

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

0627

Vol.49

6

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

6月 怒涛の30TOPIX！①

■ケアマネジャー関連

居宅介護支援、5割超が処遇改善を「行っていない」
質の高いケアマネジメントの実現に関する提言
ヤングケアラー支援のためのガイドライン
鎌倉市 ケアプランに避難場所記載呼びかけ
有料老人ホーム検討会で「議論の整理」提示 囲い込み対策など明記

■介護職関連

利用者負担の引き上げ、今年末に結論 政府 骨太方針に明記
骨太の方針で介護職の賃上げを約束「公定価格の引き上げ」を明記
現場職員の賃上げ 期中改定求める
Z世代 介護職に「興味なし」約6割
増益・減益企業に明暗 物価高・人件費高騰の影響も
山脈型新たなキャリアモデル促進へ
介護福祉士パート合格2026年1月から実施
介護福祉士 経過処置の終了を
外国人の訪問系サービス 適合承認2法人のみ
看護職員の基本給、12年で6千円しか上がらず 看護協会調査
特養の急変時対応の手引き公表
介護職員も担える「医行為ではない行為」、安全実施のガイドライン公表

6月 怒涛の30TOPIX！②

■人口減への対応

昨年の出生数、初めて70万人を下回る

介護事業所間の連携・協働、地域の中核事業所にインセンティブ

社会福祉連携推進法人リガーレの挑戦より

厚労省、社会福祉法人の運営ルール見直し 施設の転用・貸付など弾力化

仲介大手に聞く 介護M&Aの現状

保健外サービスの事業継続モデル創出へ

■その他

地域特集「青森県の介護保険」

家族の負担のしかかる「消極的在宅」

成年後見「終われる制度」に

活用意欲が途切れない農園レク

エイジフレンドリー補助金

■審議会ダイジェスト（資料のみ）

第4回有料老人ホームあり方検討会

第121回介護保険部会

第7回2040年に向けたあり方検討会

第8回2040年に向けたあり方検討会

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

11

6月 怒涛の30TOPIX！①

■ケアマネジャー関連

居宅介護支援、5割超が処遇改善を「行っていない」

質の高いケアマネジメントの実現に関する提言

ヤングケアラー支援のためのガイドライン

鎌倉市 ケアプランに避難場所記載呼びかけ

有料老人ホーム検討会で「議論の整理」提示 囲い込み対策など明記

■介護職関連

利用者負担の引き上げ、今年末に結論 政府 骨太方針に明記

骨太の方針で介護職の賃上げを約束「公定価格の引き上げ」を明記

現場職員の賃上げ 期中改定求める

Z世代 介護職に「興味なし」約6割

増益・減益企業に明暗 物価高・人件費高騰の影響も

山脈型新たなキャリアモデル促進へ

介護福祉士パート合格2026年1月から実施

介護福祉士 経過処置の終了を

外国人の訪問系サービス 適合承認2法人のみ

看護職員の基本給、12年で6千円しか上がらず 看護協会調査

特養の急変時対応の手引き公表

介護職員も担える「医行為ではない行為」、安全実施のガイドライン公表

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

12

居宅介護支援、5割超が処遇改善を「行っていない」

※介護のニュースサイトJOINT参照

昨年度の介護報酬改定で基本報酬が引き上げられた居宅介護支援をめぐり、ケアマネジャーの処遇改善が必ずしも十分に進んでいないことが、厚生労働省による調査の結果で明らかになった。基本報酬の引き上げなどによる処遇改善を「行っていない」と答えた事業所が、52.7%と半数を超えていた。何らかの処遇改善を行っている事業所では、「基本給以外の引き上げ」「基本給の引き上げ」が多かった。事業所の規模が小さいほど、「行っていない」の割合が高くなる傾向がみられた。

居宅介護支援をめぐっては、昨年度の介護報酬改定で基本報酬や「特定事業所加算」などが引き上げられた。これは、ケアマネジャーの業務の専門性に見合った適切な処遇へと近づけることで、人材の確保・定着につなげる施策の一環だった。今回の調査結果は、こうした改定の狙いが現場で十分に実を結んでいない現状を浮き彫りにしている。

調査・研究事業に委員として参画した株式会社マロー・サウンズ・カンパニーの田中紘太代表取締役は、「衝撃的な結果だ。現行の制度だけでは限界があると言わざるを得ない」と指摘。「ケアマネジャーの処遇改善を確実に進展させるために、居宅介護支援の報酬にも『処遇改善加算』を導入すべきではないか」と提言している。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

13

質の高いケアマネジメントの実現に関する提言



提言書を受け取る仁木副大臣。左から同連盟の宮崎政久議員、田畑裕明議員、田村憲久議員、衛藤晟一議員と日本介護支援専門員協会・日本介護支援専門員連盟の役員ら

自由民主党の日本ケアマネジメント推進議員連盟総会（尾辻秀久会長）は5月29日、仁木博文厚生労働副大臣に「質の高い介護支援業務に見合った処

自民党・日本ケアマネジメント推進議員連盟

「質の高いケアマネジメントの実現に関する提言」副大臣へ手交

いケアマネジメントの実現に関する提言」を手交した。提言では「ケアマネジャーの業務負担は拡大しているにも関わらず、その処遇が他産業・同業他職種より低い状況。地域によっては介護職員との賃金の差が逆転しているケースもみられ、新たな担い手の確保が深刻化し、居宅介護支援事業所数も減少している」と指摘。政府に▽現任のケアマネが働きやすい環境の整備▽業務に見合った処遇の改善▽長期的な視点での資格のあり方や受験要件の見直し―などを推進するよう求めた。5月12日に行われた同連盟の総会では、日本介護支援専門員協会の柴口里則会長らが出席し、ケアマネの処遇改善や大学教育を視野に入れた資格制度の確立、居宅介護支援費の利用者負担導入への反対などについて、連盟の国会議員たちへ訴えていた。



