

介護と介護事業を守り、よくする！研修シリーズ

法令や制度が苦手（好きでない）な方へ

マンスリー・ジャーナル

月刊介護ニュースダイジェスト

Appare Care Service Monthly Journal



2025

0528

Vol.48

5

天晴れ介護サービス
総合教育研究所（株）
代表取締役 榊原宏昌

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

1

マンスリー・ジャーナルについて

■法令や制度が苦手（好きでない）な方へ

マンスリー・ジャーナル「月刊介護ニュースダイジェスト」

■信じてもらえないかもしれませんが……

私も法令や制度、そして最新情報については
苦手ですし、あまり好きでないですし、
正直、あまり興味もないのです（笑）

■ただ、そうも言ってもらえない立場なので……

毎週のメルマガに加えて、毎月話す機会を作ってしまう
法令や制度、最新情報に触れる機会を作ろうと思って始めたのが
このマンスリー・ジャーナルです

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

2

ご受講にあたって

■ライブセミナー 21:00～21:45

ご意見/ご感想/ご質問などの**コメント**を是非入れて下さいませ

■セミナー後「**アーカイブ動画**」をご覧頂けます

「**PDF資料**」は**アンケート**にご回答頂いた方にお送りします

※リーダーズ・プログラム（年会費）、その他該当会員の方は
ライブラリより、動画・資料をご覧頂けます。

■これまでのセミナー動画＋資料は、

一般販売（レンタル）も行っています（500本超！）

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

3

講師プロフィール

◎昭和52年、愛知県生まれ 介護福祉士、介護支援専門員

◎京都大学経済学部卒業後、平成12年、特別養護老人ホームに介護職として勤務

◎社会福祉法人、医療法人にて、生活相談員、グループホーム、居宅ケアマネジャー、
有料老人ホーム、小規模多機能等の管理者、新規開設、法人本部の実務に携わる

◎15年間の現場経験を経て、平成27年4月「介護現場をよくする研究・活動」を目的に独立

◎著書、雑誌連載多数。講演、コンサルティングは年間400回を超える

◎ブログ、facebook、毎朝5:55のライブ配信など毎日更新中

◎YouTubeや動画ライブラリーでは500本以上の動画を配信

◎介護と介護事業を守り、よくする！「事業経営&教育インフラ」

リーダーズ・プログラム（年会費制）主催

◎4児の父、趣味はクラシック音楽、温泉&サウナ、神社仏閣巡り

◎天晴れ介護サービス総合教育研究所 <https://www.appare-kaigo.com/> 「天晴れ介護」で検索



■日本福祉大学 社会福祉総合研修センター 兼任講師

■全国有料老人ホーム協会 研修委員 ■稲沢市 地域包括支援センター運営協議会委員

■7つの習慣®実践会 認定ファシリテーター

■出版実績：中央法規出版、日総研出版、ナツメ社、その他10冊以上

■平成20年第21回G Eヘルスケア・エッセイ大賞にてアーリー・ヘルス賞を受賞

■榊原宏昌メールアドレス sakakibara1024@gmail.com

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

4

介護現場をよくする研究・活動



- facebook、ブログ等を毎日更新、情報発信
- 天晴れ介護サービス総合教育研究所YouTubeチャンネル 週1～2回動画配信
- メルマガ（日刊：介護の名言、週刊：介護現場をよくする研究&活動通信）
- 以上の情報はHP（「天晴れ介護」で検索）よりどうぞ

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

5

介護現場をよくする研究・活動

■よい介護職はいても、よい介護現場はなかなかない……

- ・ 1人1人がよくなるだけでは、うまくいかない
- ・ チーム、組織、目標、計画、ルール
リーダーシップ、コミュニケーションなどが必要
- ・ 「介護現場」をよくすることで
利用者はもちろん、職員も幸せになれる！
- ・ 人と人とお互いに学び合い
気持ちよく支え合える社会づくり

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

6

天晴れ介護サービス「ACGs」！

**APPARE CARE SERVICE
GOALS 2023**

天晴れ介護サービス
介護現場をよくする21のテーマ



Colored by bridge link plus

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

7

著書・雑誌連載



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

8

おかげさまで！

amazon ランキング

★★★
10部門

1位



利用者・職員から選ばれる！
**介護サービス
経営の教科書**
人を大切にする経営「10」の極意

稼働

数字

個別ケア

人材確保

ルール

コミュニケーション

継続的学習

評価制度

組織・人事

PDCA

5月 怒涛の30TOPIX！①

■介護職の人材不足

ベテラン職員の他産業流出
介護職の年収300万円未満が5割超 マイナビ調査
骨太方針の骨子案に「公定価格の引き上げ」明記
技能実習・特定技能外国人の訪問介護Q&A
外国人訪問介護 キャリアアップ計画の標準様式
訪問介護の外国人とICT 厚労省が好事例紹介
HTC「我が家」理念の具体化
ナラティブホームの理念
腰痛リスクチェック
内線禁止でコミュニケーション向上
チャーム・ケア・コーポレーションの人材定着策
認知症ケアチーム加算「BPSDケアプログラム」
介護Tech導入評価チェックシート
介護テクノロジー導入支援事業補助金スタート
介護福祉士会 福祉機器などの認証マーク事業
介護保険外サービスのガイドライン公表 事業者団体

5月 怒涛の30TOPIX！②

■ケアマネ関連

ケアマネの有効求人倍率、10倍に迫る
ケアマネができないこと周知 静岡市ケアマネ団体
有料老人ホームをめぐる議論、ケアマネ関連事項
有料老人ホーム設置運営標準指導指針について

■2040年体制関連

全国を3地域に区分 サービス体制の再構築議論本格化
都市部 ICTで24時間対応 訪問・通所など包括提供

■その他

特養「要介護3以上」撤廃 全国老施協が提言
「医行為ではない行為」ガイドライン公表
カスハラ対策 家族の会から心配の声
身寄りなし高齢者支援で新事業創設へ
地域特集：宮崎県の介護保険
協働化・大規模化等による職場環境改善事業
就労継続支援A型スコア方式

■審議会情報

■セミナー情報

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

11

5月 怒涛の30TOPIX！①

■介護職の人材不足

ベテラン職員の他産業流出
介護職の年収300万円未満が5割超 マイナビ調査
骨太方針の骨子案に「公定価格の引き上げ」明記
技能実習・特定技能外国人の訪問介護Q&A
外国人訪問介護 キャリアアップ計画の標準様式
訪問介護の外国人とICT 厚労省が好事例紹介
HTC「我が家」理念の具体化
ナラティブホームの理念
腰痛リスクチェック
内線禁止でコミュニケーション向上
チャーム・ケア・コーポレーションの人材定着策
認知症ケアチーム加算「BPSDケアプログラム」
介護Tech導入評価チェックシート
介護テクノロジー導入支援事業補助金スタート
介護福祉士会 福祉機器などの認証マーク事業
介護保険外サービスのガイドライン公表 事業者団体

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

12

ベテラン職員の他産業流出

ベテラン職員の他産業流出も

介護10団体緊急調査

（3月における月平均離職者数は、正社員とパートを合わせて4174人に上り、前々年比で正社員が24ポイント、パートなどの非正規職員が19ポイント増、介護職以外では66ポイント増、医療・介護・福祉分野を除く他産業への離職も深刻で、介護職の流出は前々年比48ポイント増、

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

13

介護職の年収300万円未満が5割超 マイナビ調査

※介護のニュースサイトJOINT参照

マイナビは12日、運営する介護職向け人材紹介サービス「マイナビ介護職」の登録会員を対象とした調査の結果（介護職白書2024年度版）を公表した。

介護職に現在の年収を聞いたところ、半数を超える**52.4%**が年収**300万円未満**だったと報告されている。正社員で年収**500万円以上**は**4.4%**にとどまり、他産業との格差が改めて浮き彫りになった（金額はともに額面の総支給額。離職中の人は前職を回答）

この調査の対象は、マイナビ介護職の登録会員**976**人。インターネットを通じて昨年11月から12月にかけて実施された。国税庁の統計調査によると、給与所得者全体の平均年収は**460**万円、正社員に限れば**530**万円となっている。これと比較しても、介護職の年収が低い水準にあることがわかる。

こうしたデータを踏まえ、マイナビ介護職の事業責任者・上田倫成氏は、「介護職の半数以上が年収**300万円未満**であること、職場に経営難・倒産の危機を感じる介護職が**3人に1人**いることは、業界全体の持続可能性に対する懸念を示す」と指摘している。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

14

外国人訪問介護 キャリアアップ計画の標準様式

キャリアアップ計画様式の項目と記載例 ※一部抜粋

〈資格・研修目標〉 初任者研修修了
〈キャリア目標〉 訪問介護同行
〈本人の意向等〉 初任者研修を修了して、訪問介護員として訪問介護ができるようになりたい。一気にたくさんの利用者を覚えるのではなく、数人の訪問から少しずつ仕事を覚えたい。

〈介護技能修得目標〉

- 具体的な業務、技術
- ・食事介助・おむつ交換・移乗・移動の介助
- 達成基準
- ・1人で安全に食事の介助、おむつ交換、移乗・移動の介助ができるようになる

〈介護技術習得のための活動計画〉

- 本人の活動計画
- ・先輩ヘルパーに同行して介助方法を学ぶ
- ・事業所で開催の介護技術研修に参加する
- 事業所側の活動支援計画
- ・〇〇さんが目標とする介助サービスがある利用者を選定する
- ・2週に1回事業所で振り返り実技演習を行う
- ・介護技術研修に参加できるようシフト調整をする

