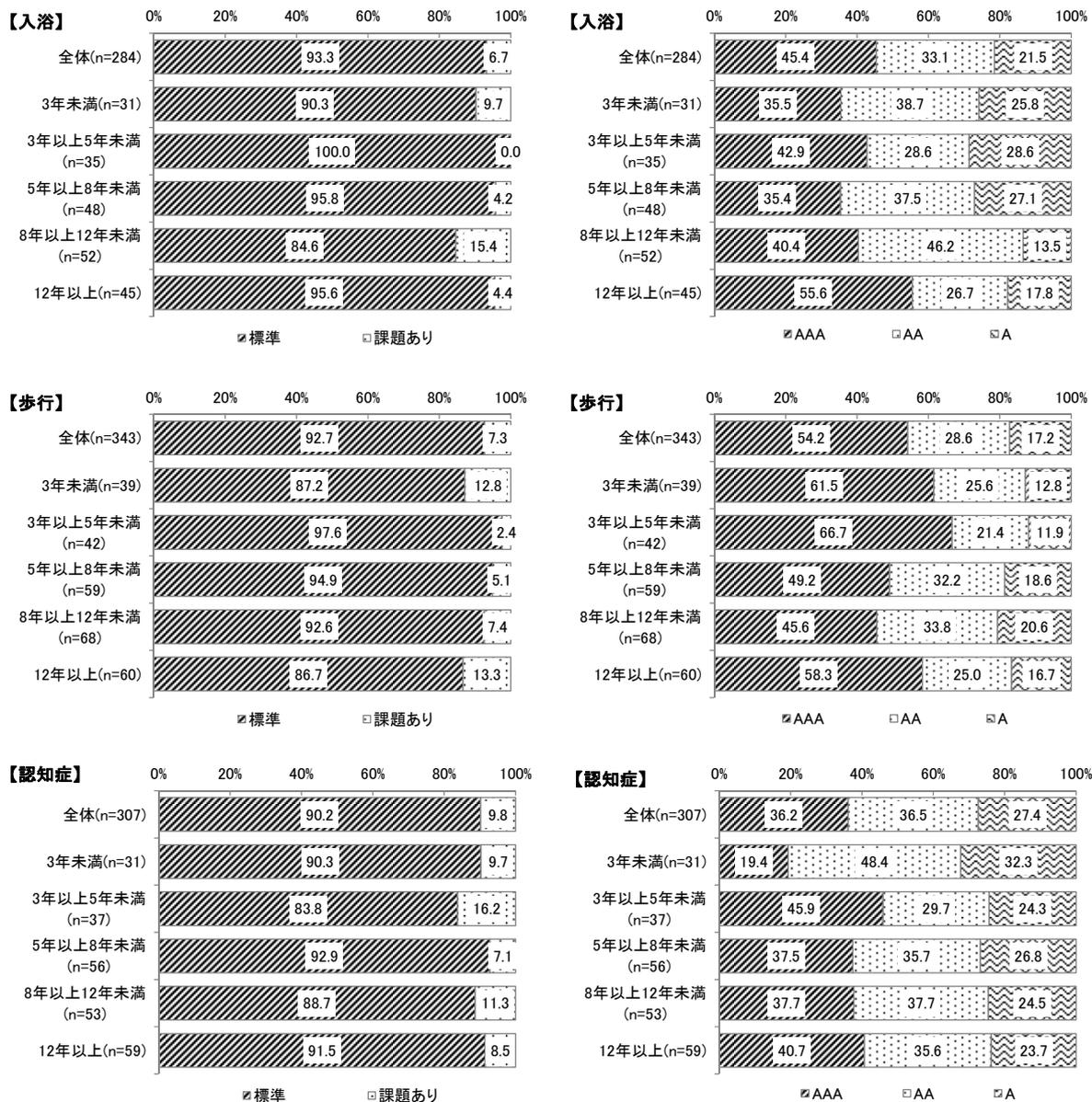
図表 65 ケアマネジメントの実践状況(左:基本、右:発展)



### ⑤ 業務経験年数

業務経験年数別にみると、「3年未満」と「8年以上12年未満」で基本的な項目の確認に課題がある割合が大きい。一方、「入浴」と「歩行」の発展的な項目の確認状況について見ると、「12年以上」で最も実施率が高い一方、「3年以上5年未満」でも発展的な項目を確認している割合が大きいという分布になっている。

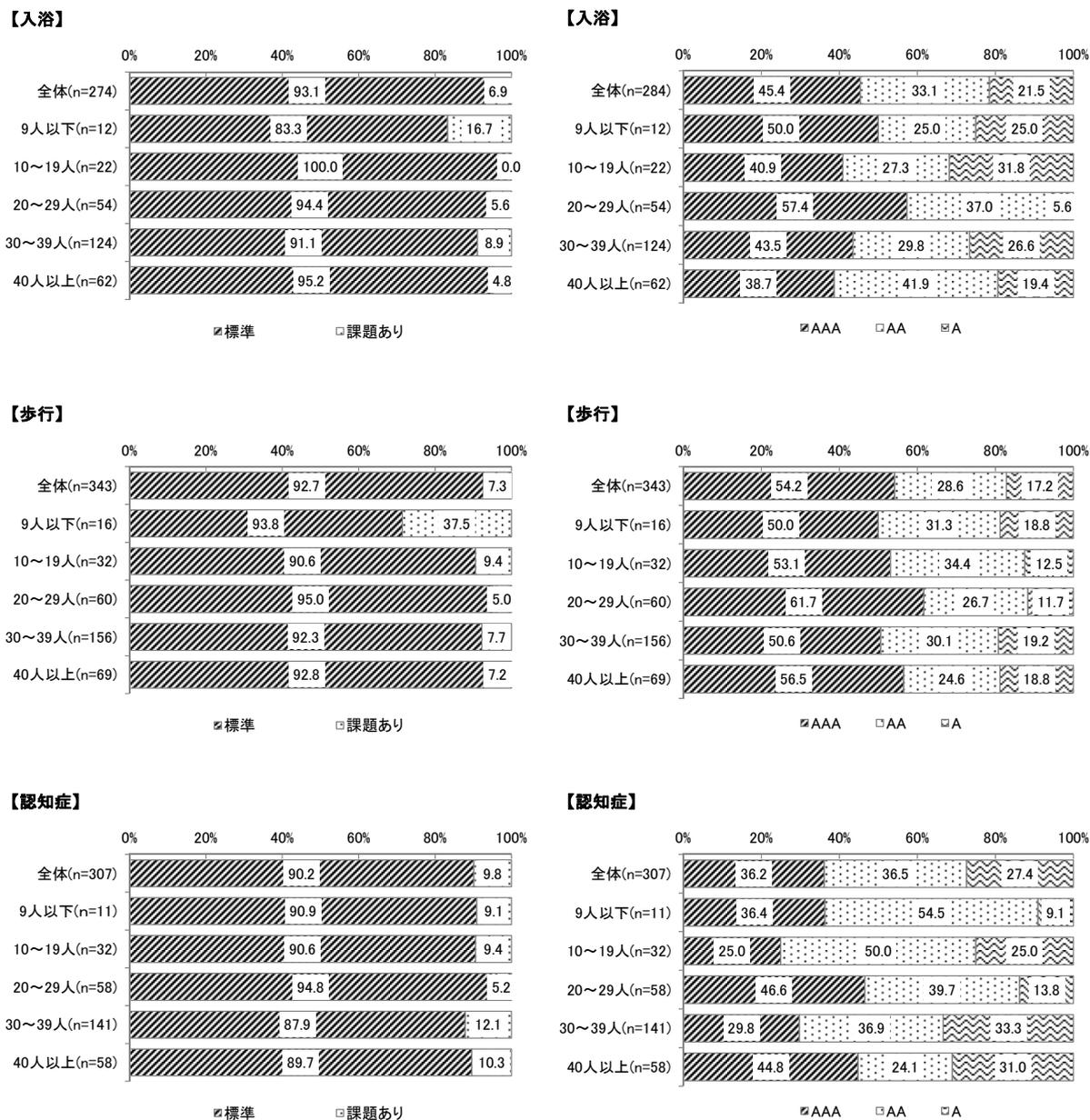
図表 66 ケアマネジメントの実践状況(左:基本、右:発展)



## ⑥ 担当利用者数

担当利用者数別に見た情報項目の確認状況に関する傾向は見られない。

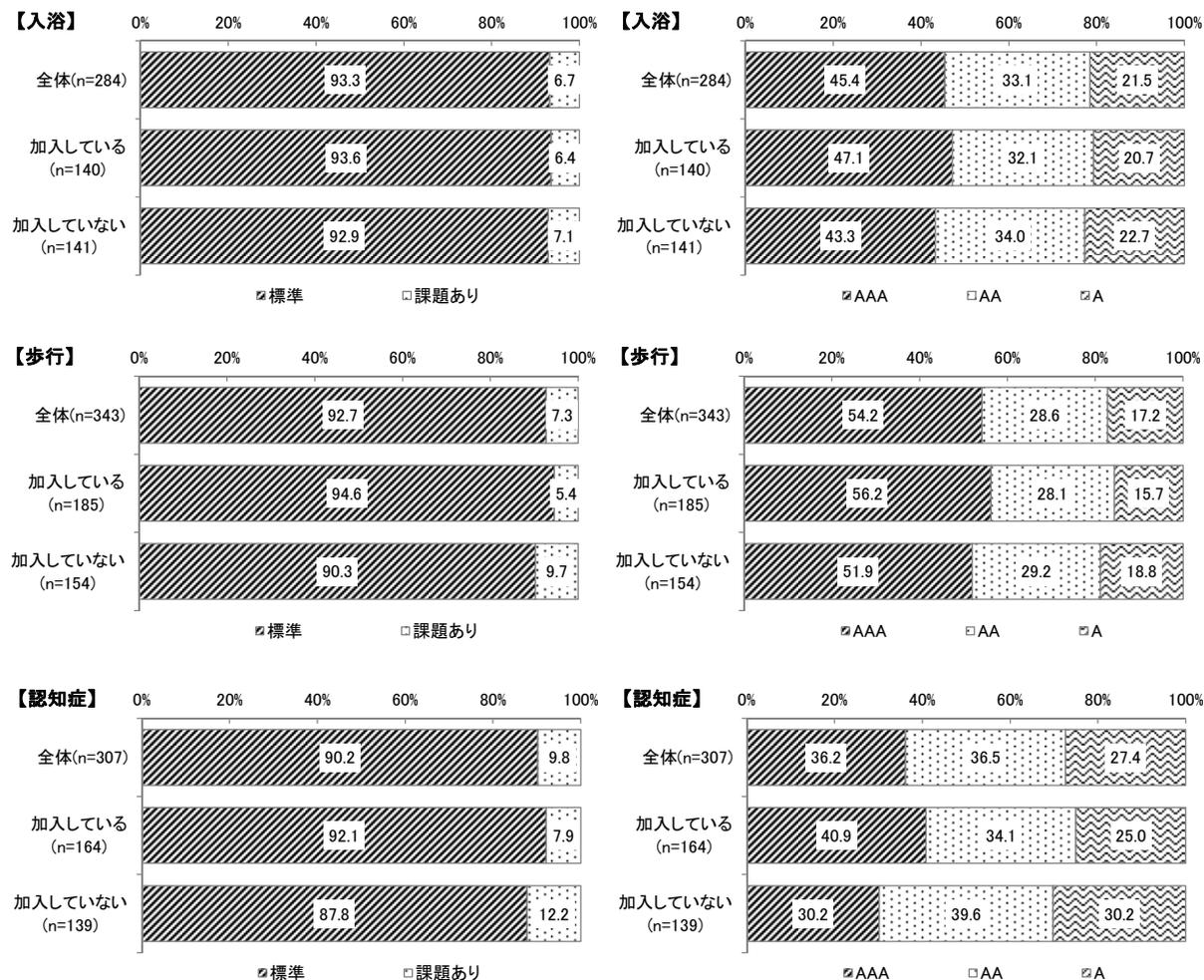
図表 67 ケアマネジメントの実践状況(左:基本、右:発展)



⑦ 介護支援専門員協会への加入の有無

協会に加入している方が、基本的な項目、発展的な項目の両方について確認を実施している割合がやや大きい傾向が見られる。

図表 68 ケアマネジメントの実践状況(左:基本、右:発展)



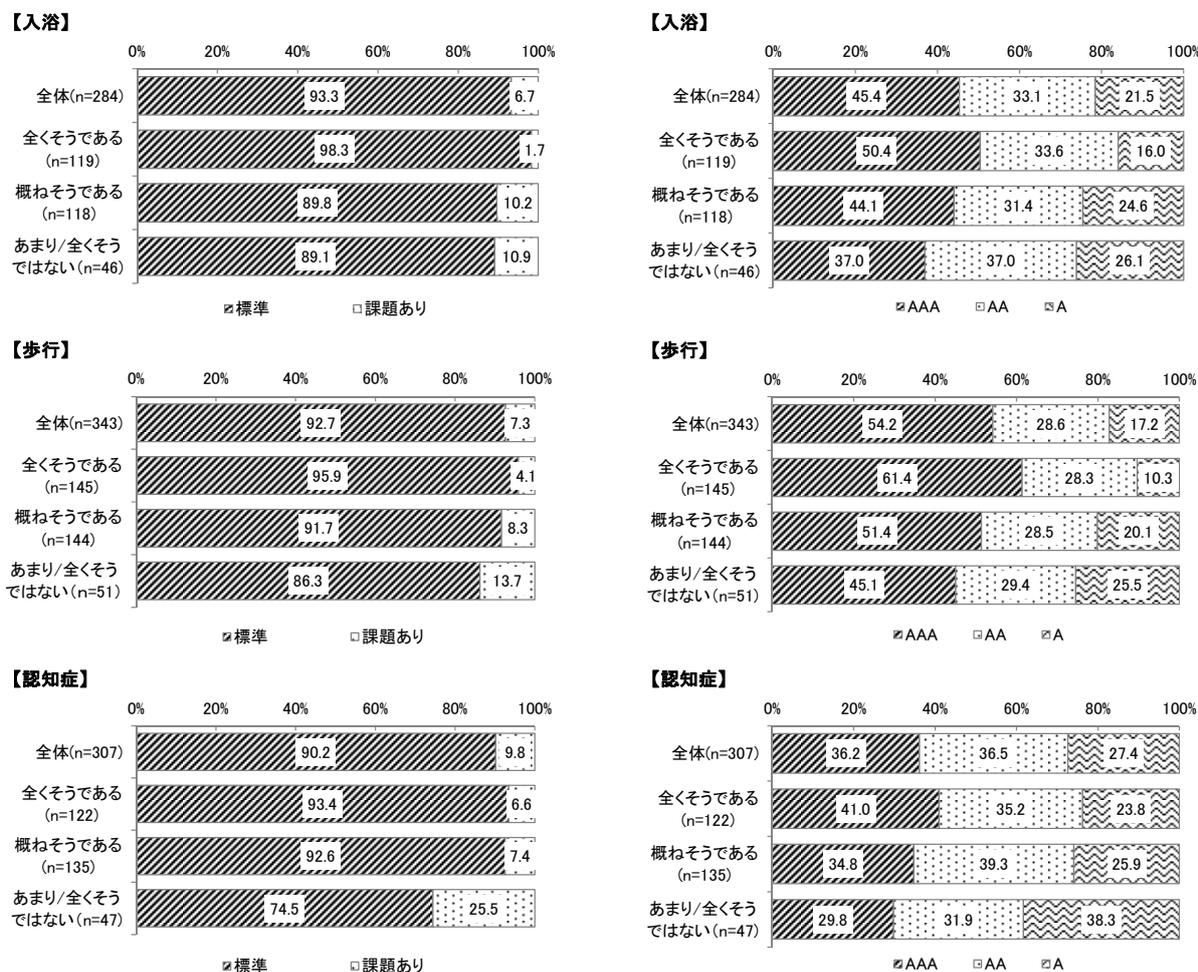
### 3. 事業所の組織風土・運営方針等と個別のケアマネジメントの実践状況

#### (1) 事業所の自由度との関係

##### ① 地域活動や地域貢献に積極的に参加できる

事業所の組織風土のうち「地域活動や地域貢献に積極的に参加できる」点について、「全くそうである」と回答した層の方が、他の層と比較して基本的な情報項目、発展的な情報項目ともに確認を実施している割合が大きい。

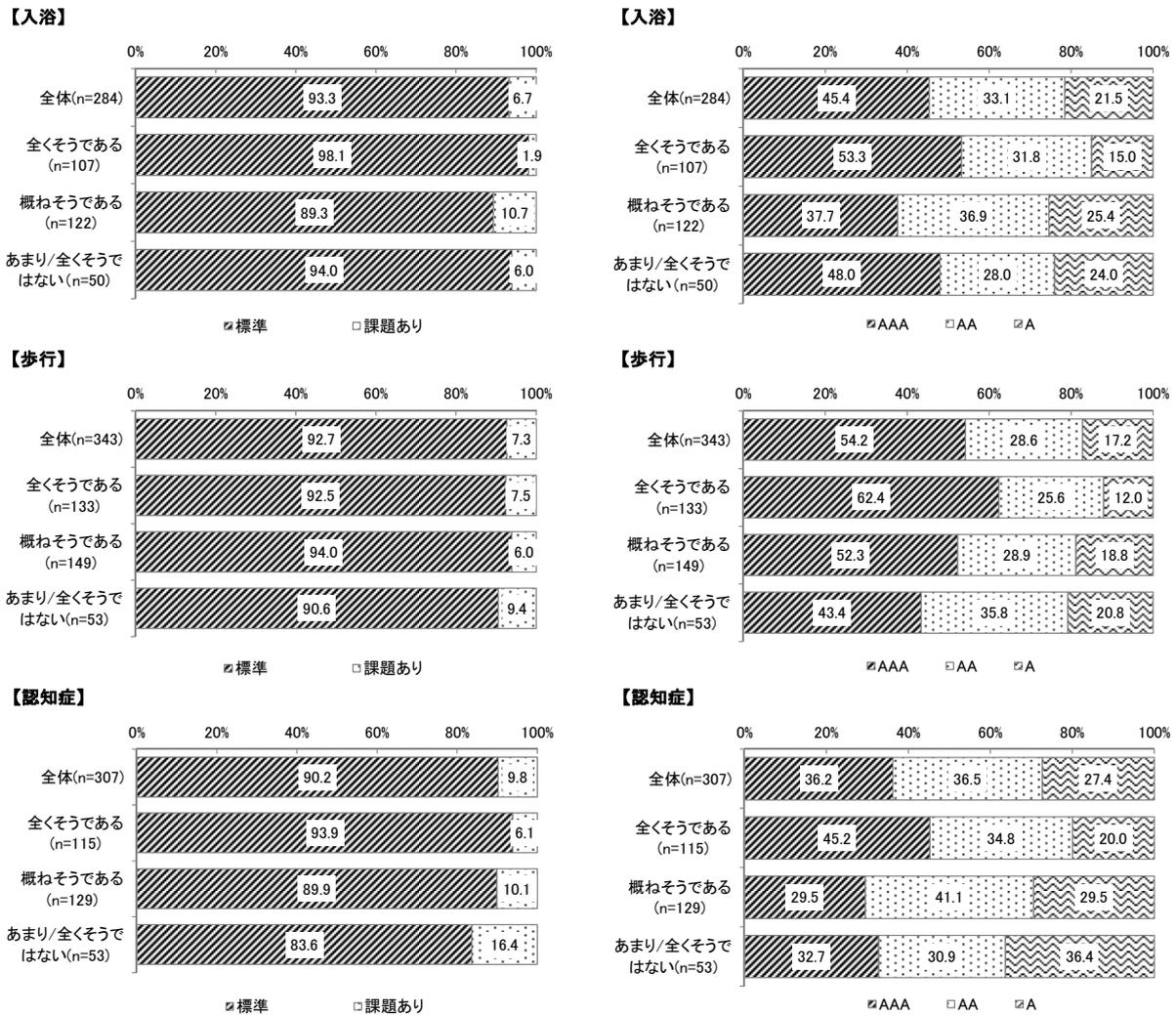
図表 69 ケアマネジメントの実践状況(左:基本、右:発展)