連載
時代を
千田透の

シルバー産業新聞 2025年6月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

14

質の高いケアマネジメントの実現に関する提言

日本ケアマネジメント推進議員連盟

「質の高いケアマネジメントの実現に関する提言」(一部抜粋・編集)

○「ケアマネジメントに係る諸課題に関する検討会」における中間整理を具体化し、いわゆるシャドウワークについて市町村が主体となって地域課題として協議する取組の推進やケアプランデータ連携システムの更なる普及促進、法定研修の見直しといった現任者の定着を図るための負担の軽減や働きやすい環境の整備を進め、またその処遇について、業務内容に見合ったものとなるよう介護報酬を含め収入の向上が図られる対策を行うこと。

○若年層が目指せるよう今後10年くらいの長期ビジョンに立ってケアマネジャーの資格のあり方を検討するとともに、受験要件の見直しや、ケアマネジャーの専門性と社会的地位の向上を図るための取組、魅力発信のための取組を行うこと。

シルバー産業新聞 2025年6月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

15

ヤングケアラー支援のためのガイドライン

第78回
**未来の
ケアマネジャー**

国際医療福祉大学大学院教授 石山麗子

市町村は、次期介護保険制度改正(第10期介護保険事業計画)のための実態調査に向けた作業がまっている。今回の実態調査は、ヤングケアラーの言葉や意味の認知度が追加されている。介護職の対応は、要介護高齢者だが、子どもや若者への援助の視点もめらねばならない。

ヤングケアラーとは、家族の介護の傍ら日常生活の世話を週単位で担っていると考えられる。若者指す。厚生労働省「子ども家庭庁」は、2018年度から継続して調査研究を

行った(表1)。所轄は、子ども家庭庁設置後、厚生労働省に移管された。

調査研究の流れは、ヤングケアラー支援の早期実現に向けたアセスメント作成より正確な実態把握と連携・多職種連携の促進・支援の体制づくりが重要。支援の体制づくりが重要。支援の体制づくりが重要。

(仮)作成という流れである。今後の支援は、一連の調査研究は、ヤングケアラー支援ガイドライン(仮)作成に集約されるものになる。

ヤングケアラー支援は、地域の施設・地域保健、教育分野、児童福祉分野、障害福祉分野、高齢者福祉分野、その他の保健・福祉分野、医療分野、市町村行政等、極めて幅広い関係機関

ヤングケアラー支援のためのガイドライン

と職種、地域性等の協働が求められる。

対象者のライフステージは、みれば、介護職は高齢者を対象としていて、かけ離れた領域である。専門職を上げてきた教育分野に、子どもは含まれていない。多職種連携の基盤は相互理解と方針の共有である。

ガイドラインの骨子について

表1 ヤングケアラーに関する国の調査研究の経過

所管	年度	主な取組み	関係機関
厚生労働省	2018	ヤングケアラーの実態調査	三菱UFJリサーチ&コンサルティング
	2019	ヤングケアラーの早期発見・ニーズ把握のためのアセスメント様式作成	日本総合研究所
	2020	ヤングケアラーのより正確な実態調査	有限責任監査法人トーマツ(Deloitte)
	2021	多機関連携によるヤングケアラーへの支援のマニュアル作成	
こども家庭庁	2022	市区町村におけるヤングケアラー把握・支援の効果的な運用の手引き作成	
	2023	ヤングケアラー支援の効果的な取組に関する調査	
	2024	ヤングケアラー支援ガイドライン(仮)の策定	

表2 ヤングケアラーガイドライン(仮)の骨子

早期発見と介入	ヤングケアラーを早期に発見し、必要な支援を提供するためのチェックリストや評価基準が整備された
地域差への対応	地域ごとのケアラー支援不足を補うための具体的な方法が示され、地方自治体における柔軟性のある支援が求められる
社会的意識の向上	ヤングケアラーに対する理解を深めるための啓発キャンペーンや研修プログラムが計画された

シルバー産業新聞 2025年6月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

16

ヤングケアラー支援のためのガイドライン

表1 ヤングケアラーに関する国の調査研究の経過

所管	年度	主な取組み	
厚生 労働省	2018	ヤングケアラーの実態調査	三菱UFJリサーチ&コンサルティング
	2019	ヤングケアラーの早期発見・ニーズ把握のためのアセスメント様式の作成	
	2020	ヤングケアラーのより正確な実態調査	
	2021	多機関連携によるヤングケアラーへの支援のマニュアル作成	日本総合研究所
	2022	市区町村におけるヤングケアラー把握・支援の効果的な運用の手引き作成	有限責任監査法人トーマツ (Deloitte)
こども 家庭庁	2023	ヤングケアラー支援の効果的取組に関する調査	
	2024	ヤングケアラー支援ガイドライン(仮)の策定	

表2 ヤングケアラーガイドライン(仮)の骨子

早期発見と介入	ヤングケアラーを早期に発見し、必要な支援を提供するためのチェックリストや評価基準が整備された
地域差への対応	地域ごとのケアラー支援不足を補うための具体的な方法が示され、地方自治体における柔軟性のある支援が求められる
社会的意識の向上	ヤングケアラーに対する理解を深めるための啓発キャンペーンや研修プログラムが計画された

シルバー産業新聞 2025年6月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

17

鎌倉市 ケアプランに避難場所記載呼びかけ

鎌倉市 ケアプランに避難場所記載呼びかけ

利用者や多職種での話し合いのきっかけに

神奈川県鎌倉市では、まれ、南側は相模湾に面している。災害時には土砂崩れのほか、10m規模の津波も想定されており、エリアによって求められる対応が多岐にわたる。

鎌倉市は三方が山に囲まれ、自力での避難行動が難しい。災害時には土砂崩れのほか、10m規模の津波も想定されており、エリアによって求められる対応が多岐にわたる。

24年度からケアプランへの避難場所の記載を試験的に開始している。

これまで、市の総合防災課とケアマネ連絡会で災害時の対応を協議してきた。しかし、所管課では市全域の災害時支援を管轄する一方で、ケアマネジャーは利用者ごとの支援が中心となり、目的とする支援規模が異なることから、23年度から健康福祉部との協議へと引き継がれた。