外国人訪問介護 特定技能でもスタート 厚労省「本人の意向確認重要」

今月から外国人技能実習生の訪問系サービス提供が解禁されたのに続き、厚生労働省は21日、特定技能外国人の受け入れについても告示、正式にスタートした。特定技能は転籍が認められていることもあり、介護事業者ととってヘルパー不足解消の一助への期待は大きい。厚労省は受け入れを希望する事業者に対し、既に示している5つの要件の遵守徹底を改めて強調。特に、本人の意向確認を丁寧にすることが重要としている。また、要件の一つであるキャリアアップ計画については、標準様式なども示した。

訪問系介護サービスには国際厚生事業団（J-I）が実施する。従事させることができるのは、技能実習と特定技能1号の外国人材。今月1日に技能実習が先行して施行され、申請が始まっている。21日から開始された特定技能も、受け入れの枠組みや要件などはほぼ同じ。

外国人介護人材をヘルパーとして従事させるためには、要件を満たした適切な実施体制であること、審査（適格確認書）の発行によって承認されなければならない。審査

は国際厚生事業団（J-I）が実施する。訪問系サービスに従事する外国人1人ひとりについて申請が必要だ。まず原則として、従事させる外国人材に介護事業所等で1年以上の実務経験があること。そのうえで①訪問介護業務の基本事項に関する研修の実施②一定期間、サービス提供責任者等による同行訪問など必要な訓練を行う③外国人介護人材への丁寧な説明と意向確認、それを踏まえての

キャリアアップ計画の作成④相談窓口の設置等のハラスメント対策の実施⑤訪問サービス提供中の不測の事態に対応できるような情報通信技術の活用を含めた環境整備の遵守を求める。

②の同行訪問について「一定期間」の具体的な期間は定めていない。これについて厚労省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室の吉田昌司室長は「利用者の状態等はさまざま。重要な

キャリアアップ計画で標準様式も

シルバー新報 2025年4月25日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

17

外国人訪問介護 キャリアアップ計画の標準様式

キャリアアップ計画様式の項目と記載例 ※一部抜粋

〈資格・研修目標〉 初任者研修修了
〈キャリア目標〉 訪問介護同行
〈本人の意向等〉 初任者研修を修了して、訪問介護員として訪問介護ができるようになりたい。一気にたくさんの利用者を覚えるのではなく、数人の訪問から少しずつ仕事を覚えたい。

〈介護技能修得目標〉

- 具体的な業務、技術
- ・食事介助・おむつ交換・移乗・移動の介助
- 達成基準
- ・1人で安全に食事の介助、おむつ交換、移乗・移動の介助ができるようになる

〈介護技術習得のための活動計画〉

- 本人の活動計画
- ・先輩ヘルパーに同行して介助方法を学ぶ
- ・事業所で開催の介護技術研修に参加する
- 事業所側の活動支援計画
- ・〇〇さんが目標とする介助サービスがある利用者を選定する
- ・2週に1回事業所で振り返り実技演習を行う
- ・介護技術研修に参加できるようシフト調整をする

シルバー新報 2025年4月25日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

18

訪問介護の外国人とICT 厚労省が好事例紹介

※介護のニュースサイトJOINT参照

外国人介護人材の訪問系サービスへの従事が、4月から正式に解禁された。厚生労働省は今日9日、その円滑な運用に向けて事務連絡を発出。受け入れ事業所が遵守すべき要件の1つに位置づけた「ICTの活用等による環境整備」について、実際に有効に活用している事例を紹介した。

事務連絡では、事例集に収められた具体例のひとつが紹介されている。定期巡回・随時対応サービスを展開する株式会社SPIN「スピンケア24つむぎ二見町」（兵庫県明石市）の取り組みだ。

同事業所では、スマートフォンのアプリで利用できるインカムを導入し、訪問中の職員が緊急時に上司や看護師などとリアルタイムで連絡をとれる体制を整えている。サービス同行をする必要がある際に、オンラインでも対応できるようにしているほか、利用者の許可を得たうえで動画や写真をスマートフォンで撮影し、居宅内の注意点を効率的に共有する工夫も行っている。さらに夜間の訪問では、丁寧な説明と同意を前提として、リスクの高い利用者宅や訪問で安眠を阻害してしまう可能性のある利用者宅に見守りカメラを設置。プライバシーに配慮しつつ、必要時のみ映像で状況を確認する運用も行っている。

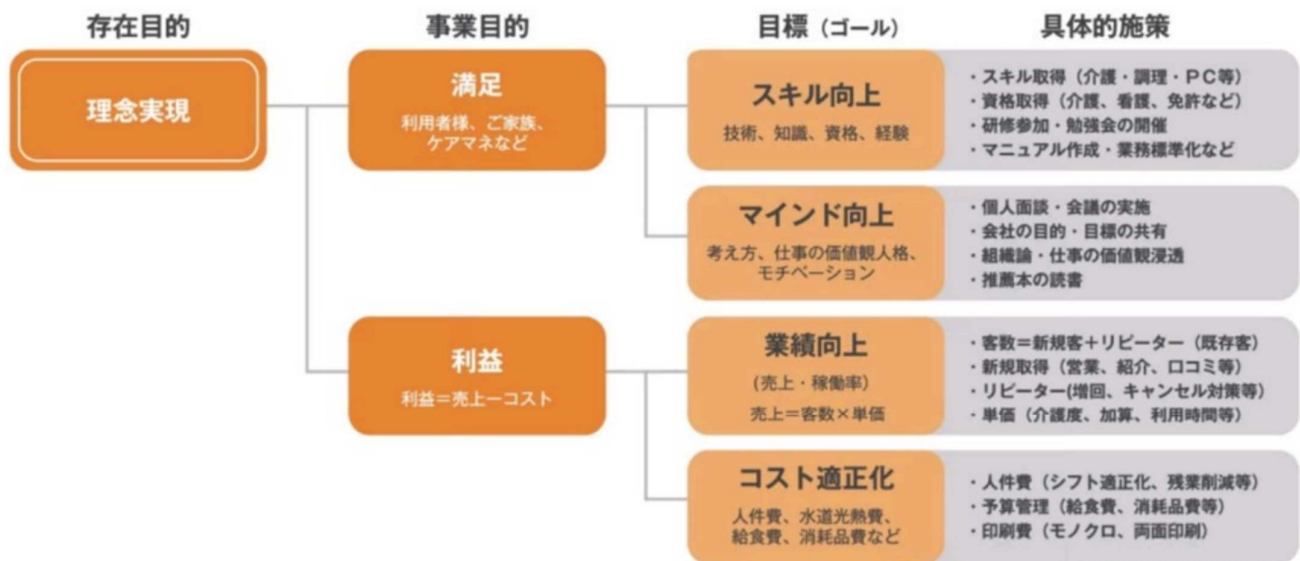
Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

19

HTC「我が家」理念の具体化



HTC「我が家」理念の具体化



理念実現に向けたロジックツリー

シルバー新報 2025年5月16日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

21

ナラティブホームの理念



「初心忘るべからず」という
歯さんはどんな想いを持って
今の仕事に就きましたか。
私は、中学生の時から愛読
書であった山本周五郎の作品世
界に随分影響されていると思
いますが、人間という哀しい生き
ものを知りたくて医科に進学し
ました。今もその気持ちに大き
な変わりはないその答えを探し
ての日々が続いています。最近
は、これってそもそも答えがな
い問いなのかもしない、と思
うようになりました。

私の医療・介護物語 ⑬

医療法人社団ナラティブホーム
理事長

佐藤 伸彦 氏(10)

初心忘るべからず

「初心忘るべからず」という
あなたの職場は
「理念」とか「ミッ
ション」とかがホー
ムページの最初に書
いてあったり、職
場の目立つところに
貼ってはいないで
しょうか。組織には
存在意義・使命・目
指す未来像・行動指
針・価値観がわか
り明かされているこ
とが必要だと言われ

「初心忘るべからず」
「理念」とか「ミッ
ション」とかがホー
ムページの最初に書
いてあったり、職
場の目立つところに
貼ってはいないで
しょうか。組織には
存在意義・使命・目
指す未来像・行動指
針・価値観がわか
り明かされているこ
とが必要だと言われ

言葉が好きです。この言葉は、
室町時代の能楽師である世阿弥
が著した『化蝶（かきょう）』と
いう書物に由来しています。四
字熟語では「初心忘るべからず」に当
たるものかと思えます。
ここで「初心」との関係は考
えてみると、「初心」は個人や組
織の原動力であり、それがパ
ースに昇華され、ミッションや
ビジョン、バリューに展開され
ていくのでしよう。そして過程
がとても重要になるのだと思
います。例えば、個人の「社会貢
献したい」という初心が組織の
「持続可能な社会の実
現」となり、ミッション「年間
10万世帯に太陽光パネル設置」、
ビジョン「2030年までに再
生可能エネルギー100%達
成」、バリュー「環境尊重・イノ
ベーション推進」として具体化
されていくようなイメージです。
組織だけでなく、私たちも初
心という「種」を大事に育てる
ことで、いつかは自分の人生の
存在理由、生きがい、意味、存
在意義に育っていくのです。そ
とで、意識していない
もう一人の自分について
「初心忘るべからず」
「理念」とか「ミッ
ション」とかがホー
ムページの最初に書
いてあったり、職
場の目立つところに
貼ってはいないで
しょうか。組織には
存在意義・使命・目
指す未来像・行動指
針・価値観がわか
り明かされているこ
とが必要だと言われ