## ②事業所の運営について自由に意見が言える

事業所の組織風土のうち「事業所の運営について自由に意見が言える」点について、「全くそうである」と回答した層の方が、他の層と比較して基本的な情報項目、発展的な情報項目ともに確認を実施している割合が大きい。

図表 70 ケアマネジメントの実践状況(左:基本、右:発展)



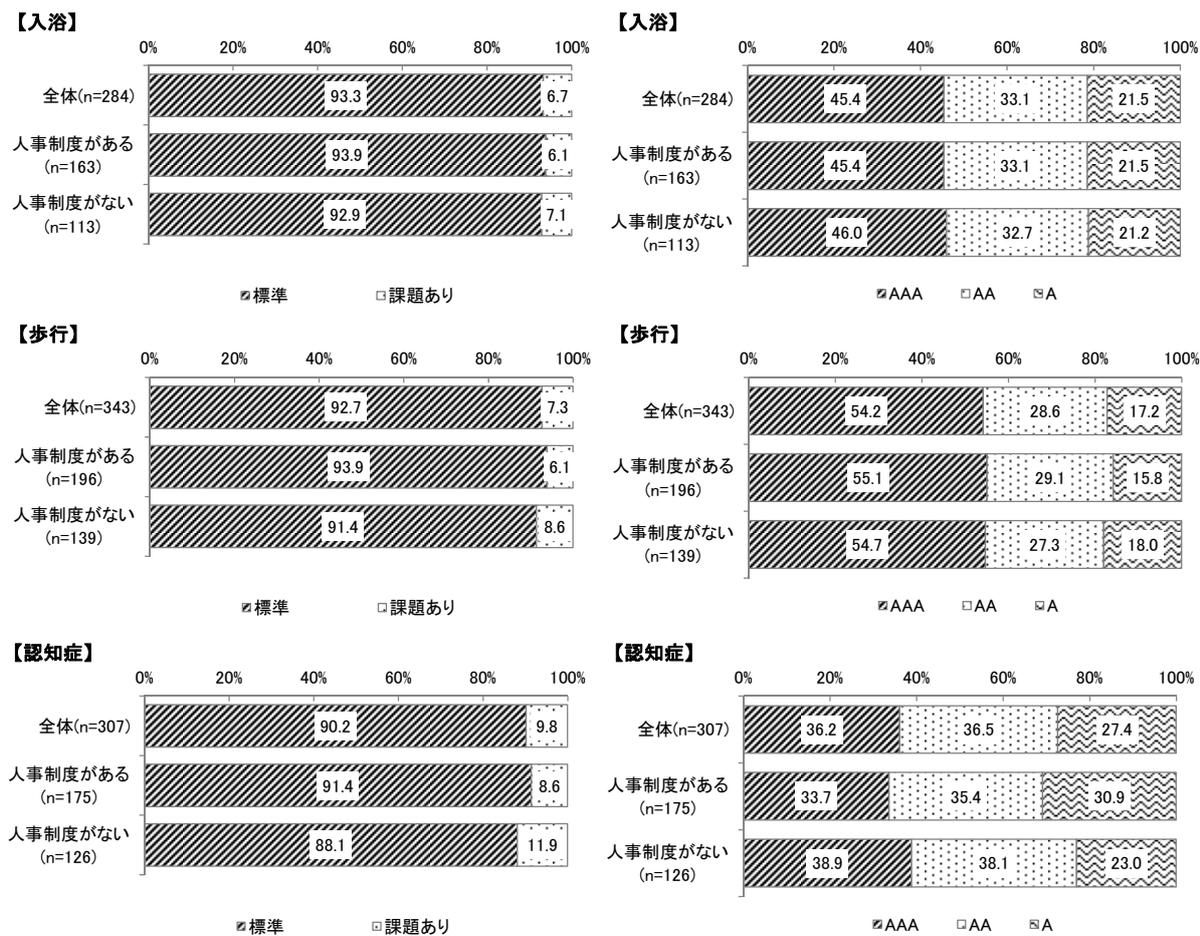
(2) 事業所の方針や取組み状況との関係

(3) 人事制度・評価制度との関係

① 定められた人事制度の有無

人事制度の有無と情報の確認状況について、特段の傾向は見られなかった。

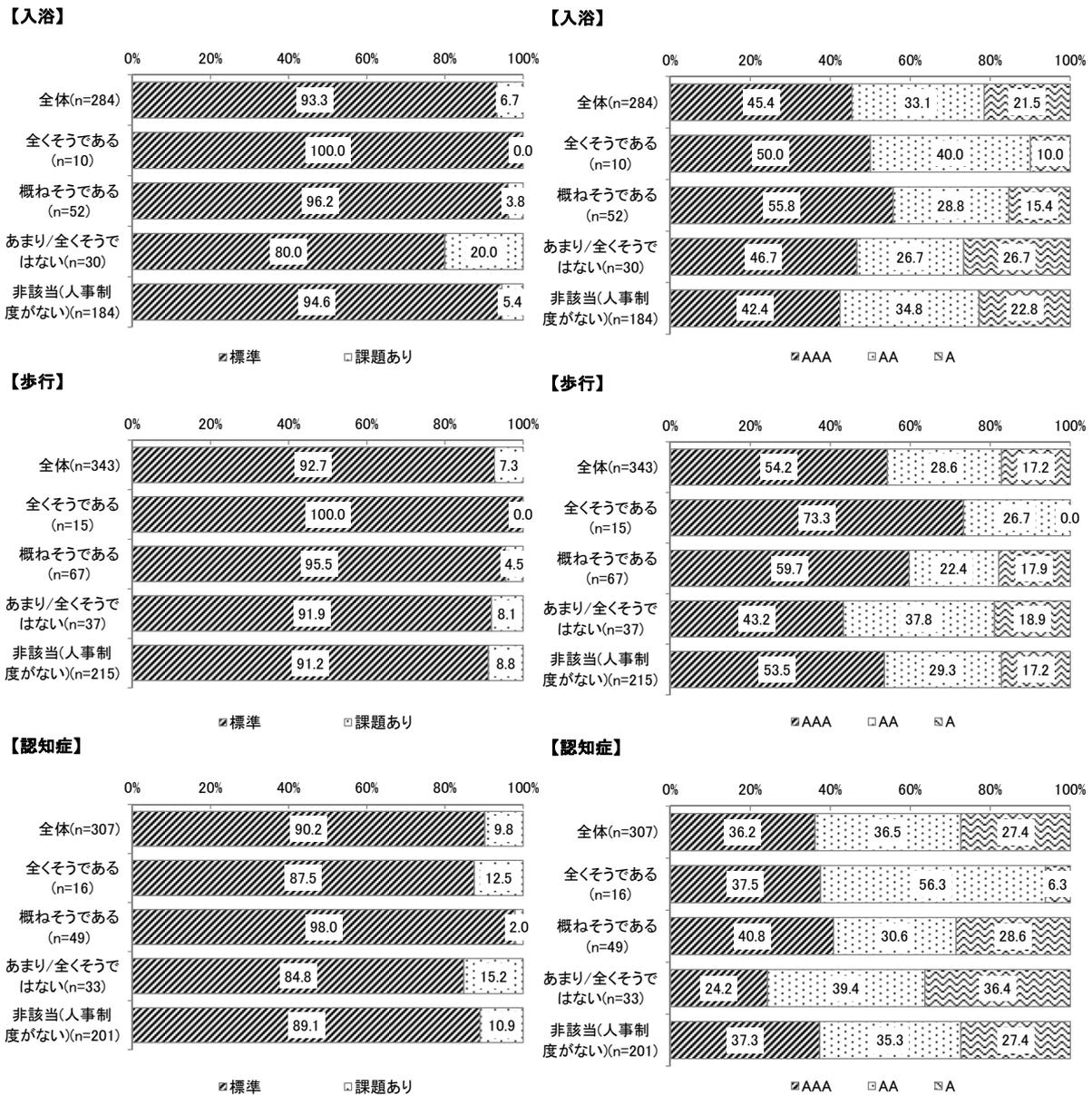
図表 71 ケアマネジメントの実践状況(左:基本、右:発展)



## ②評価制度の評価方法に満足している

評価制度の評価方法への満足度について見ると、「あまり/全くそうでない」と回答した層は、他の層と比較して、基本的な情報項目及び発展的な情報項目の双方について、確認を実施している割合が小さい傾向が見られる。

図表 72 ケアマネジメントの実践状況(左:基本、右:発展)

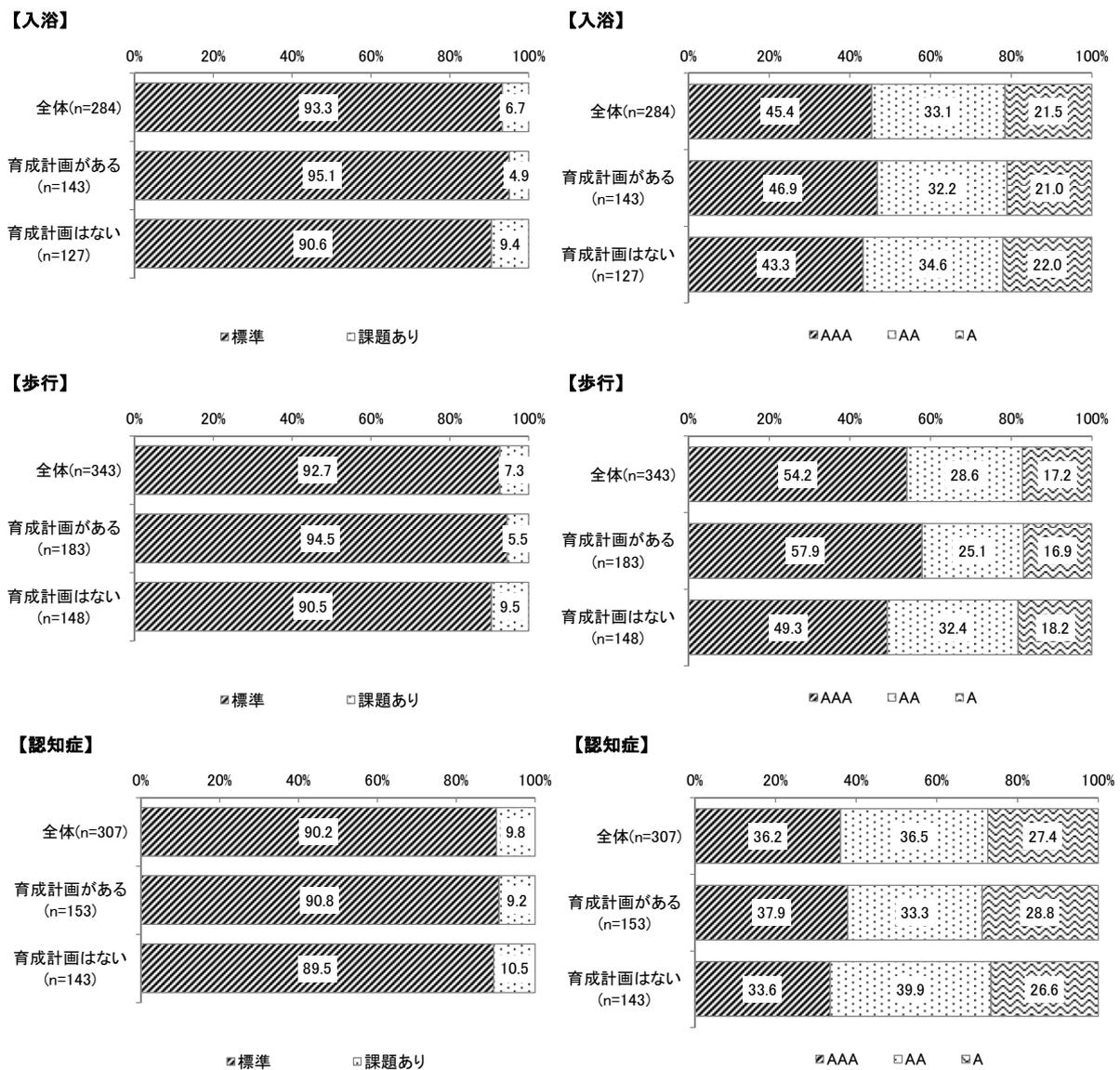


#### (4) 教育・研修体制との関係

##### ① 従業者ごとの育成計画の有無

「育成計画がある」と回答した層の方が、そうでない層と比較して基本的な情報項目と発展的な情報項目の両方について、確認を実施していると回答した割合が大きい傾向が見られた。

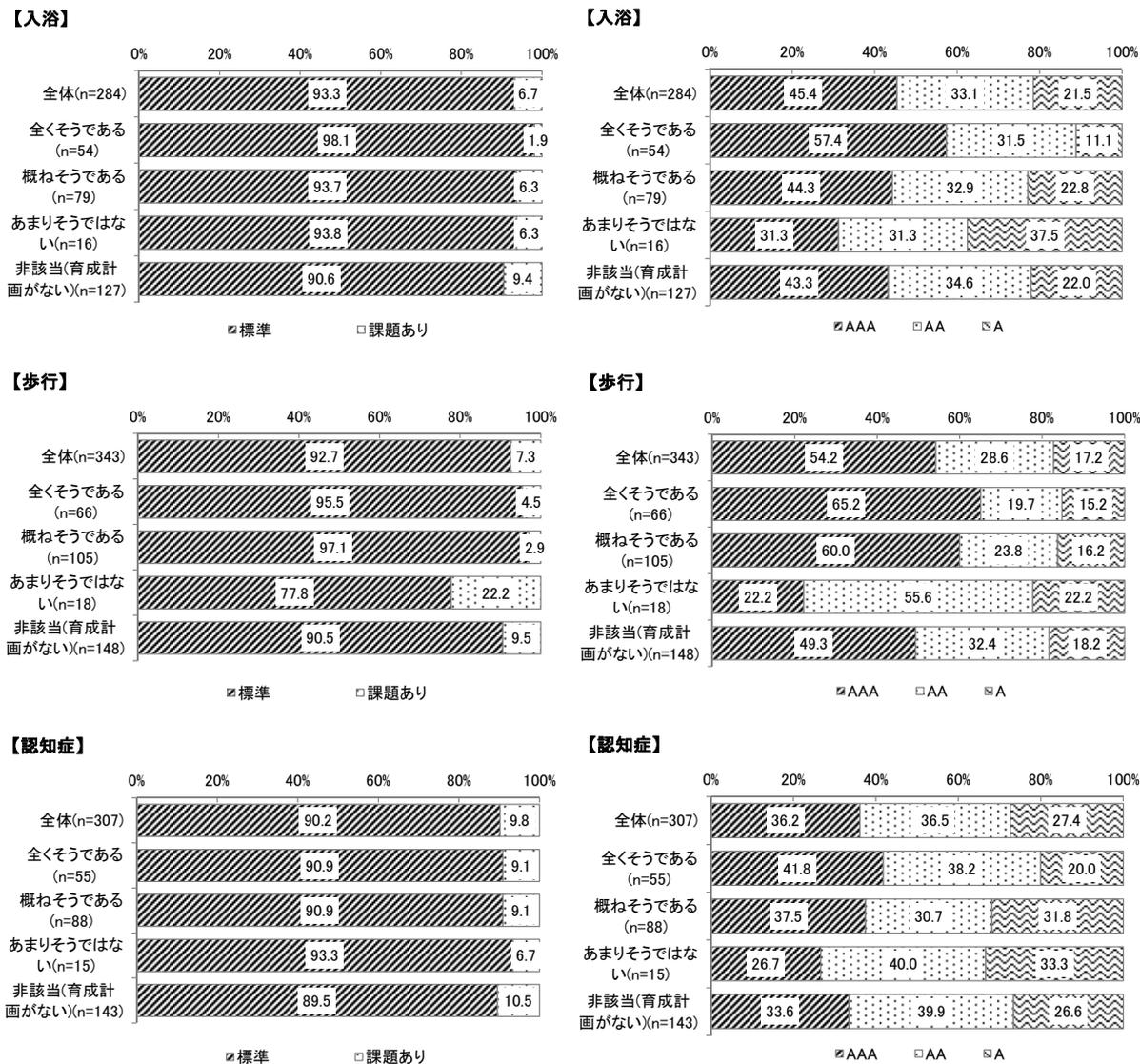
図表 73 ケアマネジメントの実践状況(左:基本、右:発展)



## ②育成計画の内容が周知されている

「育成計画の内容が周知されている」点について、「あまりそうでない/全くそうでない」と回答した層の方が、他の層と比較して基本的な情報項目、発展的な情報項目ともに確認を実施している割合が小さい傾向が見られた。

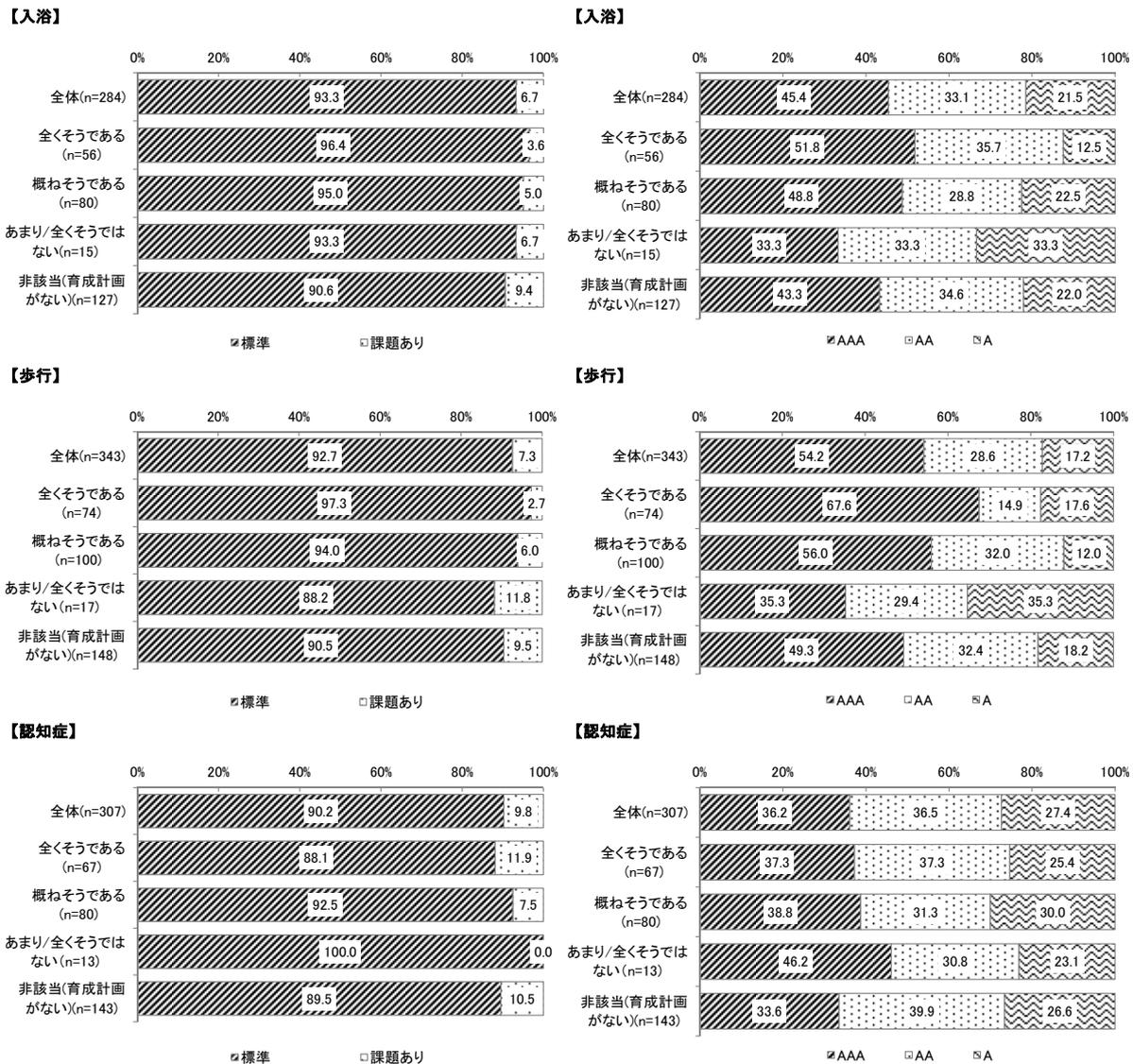
図表 74 ケアマネジメントの実践状況(左:基本、右:発展)