同部介護保険課の鈴木智大課長は「在宅介護では、ケアマネジャーをはじめ多くの事業者が関わっている。安否確認を効率的に進めるために、利用者の避難場所を共有できないか連絡会で議論したところを『ケアプラン』ならば事業者と共有している」と意見があったのがきっかけと説明する。

市が作成した記入例では、ケアプランの書式は変えず第1表の「総合



風水害避難場所：〇〇小学校
震災時避難場所：〇〇小学校

(図) ケアプラン第1表で避難場所の記載を呼びかけている

シルバー産業新聞 2025年6月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

18

有老ホーム検討会で議論の整理提示 囲い込み対策など明記

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は20日、高齢化が加速する中で重要性が高まっている有料老人ホームのあり方を話し合う検討会に、現段階の「議論の整理」を提示した。今回の「議論の整理」は、これまでの意見交換やヒアリングを通じて共有された課題をまとめたもの。論点が多岐にわたることから、まず向き合うべきテーマをここで抽出する意味合いを持つ。今後、どこまで踏み込んだ具体策が出てくるかが大きな焦点だが、それはまだ見通せない。

厚労省は「議論の整理」で、いわゆる「囲い込み」への対策の強化に乗り出す構えをみせた。「利用者の選択の自由が保障され、適切なケアマネジメントが行われているかどうか重要」と改めて説明。「ケアマネジャーによる自立支援を重視したケアマネジメントを阻害する圧力のかからない環境整備が必要」との認識を示した。

あわせて、「入居者がケアマネジャーを変えたくない場合はその意思が尊重されるべきで、ケアマネジャーの変更を入居条件としていることは是正すべき」と指摘。「過剰サービスの実態があったりそれを要請する事業者には指導が必要」とも記載した。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

19

有老ホーム検討会で議論の整理提示 囲い込み対策など明記

※介護のニュースサイトJOINT参照

加えて、「建物事業と医療・介護事業それぞれの勘定を明確にする必要があり、行政による収支計画などの妥当性の確認や、妥当性が担保されない計画に対する事前規制が必要」との意見も盛り込んだ。

このほか、高齢者が有料老人ホームへ入居する際の契約や説明のプロセスにも言及。「契約締結前の情報提供のあり方や説明義務、広告表示の規制強化、公的関与の拡大も検討すべき」「利用者がサービスの内容を理解したうえで選択できるよう、介護事業者や協力医療機関の情報を公表するなど透明性を高めるべき」などと書き込んだ。

こうした論点・課題の棚卸しをどう具体策の立案につなげるか。議論はこれから佳境に入る。厚労省は今年秋に検討会の報告書をまとめ、制度改正・報酬改定に向けた審議会での協議につなげていく考えだ。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

20

6月 怒涛の30TOPIX！①

■ケアマネジャー関連

居宅介護支援、5割超が処遇改善を「行っていない」
質の高いケアマネジメントの実現に関する提言
ヤングケアラー支援のためのガイドライン
鎌倉市 ケアプランに避難場所記載呼びかけ
有料老人ホーム検討会で「議論の整理」提示 囲い込み対策など明記

■介護職関連

利用者負担の引き上げ、今年末に結論 政府 骨太方針に明記
骨太の方針で介護職の賃上げを約束「公定価格の引き上げ」を明記
現場職員の賃上げ 期中改定求める
Z世代 介護職に「興味なし」約6割
増益・減益企業に明暗 物価高・人件費高騰の影響も
山脈型新たなキャリアモデル促進へ
介護福祉士パート合格2026年1月から実施
介護福祉士 経過処置の終了を
外国人の訪問系サービス 適合承認2法人のみ
看護職員の基本給、12年で6千円しか上がらず 看護協会調査
特養の急変時対応の手引き公表
介護職員も担える「医行為ではない行為」、安全実施のガイドライン公表

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

21

利用者負担の引き上げ、今年末に結論 骨太方針に明記

※介護のニュースサイトJOINT参照

13日に閣議決定された今年度の「骨太の方針」－。政府は介護職の賃上げ、公定価格の引き上げを目指す約束したが、それとあわせて、制度の持続可能性の確保を図る施策を引き続き検討していく意向も示した。

政府は「骨太の方針」に、「持続可能な社会保障制度のための改革を実行し、現役世代の保険料を含む国民負担の軽減を実現する」と明記。いわゆる全世代型社会保障の構築が不可欠と指摘し、「現役世代に負担が偏りがちな構造の見直しによる応能負担の徹底」も進めるとした。

介護分野の具体策としては、2割の自己負担を徴収する高齢者の対象範囲の拡大、居宅介護支援のケアマネジメントに対する自己負担の導入などを、積み残してきた課題として提示。「今年末までに結論が得られるよう検討する」と時間軸を明確にした。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

22

利用者負担の引き上げ、今年末に結論 骨太方針に明記

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省はこうした論点を、過去の介護保険改正をめぐる審議会で繰り返し取り上げてきた。ただし、自己負担の引き上げは高齢者・家族らが強く反発し、ケアプランの有料化は現場の関係者が反対の論陣を張るため、これまで先送りを続けてきた経緯がある。

政府は給付費の膨張を抑えるため、今年末には長年の議論に決着をつけたい考え。現場の関係者の間では、一定の自己負担の引き上げはもはややむを得ないという声も少なくない。ただケアプランの有料化については、ケアマネジメントの公正中立性の担保が難しくなったり、ケアマネジャーの事務負担が更に増えたりする懸念が拭えないため、慎重論が多数を占めているのが実情だ。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