シルバー新報 2025年5月16日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

22

ナラティブホームの理念



シルバー新報 2025年5月16日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

23

腰痛リスクチェック

介護現場への福祉用具の普及活動などを行っているNPO法人とちぎノーマライゼーション研究会（宇都宮市、伊藤勝規理事長）は、介護施設で働く介護職員について、現場での腰痛リスクなどを調査・分析するオンラインサービス「介護現場の腰痛リスクチェック」はじめの一步」を提供している（図1）。施設での腰痛実態や介護職員の負担感を数値で見える化し、施設全体で解決策を話し合う材料にしようという狙いだ。

働きやすい介護施設にするために

「腰痛リスクチェック～はじめの一步」

宇都宮市のNPO 腰痛の実態を数値で見える化



【図1】「はじめの一步」のトップページ

受けてきた。「腰痛対策と言えはリフト」と考えている事業化し者が多いですが、リフトや機器を導入しさえすれば腰痛がなくなるわけではありません。重要なのは、腰痛という課題を施設全体で見える化して共有し、「みんなで取り組む」という意識を醸成することです。

伊藤勝規理事長はこう話す。この「見える化」のため、研究会では、厚労省が公開している「介護作業者の腰痛予防対策チェックリスト」を活用・改編した。

「はじめての一步」のトップページには、腰痛の実態を数値で見える化し、施設全体で解決策を話し合う材料にしようという狙いだ。

シルバー新報 2025年5月23日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

24

内線禁止でコミュニケーション向上

内線禁止でコミュニケーション向上

社会福祉法人檸檬

外からの学びを着実に活かす

職員数は123人。若い世代の職員も多い



社の経営に取り入れるようにしたという。

「そのうちの1つが社内
の内線禁止です。内線を
利用せずに事務職が介護
現場に足を運ぶように
なったことにより対話が
増え、社内の信頼関係が
深まりました」

たのは2020年5月だ。同年4月から『人を大切に
する経営学舎』（千代田
区、坂本光司発起人代表）
が開催した中小企業向け
の経営を学ぶプログラム
を受講。プログラムで学
んだ他社の先進的な事例
の中から毎月1事例を自
ら取り組み前は、人手不
足で業務負担が多い介護
現場の職員と、同一建物
内の本部で働く事務職員
との交流が少なく、関係
性も良くなかったという。

シルバー新報 2025年5月23日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

25

チャーム・ケア・コーポレーションの人材定着策

チャーム・ケア・コーポレーション 下村 隆彦 会長

業界トップの給与、評価方法で
「質の高いサービス」定着へ



関東、関西、中部、北陸、四国、九州の各地方に佳佐を
オサム・ムサシ、大谷友右衛門、山田五十鈴、日守新一、藤里
ヤスミ、ケイコ、小杉の七人、下村隆吉兼CEOは、建売上
で48億円、24億円、従業員数8万人、24年売上を全受。サ
ビレムの持分に付いた優待価値へ、業としての平均収益3
万円、東京金融を素直に。神保町金庫、昭和銀行に嫁ぎた成
じやない、マコトの美人に前撮り、下村隆吉演じた。

「業界トップの給与水準」「業務見直し」は一体的に必要である。

同時に魅力的で働きやすい職場を作り、職の定着率を高め、離職率を下げる必要がある。

当社ホームページからの直接応募も多く、今年既に62人の新卒を採用できた。

厚生労働省調査によると、労働時間が8月1年度に短縮された人は、新人職者を除くべしと退職や転職が主で、賃金を含め約25%も減った。一方で、一般企業は短時間分を使わず従業員の負担に反映できず、介護業界を中心に事業展開する介護企業では、その点では難しい。そこで介護業界でトップの鶴友会が自ら多様な働き方「1日10時間労働、週休3日制」なども希薄だが、介護タッグには1日長時間、週4労働3日制も、これ等の希望とわれ働きやすさを求める。例えば入浴では、平均一人おむつ5個、4人が、助成金、スキルの高い介護タッグに集中して担当することで、生体向う推進制加

人員配置基準「3対0.9」も検討へ
ICTや介護スキルアップを積極的に行うべきと、例示は等々、後援関係が人気が、夜勤側が人気が、これは、習得したスキル、報告に根拠の深の傾向、分析者、費時下、介護費削減を手段と、調停費が活きたに、もたけ。

は、1963年11月1日の改正で、1歳30ヶ月を規定している。また、特定施設認められている配置基準として、3歳0・9（3・3歳1ヶ月）兵庫県の実証調査も、兵庫県を満了とするが、各種条件を満たすことが認められている。当社の願が却棄されたことから、月々人具基準の柔軟化が可能だった。

教育は現場主義で

当村早里江（大野川）
田中、三宮、神田也、
沢、東京墨田区、
、水、東京東京、
、4力所、研修、
各、1所、研修、
各、1所、研修、
集、い、職、
摩、兵、
し、
の、
そ、
め、
め、
研、
に、
の、
育、
育、
体、

シルバー産業新聞 2025年5月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

26

認知症ケアチーム加算「BPSDケアプログラム」

行動の背景要因を分析する23のチェックリスト(DEMBASEより)	
身体的ニーズ	
食事の摂取量が不足している	体温の異常がある
水分摂取量が不足している	脈拍に異常がある
発疹やかゆみがある	血圧に異常がある
排便の問題がある	血糖値に異常がある
排尿の問題がある	呼吸が苦しそう
眠気や疲労がある	身体の痛みがありそう
視覚の問題がある	身体の不快感がありそう
聴覚の問題がある	処方薬の見直しがされていない
姿勢	
うまく座れない、2 時間以上姿勢を変えないなどの問題がある	
環境	
明るさが足りない	身体拘束されている
寒い・暑い	他の利用者・周りの人とトラブルがある
家具などが動きの妨げになっている	他の利用者・周りの人と交流がない

介護テクノロジー導入支援事業補助金スタート



シルバー産業新聞 2025年5月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

31

介護福祉士会 福祉機器などの認証マーク事業

※介護のニュースサイトJOINT参照

日本介護福祉士会は16日、介護関連の商品・サービスを専門職の視点で審査し、信頼できるものに認証マークを付与する「日本介護福祉士会認証マーク」事業を始めたと発表した。この事業では、介護福祉士によるモニター審査を通じて、福祉用具やICT機器、衛生用品、入浴用品、消臭・除菌用品、福祉車両などを対象に、「品質」「有用性」「安全性」「利便性」を評価する。認証マークは「専門職からの評価」の証として表示され、利用者や家族の信頼の担保につながると期待されている。

企業にとっては、評価結果を商品改良や販促に活用できるほか、他社製品との差別化につながるメリットもある。認定までには申請、モニター検証、審査などのプロセスを経て、概ね6カ月程度を要するという。

第1号の認証商品に選ばれたのは、TQコネクト株式会社（東京都渋谷区）が提供する「TQタブレット」。テレビ電話ができる要介護者向けのタブレットで、「高齢者が何も操作しなくてもつながる」「家族の不安を和らげる」といった声が寄せられるなど、介護福祉士による高い評価が判断の決め手となった。日本介護福祉士会は、「認証マーク事業を通して、介護福祉士や利用者のより安心・安全な生活の拡大を図っていく」としており、今後も事業の普及に努める方針だ。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

32

介護保険外サービスのガイドライン公表 事業者団体

※介護のニュースサイトJOINT参照

高齢者向け保険外サービスの振興を目指す事業者団体「介護関連サービス事業協会（CSBA）」は12日、これまで策定を進めてきた生活支援サービスと配食サービスのガイドラインを公表した。あわせて、このガイドラインを基準とした事業者の認証制度の運用を、今年7月を目処に始めると明らかにした。保険外サービスの質の担保、透明性の確保、信頼性の向上、健全な発展につなげることを目指す。

公表されたガイドラインには、例えば利用者との契約の締結、実際のサービスの提供、事業者のとるべき体制などをめぐり、留意すべき点が具体的にまとめられている。生活支援サービスのガイドラインには、事業を安定的に継続する対策、利用者の安全と尊厳の確保、相談体制の整備などについても、要点が丁寧に整理されている。

CSBAは新たな認証制度で、こうしたガイドラインに基づいて希望する事業者の審査・評価を実施し、基準を満たすところに「100年人生サポート認証」を付与していく計画。認証を得た事業者は公表・リスト化されるほか、公式ロゴマークの使用なども可能となる。CSBAはこうした取り組みにより、利用者が保険外サービスを安心して選択できる環境を整備し、市場の拡大につなげていく戦略を描いている。

33

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

介護保険外サービスのガイドライン公表 事業者団体

生活支援サービス提供事業者がサービス提供にあたって留意すべき事項（生活支援サービス提供事業者のガイドラインより）

- ・ 電話や対面、ウェブ会議などでのヒアリングなどで利用者の要望を把握
- ・ 利用者の要介護認定の有無や要介護度を確認するよう努める
- ・ サービス提供対象者、サービス提供者、サービス提供の時期、具体的なサービス内容、費用などについて書面で記録を作成。一定期間保管。利用者から申し出があった場合に開示
- ・ 日常的な金銭管理や財産管理等をサービス提供者に行わせてはならない
- ・ 利用者から鍵を借りる場合、鍵預り証や鍵預りマニュアルを策定する
- ・ サービス提供後、利用者の満足度を把握

シルバー新報 2025年5月23日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

34

5月 怒涛の30TOPIX！②

■ケアマネ関連

ケアマネの有効求人倍率、10倍に迫る
ケアマネができないこと周知 静岡市ケアマネ団体
有料老人ホームをめぐる議論、ケアマネ関連事項
有料老人ホーム設置運営標準指導指針について