### ③事業所内・法人内の研修が十分に実施されている

前項の視点と同様に、「事業所内・法人内の研修が十分に実施されている」点について、「あまりそうでない」と回答した層の方が、「全くそうである」「概ねそうである」と回答した層と比較して基本的な情報項目、発展的な情報項目ともに確認を実施している割合が小さい傾向が見られた。

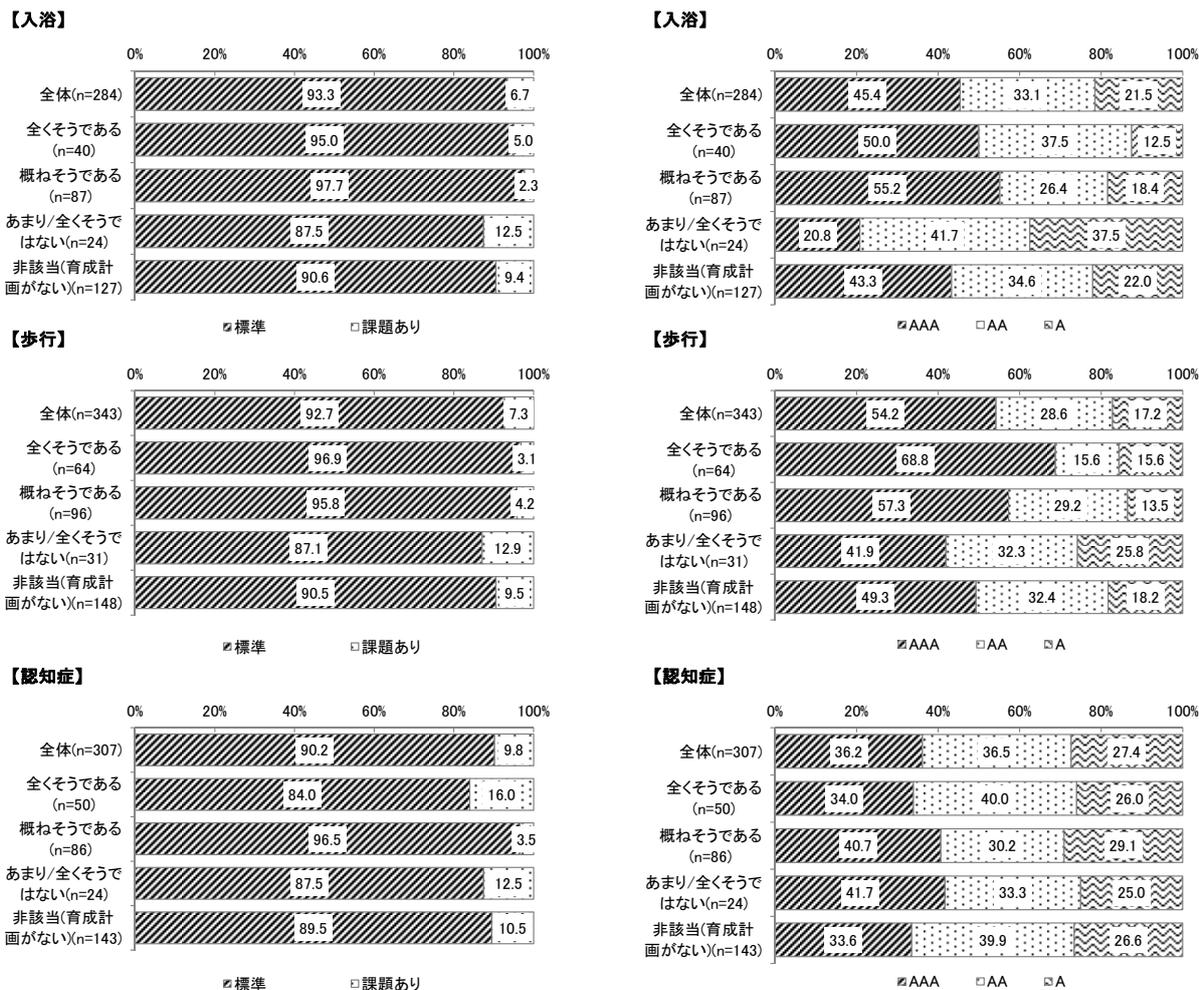
図表 75 ケアマネジメントの実践状況(左:基本、右:発展)



#### ④事業所内・法人内の事例検討が十分に行われている

前項の視点と同様に、「事業所内・法人内の事例検討が十分に行われている」点について、「あまり/全くそうでない」と回答した層の方が、他の層と比較して基本的な情報項目、発展的な情報項目ともに確認を実施している割合が小さい傾向が見られた。

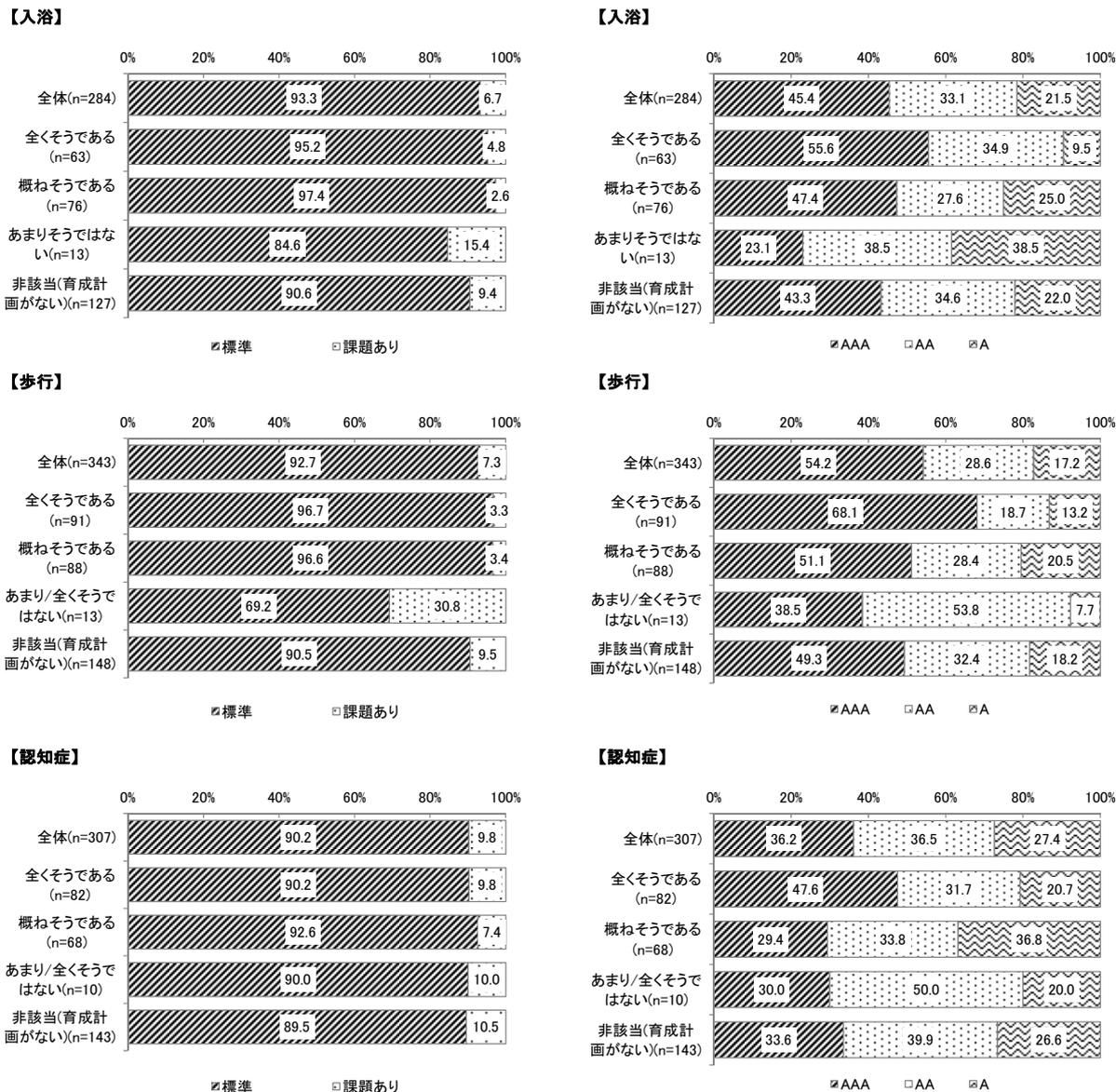
図表 76 ケアマネジメントの実践状況(左:基本、右:発展)



⑤法定外研修等の内容を職場で伝達し共有している

「法定外研修等の内容を職場で伝達し共有している」点について、「あまりそうでない」と回答した層の方が、「全くそうである」「概ねそうである」と回答した層と比較して基本的な情報項目、発展的な情報項目ともに確認を実施している割合が小さい傾向が見られた。

図表 77 ケアマネジメントの実践状況(左:基本、右:発展)

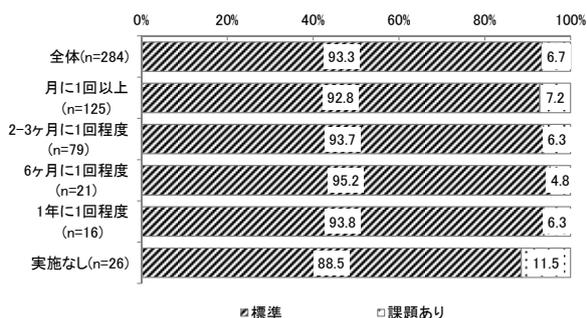


## ⑥事業所内、法人内の研修の受講頻度別

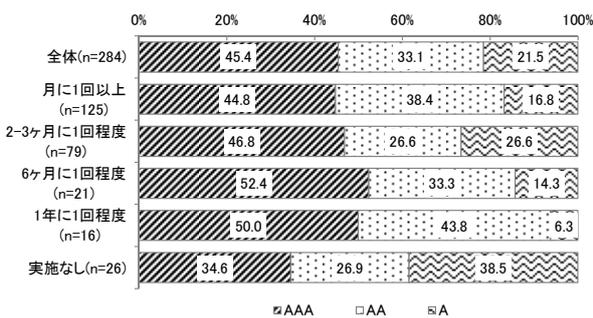
事業所内及び法人内の研修の受講頻度別に見ると、受講頻度による傾向は見られない一方、事業所内・法人内の研修について「実施なし」と回答した層は、他の層と比較して、基本的な情報項目と発展的な情報項目の両方について確認を実施している割合が小さい傾向が見られた。

図表 78 ケアマネジメントの実践状況(左:基本、右:発展)

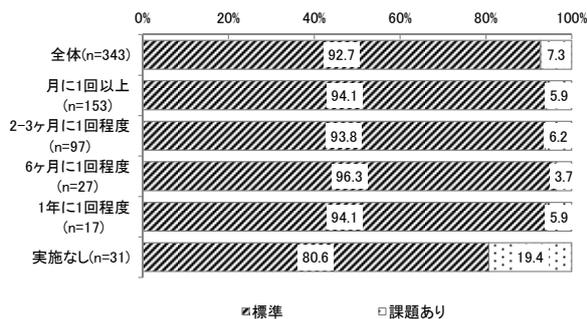
### 【入浴】



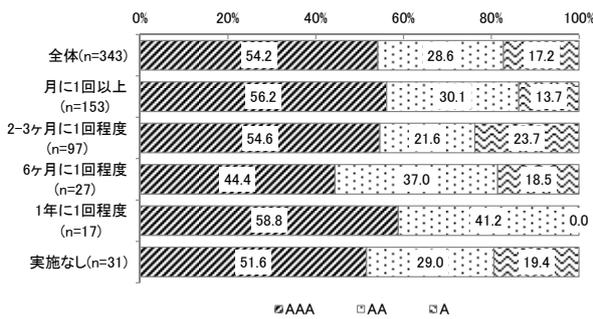
### 【入浴】



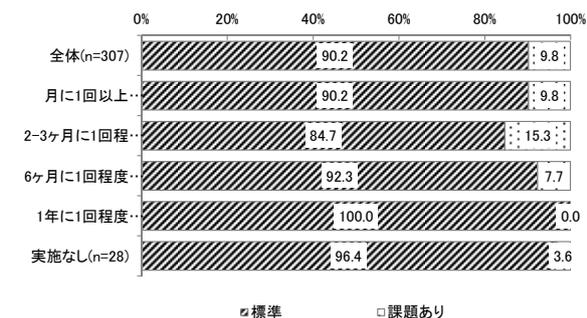
### 【歩行】



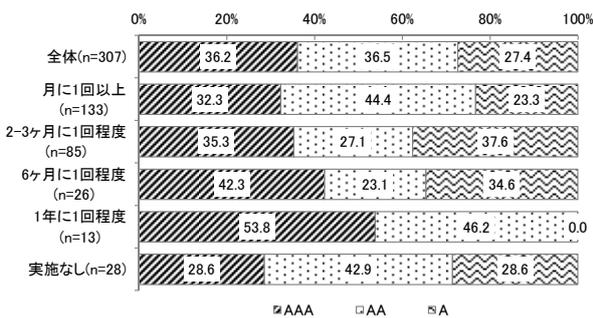
### 【歩行】



### 【認知症】



### 【認知症】

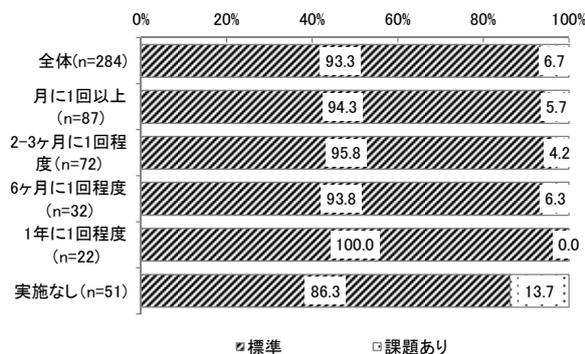


⑦事業所内、法人内の事例検討の受講頻度別

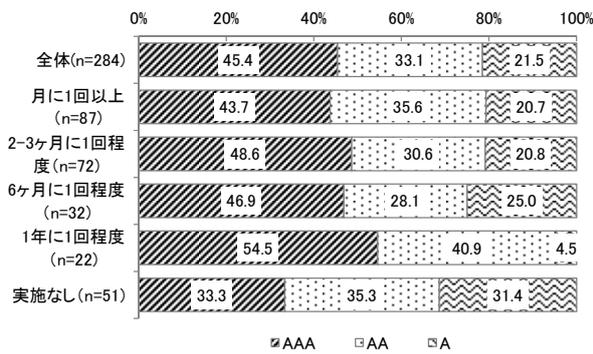
事業所内及び法人内の事例検討の受講頻度別に見ると、受講頻度による傾向は見られない一方、事業所内・法人内の事例検討について「実施なし」と回答した層は、他の層と比較して、基本的な情報項目と発展的な情報項目の両方について確認を実施している割合が小さい傾向が見られた。

図表 79 ケアマネジメントの実践状況(左:基本、右:発展)

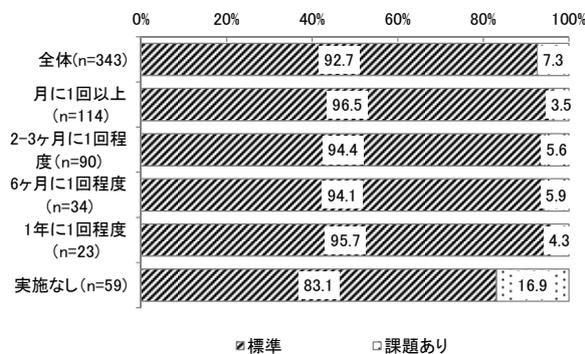
【入浴】



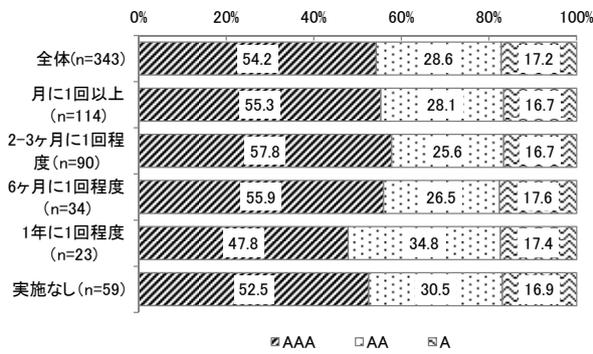
【入浴】



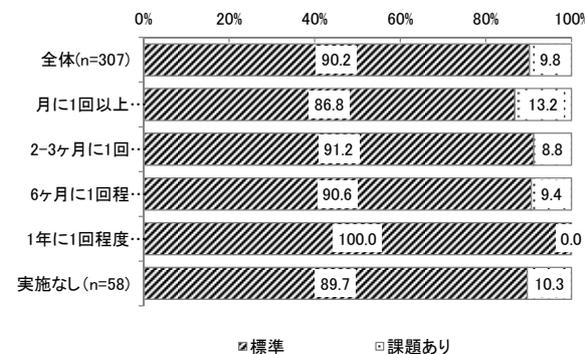
【歩行】



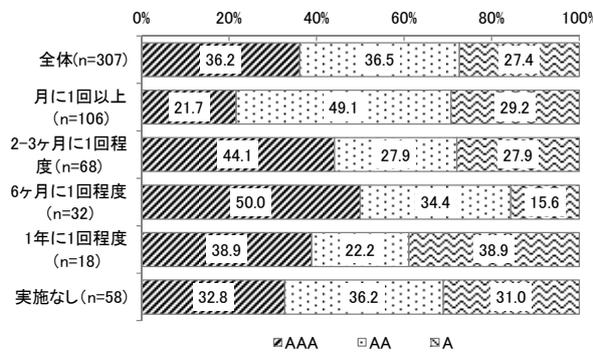
【歩行】



【認知症】



【認知症】

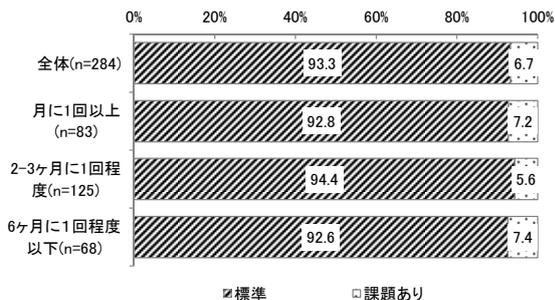


⑧外部の法定外研修の受講頻度別

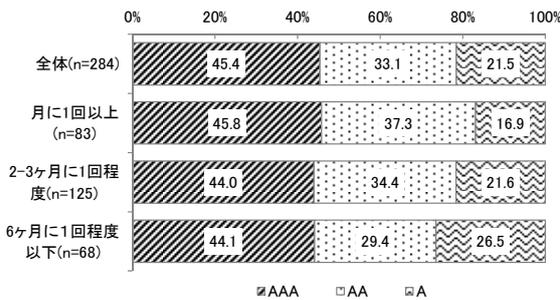
外部の法定外研修の受講頻度については、頻度と情報項目の確認状況との間に傾向は見られなかった。