23

骨太方針で介護職の賃上げを約束「公定価格の引き上げ」明記

※介護のニュースサイトJOINT参照

政府は13日、今年度の「骨太の方針（経済財政運営と改革の基本方針2025）」を閣議決定した。医療・介護・障害福祉の現場を支える職員の賃上げを実現するため、報酬の引き上げを目指す方針を明確に打ち出した。

政府は「骨太の方針」に、「医療・介護・保育・福祉の人材確保に向けて、保険料負担の抑制努力を継続しつつ、公定価格の引き上げを始めとする処遇改善を進める」と明記。「医療・介護・障害福祉など公定価格分野の賃上げ、経営の安定、離職防止、人材確保がしっかり図られるよう、コストカット型からの転換を明確に図る」との考えも示した。

政府が「骨太の方針」に報酬の引き上げを明記するのは異例。他産業の賃上げの進展や物価高騰により、介護事業所・施設などが極めて厳しい経営状況に陥っていることに加え、参院選が近いことも考慮したとみられる。これから年末にかけて、来年度の報酬の臨時改定をめぐる議論が本格化する見通し。政府は「骨太の方針」に、「現場で働く幅広い職種の賃上げに確実につながるよう、的確な対応を行う」と記したが、その規模が十分なものとなるかどうかは不透明だ。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

24

現場職員の賃上げ 期中改定求める

関連団体など
緊急集会

現場職員の賃上げへ 期中改定求める



発起人代表
「他産業への人材流出
48~66%増」
全国介護老人
保健施設協会
東憲太郎会長

今回の集会にあわせて行った調査は、介護現場で働く人々の賃上げをめぐって、関係者225人、国会議員98人が駆け付けた。

厚生労働省によると、24年の全産業平均の賃上げ率は2.5%で、介護業界は2.0%にとどまった。23年度は介護業界の賃上げ率が1.5%にとどまり、他産業との賃金差は開いていく一方だ。この結果、介護現場から他産業への人材流出は、介護業界の賃上げ率1.5%増、介護業界以外で66%増と人材流出が加速している。

関係者225人、国会議員98人が駆け付けた。関係者225人、国会議員98人が駆け付けた。関係者225人、国会議員98人が駆け付けた。



他産業との賃金差拡大、人材流出を懸念

「介護現場で働く人々の賃上げをめぐって、関係者225人、国会議員98人が駆け付けた。関係者225人、国会議員98人が駆け付けた。関係者225人、国会議員98人が駆け付けた。」



「訪問介護は地域の最後の砦」
グッドライフケア東京
小西倫世さん

訪問介護が担う役割は、生活困窮者を救済する上で重要な役割を担っている。訪問介護は地域の最後の砦として、生活困窮者を救済する上で重要な役割を担っている。

介護現場で働く人々の賃上げをめぐって、関係者225人、国会議員98人が駆け付けた。関係者225人、国会議員98人が駆け付けた。関係者225人、国会議員98人が駆け付けた。

関係者225人、国会議員98人が駆け付けた。関係者225人、国会議員98人が駆け付けた。関係者225人、国会議員98人が駆け付けた。

関係者225人、国会議員98人が駆け付けた。関係者225人、国会議員98人が駆け付けた。関係者225人、国会議員98人が駆け付けた。

シルバー産業新聞 2025年6月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

25

Z世代 介護職に「興味なし」約6割

Z世代 介護職に「興味なし」約6割

18歳～28歳のZ世代で介護職に対し「興味なし」と回答した人が59%に上ったことが、介護求人サイト「ケアワークス」を運営するシックスワン（福田智洋代表）が12日に公表した調査の結果から分かった。介護職への興味を高めるために必要なことについては「給与・待遇の改善」が55.5%で最多となった。

シルバー新報 2025年6月20日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

26

山脈型新たなキャリアモデル促進へ

厚生労働省は、5月9日に「福祉人材確保専門委員会」(委員長 松原由美・早稲田大学人間科学部教授)を初開催した。2040年に向け、介護人材の総合的な確保方策などについて検討が行われる。

初回は、「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会」の中間とりまとめを踏まえた論点として①各地域における人材確保の取組みの進め方②多様な人材の確保③介護福祉士をはじめとする中核的介護人材の確保④外国人介護人材の確保・定着」が示された。

厚生労働省は、介護福祉士がめざす新たなキャリアアップの姿として「山脈型」キャリアモデルを提示。これまでの「富士山型」は誰もがマネジメントを到達点としていたのに対し、▽認知症ケア・看取りケアなど特定のスキル向上▽地域全体の介護方向上▽経営のマネジメント」など、自らめざす地点を選択するイメージを表した。

日本介護福祉士会会長の及川ゆりこ委員は「介護現場は、マネジメントや育成・指導などを担う人材がいてこそ適切に機能するが、そのスキルを習得する機会が全ての介護福祉士に与えられていない」と言えない。新規参入促進とあわせて、中核的役割を担う人材の育成と確保が喫緊の課題と考える」と訴えた。

経過措置の期限迫る
介護福祉士試験義務化
日本社会福祉士会会長の西島善久委員は、介護福祉士養成施設卒業業者の国家試験義務付けについて言及。2017年に施行されたが、卒業後5年間介護等の業務に従事していれば資格取得となる経過措置が来年度末まで設けられている。

5年前の法改正ですでに一度経過措置の期間が

シルバー産業新聞 2025年6月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

29

介護福祉士パート合格2026年1月から実施

※介護のニュースサイトJOINT参照

介護福祉士の国家試験のルールが大幅に変わる。厚生労働省は今週、複数の科目ごとに可否を判定する「パート合格」の導入を正式に通知した。今年度の試験から適用する。あわせて、現場の疑問に答えるQ&Aも公表した。通知によると、介護福祉士国試の科目を3つのパートに分割したうえで、それぞれの可否を判定する。すでに合格したパートについては、翌年・翌々年の2年間に限り再受験を免除する。例えば初年度に1パートのみ不合格となった場合、次年度はその1パートのみを再受験すればよい。