■2040年体制関連

全国を3地域に区分 サービス体制の再構築議論本格化
都市部 ICTで24時間対応 訪問・通所など包括提供

■その他

特養「要介護3以上」撤廃 全国老施協が提言
「医行為ではない行為」ガイドライン公表
カスハラ対策 家族の会から心配の声
身寄りなし高齢者支援で新事業創設へ
地域特集：宮崎県の介護保険
協働化・大規模化等による職場環境改善事業
就労継続支援A型スコア方式

■審議会情報

■セミナー情報

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

35

ケアマネの有効求人倍率、10倍に迫る

※介護のニュースサイトJOINT参照

ケアマネジャーの有効求人倍率が10倍に近づいている。人材をなかなか確保できない地域が増えており、既存職員の高齢化が進む今後はますます難しくなる見通しだ。

全国社会福祉協議会が運営する「中央福祉人材センター」の調査結果によると、ケアマネジャーの今年2月の有効求人倍率は9.70倍。介護職員の6.13倍を大きく上回っている。（＊ 有効求職者数＝第一希望で算出した有効求人倍率は9.70倍、有効求職者数＝希望・複数回答で算出した有効求人倍率は4.50倍となっている。）

1人の求職者に対して10人分近くの求人がある状況を示す。ケアマネジャーからみると引く手あまただが、事業者からみると売り手市場の逆風が容赦なく吹きつけている格好だ。

日本介護支援専門員協会は12日、国会内で開催された自民党の「日本ケアマネマネジメント推進議員連盟」の総会で、こうした「中央福祉人材センター」のデータを紹介。ケアマネジャーの人材確保は厳しさを増しているとして、居宅介護支援事業所や地域包括支援センターなどで働くケアマネジャー、主任ケアマネジャーの賃上げ、介護報酬の引き上げなどを強く要請した。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

36

ケアマネができないこと周知 静岡市ケアマネ団体

ケアマネが「できないこと」周知

静岡市ケアマネ団体 リーフレット作成

静岡市のケアマネジャーの職能団体「静岡市ケアマネット協会」(菅沼文博会長)はこのほど、「居宅介護支援におけるケアマネジャーのトリセツ」と題したリーフレットを作成し、協会ホームページで公表した。ケアマネジャーが「できること」「できないこと」を分かりやすく示し、初めてケアマネジメントを利用する利用者や、行政や病院など関係機関に対する説明などに活用する。

厚生労働省の「ケアマネジメントに係る諸課題に関する検討会」が昨年12月にまとめた中間整理

実はケアマネが担わざるを得ないこれらの業務は「シャドーワーク」と称され、ケアマネの離職を招いているとされる。行政機関の理解も不十分なことからリーフレットを活用して周知を図る。

同趣旨のリーフレットは横浜市が先行して昨年8月に作成しており、協会はこれも参考にした。静岡市版は、医療介護連携やカスタマーハラスメントに留意しているのも特徴だ。

リーフレットは、協会ホームページからダウンロード可能。

シルバー新報 2025年4月25日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

37

有料老人ホームをめぐる議論、ケアマネ関連事項

第77回
未来の
ケアマネジャー

国立医療福祉大学大学院教授 石山麗子

有料老人ホームをめぐる議論
ケアマネジャーとの関連事項

2025年4月15日、国立医療福祉大学で開かれた「未来のケアマネジャー」第77回の講演。石山麗子教授は、有料老人ホームをめぐる議論とケアマネジャーの関与について話した。

石山教授は、有料老人ホームの増加に伴い、ケアマネジャーの役割がますます重要になっていると指摘。特に、入居者の生活の質を向上させるためのケアプランの作成や、家族との連携が求められるとしている。

また、有料老人ホームの運営には、法的な知識やリスク管理能力が不可欠であると強調。ケアマネジャーは、これらの課題を解決するために、継続的な学習と専門性の向上が必要だと述べた。

表：高齢者住宅入居者数の増加率

施設タイプ	2001年	2022年	増加率
有料老人ホーム	41,582	611,056	1369.5%
サ高住	70,999	278,320	291.9%

厚生労働省：住まいのサービス提供のあり方に関する検討会（第1回）資料3をもとに作成

【介護支援専門員の選択の自由】

高齢者が入居する有料老人ホームでは、入居者の希望に基づき、ケアマネジャーを選択できる。ただし、入居者の生活の質を向上させるためのケアプランの作成や、家族との連携が求められる。

【介護施設事業者の選択の自由】

高齢者が入居する有料老人ホームでは、入居者の希望に基づき、介護施設事業者を選択できる。ただし、入居者の生活の質を向上させるためのケアプランの作成や、家族との連携が求められる。

【適さない介護施設サービスの提供】

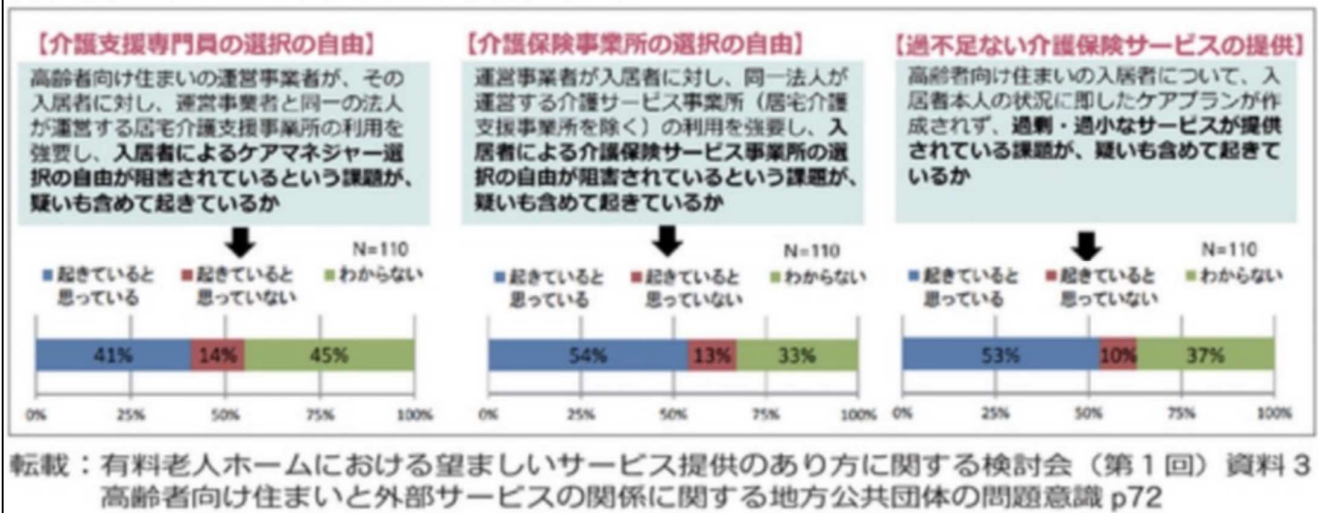
高齢者が入居する有料老人ホームでは、入居者の生活の質を向上させるためのケアプランの作成や、家族との連携が求められる。ただし、入居者の生活の質を向上させるためのケアプランの作成や、家族との連携が求められる。

シルバー産業新聞 2025年5月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

38

有料老人ホームをめぐる議論、ケアマネ関連事項



シルバー産業新聞 2025年5月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

39

有料老人ホーム設置運営標準指導指針について

厚生労働省の「有料老人ホームにおける望ましいサービス提供のあり方に関する検討会」（座長 駒村孝一、慶應義塾大学経済学部教授）は19日、有料老人ホームに係る指導監督の現状について自治体へのヒアリングを行った。有料老人ホーム設置運営標準指導指針について、法的強制力がないことから自治体が指導するなどの対応に苦慮する事例があると、困難を挙げ、「指針では、人権に即した望ましいサービス提供のあり方を求める意見が複数挙がった。ある程度の制約が必要」と法制化を求める意見が複数挙がった。また、届出制について、福山市は、医療ニーズの高い高齢者を対象として、また、届出制について、これに対し、委員からは、法制化による実効性の確保を評価する声がある一方、自治体の負担増や運用の硬化化を懸念する意見もあった。また、公平性確保や利用者保護の観点から検討が必要との指摘も挙がった。

曖昧な「指針」に法的効力を
厚労省 新規開設で規制強化など議論

シルバー新報 2025年5月23日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

40

全国を3地域に区分 サービス体制の再構築議論本格化

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は19日、今後の介護保険制度の改正を話し合う審議会（社保審・介護保険部会）を開催し、各地域でサービス提供体制を維持していく方策を俎上に載せた。

4月にまとめた有識者会議の報告書を基に、全国を「大都市部」「一般市」「中山間・人口減少地域」の3つに区分する方針を改めて説明。高齢化の程度や介護ニーズ、地域環境、労働力などの違いを踏まえ、各地域の状況に合った施策をそれぞれ展開していく計画を明示した。

原則、全国一律のルールで運営してきた介護保険を“地域軸”に根ざして弾力化する構想だ。ポスト2025年の戦略的な制度の転換という大きな意味を持つ。厚労省の関係者も「意欲的な改革」と表現する。

佐藤主光一橋大学国際・公共政策大学院教授は、「全国を3つに区分することは理解できるが、実際に境界線を引くとなると容易ではない」と指摘。日本看護協会の山本則子副会長は、「人員配置基準の緩和は、ケアの質や職員の労働負荷の観点から慎重に検討する必要がある」とクギを刺した。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

41

都市部 ICTで24時間対応 訪問・通所など包括提供

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は19日、今後の介護保険制度の改正を話し合う審議会（社保審・介護保険部会）を開き、各地域の実情に応じた効率的なサービス提供体制のあり方を俎上に載せた。高齢者の人口が増え続ける大都市部を主な対象として、24時間365日の対応を想定した包括的な在宅サービスの整備を論点として提示。独居や重度の高齢者の急増も視野に入れ、ICTやセンサー、AIなどのテクノロジーを駆使しつつ、拡大する介護ニーズに応えられる新たな仕組みを検討する方針を打ち出した。