図表 80 ケアマネジメントの実践状況(左:基本、右:発展)

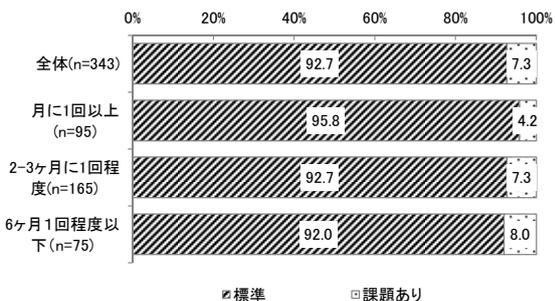
【入浴】



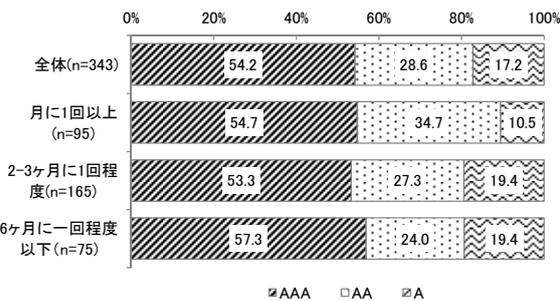
【入浴】



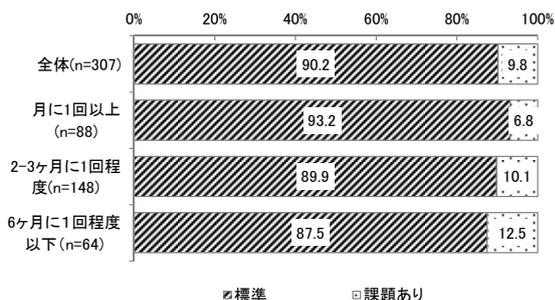
【歩行】



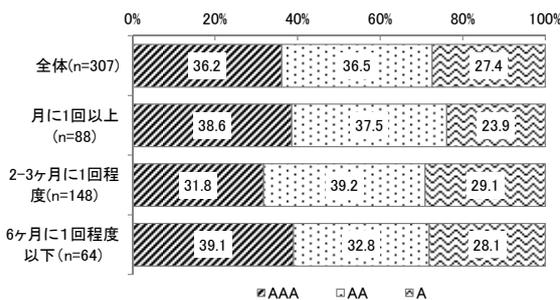
【歩行】



【認知症】



【認知症】



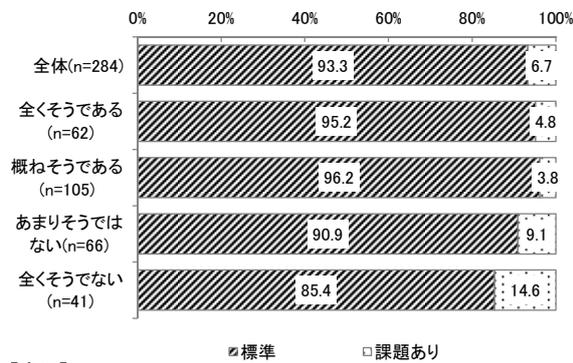
(5) 労務環境との関係

①時間外の業務に対して、手当の請求がしやすい

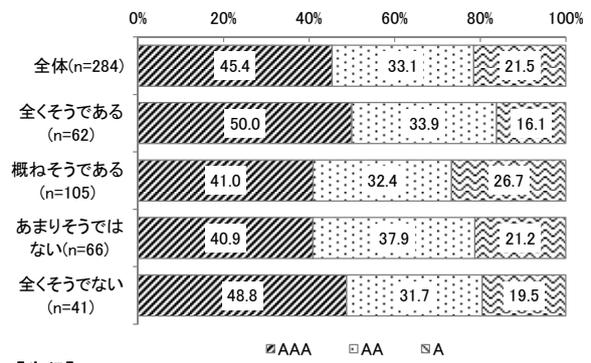
労務環境のうち「時間外の業務に対して手当の請求がしやすい」点について「全くそうである」「概ねそうである」と回答した層は、他の層と比較して、基本的な情報項目の確認を実施している割合が大きい傾向が見られた。

図表 81 ケアマネジメントの実践状況(左:基本、右:発展)

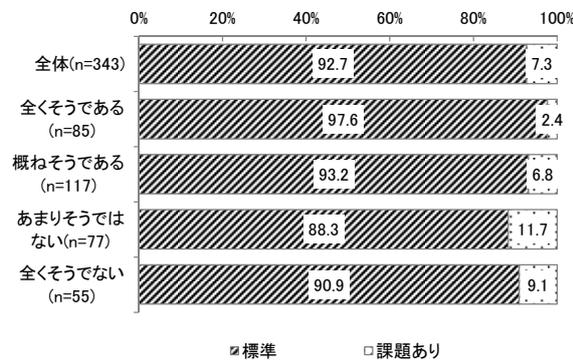
【入浴】



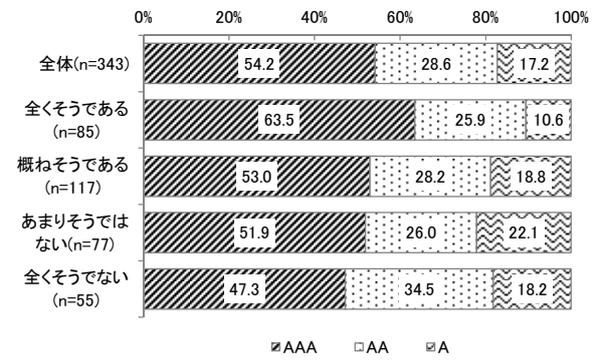
【入浴】



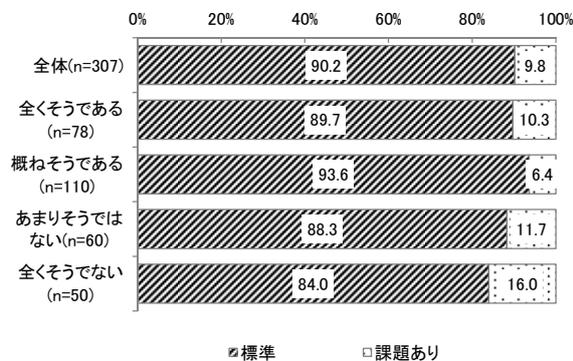
【歩行】



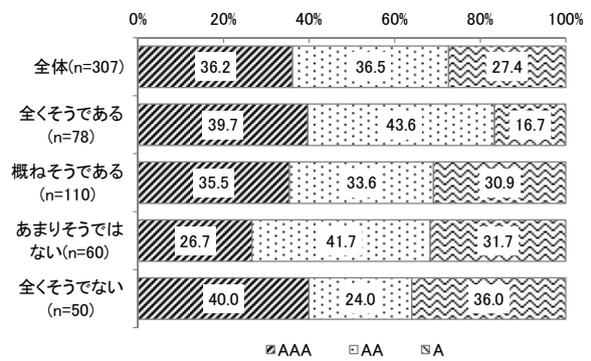
【歩行】



【認知症】



【認知症】

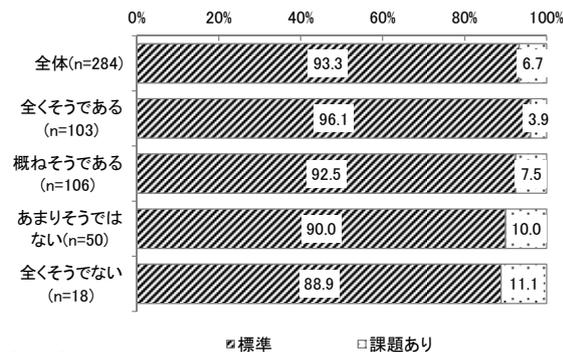


## ②時間外の業務に対して、代休の請求がしやすい

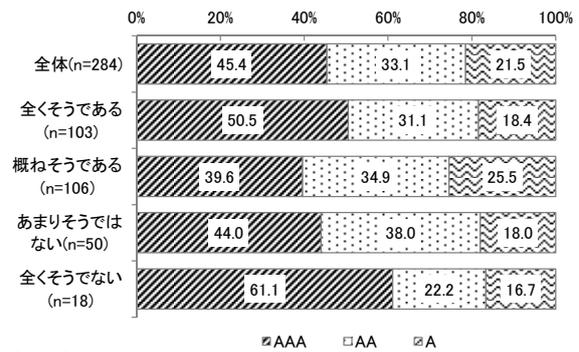
労務環境のうち「時間外の業務に対して、代休の請求がしやすい」点について見ると情報項目の確認状況との間での傾向は見られなかった。

図表 82 ケアマネジメントの実践状況(左:基本、右:発展)

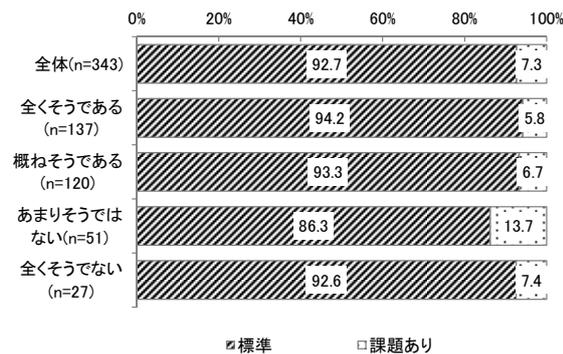
### 【入浴】



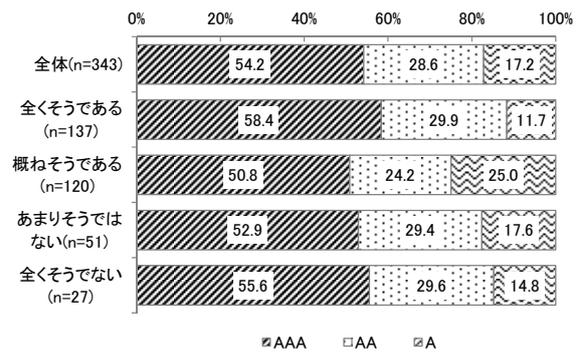
### 【入浴】



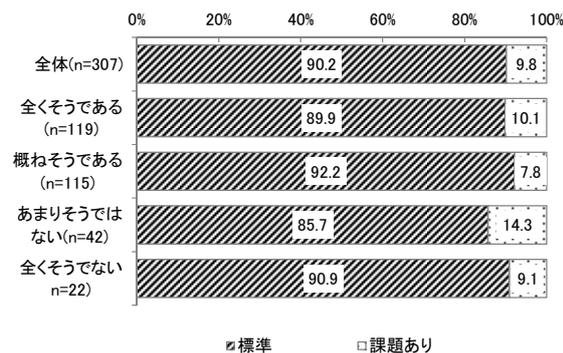
### 【歩行】



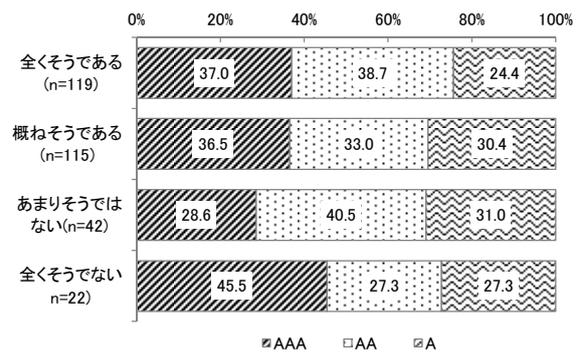
### 【歩行】



### 【認知症】



### 【認知症】

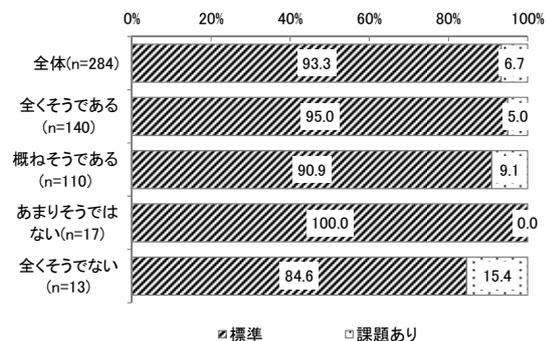


### ③休養や病気などの際、有給休暇がとりやすい

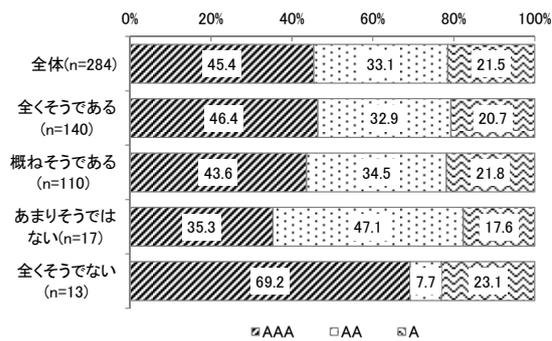
労務環境のうち「休養や病気などの際、有給休暇がとりやすい」点について「全くそうである」「概ねそうである」と回答した層は、他の層と比較して、基本的な情報項目の確認を実施している割合が大きい傾向が見られた。

図表 83 ケアマネジメントの実践状況(左:基本、右:発展)

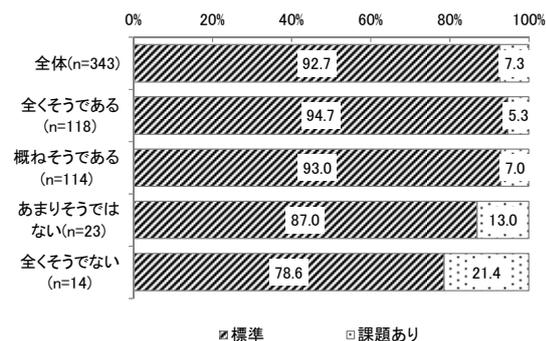
#### 【入浴】



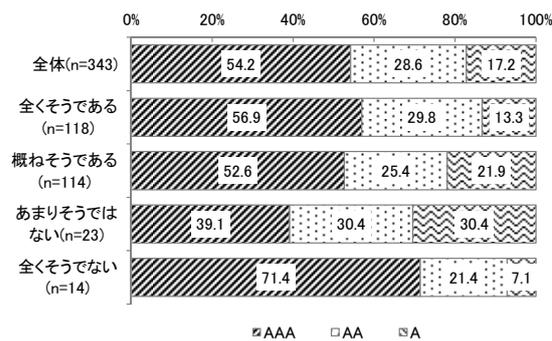
#### 【入浴】



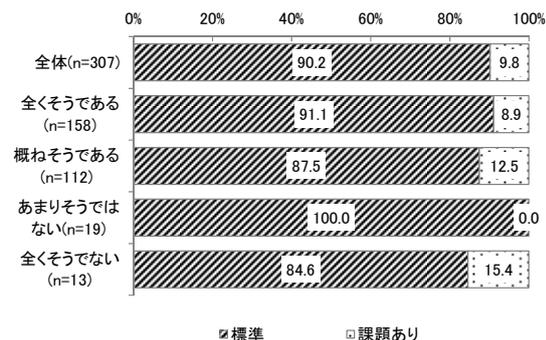
#### 【歩行】



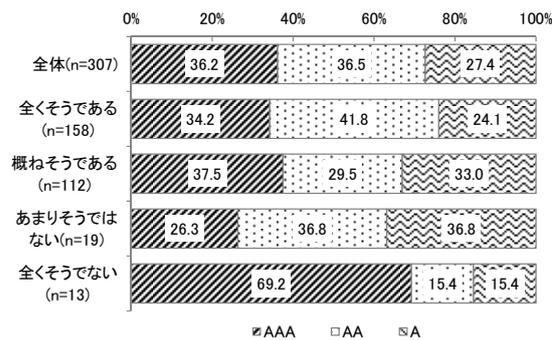
#### 【歩行】



#### 【認知症】



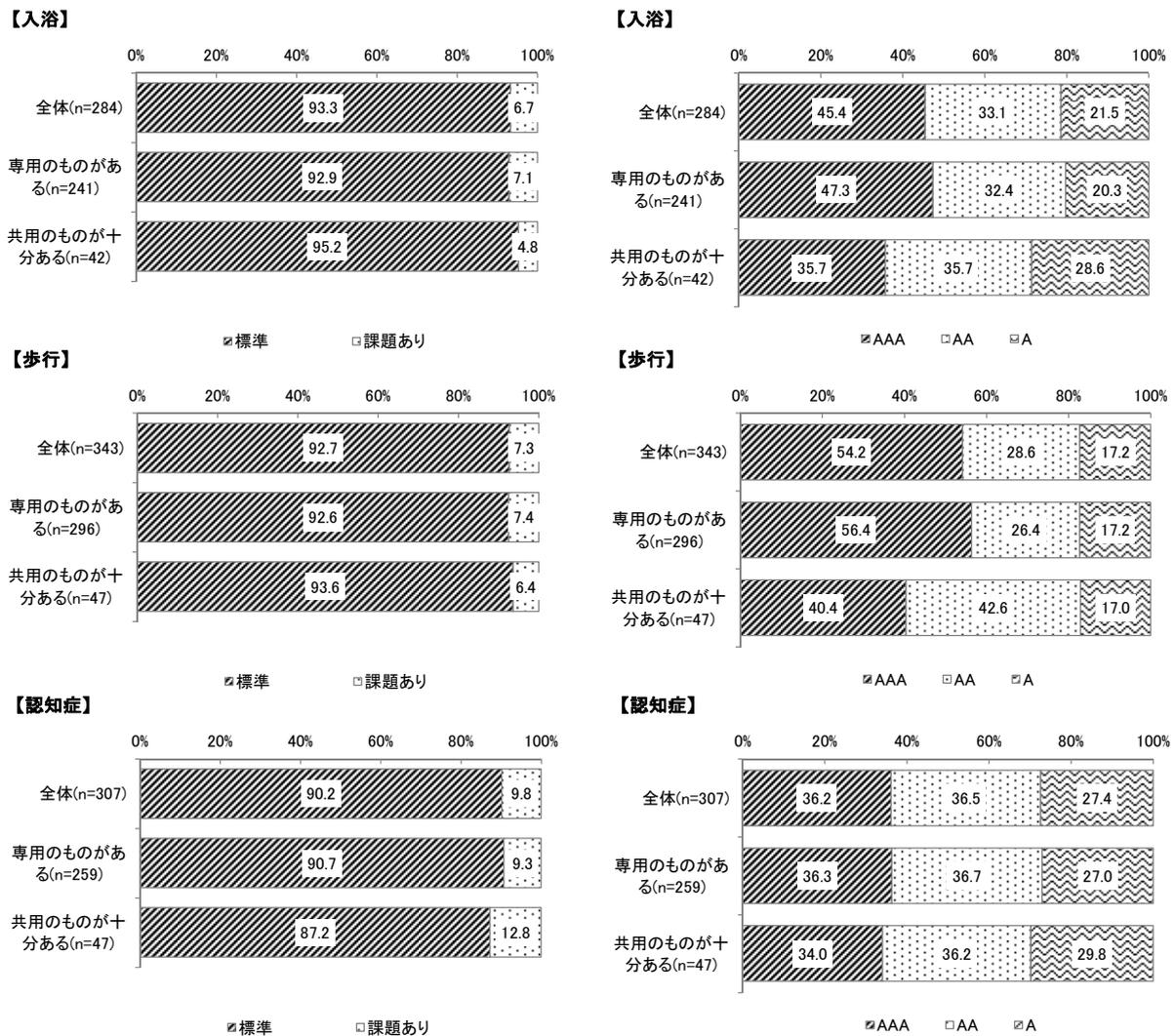
#### 【認知症】



## (6) 備品等との関係

「専用のパソコンがある」と回答した層の方が、それ以外の層と比較して発展的な情報項目を確認している割合が大きい。

図表 84 ケアマネジメントの実践状況(左:基本、右:発展)