試験は年1回、1日で全パートを実施する。初回の受験では全パートが必須となるが、不合格となった際は翌年以降、不合格パートのみを受験するか、再び全パートを受け直すかを選べる。合格済みのパートを再受験して合格すれば、そのパートの有効期限を延長できる仕組みだ。1年ごとに1パートずつ合格していけば、段階的に3年間で資格を取得できる。パート合格の有効期限が切れた場合、そのパートは再受験しなければならない。

背景には国試の受験者数の低迷、深刻な人材不足がある。

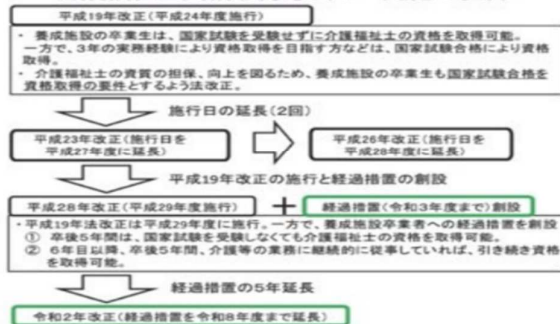
Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

30

介護福祉士 経過措置の終了を

厚生労働省委員会 社会的な信頼醸成へ

介護福祉士資格取得方法の一元化の経緯



厚生労働省の社会保障審議会福祉部会・福祉人材確保専門委員会(委員長・松原由美早稲田大学人間科学学術院教授)は9日、介護人材確保に関する関係者とヒアリングを行った。人手不足を理由に経過措置の延長が続いている介護福祉士の資格取得方法について、複数の委員が経過措置の廃止を提言。介護福祉士の質を担保することや、国家資格の信頼性向上につながるとして、資格取得方法の一元化を求めている。

介護福祉士の資格取得ルート▽介護福祉士養成施設を修了して資格を取得する「養成施設設ルート」にも国家試験の受験を経た後に国家試験を受験する「実務経験材の資質向上を図る観点から、2007年の介護福祉士法の改正で養成施設ルートにも国家試験の受験が義務づけられた。しかし、足元の人材不足などを理由に施行の延期や経過措置の創設などが行われ、現在は26年度まで経過措置が延長されている。

前回の会合で論点の一つとして「介護福祉士の資格取得のあり方」が示されたことを踏まえ、介護福祉士の質を担保することや、信頼できる資格を取りたくなる資格とするため、複数の委員から「一元化すべき」との意見が出た。日本介護福祉士会

シルバー新報 2025年6月13日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

31

外国人の訪問系サービス 適合承認2法人のみ

特定技能外国人を訪問系サービスに従事させる際の要件確認等の流れ

- ① 特定技能協議会への入会申請及び、適合承認申請
- ② 特定技能協議会における確認を経て入会証明書及び、適合承認書を発行
- ③ 地方出入国在留管理官署への在留諸申請
- ④ 必要なOJTを経て訪問系サービスへ従事開始
- ⑤ 受け入れから4カ月以内に特定技能協議会への外国人材情報の登録
- ⑥ 特定技能協議会による受け入れ事業所への巡回訪問
- ⑦ 特定技能協議会への定期報告

※国際厚生事業団の資料より編集部で一部抜粋

者・家族への事前説明とともに実施要件の遵守を受ける受け入れ法人には利用

4月から特定技能外国人の訪問系サービス提供が解禁され、申請がスタートしている。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かの審査を受け、「適合承認書」の発行によって承認されなければなら

4月からの特定技能外国人の訪問系サービス提供が解禁され、申請がスタートしている。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かの審査を受け、「適合承認書」の発行によって承認されなければなら

4月からの特定技能外国人の訪問系サービス提供が解禁され、申請がスタートしている。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かの審査を受け、「適合承認書」の発行によって承認されなければなら

厚生労働省 適合承認、2法人のみ
外国人訪問介護従事に向け周知へ

シルバー新報 2025年6月20日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

32

看護職員基本給12年で6千円しか上がらず 看護協会調査

※介護のニュースサイトJOINT参照

日本看護協会は24日に記者会見を開き、昨年度の「看護職員の賃金に関する実態調査」の結果を公表した。それによると、正規雇用・フルタイムで働く非管理職の看護職員の給与水準は以下の通り。職場別の病院をみると、月々の基本給は平均26万451円、税込月給は平均38万2093円だった。病院の給与水準を12年前の前回調査（2012年度調査）と比べると、基本給の増加額は5868円（2.3%）、税込月給の増加額は2万9936円（8.5%）にとどまっていた。

給与水準への満足度をみると、どの職場でも「不満」「やや不満」と感じている人が多い。この2つを足した割合は、病院が64.2%、訪問看護ステーションが51.2%、介護系サービスが59.0%となっている。

日本看護協会の秋山智弥会長は記者会見で、「物価上昇に賃上げが追いついていない。物価高騰の影響を価格に転嫁することができないなか、医療機関では職員の賃上げに予算を回す余裕がない」と問題を提起。看護職員の処遇改善の重要性を訴え、「看護職も生活者であり、個人としての生活や心身の健康が成り立ってこそ働き続けられ、専門性を継続的に高めていくことができる」と強調した。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

33

特養の急変時対応の手引き公表

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は13日、特別養護老人ホームの「緊急時等の対応方法の検討・作成及び見直しの手引き」を公表した。介護保険最新情報のVol.1393で周知し、現場の関係者に活用を促している。

この手引きは、2024年度の介護報酬改定を踏まえて策定されたもの。厚労省は介護施設に対し、入所者の急変時にも迅速かつ適切に対応できるよう、一定の要件を満たす協力医療機関の選定、対応方法の年1回以上の検討・見直しなどを義務付けた経緯がある。手引きでは、全体を通じて緊急時の対応体制の整備に必要な視点を体系的に整理している。

冒頭の第1章では、対応方法を見直す必要性や、対象とする緊急時の範囲、手引きの活用方法を説明。続く第2章では、施設内の体制構築から入所者・家族の意向確認、協力医療機関との連携、搬送判断、職員教育まで、具体的な検討・作成の手順を明らかにしている。第3章では、実際の急変時にどのように対応を進めるかについて、アルゴリズム形式で示した事例をもとに解説。第4章は情報提供書の様式例を紹介し、医療機関との円滑な情報連携に資する内容としている。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

34

「医行為ではない行為」、安全実施のガイドライン公表

※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、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.