訪問介護や訪問看護、通所介護、居宅介護支援といった既存サービスとの関係性が焦点の1つ。定期巡回・随時対応サービス、夜間対応型訪問介護などの位置付けの整理も求められる。

厚労省は4月にまとめた有識者会議の報告書に、こうした検討に着手する意向を盛り込んでいた。報告書の記載概要は以下の通りだ。「大都市部のサービスの形として、ICTやAIも活用し、24時間365日の見守りを前提として、緊急時や利用者のニーズがある場合に、訪問や通所などの在宅サービスを組み合わせるような、包括的で利用者のニーズに応えるサービスのあり方を検討することもある」

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

42

特養「要介護3以上」撤廃 全国老施協が提言

※介護のニュースサイトJOINT参照

今後の介護保険制度の改正を話し合う審議会（社保審・介護保険部会）で19日、特別養護老人ホームの経営者らで組織する全国老人福祉施設協議会が、特養入所を原則として要介護3以上に限定する規制の緩和を要請した。

全国老施協の山田淳子副会長は席上、「離島、中山間地域、人口減少地域に限り、要介護3以上の入所要件を撤廃する検討を求めたい」と述べた。

「入所要件の導入から年月が経過し、状況は大きく変わった」と指摘。「稼働率が低下し、待機者がいない施設もある。入所者の確保に苦慮し、閉鎖に至る例が報じられている」と続け、人口減少地域などでは規制緩和が必要だと提言した。

厚生労働省は今回の審議会で、各地域の実情に応じた効率的なサービス提供体制のあり方を議題としていた。全国老施協はこのほか、専門職の配置基準を弾力化して現場の実情に合った柔軟な対応を認めることなども求めた。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

43

「医行為ではない行為」ガイドライン公表

※介護のニュースサイトJOINT参照

介護職員も対応できる「原則として医行為ではない行為」について、厚生労働省がガイドラインを新たに公表した。介護保険最新情報のVol.1385で現場の関係者に広く周知している。

今回のガイドラインは、介護職員が「原則として医行為ではない行為」を安全に実施できるよう、留意事項や観察項目、異常時の対応などを分かりやすくまとめたもの。現場での実践を後押しする構成となっている。

昨年6月に閣議決定された「規制改革実施計画」が策定の契機となった。この中では、介護職員が本来可能な行為の実施をためらうケースもあることを踏まえ、タスク・シフト／シェアを推進して業務の効率化を図る観点から、「現場への周知が不十分」などと指摘されていた。

「原則として医行為ではない行為」には例えば、ストーマ装具の排泄物の処理、軽微な切り傷や擦り傷の処置、耳垢の除去、爪切り、湿布の貼付、点眼などが含まれる。厚労省は全国の自治体に冊子を送付したほか、ガイドラインの活用を広く呼びかけている。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

44

カスハラ対策 家族の会から心配の声

※介護のニュースサイトJOINT参照

介護職へのハラスメントの対策が論点の1つになった審議会で、利用者・家族を代表する立場の委員から懸念の声があがった。19日に開催された社会保障審議会・介護保険部会。厚生労働省は人手不足を課題として取り上げ、人材の定着を図る手立ての1つにハラスメント対策の推進をあげた。これを受けて、「認知症の人と家族の会」から議論に参加した委員が、「カスタマーハラスメントについて申し上げたいことがある」と切り出した。

「介護職の職場環境を改善するために対策が重要であることは理解している」と前置きしたうえで、「介護サービスの利用者は認知症や精神疾患の場合も少なくない。一般的な消費者としてのカスタマーではなく、病気や障害により説明がよく理解できなかったり、判断が難しかったりする場合がある」と指摘。「介護職や介護事業者は、その心身の状況を十分に理解し、利用者の加害的な行為を判断する必要があると思う。利用者の特有の症状について、介護職の専門性に立脚した判断をしていただくよう要望する」と呼びかけた。続けて、「利用者本人や家族からみれば、一方的にハラスメントだと判断されて当惑するケースが出てくるかもしれない。家族がハラスメントをしないよう繰り返し説明しても、本人が分からない、分かってもどうしようもないケースもある」と述べ、関係者に理解を求めた。

45

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

身寄りなし高齢者支援で新事業創設へ

90%にするなどのKPIも示している。

身寄りない高齢者の支援で新事業創設へ

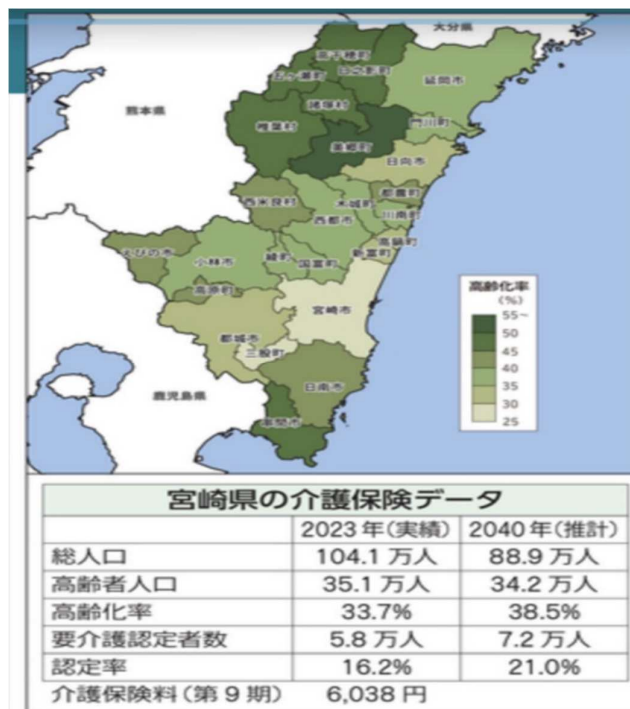
厚労省会議が中間案

地域共生社会の実現に向けた方策の見直しを検討している厚生労働省の「地域共生社会の在り方検討会議」は20日、昨年6月からの議論の中間とりまとめ案を大筋で了承した。身寄りのない高齢者

の生活上の課題を支援するため、日常生活自立支援事業を拡充。社会福祉法に位置付け、多様な主体が参画できる事業の創設を提言している。

全市町村の努力義務とされている包括的支援体制の整備を推進するため、重層的支援体制整備事業を実施していない市町村にも、重層的支援会議のような枠組みを拡大し、財政支援を行う方針を示している。

地域特集：宮崎県の介護保険



シルバー産業新聞 2025年5月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

47

協働化・大規模化等による職場環境改善事業

図1◎「協働化・大規模化等による職場環境改善事業」の概要

(2024年度補正予算「介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策 介護テクノロジー導入・協働化等支援事業」の一部、2025年4月1日施行)

小規模法人を1以上含む複数の法人による事業者グループが協働化等を行う取り組みを支援

【対象経費】

- ① 合同での人材募集や一括採用等による人材確保、職場の魅力発信に必要な経費
- ② 共同送迎の実施に向けた調査等に必要な経費
- ③ 職場環境改善等、従業員の職場定着や職場の魅力向上に資する取り組みに必要な経費
- ④ 合同研修や人事交流の実施等、共同での人材育成に必要な経費
- ⑤ 人事管理や給与制度、福利厚生等のシステム・制度の共通化に必要な経費
- ⑥ 加算の取得事務を含む業務の集約・共同での外部化に必要な経費
- ⑦ 各種委員会の共同設置や各種指針の共同策定等に必要な経費
- ⑧ 協働化等に併せて行うICTインフラの整備に必要な経費
- ⑨ 協働化等に併せて行う老朽設備・備品の更新・整備に必要な経費
- ⑩ 経営及び職場環境改善等に関する専門家等による支援に必要な経費
- ⑪ その他本事業に必要と認められるもの

【補助上限額】 1事業者グループ当たり 1200万円

- ・事業者グループを構成する1法人ごとに120万円(訪問介護の場合150万円)
- ・市町村が実施主体となることも可能

補助率は、「介護テクノロジー定着支援事業」と併せて「協働化・大規模化等による職場環境改善事業」を実施する場合は「国・都道府県4/5、事業者1/5」、「介護テクノロジー定着支援事業」または「協働化・大規模化等による職場環境改善事業」を実施する場合は「国・都道府県3/4、事業者1/4」となる

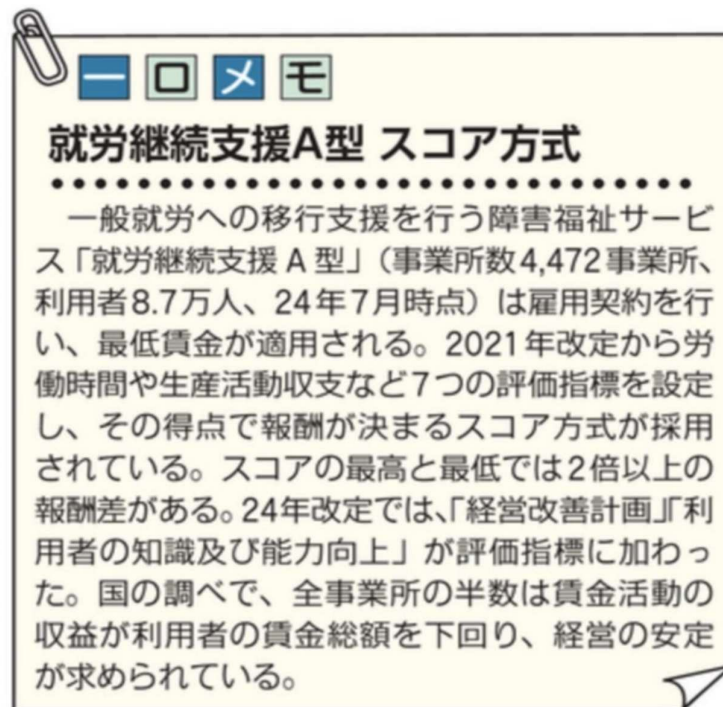
出典：厚生労働省老健局

日経ヘルスケア 2025年5月号

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

48

就労継続支援A型スコア方式



シルバー産業新聞 2025年5月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

49

5月 怒涛の30TOPIX！②

■ケアマネ関連

ケアマネの有効求人倍率、10倍に迫る
ケアマネができないこと周知 静岡市ケアマネ団体
有料老人ホームをめぐる議論、ケアマネ関連事項
有料老人ホーム設置運営標準指導指針について