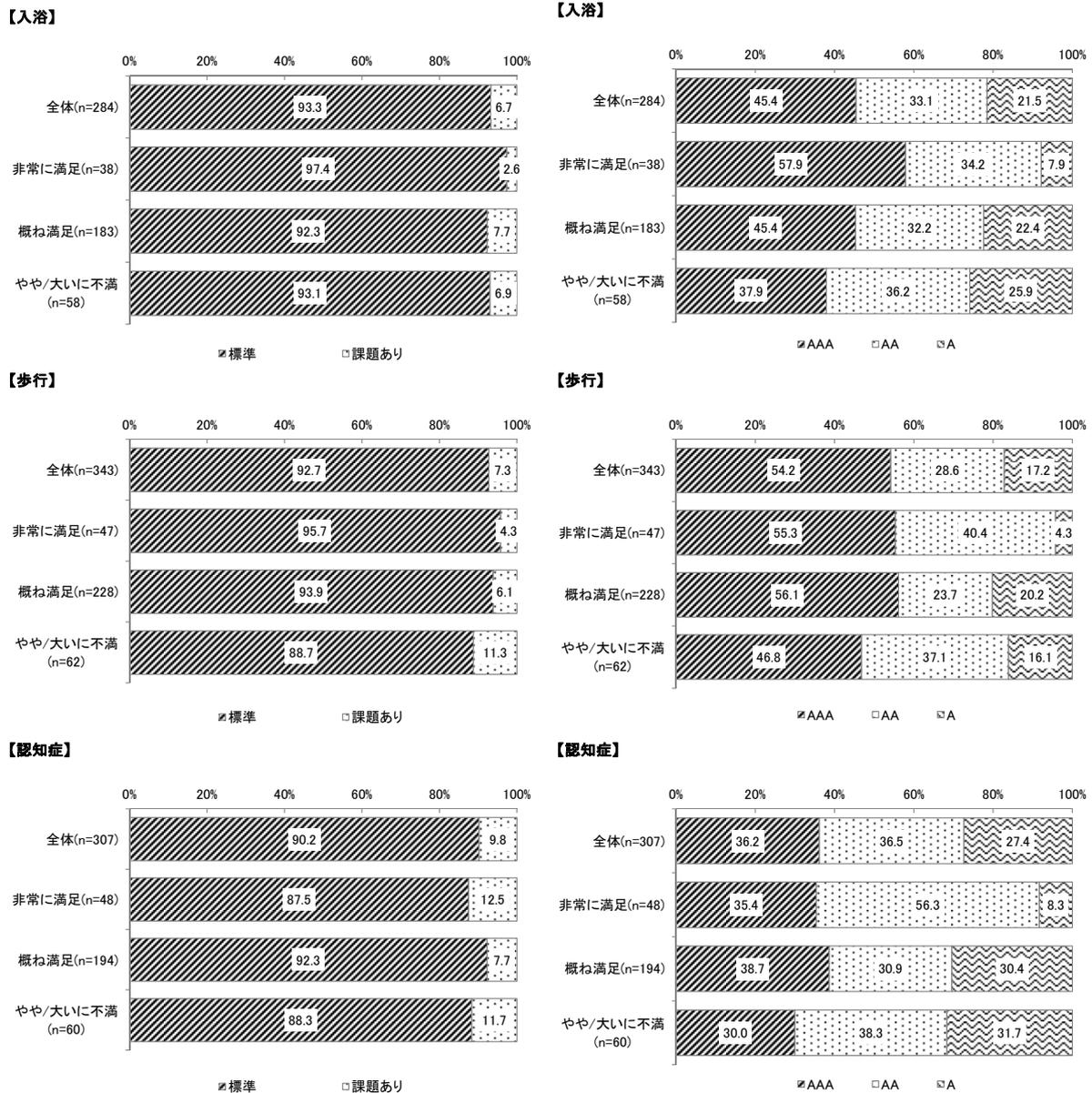


## (7) 地域連携

### ①法人の運営方針

法人の運営方針について「非常に満足」「概ね満足」と回答している層の方が、「やや不満」「大いに不満」と回答している層よりも、発展的な情報項目について確認している割合が大きい傾向が見られた。

図表 85 ケアマネジメントの実践状況(左:基本、右:発展)

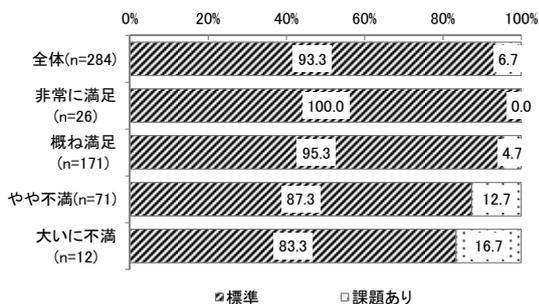


## ②現状のケアマネジメント業務(内容や量)

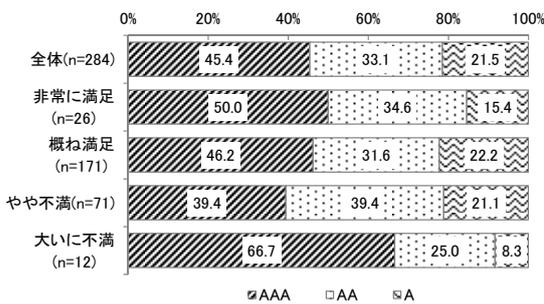
現像のケアマネジメント業務(内容や量)に対する評価について見ると、「大いに不満」と回答した層は他の層と比較して基本的な情報項目の確認を実施している割合が小さい傾向が見られた。ただし、発展的な情報項目の確認状況について見ると、「大いに不満」と回答した層の方が他の層よりも確認を実施している割合が大きい。

図表 86 ケアマネジメントの実践状況(左:基本、右:発展)

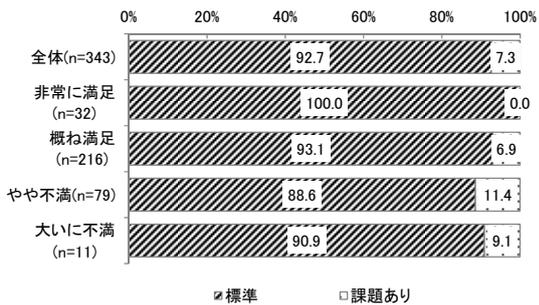
### 【入浴】



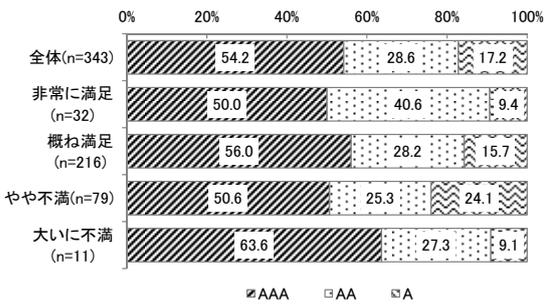
### 【入浴】



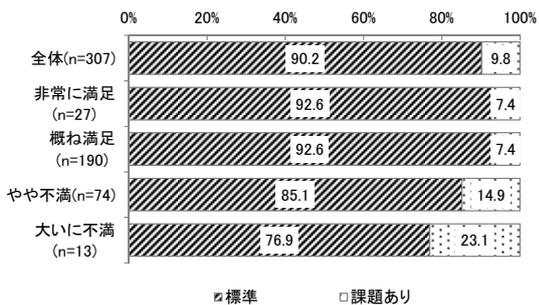
### 【歩行】



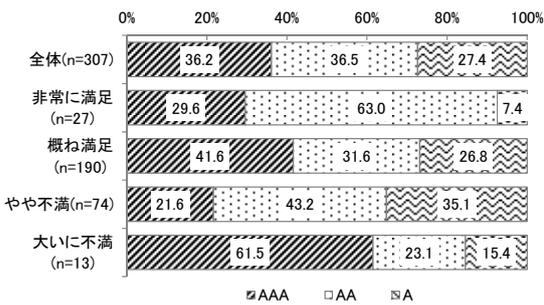
### 【歩行】



### 【認知症】



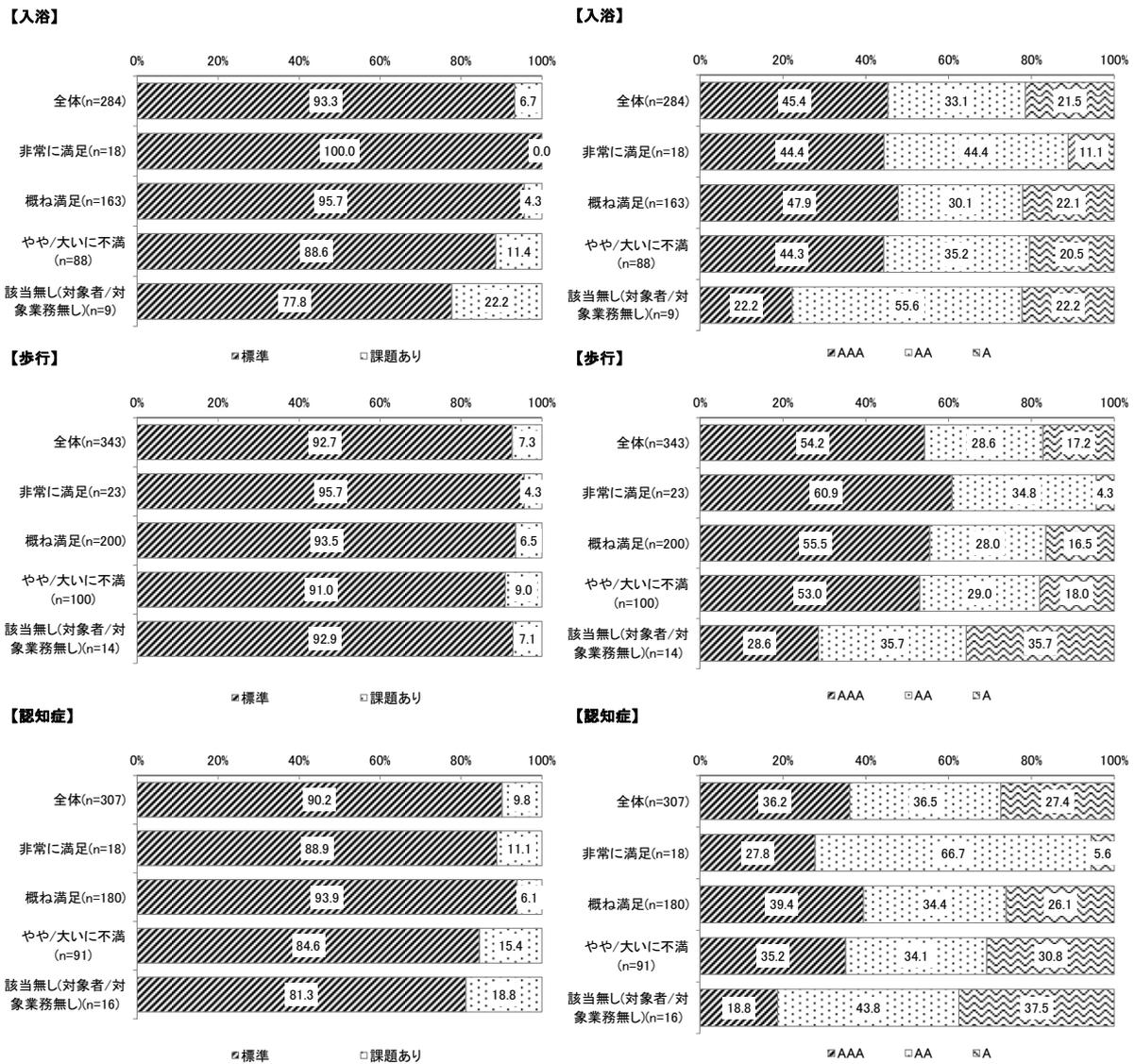
### 【認知症】



### ③管理業務や事務手続きといったケアマネジメント以外の業務(内容や量)

管理業務や事務手続きといったケアマネジメント以外の業務(内容や量)に対する評価と、情報項目の確認状況との間に傾向は見られなかった。

図表 87 ケアマネジメントの実践状況(左:基本、右:発展)





## 第3章

---

### ヒアリング調査の結果



### 第3章 ヒアリング調査の結果

ヒアリング調査の目的は、特定事業所を取得している事業所と取得外の事業所の運営状況を比較検討し、特定事業所の総合的な優位性を検証することにある。その結果、特定事業所を取得している事業所は、要件である育成研修計画の策定及び周知、それに沿った研修の実施がなされていることはもちろんのこと、それによる効果として職員の技術向上や就労意欲向上が確認できたと回答した管理者がすべてから得られた。

研修システムについては、大規模事業所には、システム化されたキャリアパスに即した研修体系が確立されており、職員側も本人の成長過程が可視化できるなど、意欲向上につながる効果が期待できることが確認できた。

また、業務における評価は、事業所ごとに工夫を凝らした評価基準を設けているところが多く、管理者の恣意性によらず、標準的な基準による評価がなされることでの就労意欲向上が図られていることが確認できた。さらに、福利厚生面でも、研修の公費負担での参加や、特定の職員に受講が偏ることがないようにした受講配慮、また、受講したものが他の職員に事業所内で伝達研修を行う仕組みなど、特定事業所ならではの複数名の職員に対する教育・福利厚生の配慮が見て取れた。さらには、定期的なミーティングや相談対応、事例検討の場が設けられていることも特長であった。

一方、特定事業所を取得していない小規模事業所においては、質の取り組みの意識はあるものの、小人数による業務繁忙のために、教育研修に充てる時間の確保が難しく、定期的なミーティングも固定された開催の定めはなく、できるときに随時行っているという回答が多かった。システムとしては確立していないが、小人数ならではの融通性をもって対応している印象が強い。さらに、質の評価については、評価基準を持っている小規模事業所もあったが、評価することは、常に顔を合わせているという環境から、お互いの関係性が緊密になるため、厳格な評価は難しいという回答も得られた。

母体事業を持つ併設事業所は、いわゆる抱え込みの仮説をもって調査を行ったが、調査事業所においては、実際には内部のサービス事業所にこだわることなく、公正中立な業務を行っていることが確認できた。それより、法人規模が大きいことでの教育体制の整備や、多職種との連携の確保、福利厚生面での充実など優位的な面も確認できた。

#### <まとめ>

今回の配票による調査結果に基づくヒアリング調査の結果、見えてきたこととして、介護支援専門員としての経験年数が少ない時期においては事業所規模によらず不安な面が存在しているようであるが、経年が経過するにつれ、成長に差が生じてくることが分かった。その要因は、教育環境、福利厚生環境、評価体系の整備など、事業運営の環境が大きく影響していることも確認できた。これらの整備は、事業規模による優位性が伴うとみることが妥当であるが、一概に規模のみの問題

ではなく、運営者、管理者、法人風土など、福祉事業運営に適切な理念が根底にあることも重要な要因であろう。さらには、安定した経営基盤があつての環境も重要であり、特定事業所加算はそのために有効に機能していると考えられる。

また、特定事業所を取得していない小規模事業所は、システム的な体制までいかずとも、経営努力によってその機能を発揮することは可能であり、むしろその融通性によって細かな対応が職員の質の向上をもたらす可能性は高い。しかしながら、他職種連携や地域に開かれた事業所運営には、本来の業務に加え、少人数による多忙性から相当な努力をもって取り組む力量が必要ともいえる。

ヒアリング内容比較表

事業所区分	事業所名	①教育体制	②ケアマネジメントに関する評価	④例検討	④多職種での勉強会	⑤地域活動への参画	⑥災害時の連携	⑦サービス事業所の選定	⑧経営状態	⑨特定事業所集中減算の対応(正当な理由など)
①経営的に独立している事業所	北海道札幌市①	事業所のベテラン職員が、認定ケアマネジャーである中、内部講師を担っている。	事業所の評価は、第三者評価評価軸で行い、各CMの評価は以前に道で作成した評価シートを活用	月に1回程度、1回・30分程度。困っている事例(例「障がい者・ダウン症と暮らす事例」等)で開催		居宅介護支援事業所としては、特になし。関連NPO法人で、高齢者に関する問題のセミナーを実施	地震等がなく、今のところ準備はない。	既存プランが多く、事業選定はあまりしていない。通所介護は、利用前に見学を心がけている。	開設から日が浅く、採算は取れていない。法人の他事業からの支援、CM増員等により、安定を目指す。	該当していない。
	東京都町田市①	職員2名が事業所で行うより、地域の様々な研修会に参加することで補っている。	開設当初はケアプランを基に2名で議論を重ねていたが現在は出来ていない。	日々の報告で検討を重ねている。書面をもっては地域の研修会に参加。	社会福祉士、看護師と違う職種の職員で議論を行う。また、地域の研修会で多職種からの意見あり。	CM協会、医療機関、地域包括等々の開催する研修会に積極的に参加。指導的立場でもある。	積極的な取り組みはない。	利用者、家族の希望が優先されるが、サービス事業所の室についても訪問で確認をしている。	利用者の確保が適切に出来ており初年度としては予定通り。	対象となる状況はない。
	茨城県水戸市	事業所内でも計画的に実施され実施した記録も適切にある。地域の研修会にも積極的に参加。	評価となるペーパーはないがミーティングで評価を行うようにしている。	自然発生的にケアプラン、記録を出して行う。年3~4回程度。CM協会事例検討会にも参加。	近隣の事業所を交えて行ったり、CM協会、医師会等に積極的に参加。	CM協会等地域の会に積極的に参加。また、近隣の事業所と交流を行っている。		他のCMとの協議や利用者の声を基準とし良質なサービスを提供するところを選択する。	良好である。	
	石川県金沢市①	内部講師で実施。各CMがテーマ内容を調べ、伝達。	今後取組む。事例検討や定例研修時等、必要時行う。評価シートがあるが、内容が不十分で活用するか未定。	二か月に一回実施。成功事例より、失敗事例でも、新たなアプローチがなかった、検討している。	医療連携、認知症、成年後見等のテーマで、介護支援専門員協会、医師会等での研修がある。医師会等では、月1回開催される。	介護支援専門員協会等の事例検討、研修等で、地域と繋がっている。	災害時の医療依存度の高い方のリストアップしている。その他の取組みは、まだない。	利用者との相性を踏まえ、サ責の質(困難対応、法令遵守)や事業所の内容(リハ重視、連絡対応が適切等)等で選択	特定Iを算定すると、採算性がでる。特定II加算だと、収支はギリギリになる。	該当していない。
	兵庫県姫路市	時間を有効に活用するためにランチミーティングの形式をとっている。地域CM協会の研修会を活用している。	CM協会の研修会を活用し決まった評価表等を活用しながら研修計画から自己評価まで行っている。	週1回事業所で事業所独自のアセスメント表、ケアプランを基にテーマをもって実施している。	地域のCM協会等で多職種の研修会に参加している。	地域CM協会など積極的に参加をしている。勤務時間内に参加が出来るように工夫をしている。	特になし。	利用者家族の希望を優先する。事業所の評価は利用者家族の感想など職員で常に情報交換をしている。	概ね良好であるが、新人職員を雇用した際に利用者の確保が採算ベースになるまでが問題。	対象となる状況はない。