35

6月 怒涛の30TOPIX！②

■人口減への対応

昨年の出生数、初めて70万人を下回る

介護事業所間の連携・協働、地域の中核事業所にインセンティブ

社会福祉連携推進法人リガーレの挑戦より

厚労省、社会福祉法人の運営ルール見直し 施設の転用・貸付など弾力化

仲介大手に聞く 介護M&Aの現状

保健外サービスの事業継続モデル創出へ

■その他

地域特集「青森県の介護保険」

家族の負担のしかかる「消極的在宅」

成年後見「終われる制度」に

活用意欲が途切れない農園レク

エイジフレンドリー補助金

■審議会ダイジェスト（資料のみ）

第4回有料老人ホームあり方検討会

第121回介護保険部会

第7回2040年に向けたあり方検討会

第8回2040年に向けたあり方検討会

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

36

昨年の出生数、初めて70万人を下回る

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省が4日に公表した人口動態統計（年計概数）で、昨年の出生数と合計特殊出生率がいずれも過去最低を更新したことが明らかになった。昨年1年間に生まれた日本人の赤ちゃんは、前年より4万1227人少ない68万6061人。9年連続の減少となり、初めて70万人を下回る過去最少を記録した。昨年の合計特殊出生率は、前年より0.05ポイント低い1.15。こちらも9年連続の低下、過去最低となった。

止まらない少子化が日本経済に与えるインパクトは極めて大きい。高齢者人口が増え続けていくなか、医療・介護など社会保障制度の持続可能性に配慮した施策を求める声もさらに強まりそうだ。

少子化の背景には、若年人口の減少や晩婚化・晩産化、価値観の変容など複合的な事情があるとみられている。厚労省は、「急速な少子化に歯止めがかかっていない危機的な状況。個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む様々な要因が複雑に絡み合っている」と説明し、引き続き子ども・子育て支援策などの充実を図るべきとの認識を示している。このほか、昨年の死亡数は160万5298人で過去最多を更新。4年連続の増加となった。死亡数から出生数を差し引いた人口の自然減は91万9237人にのぼり、過去最大を更新した。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

37

介護事業所間の連携・協働、中核事業所にインセンティブ

※介護のニュースサイトJOINT参照

より効率的な介護サービス提供体制の構築につなげるため、厚生労働省は地域の事業所どうしの連携・協働を浸透させたい考えだ。このため、中核的な役割を担う事業所などを対象とするインセンティブの制度設計に着手する。4月に公表した有識者会議の「中間とりまとめ」に、こうした構想を盛り込んでいた経緯がある。5月30日に開催した会合で、次の制度改正や報酬改定も視野に入れて議論を深めていく方針を打ち出した。

例えば、報酬の請求や記録・書類の作成といったバックオフィス業務の効率化、施設・設備の共同利用、物品の共同購入、経営基盤の強化などを進め、限られたリソースをより有効に活用できる体制を作ってもらいたい考え。中核的な役割を担う事業所は追加のコストを背負うため、インセンティブを設けて地域での取り組みを後押しする。厚労省は今後、中山間・人口減少地域や大都市部といった“地域軸”も考慮した連携・協働、インセンティブのあり方を検討していく構え。インセンティブは事業所への補助、人員配置基準の弾力化、税制の見直しなど様々な手法を俎上に載せる。中核的な役割を担う有力なプレイヤーとして社会福祉法人を想定しているが、厚労省の関係者は会合後、「必ずしも社会福祉法人に施策を限定する話ではない」と説明した。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

38

社会福祉連携推進法人リガーレの挑戦より

統一研修	①採用時研修	スーパーバイザーによる巡回事業	①事業所内の研修体系の整理	人材確保共同事業	①委員会活動 ・人材育成部会 ・人材確保部会 ・外国人採用育成部会
	②専門研修1		②OJTの仕組みづくり支援		②リクルーターミーティングの開催 ・イベント企画の立案～実施 ・インターンシップ、セミナー等への対応
	③専門研修2		③会議体系の整理		
	④専門研修3		④会議・カンファレンス運営の方法への介入		③グループによる人材確保戦略 ・採用計画の作成支援 ・新卒学生へのアプローチ ・外国人材の確保と育成 ・社会人経験のある人材の確保と育成
	⑤リーダー研修		⑤情報共有の仕組みづくり		
	⑥役職者研修		⑥個別ケース支援の相談		
	⑦ファーストステップ研修		⑦役職者のマネジメント課題相談 ・リーダーのチーム課題相談		
	⑧資格取得研修 (介護福祉士・介護支援専門員)		⑧人間関係の調整		
	⑨特別研修(看護等専門分野)		⑨課題に直面している職員へのスーパーバイズ		
	⑩実務者研修				

「リガーレ3つの特色」配布資料等をもとに筆者作成

シルバー新報 2025年6月20日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

39

社福法人の運営ルール見直し 施設の転用・貸付など弾力化

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は23日、2040年に向けた介護サービス提供体制のあり方を話し合う検討会で、社会福祉法人の運営ルールの見直しに乗り出す方針を示した。施設の所有に関する要件、転用・貸付に関する規制などの緩和を目指す。