■2040年体制関連

全国を3地域に区分 サービス体制の再構築議論本格化
都市部 ICTで24時間対応 訪問・通所など包括提供

■その他

特養「要介護3以上」撤廃 全国老施協が提言
「医行為ではない行為」ガイドライン公表
カスハラ対策 家族の会から心配の声
身寄りなし高齢者支援で新事業創設へ
地域特集：宮崎県の介護保険
協働化・大規模化等による職場環境改善事業
就労継続支援A型スコア方式

■審議会情報

■セミナー情報

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

50

審議会ダイジェスト 第120回社会保障審議会介護保険部会

議題I：人口減少と介護サービス提供体制の再構築

■地域分類と課題整理

1. 中山間人口減少地域
 - ・ 介護人材の深刻な不足／訪問介護や通所リハなど小規模サービスが維持困難
 - ・ 配置基準の緩和、ICTの活用、弾力的な報酬設定が必要
2. 大都市部
 - ・ サービス需要は拡大傾向だが人材や施設確保が難しい
 - ・ 在宅介護と施設介護のバランスをどう取るかが課題
3. 一般市（郊外型都市）
 - ・ 今後需要が減少する見込み
 - ・ 資源の過不足を調整しながら効率的な体制を構築すべき

■体制構築に向けた論点と施策案

- ・ 地域医療と介護の連携：同一地域内での人的資源の流動化、情報共有体制の整備
- ・ 市町村の役割強化：地域の特性を踏まえた介護事業計画策定と推進
- ・ ICT導入の加速：記録管理やモニタリング、事務業務の効率化に効果大
- ・ 報酬制度の見直し／居宅サービス、訪問介護、通所系サービスの統合的評価
- ・ 地域加算や特例的加算の導入

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

51

審議会ダイジェスト 第120回社会保障審議会介護保険部会

議題I：人口減少と介護サービス提供体制の再構築（続き）

■委員からの主な意見

- ・ 配置基準の緩和に慎重意見
 - 利用者の安全やサービスの質が損なわれる懸念
 - 弾力的運用には、アウトカム評価の導入が前提

■制度の弾力化と市町村負担

- ・ 市町村による介護事業は人材不足で非現実的との指摘
- ・ 公費投入や共同化など他の方策が必要

■共生社会の推進

- ・ 介護にとどまらず、交通・医療・福祉などの連携が鍵

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

52

審議会ダイジェスト 第120回社会保障審議会介護保険部会

議題2：介護人材確保・職場環境改善・経営支援

■介護人材を巡る現状

- ・有効求人倍率が高水準（2.5～3倍）
- ・外国人介護人材の活用
 - 特定技能・技能実習・EPA卒を活用中
 - 日本語教育や生活支援の体制整備が課題
- ・賃金水準の低さ：全産業平均との格差は依然大きく、他業種への流出も多い

■対策と提案

- ・処遇改善加算の継続的強化
 - 令和6年度介護報酬改定で月平均給与は上昇傾向
 - それでも「他産業との格差解消には不十分」との意見あり
- ・プラットフォーム構想の展開
 - 県単位のプロジェクトチーム構築、関係団体、行政、民間含むネットワーク
- ・ICT・AIの導入促進：特に訪問・通所系サービスでは導入効果が確認されつつある
- ・経営支援
 - 小規模法人支援（経営見える化、共同化支援）、社会福祉連携推進法人の活用

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

53

審議会ダイジェスト 第120回社会保障審議会介護保険部会

議題2：介護人材確保・職場環境改善・経営支援

■ハラスメントと職場改善

- ・カスハラ（カスタマーハラスメント）問題
 - 認知症の症状に起因する場合も含め、現場への理解と支援が必要
 - 離職の最大要因は人間関係
 - 管理職のマネジメントスキル向上、職場コミュニケーションの活性化が鍵

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

54

審議会ダイジェスト

第120回社会保障審議会介護保険部会

■各委員の具体的提案・意見

- ・地域密着型（定期巡回・小規模多機能）の利用者が目標に対し著しく少ない現状
- ・介護福祉士の制度的位置づけの強化を主張、* 潜在介護福祉士の復職支援策が必要
- ・全国の600人規模イベントを通じたアンケートで、「人材確保」「処遇改善」「育成」「ハラスメント対策」が最重要課題であると報告
- ・経営の透明性確保（見える化）、PDCA導入が不可欠と指摘
- ・健康経営の推進や効率化による人材定着を提案

■今後の論点と課題整理

- （1）類型別の政策展開の明確化
 - ・定量的指標と自治体の柔軟裁量をどう両立するか、地域間格差の是正と効率化
- （2）サービスの質と評価
 - ・従来の構造評価（人員基準）から成果評価（アウトカム）へ
 - ・「サービスの質の見える化」と併せて、利用者視点での評価体制が必要
- （3）人材の育成と処遇
 - ・賃金格差是正のため介護報酬の柔軟な調整が必要、年1回程度の報酬見直しの提案
- （4）制度の持続可能性
 - ・今後の財政負担に耐えるために「保険料」以外の新たな公費投入の必要性が議論

審議会ダイジェスト：第3回有料老人ホームにおける望ましいサービス提供のあり方に関する検討会

■主な報告・意見

① 契約構造と法的課題（矢田直子・日本大学准教授）

◎契約の二重構造：

- ・入居契約（施設・生活支援）と福祉契約（介護保険によるケア）が不可分に存在。
- ・入居契約は「無名契約・混合契約」とされ、消費者契約法上の問題も孕む。
- ・特に住宅型施設では「ケアは外部提供」の建前があるが、実態としては介護付きと変わらない例が多い。

◎問題点：

- ・契約内容が不明瞭で、事後のトラブルでも責任の所在が曖昧。
- ・情報の非対称性から高齢者側が不利な条件で契約しがち。
- ・紹介事業者の責任や契約の説明義務の不備も指摘。

◎改善提案

- ・契約前の情報提供の強化、公的規制の必要性。
- ・分類（類型）の見直しと施設機能に応じた法整備。
- ・囲い込みの防止、ケアマネ業務の透明化も課題。べき。

審議会ダイジェスト：第3回有料老人ホームにおける望ましいサービス提供のあり方に関する検討会

■主な報告・意見

- ② 有料老人ホーム協会の役割（渡辺潤一・全国有料老人ホーム協会）
- ・ 運営費を介護サービスで補う運営モデルが多く、サービス選択の自由を阻害。
 - ・ 建物と介護サービス事業の勘定分離、包括報酬制導入の検討が必要。
 - ・ 新設ホームの収支計画の妥当性を届け出段階で確認すべき。

- ③ 自治体からの現場報告（福山市・表恭子氏）

◎実態と課題

- ・ 相談件数が急増（特に医療ニーズの高い高齢者対象ホーム）。
- ・ 指針が曖昧で、基準を満たさない事業者が「住宅」として運営し行政関与を回避。
- ・ 書類審査のみでは不十分、現場確認と連携強化が必要。
- ・ 指導の強制力がないため、改善を拒む事業者への対応が困難。

◎提案

- ・ 規制の法制化（サ高住同様）、届出制度の強化。
- ・ 食事提供の範囲見直しや定期報告義務の設定。
- ・ 担当者異動による指導の一貫性喪失を防ぐため、法的整備と職員支援を。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

57

審議会ダイジェスト：第3回有料老人ホームにおける望ましいサービス提供のあり方に関する検討会

■主な報告・意見

- ④ 各地の行政実務の報告

◎大阪府（木本氏）

- ・ 住宅型の増加が著しく、規模・定員数が特養を超える。
- ・ ケアプラン点検でばらつきがあり、質の維持に課題。
- ・ 信頼できる紹介事業者のリスト作成など連携の取り組み。

◎横浜市（北条氏）

- ・ 不適切運営施設の突然閉鎖事例あり、行政対応の限界露呈。
- ・ 住宅型有料老人ホームの届出制は参入の自由度と安全確保のバランスが課題。
- ・ 許可制や登録制などの検討を提案。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

58

5月セミナーアーカイブ！

- 工藤さんの「モチベーションを上げるコミュニケーション」
- 吉村さんの「介護職のための医療知識講座『薬について』」
- 進さんの「ケアプランセンターの運営の工夫」
～新規開設、求人、待遇、テレワーク～
- 中核職員養成講座第1回
- 7つの習慣実践会第2回「7つの習慣」（アーカイブなし）
- 経営者・管理者向け勉強会「成功・失敗の12か条」
（アーカイブなし）
- マンスリー・ジャーナル5月号（アーカイブ限定公開）



