

## 居宅介護支援の損益試算

### 損益試算結果

	管理者 (ケアマネ 兼務) 1名	複数ケアマネ士事務職員(ヘースライン・モデル)			
		ケアマネ常勤専従型		ケアマネ非常勤専従活用型	
管理者	常勤専従 1名	常勤専従 1名	常勤専従 1名	常勤専従 1名	常勤専従 1名
ケアマネジャー(主任クラス)		常勤専従 1名	常勤専従 1名	常勤専従 1名	常勤専従 1名
ケアマネジャー(その他)		常勤専従 1名	常勤専従 2名	非常勤専従 3名	非常勤専従 6名
ケアマネ担当件数 常勤専従	31	35	35	35	35
非常勤専従	-	-	-	11	11
事業所のケアプラン作成件数	31	105	140	103	136
収益(介護報酬)	263,500	892,500	1,190,000	875,500	1,156,000
事業損益	▲ 432,300	▲ 1,022,160	▲ 1,298,733	▲ 886,088	▲ 1,008,590
利益率	-164%	-115%	-109%	-101%	-87%
間接経費(事業所運営経費および事務職員経費)を負担しない場合	-100%	-61%	-58%	-47%	-36%
参考試算					
介護報酬単価 10,000 円のケース 利益率	-124%	-82%	-78%	-71%	-59%
間接経費を負担しない場合の 利益率	-70%	-37%	-34%	-25%	-34%
介護報酬単価 12,000 円のケース 利益率	-87%	-52%	-48%	-43%	-33%
間接経費を負担しない場合の 利益率	-42%	-14%	-12%	-4%	3%
損益が均衡する(利益率がゼロ となる)介護報酬単価	22,445	18,235	17,777	17,103	15,916

「居宅介護支援事業所のビジネスモデルの研究事業報告書」

(三菱総研：平成 16 年度老健事業)

事業所の類型別の損益試算

以下では、居宅介護支援事業所のベースライン・モデルをケアマネジャーが常勤専従職員の場合と非常勤専従職員も活用するケースに分けて、損益を試算する。なお、比較のために、管理者がケアマネジャーを兼務する1人ケアマネ事業所の損益も試算した。

試算の前提は次の表のとおりである。

損益試算のための前提条件

項目	常勤専従型	非常勤専従活用型
雇用形態・勤務形態	管理者およびケアマネジャー 正規・常勤専従 事務職員 非正規・常勤専従	管理者およびケアマネジャー各1名 正規・常勤専従 他のケアマネジャーおよび事務職員 非正規・非常勤専従
給与支払い方式	正規・常勤専従 月給 非正規・常勤専従 時間給	正規・常勤専従 月給 非正規・非常勤専従 時間給
年間賞与支給月数	正規・常勤専従 4ヶ月 非正規・常勤専従 1ヶ月	正規・常勤専従 4ヶ月 非正規・非常勤専従 1ヶ月
給与水準	管理者 300,000円 ケアマネジャー(主任) 270,000円 ケアマネジャー(その他) 250,000円 事務職員 820円/1時間	管理者および正規・常勤専従のケアマネジャーおよび事務職員は同左。 非正規・非常勤のケアマネジャー 1,400円/1時間
法定福利費	給与・賞与の12%相当額	非正規・非常勤専従は社会保険料負担なし
退職積立金	超過勤務手当を除く給与の7%相当額 非正規・常勤は計上せず	非正規・非常勤専従は計上せず
労働時間	所定労働時間 160時間 所定外労働時間 20時間 事務職員はケアプラン作成補助業務として1ケースあたり0.5時間およびその他の業務として月40時間勤務する。	正規・常勤専従 所定労働時間 160時間 所定外労働時間 20時間 非正規・非常勤専従 労働時間 60時間
労働時間のうち、個別のケアマネジメントに投入できる時間の割合	90%	
利用者一人当たり月間ケアマネジメント時間	事務職員がいない場合 担当件数の90%は4時間、10%は15時間 事務職員がいる場合 担当件数の90%は3.5時間、10%は14.5時間	
事業所賃借料	坪あたり月10,000円	
研修費	管理者およびケアマネジャー一人当たり月3,000円	
PC・ソフトリース料	PC1台あたり月10,000円	
車両リース料	車両1台あたり月20,000円	
燃料費	車両1台あたり月15,000円	
駐車場代	車両1台あたり月10,000円	
車両保険料	車両1台あたり月20,000円	
通信費・郵送料	1ケースあたり月300円	

## ケアマネジメントの中立・公正にかかる規定

### ○ 指定居宅介護支援等の事業の人員及び運営に関する基準

(平成11年厚生省令第38号)(抄)