現行制度では、社会福祉法人が社会福祉事業を展開するにあたって、原則として施設などの土地・建物を所有している必要がある。また、国から補助金を受けて整備した施設を10年未満で転用・貸付する場合は、転用・貸付後に引き続き社会福祉事業を行っていくケースであっても、原則として補助金を返納しなければならない。

厚労省はこうした運営ルールの弾力化を図る。人手不足やサービス需要の縮小が進む中山間・人口減少地域を念頭に、既存施設のより柔軟な活用や新たなサービス主体の参入などを促すことで、地域に欠かせない福祉サービスを維持する狙いがある。

介護、障害福祉、保育といった分野の垣根を超えたサービスの提供、必要に応じた施設の機能の変更、既存資源の計画的な統廃合などにも寄与すると見込む。検討会の委員からも、こうした方向で議論を進めるよう求める声があがっていた。検討会の次の会合で最終的な報告書をまとめ、各種審議会での協議につなげていく方針

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

40

トピックス 人材確保の手段／後継者不足／人気の居住系

仲介大手に聞く 介護M&Aの現状

昨今の物価高と人材不足によって介護事業所の経営の先行きは不透明だ。後継者不足の理由も事業継続自体が危ぶまれる事業所も多し、打開策として介護業界でM&A市場が広がっている。M&A仲介大手のトップ（東京都千代田区、荒井邦彦社長）のヘルスケアグループ（東京都千代田区、荒井邦彦社長）のヘルスケアグループの代表取締役、アドバイザーの木村誠氏へのインタビュー。ブティック（東京都港区、新井裕二社長）の代表取締役より介護業界のM&Aの現状について説明。

ストライク

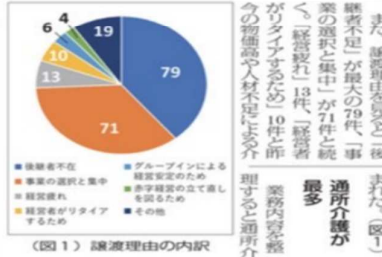
人材確保として活用

レノバ・アーク（東京都千代田区、高橋誠社長）によると、2024年の介護関連のM&Aの成立件数は143件、5年間（17～21年）に増加している。当社の調査・介護分野の仲介実績も同様だが、人材確保の手段としてM&Aを活用するケースが増えている。一方の売却企業側も、人手が不足する、大手の採用力やマーケティング力を求めて譲渡を検討する例も多い。それ以外にも、又件数や諸物価の高騰で大幅な赤字を計上するなどの理由で売却がある。不在（一時的な課題があるが、解決策の一つとしてM&Aが有効）や、以前の経営は行詰まりしていないものの、「経営疲れ」や「先代が異郷に逝く」といった相対的な理由で売却するケースもある。

ブティック

全国的にM&Aへのニーズあり

同社の直営のM&A希望案件を都道府県別にみると、東京都や大阪府、神奈川県を首都圏や大都市を中心に登録数が多い。一方で、地方であっても一定数の登録がありM&Aによる事業承継へのニーズの高さが窺える。また、「『後継者不足』に悩む経営者」また、譲渡理由をみると「後継者不足」が最大の79件（事業の選択と集中）が1件と続く。経営者13人、経営者がら売却する（10件）と昨今の物価高や人手不足による影響が大きい。また、譲渡理由をみると「後継者不足」が最大の79件（事業の選択と集中）が1件と続く。経営者13人、経営者がら売却する（10件）と昨今の物価高や人手不足による影響が大きい。



譲渡理由の内訳は、後継者不足が最大の79件（事業の選択と集中）が1件と続く。経営者13人、経営者がら売却する（10件）と昨今の物価高や人手不足による影響が大きい。また、譲渡理由をみると「後継者不足」が最大の79件（事業の選択と集中）が1件と続く。経営者13人、経営者がら売却する（10件）と昨今の物価高や人手不足による影響が大きい。

シルバー産業新聞 2025年6月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.



シルバー産業新聞 2025年6月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

保健外サービスの事業継続モデル創出へ

提供主体別 保険外サービスの例

	介護予防・社会参加支援	日常生活支援	生活機能維持・療養支援
民間事業者	・フィットネスジム 例) 会員制フィットネス、コンビニ型ジム等 ・フレイル・介護予防関連デジタルサービス 例) アプリ事業者等 ・娯楽・趣味活動関連サービス 例) 学習関連事業者、音楽関連事業者、エンタメ・コンテンツ関連事業者等 ・民間介護保険	・家事代行・民間生活援助 例) 定額家事・雑務代行業事業者等 ・小売関連サービス 例) 移動販売支援事業者等 ・交通関連サービス 例) スポンサーシップ型オンデマンド交通等 ・配食関連サービス ・住宅関連サービス 例) 多世代共生型住居サービス等	・自費訪問介護サービス 例) 介護士マッチング事業者等
介護保険指定事業者	・デイサービスでの介護予防教室(自費) ・介護付き旅行サービス	・保険外の日常生活支援(自費/横出し) 例) 通所系事業+外出支援等	保険外の追加的身体介助関連サービス(自費/上乗せ)
住民・非営利団体	・住民主体の通いの場	・民間プラットフォームを活用した住民互助 例) 住民の困りごと・担い手マッチング事業者等 ・自治体による住民互助サービス	—

シルバー産業新聞 2025年6月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

43

6月 怒涛の30TOPIX！②

■人口減への対応

昨年の出生数、初めて70万人を下回る

介護事業所間の連携・協働、地域の中核事業所にインセンティブ

社会福祉連携推進法人リガーレの挑戦より

厚労省、社会福祉法人の運営ルール見直し 施設の転用・貸付など弾力化

仲介大手に聞く 介護M&Aの現状

保健外サービスの事業継続モデル創出へ

■その他

地域特集「青森県の介護保険」

家族の負担のしかかる「消極的在宅」

成年後見「終われる制度」に

活用意欲が途切れない農園レク

エイジフレンドリー補助金

■審議会ダイジェスト(資料のみ)