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

59

6月セミナー予定！

- 吉村さんの「介護職のための医療知識講座」
緊急時対応（事故対応も含む）
- 進さんの「場面別！面談スキル向上講座」採用面接編
- 山本先生の「管理者が最低限知っておきたい労務知識」
- 中核職員養成講座第2回
- 7つの習慣実践会第3回
「第1の習慣：主体的である」（アーカイブなし）
- 経営者・管理者向け勉強会「内容未定」（アーカイブなし）
- マンスリー・ジャーナル6月号（アーカイブ限定公開）



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

60

5月 怒涛の30TOPIX！①

■介護職の人材不足

ベテラン職員の他産業流出

介護職の年収300万円未満が5割超 マイナビ調査

骨太方針の骨子案に「公定価格の引き上げ」明記

技能実習・特定技能外国人の訪問介護Q&A

外国人訪問介護 キャリアアップ計画の標準様式

訪問介護の外国人とICT 厚労省が好事例紹介

HTC「我が家」理念の具体化

ナラティブホームの理念

腰痛リスクチェック

内線禁止でコミュニケーション向上

チャーム・ケア・コーポレーションの人材定着策

認知症ケアチーム加算「BPSDケアプログラム」

介護Tech導入評価チェックシート

介護テクノロジー導入支援事業補助金スタート

介護福祉士会 福祉機器などの認証マーク事業

介護保険外サービスのガイドライン公表 事業者団体

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

61

5月 怒涛の30TOPIX！②

■ケアマネ関連

ケアマネの有効求人倍率、10倍に迫る

ケアマネができないこと周知 静岡市ケアマネ団体

有料老人ホームをめぐる議論、ケアマネ関連事項

有料老人ホーム設置運営標準指導指針について

■2040年体制関連

全国を3地域に区分 サービス体制の再構築議論本格化

都市部 ICTで24時間対応 訪問・通所など包括提供

■その他

特養「要介護3以上」撤廃 全国老施協が提言

「医行為ではない行為」ガイドライン公表

カスハラ対策 家族の会から心配の声

身寄りなし高齢者支援で新事業創設へ

地域特集：宮崎県の介護保険

協働化・大規模化等による職場環境改善事業

就労継続支援A型スコア方式

■審議会情報

■セミナー情報

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

62

マンスリージャーナルについて

■法令や制度が苦手（好きでない）な方へ

マンスリー・ジャーナル「月刊介護ニュースダイジェスト」

■信じてもらえないかもしれませんが……

私も法令や制度、そして最新情報については
苦手ですし、あまり好きでないですし、
正直、あまり興味もないのです（笑）

■ただ、そうも言ってもらえない立場なので……

毎週のメルマガに加えて、毎月話す機会を作ってしまう
法令や制度、最新情報に触れる機会を作ろうと思って始めたのが
このマンスリー・ジャーナルです

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

63

継続的な学習の重要性！

■成長のために

- ・ ギャップを埋める & 強みを活かす
- ・ 時間とエネルギーをかけた分だけ成長する
- ・ よい情報を浴び続ける、そういう 環境に身を置く
- ・ 成長は螺旋階段、その時々で 受け取るものも違う
- ・ ミラーニューロン効果（思考・行動に影響、時間差で効果！）、感度が高まる
- ・ 知れば知るほど分からないことが増える、知りたいことが増える
- ・ 学びが理想をつくり、理想が学びを生む

■メンテナンスのために

- ・ いつも良い状態を保てるとは限らない……。
- ・ 定期的に軌道修正させてくれる、人・環境の存在が必要

■自分自身、そしてチームワーク

- ・ シャンパンタワー：自分が満ち足りて、人を満たすことができる
- ・ 研修はチームで参加、普段は話さないことも話す、施設を越えた連携

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

64

継続的な学習の機会を持つために



影響力・インパクト



回数・頻度



$$\text{習慣化} = \text{インパクト} \times \text{回数}$$

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

65

介護現場をよくするライブラリー

ACS 介護現場をよくするライブラリー



会員ログイン

キーワードで探す



経営から現場まで！介護と介護事業を守り、よくする「教育インフラ」リーダーズ・プログラム

初めての方へ



2週間体験利用 受付中！
詳しくはこちら

お知らせ

お知らせ一覧



セミナー

【おススメ！セミナー動画】介護現場をよくする21のテーマ！

ACGs2023第22回「事業計画・目標達成」

【おススメ！セミナー動画】のご案内です。介護現場をよくする21のテーマ！ACGs2023第22回「事業計画・目標達成」～事業・サービスの継続・発展のために～https://appare-kaigo...

セミナー案内

セミナーをもっと見る



4月16日 (火)

14:00～16:00

管理職養成2024

管理職 リーダー 本部 管理者



4月17日 (水)

14:00～15:30

介護事業の教育インフラ！リーダーズ・プログラム 会員限定グループコンサルティ...

会員限定 リーダーズ・プログラム



日々更新中！公式サイト・SNS



公式サイト



ブログ



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

66

研修・動画の内容 経営から現場まで500本以上！

- 経営者・経営幹部向けセミナー（20時間相当＋α）
- 管理職向けセミナー（20時間相当＋α）
- ケアマネジャー向けセミナー（10時間相当＋α）
- 全職員向け法定研修シリーズ（10時間相当＋α）
- 新人職員向けセミナー（10時間相当）
- 赤本・青本・緑本通読セミナー（20時間相当＋α）
- 1日集中講座シリーズ！（30時間相当）
（稼働率、人材確保、管理職養成、実地指導、ケアマネジメント等）
- 令和3年度介護報酬改定セミナー（10時間相当）
- リーダー、相談援助職のための説明力向上講座（5時間相当）
- 最新情報＆トピックス「マンスリー・ジャーナル」（20時間相当）
- 工藤ゆみさんのコミュニケーション力向上講座（20時間相当）
- 進絵美さんの面談スキル向上講座（5時間相当）
- 吉村N Sの看護セミナー（5時間相当）
- ケアマネジャー受験対策セミナー（15時間相当）

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

67

管理職養成ベーシック2024

■毎月1回90分＋Q&A（セミナー＆後日動画）

1. 管理職の仕事とは～心構えと身につけるべきスキル～
2. 業務の全体像とその管理～何を見て、何を管理するのか？～
3. 「ルール」と「コミュニケーション」でチームを再点検！
4. 「業務の標準化」と信頼性と確実性の高い「教え方の技術」
5. 1対1に強くなる！個別面談（職員を知る）
6. 1対1に強くなる！個別面談（定例面談：メンテナンス編）
7. 1対1に強くなる！個別面談（定例面談：育成・指導編）
8. チームで成長する！「会議」「研修」「情報共有」の具体策
9. 「業務改善」の具体策～作戦と手順、反対意見に立ち向かう～
10. 通常業務を制する！タイムマネジメント
11. 「目標設定・計画立案」と「目標絶対達成」の考え方と技術
12. まとめ ～1年を振り返って～

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

68

生産性向上&業務改善

■毎月1回90分+Q&A（1年間：セミナー&後日動画）

1. 生産性向上について～全体像を把握して抵抗感を減らす～
2. 生産性向上計画の進め方～業務改善の内容と具体的方法～
3. ①職場環境の整備～5S活動について～
4. ②業務の明確化と役割分担
～業務全体の流れ、役割分担、テクノロジーの活用～
5. ③手順書の作成～業務の標準化、属人的にしない具体策～
6. 前半を終えて～Q&A、意見交換～
7. ④記録・報告様式の工夫～記録の書き方、タブレット活用～
8. ⑤情報共有の工夫～ノートや朝礼、インカムなどの活用～
9. ⑥OJTの仕組みづくり～教える内容と教え方の技術～
10. ⑦理念・行動指針の徹底～判断基準がわかるようになる～
11. 改めて生産性向上計画の全体像と進め方
12. 全体を終えて～Q&A、意見交換～

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

69

CM・相談員「質の向上」&「省力化」

■毎月1回90分+Q&A ※セミナー&後日動画

1. ケアマネジメントを学び直す必要性について
介護報酬改定内容、自立支援、尊厳の保持を中心に
2. 課題分析（アセスメント）項目の解説
3. 生活歴・生活習慣の把握と活用／ニーズ抽出と目標設定
4. ケアプラン立案／課題整理総括表
5. サービス担当者会議／モニタリング／支援経過
6. 運営指導とケアプラン点検の基本
7. 運営指導対策その1（運営基準編）
8. 運営指導対策その2（算定基準編）
9. 運営指導対策その3（居宅サービスの活用編）
10. 運営指導対策その4（必要書類整備が標準となる仕組み）
11. 居宅介護支援事業所の管理運営 その1
12. 居宅介護支援事業所の管理運営 その2

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

70

専門職の必須科目！ 「コミュニケーション&面談スキル」2025

進さん担当 「面談スキル 場面別実践編！」	工藤さん担当 「コミュニケーションスキル」
6月 「採用面接」	5月 モチベーションを上げる コミュニケーション
7月 「定期面談・相談面談」	8月 モチベーションを上げる チームの作り方
9月 「評価面談」	10月 気を遣いすぎて疲れる人の メンタルケア
11月 「利用者・家族からの 苦情対応」	12月 介護職の言語化 トレーニング
1月 「職場の問題解決 された側／した側」	2月 リーダー・管理者のための マインドセット