事業所区分	事業所名	①教育体制	②ケアマネジメントに関する評価	④例検討	④多職種での勉強会	⑤地域活動への参画	⑥災害時の連携	⑦サービス事業所の選定	⑧経営状態	⑨特定事業所集中減算の対応(正当な理由など)
②複数の居宅介護支援事業所を持っている法人の居宅介護支援事業所	北海道札幌市②	年7回程実施。新人CMに向けては、初任者研修があり、ケアマネジメントに関する研修を実施。	ケアマネジメントの本による、勉強会をしている。新規、困難事例は管理者等が同行し、	事例検討としては未実施。週1回のミーティングで困っている事例の相談を受け、サポートする。	法人内で、ケアマネジメントに関する研修はしていない。法人内の専門職へ、個別に助言を受けている。	他法人より、講師依頼等あれば協力している。同様に地域の集まりにも、テーマに講師として協力	震度4以上で、職員は出勤する。連絡緒等のマニュアルがあり、東日本震災でも活用。	利用者の意向を重視し、満足度が得られるよう、情報収集に気をつける。同様に、体験等を勧めている。	赤字。	該当していない。
	東京都目黒区	年30回程、法人の研修に参加しており、また、新人、現任、リーダー等の研修体系がある。一連の業務を学べる体系。	日々OJTを重視し、特に信任CMのケアプランの確認をしている。内部監査があり、一連の手順が行われているか確認する。	週1回、30～60分を行う。新規、医療依存度、困難性等の事例について、検討。日々の業務の中でも、検討する事も。	近隣の医師、訪問看護等が主催の勉強会に参加している。その繋がりを通じ、ケース相談が入ることもある。	直近で、地域の主任CMの会が立ち上がり、参加している。ケースを通じ、民生委員と連携している。	利用者のトリアージ(医療系、独居、生命維持等)がされ、その振り分けの優先順位で安否確認	利用者の体調に配慮する事業所(水分量の管理、外出時方向・時間数等)を重視している。	法人から、居宅部門の赤字がなくなったと聞いている。	該当していない。
	東京都町田市②	法人内に複数の事業所を持っているので法人で計画的に実施をされている。	年1回自己点検票を用いて行っている。	事業所内で計画的に実施されている。	法人内の看護師等の多職種を招いて研修会を開催しているし、外部講師もある。	マンモス団地の中に事業所がある為に地域の活動にも参加をしている。	市町村の対応に準ずる形で法人として特別な物はない。	利用者、家族の意見を参考にし、訪問した時の職員の対応なども評価としている。	法人の中では利益を得る所とは考えていないので経費節減に努めている。	該当していない。
	栃木県佐野市	法人内に複数の事業所を持っているので法人で計画的に実施をされている。	年1回アンケートを実施し自己評価ができるようにしている。	法人内での開催と事業所内での随時検討する仕組みを持っている。	法人内の看護師等の多職種を招いて研修会を開催しているし、外部講師もある。	地域住民との交流、行事への参加など積極的にやっている。	先の震災では優先順位ごとに電話確認をし、必要に応じ訪問した。	毎月の提供票は持参して届け、新設事業所は見学に行くなど、直接確認して判断している。	特に法人から収益を求められているわけではないが、採算性は取れている。	対象となる状況はない。
	石川県金沢市②	CM毎に年間計画を立て、計画が基本で各CMの経験を考量し育成。外部講師経験職員が、講師を担う。	「主観的になっていないか」との視点で、振り返り等のSVを行う。ケアプランを全職員が見られる仕組み	週1回、30分程度。各CMが「躓いている」「疑問がある」等の事例を、ジェノグラムを活用し検討。	地域に、年3～4回の連絡会にて司法書士等からの助言。市の職能団体の企画する研修に参加。	専門職の地域ネットワークに参加している。連絡会を通じ、他居宅との連携もある。	独居の方のリストアップを行っており、災害時に対応する仕組み。	利用者等の意向は丁寧に聞く。訪問介護は「サ責の対応力」、通所介護は「リハ力、困難対応力」等	売上の半分を人件費でに充てている中、収支をプラスマイナスゼロで賄えている。	該当していない。

事業所区分	事業所名	①教育体制	②ケアマネジメントに関する評価	③事例検討	④多職種での勉強会	⑤地域活動への参画	⑥災害時の連携	⑦サービス事業所の選定	⑧経営状態	⑨特定事業所集中減算の対応(正当な理由など)
③全てのサービスを持っている法人の居宅介護支援事業所	北海道札幌市③	育成面接で目標設定を行い取り組んでいる。初任者向けには外部講師経験職員が、講師を担う。現任者・管理者研修は外部講師。	法人全体では育成面接で、個々の評価は介護支援専門員向けの評価シートを用いる。毎週の事例研究で話し合いを持っている。	週1回 60～90分程度。実施時間帯には訪問などの業務を入れないで集中して行う。事例提出は希望制。	区の定例勉強会が月1回、法人内の実践事例報告会が年1回あり、他に法人内で道全体・全国レベルでの報告会がある。年度目標を設定している。	友の会や地域の集會に出講をしている。区連絡会に参画し、連絡体制を持ち、地区のルール作りも行っている。	災害時連絡網やマニュアルを整備している。震度4以上の地震で管理者が出勤する体制を取る。大震災時には連絡網で安否確認を行った。	利用者、家族の意見を考慮している。デイが機能分化しているため、まずは利用者に体験してもらう。事業所を見学し、CM間で情報交換を密にしている。	赤字。	該当していない。
	大阪府堺市	法人全体、居宅介護支援事業所部門、入居する施設単位で計画的に実施されている。	チェック表を用いて月に1回自己点検を行い管理者が確認をしている。	法人内で多職種の職員を含めた中で実施されている。	法人内に医療福祉関係の概ねの職種がそろっており最大限に活用された研修実施。	地域包括の評価が低いこともあり必要最小限の参加程度。	入居する施設の災害マニュアルに従う。	利用者家族の選定を優先する。また、利便性の高い所を優先する。	非常に良好な状況である。	同一法人のほか、同列の福祉法人等を利用している。

※ここでは介護支援専門員を「CM」、サービス提供責任者を「サ責」、特定事業所加算Ⅰ・Ⅱを「特定Ⅰ・Ⅱ」と表記している



## 第4章

---

調査結果のまとめと提言



## 第4章 調査結果のまとめと提言

### 1. 情報項目の確認状況の全体的な状況

本調査研究では、「あるべきケアマネジメント」を捉える一つの方法として、介護給付を利用する要介護高齢者の事例において頻出する3つの状態（「入浴の自立度向上を含む事例」、「屋外歩行の自立度向上を含む事例」、「認知症の症状の進行予防を含む事例」）に着目し、ケアマネジメントを実践する上で必要と思われる情報項目の確認状況等の実態を把握した。

その結果、第2章第3節1.に示したように、「入浴」「屋外歩行」「認知症」の各事例について、ほとんどの情報項目について、総じて確認が行われていることが分かった。ただし、確認の必要性や確認方法に踏み込んでみると、「入浴」や「屋外歩行」の事例について、一部の情報項目について、「特に必要ない」という回答や、「実際に状況を確認」していない（「専門職等から把握」している）回答が見られた。

具体的には、「入浴の自立度向上」を含む事例においては、「特に必要ない」との回答が多かったのは「入浴の可否や留意点」「入浴の準備内容」「ふき取り」、「専門職等から把握」との回答が多かったのは「入浴の可否や留意点」「これまでの入浴後の体調変化」「浴槽へ入る・出る」といった項目である。

「屋外歩行の自立度向上」を含む事例においては、「特に必要ない」との回答が多かったのは「交通ルールの順守」「外出の準備」「視聴覚の程度」、「専門職等から把握」との回答が多かったのは「歩行上のリスクの確認」「歩行レベルと認識のギャップ」「危険回避」といった項目である。

一方、「認知症の症状の進行予防」を含む事例においては、「特に必要ない」との回答が多かった項目は無く、また情報の確認方法についても「専門職等からの情報」との回答の割合は小さく、多くが「聞き取り」か「実際に状況を確認」となっている。

つまり、「認知症の症状の進行予防」を含む事例においては、「入浴の自立度向上」や「屋外歩行の自立度向上」を含む事例と比較すると、より多くの情報に対して介護支援専門員自身が必要性を認め、かつ丁寧な確認が実施されていると言える。

なお、3つの各領域について、ICFの枠組みを用いて情報項目をグループ化して捉えなおした集計結果を見ると、3つの領域に共通して、「リスク管理」や「人的環境」に関する項目については、「確認している」割合が比較的小さい傾向にある。こうした情報を、介護支援専門員が十分に収集できるよう、介護支援専門員自身の研修だけでなく、こうした情報を収集しやすいような環境整備が今後の課題であると言える。

特に、リスクや利用者を取り巻く人的な環境についての情報は、情報の把握自体が比較的難しいことから、家族や多様な医療・介護職だけでなく、インフォーマルサービスのスタッフや地域の住民など、利用者を取り巻く多様なステークホルダーから情報収集しやすい体制の構築も課題となる。

## 2. 情報項目の確認状況に影響を与えている要因

### (1) 介護支援専門員や事業所の基本属性の影響

情報項目の確認状況に影響を与えている要因を分析するため、今回設定した情報項目の中から「基本中の基本であって必ず確認すべきと考えられる項目」、「ここまで確認できることが望ましい項目」を設定した上で、その実施状況と、介護支援専門員や事業所の基本属性とのクロス集計分析を行った。

その結果、情報項目の確認状況に影響を与えていると考えられたのは、「主任介護支援専門員／介護支援専門員の別」、「協会への加入の有無」であった。業務経験年数については「3年未満」において基本的な情報項目を確認している割合が小さい一方、「12年以上」では発展的な情報項目も含めて確認している割合が大きくなる傾向が見られた。ただし、この間の業務経験年数の層についてはばらつきがあり、例えば「8年以上 12年未満」については基本的な情報項目の確認状況が低い傾向も見られた。

特定事業所加算についても一定の傾向は見られなかった。

### (2) 職場の組織風土・運営方針等の影響

情報項目の確認状況に影響を与えている要因を分析するため、今回設定した情報項目の中から「基本中の基本であって必ず確認すべきと考えられる項目」、「ここまで確認できることが望ましい項目」を設定した上で、その実施状況と、介護支援専門員が認識している職場の組織風土・運営方針等の評価とのクロス集計分析を行った。

その結果は第2章第3節2.に示す通りである。この結果を整理すると、満足度や納得度が高いことにより情報項目の確認状況によりプラスとなる影響（発展的な情報項目を確認している割合が大きくなる影響）があると考えられたのが、「地域活動や地域貢献に積極的に参加できる」、「事業所の運営について自由に意見が言える」、「育成計画がある」、「時間外の業務に対して手当の請求がしやすい」、「休養や病気などの際、有給休暇がとりやすい」、「法人の運営方針への満足度」といった点であった。

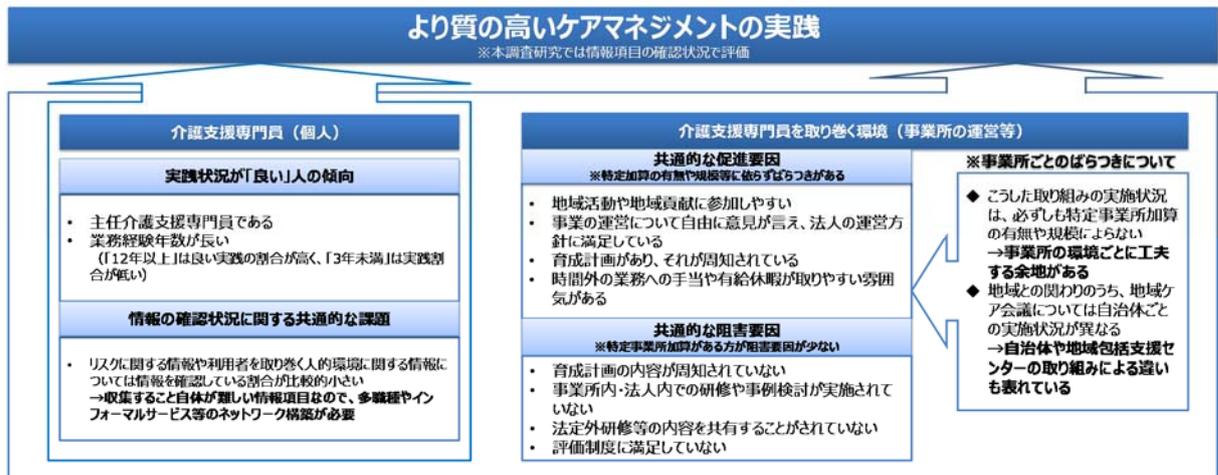
一方、満足度や納得度が低いことにより情報項目の確認状況にマイナスとなる影響（基本的な情報項目の確認割合が小さくなる影響）があると考えられたのが、「評価制度の評価方法への満足度」、「育成計画の内容が周知されていることの納得度」、「事業所内・法人内の研修が十分に実施されていることの評価」、「事業所内・法人内の事例検討が十分に行われていることの評価」、「法定外研修等の内容を職場で伝達し共有していることの評価」、「事業所内・法人内の研修の実施有無」、「事業所内、法人内の事例検討の実施有無」といった点であった。

### (3) より良いケアマネジメントの実践を推進するための事業所の環境の整備に向けた仮説

以上の分析結果を踏まえると、本調査研究で設定したケアマネジメントプロセスにおいて確認すべき情報項目の確認状況を以て評価した場合、その実践を促進/抑制する構造として以下の

ような仮説が指摘できる。

図表19 本調査研究の分析結果に基づくより質の高いケアマネジメントの実践を促進/抑制する構造(仮説)



### ① ケアマネジメントの実践状況

この結果を総括すると、まず、介護支援専門員個人の要因としては業務経験年数が3年程度までの間については、業務経験年数の影響が大きい一方で、それ以上の業務経験年数の介護支援専門員については事業所の環境の影響を受けていると言える。

一方で、総じて「リスク管理」や「利用者を取り巻く人的環境」に関する情報収集については、他の情報項目と比較して確認を実施している割合が小さい。こうした項目については、介護支援専門員自身がその項目を確認する必要性を捉えている割合が小さい面もあるが、把握しようとしても情報収集自体が難しい項目でもある。

ヒアリング調査結果等も踏まえると、介護支援専門員が、多職種をはじめインフォーマルサービスのスタッフや地域住民など、情報の収集に活用できる多様なネットワークを持っているほど、こうした情報を収集しやすいと考えられる。つまり、介護支援専門員にとって必要な情報を集めやすいような環境の工夫も課題と言える。

### ② ケアマネジメントの実践に共通的に影響を与えている事業所の環境

どのような事業所の環境がケアマネジメントの実践に影響を与えているのかについて見ると、大きく「ケアマネジメントの実践に『阻害』影響を与えている可能性のある要因」と、「ケアマネジメントの実践を『促進』する影響を与えている可能性のある要因」の2つの側面を指摘できる。

まず、阻害要因の可能性については、事業所の環境として、育成計画、研修や事例検討、法定外研修内容の共有といった、人こそが資源であるケアマネジメント業務において最低限実施されてしかるべき取り組みが十分に実施されていないと捉えられてしまうような状況にあると、事業所における評価制度への満足度も低く、結果的により良いケアマネジメントの実践を妨げることにつながっている。

一方で、人事制度や育成計画の整備、事例検討や法定外研修の実施といった取り組みについては、特定事業所加算を取得している事業所の方が実施している割合が大きい。つまり、特定事業所加算を取得している事業所の方が、ケアマネジメントの実践を阻害している要因が少ないという評価ができる。

### ③ ケアマネジメントの実践に影響を与える可能性のある環境の工夫

調査結果からは、事業所の運営環境がオープンであり、運営方針に対する満足度が高く、かつ地域とのつながりを作るような取り組みへの積極性が見られると、より良いケアマネジメントの実践を促進する影響が期待できることが明らかになった。

ただし、こうした事業所環境に関する取り組みの有無については、特定事業所加算の有無や事業所の規模との間に関係性が見られない。このことはつまり、ケアマネジメントの実践の『促進』については、事業所の規模や特定事業所加算の有無に関係なく、事業所の置かれた環境に応じた工夫によって取り組みを推進できることを示している。実際、ヒアリング調査でも、事業所の規模や環境に応じた工夫が見られた。例えば、事業所が所属する法人の規模が小さくても、地域の研修会等に参加したり、講師として市民に多くの情報を伝える取り組みを行ったりすることで、地域の多様なステークホルダーとの連携が強化され、結果的にケアマネジメントの実践が推進するといった取り組みがある。

事業所内での研修実施状況や評価制度に納得してもらうような取り組みを最低限実施した上で、事業所の運営に対して個々の介護支援専門員が納得度を高めるようオープンにするとともに、事業所内で閉じるのではなく、地域とのつながりをより多く持てるような運営をしていくことが必要と考えられる。

### ④ 地域包括支援センターあるいは自治体による地域内での連携促進の取り組みの必要性

前述のように、本調査の結果からは、地域とのつながりが多い事業環境であるほど、ケアマネジメントの実践を促進させる可能性が指摘された。一方で、例えば地域ケア会議への事例提供については、「地域ケア会議が開催されていない」という回答も一定数あった。

地域ケア会議は、介護支援専門員と地域とのつながりを作る機会の一つでもあり、今後は地域包括支援センターや自治体が、こうした地域内における介護支援専門員と他のステークホルダーとの関係構築を促進する機会の創出の取り組みも必要である。

## 參考資料

---



## 参考資料

### 1. アンケート調査票(管理者票)

回答日：平成27年 月 日

平成27年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業）  
 「より良質で効果的なケアマネジメントを実践するためのケアマネジャーの  
 あり方と、支援を担う事業所の運営や体制に関する調査研究事業」  
**《管理者様向け-アンケート調査票》**

<回答方法について>

- 選択肢が記載されている設問については、該当する選択肢の□に✓印を記入してご回答下さい。
- (単一回答)とある設問については当てはまるものを一つ、(複数回答)とある設問については該当する全ての選択肢に✓を記入してください。
- (記述回答)とある設問については、下線のある回答欄に記入してご回答下さい。なお、数値を回答する場合、ゼロの場合も「0」とご記入下さい。

#### I. 貴事業所の概要についてご回答ください

【問 1-1】 貴方が所属している事業所名と事業所番号をご記入下さい。(記述回答)

(事業所名： ) (事業所番号： )

【問 1-2】 貴方の現在の役職について選択しご回答ください。(単一回答)

理事長または代表取締役  左記以外のその他役員  左記以外(事業所の管理者など)

【問 1-3】 貴事業所の法人形態についてご回答ください。(単一回答)

社会福祉法人  営利法人(株式会社、有限会社等)  医療法人(社会医療法人を含む)  
 (公益・一般) 社団・財団法人  その他(具体的に： )

【問 1-4】 貴事業所に在籍している介護支援専門員の人数について、平成27年8月末時点の“実人数”をご記入ください。(記述回答)