(基本方針)

第1条 (略)

2 (略)

3 指定居宅介護支援事業者(法第46条第1項に規定する指定居宅介護支援事業者をいう。以下同じ。)は、指定居宅介護支援の提供に当たっては、利用者の意思及び人格を尊重し、常に利用者の立場に立って、利用者に提供される指定居宅サービス等(法第7条第18項に規定する指定居宅サービス等をいう。以下同じ。)が特定の種類又は特定の居宅サービス事業者に不当に偏することのないよう、公正中立に行われなければならない。

4 (略)

(居宅サービス事業者等からの利益收受の禁止等)

第25条 指定居宅介護支援事業者及び指定居宅介護支援事業所の管理者は、居宅サービス計画の作成又は変更に関し、当該指定居宅介護支援事業所の介護支援専門員に対して特定の居宅サービス事業者等によるサービスを位置付けるべき旨の指示等を行ってはならない。

2 指定居宅介護支援事業所の介護支援専門員は、居宅サービス計画の作成又は変更に関し、利用者に対して特定の居宅サービス事業者等によるサービスを利用すべき旨の指示等を行ってはならない。

3 指定居宅介護支援事業者及びその従業者は、居宅サービス計画の作成又は変更に関し、利用者に対して特定の居宅サービス事業者等によるサービスを利用させることの対償として、当該居宅サービス事業者等から金品その他の財産上の利益を收受してはならない。

## 介護支援専門員の生涯研修体系のあり方に関する研究委員会中間報告 (主任ケアマネジャー部分 抜粋)

### 3. 具体的提言—新たな生涯研修体系の構築

#### (2) 生涯研修体系のあり方

##### ウ、主任介護支援専門員研修（仮称）と主任介護支援専門員（主任ケアマネジャー）（仮称）

○ 前述のように介護支援専門員に対するスーパーバイズを行ったり、地域包括的ケアマネジメントの中核的な役割を担う者が必要であり、こうした役割を担う人材を養成するための「主任介護支援専門員研修（仮称）」を実施する。

○ 主任介護支援専門員研修（仮称）の受講対象者は、相当の知識と経験が求められることから、介護支援専門員の実務経験を有し、現任研修において一定の単位を取得した者とし、この研修修了者を「主任介護支援専門員（仮称）」の要件とする。

この実務経験については概ね5年程度が適当との意見やケアプランの量的質的評価、さらに、ケアマネジメントやその関連領域に関する知識などにより評価してはどうかとの意見があった。

また、介護支援専門員として従事しているケアマネジメントリーダーとしての活動実績を一定程度評価すべきとの意見もあった。

なお、「主任介護支援専門員（仮称）」は、地域包括支援センター（仮称）で中核的な役割を担うことが期待されるなど、地域全体のケアマネジメント能力の向上に重要な役割を果たすものであり、選任に当たり市町村も一定の役割を果たすことが考えられる。

○ 研修内容は、「主任介護支援専門員（仮称）」が事業所内で他の介護支援専門員に対し助言・指導等を行う者であり、また、「地域包括支援センター（仮称）」において「包括的・継続的なマネジメント」を実施する職員としても考えられることから、スーパービジョン等の研修が考えられる。

また、より適切な者を選任するという観点から、全ての研修課程を受講したことをもって主任介護支援専門員（仮称）とするのではなく、一定の評価を行う仕組みを設けるべきである。

### (主任介護支援専門員（仮称）の配置)

- 部会見直し意見で創設について検討が求められている「地域包括支援センター（仮称）」については、その機能の1つに「包括的・継続的なマネジメント」が考えられているが、この業務を中心的に担う者は介護支援専門員の実務経験が豊富な主任介護支援専門員（仮称）がふさわしいと考えられるので、当該センターに必置とすべきである。
  
- また、一定数以上の介護支援専門員を抱える居宅介護支援事業所に主任介護支援専門員（仮称）を配置することにより、事業所内の他の介護支援専門員のスーパーバイズやケアプランチェック等を行うことによって、ケアプランの質の向上、ケアマネジメントの適正実施が図られるものと考えられる。
  
- さらに、独立型の居宅介護支援事業所には、公正中立性の確保、質の高いケアマネジメント機関として常勤の主任介護支援専門員（仮称）を1人以上配置（管理者との兼務可）することが考えられる。
  
- このように主任介護支援専門員（仮称）の配置を基準上明確化し、報酬で評価することにより、より高い専門性を確保するような居宅介護支援事業所の設置が進むものと期待される。