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

71

介護と介護事業を守り、よくする！
「学び」「共感」「モチベーション」をもたらす研修シリーズ

創立10周年★特別企画

介護と介護事業を守り、よくする！経営者の右腕となる！

中核職員養成講座

- 「強く、熱いミッション」の実現と
「あたたかい組織づくり」に貢献する！

天晴れ介護サービス総合教育研究所 株式会社
代表取締役 榊原 宏昌

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

72

中核職員養成講座（5月～）

5.28①中核職員とは？管理者との違い、時間軸、経営者と共に

■前編「知識・ノウハウ編」

6.27②事業構造・稼働・サービス

7.29③人材採用・育成・定着

8.29④リスク・財務・法令

9.30⑤組織・仕組み

■後編「人を動かす編」

10.27⑥職員を知る、対話力、傾聴・理解・承認・指導

11.17⑦仕事を任せる、役割分担

■まとめ編「計画作成」

12.19⑧計画作成

1.28⑨発表

2.25⑩フォローアップ

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

73

法定研修シリーズ 全35コマ、計18時間！

回	日程	内容
全て、録画で ご覧頂けます！		「虐待・不適切ケア防止」前編・中編・後編
		「身体拘束防止」前編・中編・後編
		「接遇・マナー」前編・中編・後編
		「認知症ケアの基礎知識」前編・中編・後編
		「認知症ケアのアセスメント」 「疾患別ケアの知識」前編・中編・後編
		「認知症ケアBPSD編（拒否、リスクについて）」 「利用者・家族の気持ち」前編・中編・後編

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

74

法定研修シリーズ 全35コマ、計18時間！

回	日程	内容
全て、録画で ご覧頂けます！		「倫理・法令遵守」「介護保険の基礎」 「個人情報・プライバシー保護」
		「自立支援・介護予防」「リスクマネジメント」
		「医療連携」「緊急時対応」「記録」
		「ターミナルケア」「褥瘡」「精神的ケア」
		「感染症対策」「災害対策」「BCP」
		「家族支援」「地域連携」「苦情」

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

75

受講者さんの感想より

- 一つ一つのテーマを基礎から学べて大変勉強になった
- 基礎だけでなく、法定研修を超えている！と思うくらい
深掘りもされていて、新人からベテランまで、
全職員に聞かせたい内容だと思った
- 基本が大事だと改めて強く思った
- 職員にこの内容を学んでもらった上で、
色々ディスカッションしたい
- 1コマが30分というのも受講しやすいと思った

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

76

法定＋新人＋特典

新人研修【基礎編】2時間

1. 介護の仕事が必要な背景
2. 利用者の立場になる ～尊厳と自立支援～
3. 介護職の役割と介護保険制度を学ぶ
4. 不適切ケアから学ぶ接遇・マナー
5. 虐待・身体拘束防止、個人情報・プライバシー
6. チームケアの必要性
7. 法令に基づくサービス
8. おわりに

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

新人研修【各論編】4時間

- | | |
|---------------|---------------|
| 1. 食事のケア | 13. 認知症 |
| 2. 睡眠のケア | 14. コミュニケーション |
| 3. 排泄のケア | 15. 見守り介助 |
| 4. 入浴のケア | 16. 余暇活動 |
| 5. 介護職の基本姿勢 | 17. 役割、仕事 |
| 6. 姿勢、移動 | 18. 家族 |
| 7. 様々な生活行為 | 19. 制度 |
| 8. 福祉用具、環境整備 | 20. 記録 |
| 9. 感染症予防 | 21. リスクマネジメント |
| 10. 病気・医療 | 22. ターミナルケア |
| 11. リハビリテーション | 23. 介護サービスとは？ |
| 12. 緊急時対応 | 24. チーム |
| | 25. まとめ |

Copyright (c) hiromasa sakakibara.

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

25

77

さらに特典として.....

- 介護技術マニュアル（非売品）
チェックリスト60＋動画43本（3時間）！
- 管理職の仕事とは～心構えと身につけるべきスキル～
- 生産性向上について～全体像を把握して抵抗感を減らす～
- ケアマネジメントを学び直す必要性について
介護報酬改定内容、自立支援、尊厳の保持を中心に
- 毎月のマンスリージャーナル（非売品）
「月刊介護ニュースダイジェスト」

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

26



様々な活用法

1. 単発受講（セミナー＆動画など）
2. 年間の研修計画に入れる（※法人向け）
事前学習動画としての活用も効果的！階層別／職種別など
3. 【NEW！法人限定】個別テーマパッケージ（月額制）
管理／ACGs／CM／稼働／人材／コミュニケーション等
4. 【NEW！】根っこを鍛える！（無料！）
経営者・管理者向け勉強会／7つの習慣勉強会
5. リーダーズ・プログラム（年会費制、3コース）
セミナー＆動画＆マニュアルのサブスク＋コミュニティ機能
最上位コースは「個別コンサルティング付き」
→コミュニティの力、行動＋成果につなげる

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

78

介護と介護事業を守り、よくする「事業経営&教育インフラ」 リーダーズ・プログラム！（年会費制）

1. 毎月10～15本の新着セミナー&QA
2. 経営から現場までを網羅した動画コンテンツ
2024年10月現在で500本超！ショート動画も好評
3. 毎年のシリーズ企画
管理職養成、生産性向上、ACGs、医療知識、コミュニケーション
中核職員養成講座など
4. 各種グループコンサルティング
Q&A、情報交換、意見交換の機会として
「知識・情報」を「行動・成果」につなげるために
月1回QA90分、月1回PDCA120分
月1回90分管理職研修

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

79

介護と介護事業を守り、よくする！ 事業経営&教育インフラ

●組織図●基準・マニュアル●PDCA●コミュニケーション
事業経営の仕組み化パッケージ！
●研修●動画●グループコンサルティング
基礎の知識・情報から行動・成果を導く教育のベース！

リーダーズ・プログラム2025

強く、熱いミッションの実現と
あたたかい組織づくりに貢献します

天晴れ介護サービス式教育体系2025

経営層向けエグゼグティブコース 事業計画・事業承継		経営者 勉強会	7つの習慣 実践会		グルコン PDCA 個別コンサル
中核職員養成講座 10カ月コース	稼働率 サービス 改善	人材確保 育成定着	法令遵守 赤本通読	仕組み化 マニュアル 組織図	
管理職養成 ベーシック 90分12コマ	生産性 業務改善 90分 12コマ	ケアマネ 相談員 90分 12コマ	面談 コミュニケーション 90分 10コマ	介護と 介護事業 を守り よくする! 21テーマ ACGs	ワン テーマ 研修 & 最新情報
法定研修 (介護職基礎研修) 35コマ18時間	介護技術 マニュアル 60チェックリスト 43本の動画(3H)		介護職 のための 医療知識 90分 30コマ	90分 23コマ	90分 100コマ 以上
新人研修6時間 社会人1時間					

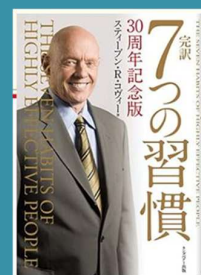
Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

81

「7つの習慣」実践会（2025年度予定）

■ご参加頂くにあたって

- ・「7つの習慣(完訳版)」の書籍(紙)を用意し、該当箇所を読んでくる
- ・毎回お送りする「実践会テキスト(4ページ程度)」を事前に印刷する
- ・毎回申込制、1回3,000円、6名程度想定、夜19時～22時
→どの回からでもご参加頂けます、間が空いても大丈夫です
繰り返し受講が超効果的！です
- ・zoom開催（カメラ・マイクON、できればPC、静かな環境で）
- ・原則、遅刻・早退なしで、終了後にアンケートをお願いします



4/13	第1回winwin：1-46	10/19	第7回winwin：285-336
5/11	第2回7つの習慣：47-70	11/9	第8回理解に徹し：337-371
6/15	第3回主体的である：71-114	12/14	第9回理解される：371-380
7/20	第4回終わり描く：115-190	1/11	第10回シナジー：381-420
8/17	第5回最優先事項：191-250	2/8	第11回刃を研ぐ：421-473
9/21	第6回相互依存：251-284	3/15	第12回年間計画（書籍なし）

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

82

こちら是非ご覧くださいませ！

天晴れ介護サービス公式LINEに登録して
「お得情報」と「特典動画」「限定セミナー」を
手に入れる！

特典動画は「経営から現場まで！
介護事業の持続的な成功を実現する3つの取り組み」！

天晴れ介護サービスYouTubeチャンネルに
登録して「無料動画」で楽しく学習する！

約400本の動画＋数分のショート動画もあります！
気軽に学ぶには最適です！

facebookグループ
介護と介護事業を守り、よくする！
1000人の仲間たち＼（＾＾）／
に参加して「毎月の介護ニュース」を見る！

毎月1回、グループ限定で「介護ニュース」を配信中！
facebookでは毎朝5:55のライブも開催しています

天晴れ介護サービス公式メルマガに登録して
「最新情報」と「特典動画」を手に入れる！

毎週4,000字の情報＋特典動画！
特典動画は…これから用意しますm(__)m



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

83

アンケートにご協力お願いします！

マンスリー・ジャーナル2025年

本日はセミナーにご参加頂きありがとうございました！
アンケートにご回答頂けたらと思います。

メールアドレス *

有効なメールアドレス

このフォームではメールアドレスが収集されます。 [設定を変更](#)

お名前 *

短文回答

法人名・役職等 *

短文回答

アーカイブ視聴と
資料請求は
6月3日まで！

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

84

マンスリー・ジャーナル

■次回は

6月27日（金）21時～

※セミナーカレンダーで
年間予定公開中

YouTube限定LIVEで開催！
※FBグループ、LINE会員限定！

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

85

マンスリー・ジャーナル（特集＆ニュース）

ご清聴ありがとうございました！
また次回、ご参加下さいませ(^^)/



天晴れ介護サービス総合教育研究所

榊原 宏昌

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

86