(在籍介護支援専門員数： ) 人

【問 1-5】 平成27年8月時点での、以下各個別サービスの①②についてそれぞれご回答ください。

- ① 貴事業所と併設及び隣接※した各個別サービスの事業所(他法人の事業所を含め)の有無についてご回答ください。 ※併設：同一建物に所在。隣接：同一敷地内にある建物や道路を挟んで所在
- ② 貴事業所の属する法人あるいは資本関係のある法人(グループ内の法人)で運営する他の事業をすべて選択してください。(隣接状況は問いません)

	①併設・隣接している 他事業所の有無	②属する法人で 運営する他の事業
訪問介護	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
訪問入浴介護	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
訪問看護	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
訪問リハビリテーション	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
通所介護	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
通所リハビリテーション	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
短期入所生活介護	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
短期入所療養介護	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
福祉用具貸与・特定福祉用具販売	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
夜間対応型訪問介護	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
認知症対応型通所介護	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
小規模多機能型居宅介護	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
認知症対応型共同生活介護	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
看護・小規模多機能型居宅介護	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
サービス付き高齢者向け住宅	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

【問 1-6】 貴事業所が算定している加算・減算項目についてお伺いします。平成27年8月の1ヵ月間の請求分について該当するものをすべて選択してください。(複数回答)

- 運営基準減算  特別地域居宅介護支援加算  特定事業所集中減算  初回加算  
 特定事業所加算(Ⅰ)  特定事業所加算(Ⅱ)  特定事業所加算(Ⅲ)  
 退院・退所加算  入院時情報連携加算(Ⅰ)  入院時情報連携加算(Ⅱ)  
 小規模多機能型居宅介護事業所連携加算  看護・小規模多機能型居宅介護事業所連携加算

【問 1-7】 現在、貴方は日本介護支援専門員協会や各地域の介護支援専門員協会に加入していますか  
(単一回答)

加入している  加入していない

【問 1-8】 後日、一部の事業所様にヒアリング調査を予定しています。ご対応の可否についてお教えてください。  
(単一回答)

対応可  対応不可

## II.事業所のお取り組み状況等についてご回答ください

### (1)組織の理念や風土等

【問 2-1】 貴事業所において、以下の選択や対応の際の自由度をご回答ください。(単一回答)

	全くそうである	概ねそうである	あまりそうではない	全くそうでない
①サービス種別を自由に選択できる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
②サービス提供事業者を自由に選択できる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③サービスの回数や頻度を自由に選択できる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④利用者や利用者家族への対応が任されている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤地域活動や地域貢献への積極的に参加できる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑥事業所の運営について自由に意見が言える	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑦売上や担当件数の目標や実績が厳しく管理されている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

【問 2-2】 貴事業所における、特定事業所集中減算に対する方針についてご回答ください。(単一回答)

- 正当な理由があるため > 特に特定事業所集中減算に拘らずサービス事業所を選択している
- 正当な理由はないが > 特定事業所集中減算に拘らずサービス事業所を選択している
- 正当な理由があるが念のため > 集中減算にならないようにサービス種別や事業所を振り分けている
- 正当な理由がないため > 集中減算にならないようにサービス種別や事業所を振り分けている
- 正当な理由があるため > 減算を意識しつつも集中させる特定の事業所が存在する
- 正当な理由はないが > 減算を意識しつつも集中させる特定の事業所が存在する
- 正当な理由があるため > 減算の対象となっても集中させるサービス事業所が存在する
- 正当な理由はないが > 減算の対象となっても集中させるサービス事業所が存在する
- 特定事業所減算の要件でない。(地域のサービス量等)
- 以前より、特定の事業所にサービスが集中することがない

【問 2-3】 特定事業所集中減算の対応で、特定の事業所に集中する場合の理由についてお答えください。  
(複数回答)

- 貴法人に関係するサービス事業所である  サービスの質が高い
- サービスの提供に融通がきく  専門職が配置されている
- 利用者の要望  家族の要望
- 医師や他の専門職からのアドバイス  特にない
- その他 ( )

### (2)各種評価体制・制度について

【問 2-4】 貴事業所における組織的に定められた人事制度※の有無についてご回答ください。(単一回答)

人事制度がある  人事制度がない

※ここでの人事制度とは、「等級制度」「評価制度」「報酬制度」等の人事に関する決まり事を体系的にルール化したものをいいます

【問 2-5】 前設問で人事制度があるとお答えされた方質問します。貴事業所における人事制度、評価制度についてご回答ください。(単一回答)

	全くそうである	概ねそうである	あまりそうではない	全くそうでない
①人事制度の内容について職員に周知されている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
②人事制度の内容について満足している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③人事に関する客観的な評価制度が確立されている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④評価制度の評価方法に満足している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤貴方は適切に評価されている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

【問 2-6】 貴事業所における評価制度において、以下項目の中から評価項目として加味されているものについて全てご回答ください。(複数回答)

- 担当件数 (多いほど評価が高い)                       特定事業者への集中度合 (多いほど評価が高い)  
 関係機関との連携状況                                       特定事業者への集中度合 (少ないほど評価が高い)  
 利用者からの評価     プランの内容 (自立支援に資する内容かどうか)  
 ケアマネジメントプロセス(適切なプロセスを踏んでいるか)       評価の内容は分からない

【問 2-7】 第三者による事業所評価を受ける機会の有無についてご回答ください。(単一回答)

- ルールとして第三者評価を受けている                       過去に評価を受けたが今後の予定はない  
 第三者による評価を受けたことがない

### (3)教育・研修体制について

【問 2-8】 貴事業所における、従業員ごとの育成計画の有無についてご回答ください。(単一回答)

- 育成計画がある)                                       育成計画はない

【問 2-9】 前設問で育成計画があると答えられた方質問します。貴事業所における育成計画や研修体制についてご回答ください。(単一回答)

	全くそうである	概ねそうである	あまりそうではない	全くそうでない
① 育成計画の内容が周知されている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
② 貴方自身は育成計画に沿って実施されている (された)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③ 事業所内・法人内の研修が十分に実施されている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④ 事業所内・法人内の事例検討が十分に行われている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤ 法定外研修等の内容を職場で伝達し共有している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

【問 2-10】 過去 1 年間において、以下研修等の貴方の受講頻度についてご回答ください。(単一回答)

	月に 1 回以上	2~3 ヶ月に 1 回程度	6 ヶ月に 1 回程度	1 年に 1 回程度	実施なし
① 事業所内、法人内の研修	<input type="checkbox"/>				
② 事業所内、法人内の事例検討	<input type="checkbox"/>				
③ 外部の法定外研修	<input type="checkbox"/>				

【問 2-11】 過去 1 年間において、貴方が参加希望する法定外研修に参加できなかった場合、その理由について該当するものをすべて選択してください。(複数回答)

- 法定外研修への参加を希望しなかった                       参加できなかったケースは無い  
 費用が自己負担となることが多いため                       勤務時間内の研修参加が認められないため  
 参加したい研修の開催地が遠いため                       同じ研修に参加希望者が多数いたため  
 病欠等で人員が不足していたため  
 受講前後の手続きや取決めをしたくないため (研修内容の伝達など)  
 その他 ( )

### (4)労務管理等の状況について

【問 2-12】 貴方の事業所における、労務環境についてご回答ください。(単一回答)

	全くそうである	概ねそうである	あまりそうではない	全くそうでない
① 時間外の業務に対して、手当の請求がしやすい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
② 時間外の業務に対して、代休の請求がしやすい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③ 休養や病気などの際、有給休暇がとりやすい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④ 特段の理由なく、まとまった有給休暇が取りやすい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤ 休暇や病欠の際のフォロー体制が十分できている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

【問 2-13】 貴事業所における下記備品の充足状況についてそれぞれご回答ください。(単一回答)

	専用のものがある	共用のもの十分ある	個人所有のものを使用 (手当あり)	個人所有のものを使用 (手当なし)	使用していない
① パソコン	<input type="checkbox"/>				
② 事業所における作業用デスク	<input type="checkbox"/>				
③ 自転車	<input type="checkbox"/>				
④ 車	<input type="checkbox"/>				

**(5)多職種や地域との連携状況について**

【問 2-14】 貴事業所以外が開催する事例検討会（地域ケア会議等）における、事例提供の実施有無についてご回答ください。（**単一回答**）

- 事例提供をしたことがある    地域ケア会議等は開催されているが事例提供はしていない  
地域ケア会議等が開催されていない

**(6)事業所の収支状況と位置づけについて**

【問 2-15】 貴事業所における今年度上半期の収支状況※についてご回答ください。（**単一回答**）

※居宅介護支援事業**単体**の収支状況

- 黒字である    ほぼ収支均衡である    赤字である    わからない

【問 2-16】 貴事業所において、平成 29 年度までを見通した際の概ねの収支状況※についてご回答ください。

（**単一回答**）※居宅介護支援事業**単体**の収支状況

- 非常に良好な見通しである    概ね良好な見通しである  
やや厳しい見通しである    非常に厳しい見通しである    わからない

【問 2-17】 貴事業所の属する法人あるいは資本関係のある法人（グループ内の法人）において、居宅介護支援事業はどのような位置づけとして評価されているかご回答ください。（**単一回答**）

- 営業活動として位置づけられている  
どちらかと言えば収益事業として位置づけられている  
どちらかと言えば法人サービスに必要な機能として位置づけられている  
法人サービスに必要な機能として位置づけられている  
どちらとも言えない  
わからない

【問 2-18】 貴事業所の属する法人あるいは資本関係のある法人（グループ内の法人）において、居宅介護支援事業の今後の業容拡大意向についてご回答ください。（**単一回答**）

- 拡大する意向    ほぼ現状を維持  
どちらかといえば縮小意向    わからない

**(7)仕事／組織運営に対する満足度について**

【問 2-19】 下記事項について、貴方の満足度についてご回答ください。（**単一回答**）

	非常に満足	概ね満足	やや不満	大いに不満	該当無し (対象者/対象業務が無い)
①法人の運営方針	<input type="checkbox"/>				
②給与	<input type="checkbox"/>				
③上司との関係性	<input type="checkbox"/>				
④同僚との関係性	<input type="checkbox"/>				
⑤部下との関係性	<input type="checkbox"/>				
⑥現状のケアマネジメント業務（内容や量）	<input type="checkbox"/>				
⑦管理業務や事務手続きといったケアマネジメント以外の業務（内容や量）	<input type="checkbox"/>				

【問 2-20】 組織運営や経営者に対する要望があれば記入してください。（**自由回答**）

①組織運営に対する要望
②経営者に対する要望

アンケートは以上です。  
ご協力ありがとうございました

## 2. アンケート調査票(介護支援専門員票)

回答日：平成 27 年 月 日

平成 27 年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業）  
「より良質で効果的なケアマネジメントを実践するためのケアマネジャーの  
あり方と、支援を担う事業所の運営や体制に関する調査研究事業」  
《居宅介護支援専門員-担当者様向け-アンケート調査票》

### <回答方法について>

- 選択肢が記載されている設問については、該当する選択肢の□に✓印を記入してご回答下さい。
- (単一回答)とある設問については当てはまるものを一つ、(複数回答)とある設問については該当する全ての選択肢に✓を記入してください。
- (記述回答)とある設問については、下線のある回答欄に記入してご回答下さい。なお、数値を回答する場合、ゼロの場合も「0」とご記入下さい。

### I. 貴事業所と回答者様の概要についてご回答ください

【問 1-1】 貴方が所属している事業所名と事業所番号をご記入下さい。(記述式)

(事業所名 : \_\_\_\_\_) (事業所番号 : \_\_\_\_\_)

【問 1-2】 貴方は、平成 27 年 8 月末時点で、居宅介護支援事業所または地域包括支援センターで居宅介護支援業務あるいは予防支援業務を行っていましたか？(単一回答)

行っている  行っていない

【問 1-3】 平成 27 年 8 月末現在における、貴方が所属している事業所の特定事業所加算の算定状況を教えてください。(単一回答)

I を算定している  II を算定している  III を算定している  算定していない

【問 1-4】 貴方の現在の役職について、当てはまるものを全て選択してください。(複数回答)

理事長または代表取締役  その他役員  施設長・所長  管理者  
 主任介護支援専門員  介護支援専門員  その他 ( )

【問 1-5】 貴方の雇用形態について、当てはまるものを一つ選択してください。(単一回答)

常勤・専従  常勤・兼務  非常勤・専従  非常勤・兼務

【問 1-6】 貴方の基礎資格についてご回答ください。(複数回答)

医師  歯科医師  薬剤師  保健師  助産師  看護師  
 准看護師  理学療法士  作業療法士  社会福祉士  介護福祉士  視能訓練師  
 義肢装具士  歯科衛生士  言語聴覚士  あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師  
 柔道整復師  栄養士(管理栄養士を含む)  精神保健福祉士  他 ( )

【問 1-7】 平成 27 年 8 月末現在における、①貴方の介護支援専門員としての業務経験年数(複数事業所の経験は通算)と、②担当利用者数(予防支援業務の利用者数含む)についてご記入ください。(記述回答)

①業務経験年数： 年 月 日 ②担当利用者数：介護給付 人、予防給付 人

【問 1-8】 現在、貴方は日本介護支援専門員協会や各地域の介護支援専門員協会に加入していますか？

(単一回答)  
 加入している  加入していない

【問 1-9】 後日、一部の事業所様にヒアリング調査を予定しています。ご対応の可否についてお教えてください。

対応可  対応不可

### II. 貴事業所の方針やお取り組み状況等についてご回答ください

#### (1) 組織の風土や運営方針等

【問 2-1】 貴事業所において、以下の選択や対応の際の自由度をご回答ください。(単一回答)

	全くそうである	概ねそうである	あまりそうではない	全くそうでない
①サービス種別を自由に選択できる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
②サービス提供事業者を自由に選択できる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③サービスの回数や頻度を自由に選択できる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④利用者や利用者家族への対応が任されている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤地域活動や地域貢献への積極的に参加できる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑥事業所の運営について自由に意見が言える	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑦売上や担当件数の目標や実績が厳しく管理されている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

【問 2-2】 貴事業所における、特定事業所集中減算に対する方針についてご回答ください。(単一回答)

- 正当な理由があるため  
 正当な理由はないが > 特に特定事業所集中減算に拘らずサービス事業所を選択している  
 正当な理由があるが念のため  
 正当な理由がないため > 集中減算にならないようにサービス種別や事業所を振り分けている  
 正当な理由があるため > 減算を意識しつつも集中させる特定の事業所が存在する  
 正当な理由はないが  
 正当な理由があるため > 減算の対象となっても集中させるサービス事業所が存在する  
 正当な理由はないが  
 特定事業所減算の要件でない(地域のサービス量等)  
 以前より、特定の事業所にサービスが集中することがない

【問 2-3】 特定事業所集中減算の対応で、特定の事業所に集中する場合の理由についてお答えください。

(複数回答)

- 貴法人に関係するサービス事業所である  
 サービスの質が高い  
 サービスの提供に融通がきく  
 専門職が配置されている  
 利用者の要望  
 家族の要望  
 医師や他の専門職からのアドバイス  
 特にな  
 その他 ( )

## (2)各種評価制度について

【問 2-4】 貴事業所における組織的に定められた人事制度※の有無についてご回答ください。(単一回答)

- 人事制度がある  
 人事制度がない

※ここでの人事制度とは、「等級制度」「評価制度」「報酬制度」等の人事に関する決まり事を体系的にルール化したものをいいます

【問 2-5】 前設問で人事制度があるとお答えされた方質問します。貴事業所における人事制度、評価制度についてご回答ください。(単一回答)

	全くそうである	概ねそうである	あまりそうではない	全くそうでない
①人事制度の内容について職員に周知されている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
②人事制度の内容について満足している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③人事に関する客観的な評価制度が確立されている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④評価制度の評価方法に満足している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤貴方は適切に評価されている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

【問 2-6】 貴事業所における評価制度において、以下項目の中から評価項目として加味されているものについて全てご回答ください。(複数回答)

- 担当件数(多いほど評価が高い)  
 特定事業者への集中度合(多いほど評価が高い)  
 関係機関との連携状況  
 特定事業者への集中度合(少ないほど評価が高い)  
 利用者からの評価  
 プランの内容(自立支援に資する内容かどうか)  
 ケアマネジメントプロセス(適切なプロセスを踏んでいるか)  
 評価の内容は分からない

## (3)教育・研修体制について

【問 2-7】 貴事業所における、従業員ごとの育成計画の有無についてご回答ください。(単一回答)

- 育成計画がある  
 育成計画はない

【問 2-8】 前設問で育成計画があるとお答えされた方質問します。貴事業所における育成計画や研修体制についてご回答ください。(単一回答)

	全くそうである	概ねそうである	あまりそうではない	全くそうでない
①育成計画の内容が周知されている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
②貴方自身は育成計画に沿って実施されている(された)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③事業所内・法人内の研修が十分に実施されている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④事業所内・法人内の事例検討が十分に行われている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤法定外研修等の内容を職場で伝達し共有している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

【問 2-9】 過去 1 年間に於いて、以下研修等の貴方の受講頻度についてご回答ください。(単一回答)

	月に 1 回以上	2~3 ヶ月に 1 回程度	6 ヶ月に 1 回程度	1 年に 1 回程度	実施なし
①事業所内、法人内の研修	<input type="checkbox"/>				
②事業所内、法人内の事例検討	<input type="checkbox"/>				
③外部の法定外研修	<input type="checkbox"/>				

【問 2-10】 過去 1 年間に於いて、貴方が参加希望する法定外研修に参加できなかった場合、その理由について該当するものをすべて選択してください。(複数回答)

- 法定外研修への参加を希望しなかった  
 費用が自己負担となることが多いため  
 参加したい研修の開催地が遠いため  
 病欠等で人員が不足していたため  
 受講前後の手続きや取決めをしたくないため (研修内容の伝達など)  
 その他 ( )
- 参加できなかったケースは無い  
 勤務時間内の研修参加が認められないため  
 同じ研修に参加希望者が多数いたため

#### (4) 労務管理等の状況について

【問 2-11】 貴方の事業所における、労務環境についてご回答ください。(単一回答)

	全くそうである	概ねそうである	あまりそうではない	全くそうでない
①時間外の業務に対して、手当の請求がしやすい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
②時間外の業務に対して、代休の請求がしやすい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③休養や病気などの際、有給休暇がとりやすい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④特段の理由なく、まとまった有給休暇が取りやすい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤休暇や病欠の際のフォロー体制が十分できている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

【問 2-12】 貴事業所における下記備品の充足状況についてそれぞれご回答ください。(単一回答)

	専用のものがある	共用のものが十分ある	個人所有のものを使用 (手当あり)	個人所有のものを使用 (手当なし)	使用していない
①パソコン	<input type="checkbox"/>				
②事業所における作業用デスク	<input type="checkbox"/>				
③自転車	<input type="checkbox"/>				
④車	<input type="checkbox"/>				
⑤携帯電話	<input type="checkbox"/>				

#### (5) 多職種や地域との連携状況について

【問 2-13】 貴事業所以外が開催する事例検討会 (地域ケア会議等) における、事例提供の実施有無についてご回答ください。(単一回答)

- 事例提供をしたことがある       地域ケア会議等は開催されているが事例提供はしていない  
 地域ケア会議等が開催されていない

#### (6) 仕事／組織運営に対する満足度について

【問 2-14】 下記事項について、貴方の満足度についてご回答ください。(単一回答)

	非常に満足	概ね満足	やや不満	大いに不満	該当無し (対象者/対象業務が無い)
①法人の運営方針	<input type="checkbox"/>				
②給与	<input type="checkbox"/>				
③上司との関係性	<input type="checkbox"/>				
④同僚との関係性	<input type="checkbox"/>				
⑤部下との関係性	<input type="checkbox"/>				
⑥現状のケアマネジメント業務 (内容や量)	<input type="checkbox"/>				
⑦管理業務や事務手続きといったケアマネジメント以外の業務 (内容や量)	<input type="checkbox"/>				

【問 2-15】 組織運営や経営者に対する要望があれば記入してください。(自由回答)

①組織運営に対する要望
②経営者に対する要望

III. 個別のケアマネジメントの状況についてご回答ください

【問 3-1】 2015 年 8 月に、貴方が担当した要介護度別の利用者のうち、「居宅サービス計画書：第 2 表」の『生活全般の解決すべき課題（ニーズ）』（以下「ニーズ・目標」とする）に関して、該当する人数をお答えください。(記述回答)

		要支援 1	要支援 2	要介護 1	要介護 2	要介護 3	要介護 4	要介護 5
①ニーズ・目標に、入浴、屋外歩行、認知症に関して何らかの記載がされている利用者	入浴	名	名	名	名	名	名	名
	屋外歩行	名	名	名	名	名	名	名
	認知症	名	名	名	名	名	名	名
②上記のうち、入浴、屋外歩行について「自立度の向上※」が設定されている利用者	入浴	名	名	名	名	名	名	名
	屋外歩行	名	名	名	名	名	名	名
③日常生活自立度 2a 以下で、ニーズ・目標に「認知症の症状の進行予防※」が設定されている利用者		名	名	名	名	名	名	名
④いずれも該当なし		名	名	名	名	名	名	名

※各生活課題の対象事例は以下のとおり  
“屋外歩行の自立度向上”とは、長期目標ないし短期目標で、何らかの目的をもった外出（〇〇のために〇〇に行きたいなど）を目指していること。単なる機能的な歩行ではない。  
“認知症の症状の進行予防”とは、要介護 2 以下の認知症の利用者で、中核症状と BPSD の両方を含む状態における進行予防とする。

\*\*\*\*\*

【問 3-2-②】 または 【問 3-2-③】 の設問において、いずれかのケースに該当する利用者を担当された場合のみ、以降の設問にお進みください。

(該当されない方はここまでで結構です。ご協力ありがとうございました)

\*\*\*\*\*

↓↓↓

\*\*\*\*\*

“入浴の自立度向上” “屋外歩行の自立度向上” “認知症の症状の進行予防” のいずれかのケースに該当される利用者を担当された回答者の方にはお願いです。

ご担当された利用者のうちそれぞれ該当するお一人（最大：各一人×3 ケース）を抽出いただき、**居宅サービス計画書：第 1 表、第 2 表、第 3 表のコピーを、本アンケート用紙と合わせ返信用封筒に同封しご返送いただけますようお願い致します。**

ご送付に際しては、個人情報塗りは塗りつぶすなど、個人が特定できないようご手配ください。

\*\*\*\*\*

**<入浴の自立度向上>**

【問 3-3】問 3-2-②で“入浴の自立度向上”をニーズ・目標とする利用者がある方に質問します。ご提出いただく居宅サービス計画書のケースにおいて、以下設問項目ごとの「必要性」「確認状況」「確認方法」についてあてはまる選択肢を選び、数字をご記入してください。(各設問記述回答)

	確認状況	確認方法	確認の必要性
	1. 確認した 2. 概ね確認した 3. 確認していない	1. 専門職等からの情報 2. 実際に状況を確認 3. 聞き取り 4. 該当なし	1. 特に必要 2. 必要なことが多い 3. 特に必要ない
<b>I. 環境（ケア環境も含む）の確認</b>			
①本人の意向、望む入浴スタイル (回数、時間、温度、場所)			
②入浴したい真の目的 (例：保清、人に会いたいから、皮膚疾患の改善、麻痺による入浴動作の改善、さっぱりしたい、生活習慣を継続したい等)			
③入浴の可否や留意点 (感染症、皮膚疾患の有無、程度、処置の状況等)			
④必要な入浴の準備内容 (湯をはる、着替えの準備、浴槽の清掃など)			
⑤家族の介護力（可能か、どこまでできるか）			
⑥入浴に関する環境 (脱衣所、浴室までの導線、空調、トイレ等)			
⑦浴室の状況 (段差、手摺、広さ、危険な個所の有無等)			
<b>II. 入浴に影響を与える要因の確認</b>			
②起き上がり、立ち上がり、移乗の可否			
③脱衣所までの移動（方法、移動手段、時間等）			
④脱衣（できるか、どこができないか）			
⑤浴室への移動（ドアの開閉、入口のまたぎ等）			
⑥洗身（かけ湯、体を洗う、座位、バランス）			
⑦浴槽へ入る（端座位保持、移乗、またぎ動作）			
⑧槽から出る（立ち上がり、立位保持、またぎ）			
⑨ふき取りができるか			
⑩着衣（できるか、どこができないか）			
<b>III. 入浴後の確認</b>			
①これまでに入浴後の体調変化があったか否か			
②本人の思いに寄り添えたか			
③利用者の望む生活が共有できたか			

### <屋外歩行の自立度向上>

(再掲) “屋外歩行の自立度向上”とは、長期目標ないし短期目標で、何らかの目的をもった外出(〇〇のために〇〇に行きたいなど)を目指していること。単なる機能的な歩行ではない。

【問 3-4】 問 3-2-②で“屋外歩行の自立度向上”をニーズ・目標とする利用者がいる方に質問します。ご提出いただく居宅サービス計画書のケースにおいて、以下設問項目ごとの「必要性」「確認状況」「確認方法」についてあてはまる選択肢を選び、数字をご記入してください。(各設問記述回答)

	確認状況	確認方法	確認の必要性
	1. 確認した 2. 概ね確認した 3. 確認していない	1. 専門職等からの情報 2. 実際に状況を確認 3. 聞き取り 4. 該当なし	1. 特に必要 2. 必要なことが多い 3. 特に必要ない
<b>I. 環境(ケア環境も含む)の確認</b>			
①本人の意向(目的、外出先、頻度、誰と)と外出意欲			
②その人が屋外歩行したい真の目的(友人に会いたい、など)			
③自宅周囲の環境			
④自宅から外出先までの間の環境(階段の有無、段差など)			
⑤目的地の環境			
⑥家族の介護力(可能かどうか、どこまでできるか)			
<b>II. 屋外歩行に影響を与える要因の確認</b>			
①視聴覚の程度			
②麻痺の有無と部位、程度			
③認知症の有無と程度			
④見当識の有無			
⑤自分の歩行レベルと認識にギャップがないかどうか(歩行が不安定にもかかわらず、非常に早く歩いてしまうなど)			
⑥医師や主治医意見書などによる歩行上のリスクの確認			
<b>III. 動作の確認</b>			
①外出準備(着替え、靴をはく、季節や天候に応じた服装、戸締り)			
②目的地までの移動手段(歩行、杖、車いす、自転車、自動車、公共交通機関)			
③玄関からの出入り動作(ドアを開ける、敷居をまたぐ、鍵をかける)			
④移動手段を用いた歩行の状態(ふらつきの有無、小刻み歩行、歩行可能な距離)			
⑤危険回避(転倒しそうになった場合にふんばれる)			
⑥何か起こったときの対応(緊急時の電話連絡など)。			
⑦交通ルールの順守			
⑧その人が希望する屋外歩行の意向の実行			
⑨本人の思いに寄り添えたか			
⑩利用者の望む生活が共有できたか			

**<認知症の症状の進行予防>**

(再掲) “認知症の症状の進行予防”とは、要介護2以下の認知症の利用者で、中核症状とBPSDの両方を含む状態における進行予防とする。

【問3-5】“認知症の症状の進行予防”を生活課題とする一般的な事例を想定した場合、当該事例のケアプラン作成段階において、以下の状況確認等の有無についてご回答ください。(各設問単一回答)

	確認状況	確認方法	確認の必要性
	1. 確認した 2. 概ね確認した 3. 確認していない	1. 専門職等からの情報 2. 実際に状況を確認 3. 聞き取り 4. 該当なし	1. 特に必要 2. 必要なことが多い 3. 特に必要ない
<b>I. 環境（ケア環境も含む）の確認</b>			
①本人への意向確認			
②家族(友人・知人)への本人の意向確認			
③本人が、自分の行動や感情の変化が、認知症に伴ったものであることを理解しているか			
④家族(友人・知人)が、本人の行動や感情の変化が、認知症に伴ったものであることを理解しているか			
⑤本人が、認知症に伴う自分の行動や感情の変化を受容しているか			
⑥家族(友人・知人)が、認知症に伴う本人の行動や感情の変化を受容しているか			
⑦家族(友人・知人)の介護力（可能かどうか、どこまでできるか）と負担感（身体的、精神的）			
⑧主介護者が疲労したときに、家族(友人・知人)の支えが可能か			
<b>II. 認知症の症状の進行に影響を与える要因の確認</b>			
①BPSDに影響を与えるような生活環境（外出しにくい環境を作っている）がないか			
②主治医への受診状況（通院の有無と頻度、受けている治療の内容など）			
③医療機関の医師から、どのような診断や指示を受けているか			
④受診しているすべての医療機関の医師が、本人が認知症であることを理解しているか			
⑤認知症にかかわる処方薬の服薬状況（いつごろから飲んでいるか、同じ薬を何年飲んでいるのか等）			
⑥睡眠の状況（睡眠時間、昼夜逆転の有無）			
⑦食事の状況（量、内容）			
⑧普段摂取している水分量			
⑨便秘の有無			
⑩失禁の有無			
<b>III. 現在の生活の状況の確認</b>			
①相手が言っていることが理解できているか			
②自分の意思を伝えられているか			
③周囲（隣近所、親戚など）と定期的にかかわりをもっているか			

④手順（調理、入浴、トイレ動作など）がわかっているか			
⑤以前興味をもっていたことに対し、関心が薄れているようなことが起こっていないか			
⑥時間の流れを認識しているか（カレンダーが変わっていないなど）			
⑦何か起こったときに対応できるか（緊急時の電話連絡など）。			
⑧その人が希望する生活を、いま実行できているか			
⑨その人が希望する生活の真の目的の達成状況			
⑩認知症状の進行の予防を実施することが与える利用者の生活の変化			
⑪プランニングからモニタリングまでの過程を通して、利用者と接することにより、利用者は自身の生活をコントロ			

アンケートは以上です。  
ご協力ありがとうございました

### 3. ヒアリング調査票

平成 27 年度 厚生労働省老人保健健康増進等事業  
「より良質で効果的なケアマネジメントを実践するためのケアマネジャーのあり方と、  
支援を担う事業所の運営や体制に関する調査研究事業」  
ヒアリング項目

平成 28 年 2 月 15 日

#### 1. 教育体制について

問 1. 過去 1 年間における事業所内、法人内での研修について教えてください。

・実施回数 年 \_\_\_\_\_ 回

・1 回あたりの時間数 \_\_\_\_\_ 時間

・研修内容 (FA)

※研修実施計画研修案内、実施実績、研修資料等をヒアリング当日に拝見させていただきます。

・事例検討会の実施 年 \_\_\_\_\_ 回

<ヒアリング項目>

●介護支援専門員対象とした研修について教えてください。

1) どのような内容ですか

2) どのようなねらいをもっていますか

3) 講師は外部の講師ですか、内部の講師ですか

●多職種を対象とした研修について教えてください。

1) どのような内容ですか

2) どのようなねらいをもっていますか

3) 講師は外部の講師ですか、内部の講師ですか

●研修後の評価方法を教えてください。

**問2. 過去1年間における外部の法定外研修について教えてください。**

(1) 保険者主催の研修

・受講回数 保険者主催 年 回

・研修内容 (FA)

※研修実施計画研修案内、実施実績、研修資料等をヒアリング当日に拝見させてください。

(2) 職能団体や他団体主催の研修

・受講回数 年 回

※事業所全体の受講回数として計算してください

・上記のうち、勤務時間内の受講 年 回

勤務時間外の受講 (有給使用など) 年 回

・研修内容 (FA)

※研修実施計画研修案内、実施実績、研修資料等をヒアリング当日に拝見させてください。

<ヒアリング項目>

●受講した職員はどのくらいいますか

介護支援専門員 名のうち 名

●受講した研修について教えてください

1) 事業所からの勧めたものを教えてください

2) 事業所で必須としている研修はありますか (ある場合はその内容をおしえてください)

3) 職員の自己啓発でうけたものはありますか (ある場合はその内容をおしえてください)

●外部研修の内容を、事業所内で伝達していますか

●外部研修の受講に際しての職員の負担、事業所の負担はどのような状況ですか

## 2. ケアマネジメントに関する評価の実施状況を教えてください

<ヒアリング項目>

●事業所内に評価の仕組みがありますか（ある場合はどのような方法でおこなっていますか）

●ケアマネジメントの評価を行うのはどのような時ですか、また、重点的に取り組んでいるテーマはありますか

●事業所内での話し合い（利用者やプラン、サービス等）は実施していますか、また、その頻度はどのくらいですか（回数、時間、参加者等）

●評価を行うことでケアマネジメントに効果がありましたか

### 3. 事例検討の実施状況を教えてください

<ヒアリング項目>

●事例検討が行われていますか、行っている場合、その実施状況を教えてください（回数、時間数、方法、参加職種等）

●事例検討を行う際に重点的に取り組んでいるテーマやタイミングはありますか

●必要に応じて、他の専門職からのアドバイスや指導を受けられる体制はありますか

### 4. 多職種での勉強会の状況を教えてください

<ヒアリング項目>

●多職種による勉強会が行われていますか、行っている場合、その実施状況を教えてください（回数、時間数、方法、参加職種等）

●多職種による勉強会を行う際に、重点的に取り組んでいるテーマやタイミングはありますか

●多職種による勉強会を行う際に、テーマはどのように決めていますか（介護支援専門員側から、多職種から、事業所管理者等から、事例検討会での課題から等）

**5. 地域活動への参画状況を教えてください**

(1) 地域ケア会議への参画状況について

<ヒアリング項目>

●地域ケア会議は、どのくらいの頻度で参加されていますか、また、事例提供等の状況を教えてください

●地域ケア会議へは、事業所から積極的に働きかけて開催を要請していますか

●地域ケア会議にどのようなことを求めていますか

(2) 地域活動への参画状況について

<ヒアリング項目>

●地域のネットワーク作りの活動状況を教えてください

①事業所として特に力を入れていることを教えてください

②介護支援専門員として取り組んでいること

→特に力を入れていることを教えてください

→取り組みを行うきっかけはどのようなことでしたか

(3) 他の居宅介護支援事業所との連携状況について

<ヒアリング項目>

●連携先はどのような事業所ですか（同法人、他法人など）
●連携はどのような方法で行っていますか
●連携したことでどのような効果がありますか
●対応が困難な事例や他制度の支援が必要な事例の相談や助言での連携はありますか
●地域全体や地域の固有の課題や問題に関する情報共有のための連携はありますか
●居宅介護支援事業所における I C T 環境や活用状況について教えてください ※ICT(Information and Communication Technology)・・・情報（information）や通信（communication）に関する技術（Technology）の総称。
・給付管理ソフトの導入
・文書作成・保存
・連絡・連携・申し送り等の手段
・タブレット端末の利用

**6. 災害時の連携状況について教えてください**

●災害発生時にはどのような連携を行っていますか

---

---

---

●災害発生に備えてどのような連携体制をとっていますか（頻度や方法など）

---

---

---

**7. サービス事業所の選定状況を教えてください**

<ヒアリング項目>

●利用者や家族の意向や希望を考慮していますか

---

---

---

●選定に際して、介護支援専門員の専門性はどのくらい反映していますか

---

---

---

●サービス事業所のサービス提供内容や特徴などについて把握していますか

---

---

---

●事業所の質を判断する基準はありますか

---

---

---

●日常的な連携や情報交換等を考慮していますか

---

---

---

## 8. 経営状態について教えてください

<ヒアリング項目>

●加算・減算の状況を教えてください（2015年12月の算定の有無と件数）		
(加算)		
・ 特定事業所加算Ⅰ	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> 非該当
・ 特定事業所加算Ⅱ	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> 非該当
・ 特定事業所加算Ⅲ	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> 非該当
・ 入退院時情報連携加算	<input type="checkbox"/> 該当 ( ___ 件)	<input type="checkbox"/> 非該当
・ 退院退所加算	<input type="checkbox"/> 該当 ( ___ 件)	<input type="checkbox"/> 非該当
・ 小規模多機能型居宅介護支援事業所連携加算	<input type="checkbox"/> 該当 ( ___ 件)	<input type="checkbox"/> 非該当
(減算)		
・ 特定事業所集中減算	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> 非該当

●（併設事業所の場合）居宅介護支援事業所単体で採算がとれていますか

---

●運営資金の担保は十分に図れていますか

---

●人員は充足していますか（募集をしているが好ましい人材が見つからない、募集をかけられる収支ではないなど）

---

●（併設事業所がある場合）次の項目の按分状況を教えてください（別紙によりご回答ください）

---

**9. 経営状態について教えてください**

<ヒアリング項目>

●事業所で工夫していること、特色を出していることなどを教えてください

別紙

平成 27 年度 厚生労働省老人保健健康増進等事業  
「より良質で効果的なケアマネジメントを実践するためのケアマネジャーのあり方と、  
支援を担う事業所の運営や体制に関する調査研究事業」  
ヒアリング調査  
＜経費按分状況に関する回答用紙＞

●(併設事業所がある場合)次の項目の按分状況を教えてください

事業所名	
ご担当者様名	
ご連絡先	TEL:
	E-mail:

項目	按分の有無
①人件費	<input type="checkbox"/> 按分有 <input type="checkbox"/> 按分無
②賃借料(家賃)	<input type="checkbox"/> 按分有 <input type="checkbox"/> 按分無
③減価償却費(車両分を除く)	<input type="checkbox"/> 按分有 <input type="checkbox"/> 按分無
④減価償却費(車両分)	<input type="checkbox"/> 按分有 <input type="checkbox"/> 按分無
⑤リース料(車両分)	<input type="checkbox"/> 按分有 <input type="checkbox"/> 按分無
⑥リース料(コピー機・PC等)	<input type="checkbox"/> 按分有 <input type="checkbox"/> 按分無
⑦ガソリン費用	<input type="checkbox"/> 按分有 <input type="checkbox"/> 按分無
⑧旅費・交通費	<input type="checkbox"/> 按分有 <input type="checkbox"/> 按分無
⑨広告宣伝・広報費	<input type="checkbox"/> 按分有 <input type="checkbox"/> 按分無
⑩通信費	<input type="checkbox"/> 按分有 <input type="checkbox"/> 按分無
⑪水道光熱費	<input type="checkbox"/> 按分有 <input type="checkbox"/> 按分無
⑫その他( )	<input type="checkbox"/> 按分有 <input type="checkbox"/> 按分無

より良質で効果的なケアマネジメントを実践するための  
ケアマネジャーのあり方と、支援を担う事業所の  
運営や体制に関する調査研究事業  
報告書

この事業は、平成 27 年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金  
(老人保健健康増進等事業分)により実施したものです。

---

平成 28 年 3 月発行

発行 一般社団法人 日本介護支援専門員協会  
会長 鷺見 よしみ

〒101-0052 東京都千代田区神田小川町 1-11 金子ビル 2 階  
TEL : 03-3518-0777 FAX : 03-3518-0778  
URL : <http://www.jcma.or.jp>