第4回有料老人ホームあり方検討会

第121回介護保険部会

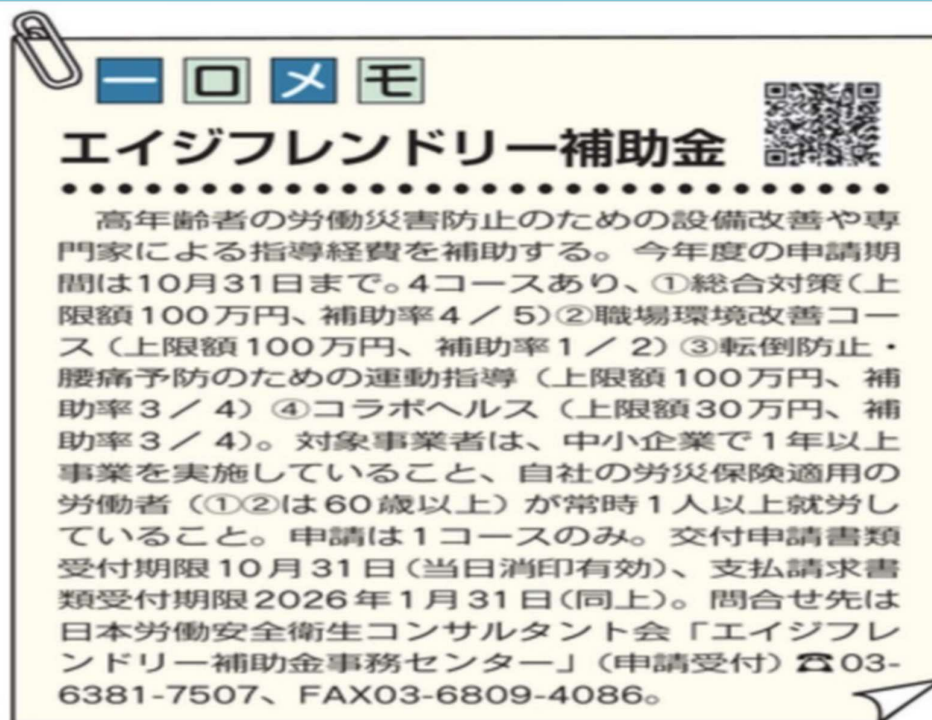
第7回2040年に向けたあり方検討会

第8回2040年に向けたあり方検討会

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

44

エイジフレンドリー補助金



エイジフレンドリー補助金

.....

高齢者の労働災害防止のための設備改善や専門家による指導経費を補助する。今年度の申請期間は10月31日まで。4コースあり、①総合対策(上限額100万円、補助率4/5)②職場環境改善コース(上限額100万円、補助率1/2)③転倒防止・腰痛予防のための運動指導(上限額100万円、補助率3/4)④コラボヘルス(上限額30万円、補助率3/4)。対象事業者は、中小企業で1年以上事業を実施していること、自社の労災保険適用の労働者(①②は60歳以上)が常時1人以上就労していること。申請は1コースのみ。交付申請書類受付期限10月31日(当日消印有効)、支払請求書類受付期限2026年1月31日(同上)。問合せ先は日本労働安全衛生コンサルタント会「エイジフレンドリー補助金事務センター」(申請受付) ☎03-6381-7507、FAX03-6809-4086。

シルバー産業新聞 2025年6月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

49

6月 怒涛の30TOPIX！②

■人口減への対応

昨年の出生数、初めて70万人を下回る

介護事業所間の連携・協働、地域の中核事業所にインセンティブ

社会福祉連携推進法人リガーレの挑戦より

厚労省、社会福祉法人の運営ルール見直し 施設の転用・貸付など弾力化

仲介大手に聞く 介護M&Aの現状

保健外サービスの事業継続モデル創出へ

■その他

地域特集「青森県の介護保険」

家族の負担のしかかる「消極的在宅」

成年後見「終われる制度」に

活用意欲が途切れない農園レク

エイジフレンドリー補助金

■審議会ダイジェスト(資料のみ)

第4回有料老人ホームあり方検討会

第121回介護保険部会

第7回2040年に向けたあり方検討会

第8回2040年に向けたあり方検討会

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

50

審議会ダイジェスト：第4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

1. 会議の目的と概要

- ・ 有料老人ホームにおけるサービスの質向上、安全確保、情報提供の適正化など、多角的な視点から議論。
- ・ 高齢化進展に伴う、利用者の多様化・重度化、入居者の意思決定支援、施設の適正運営が主な検討対象。

2. 有料老人ホームの役割と課題

役割

- ・ 単身・身寄りのない高齢者の受け皿。
- ・ 地域包括ケアシステムの中核を担う存在。
- ・ 看取り支援や尊厳ある人生の終末支援も重要。

課題

- ・ 入居者の医療・介護ニーズの増加に対応する体制不足。
- ・ 食事や医療提供等、サービスの質に地域差が大きい。
- ・ 虐待・事故・認知症対応の基準が不明瞭。

審議会ダイジェスト：第4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

3. 利用者保護と情報提供

契約に関する課題

- ・ 入居契約と実際のサービス提供に乖離あり。
- ・ 契約内容が複雑で、利用者が不利になる場合も。
- ・ 透明性ある契約説明と意思決定支援の体制が不十分。

情報提供のあり方

- ・ ホームの種類・サービス内容の違いが分かりづらい。
- ・ 比較検討が困難で、情報の非対称性が大きい。
- ・ 高齢者・家族が適切に選択できるよう情報整備が必要。

4. 入居者紹介事業の規制と課題

問題点

- ・ 紹介料の高騰、手数料の算定根拠が不透明。
- ・ 契約・責任関係が曖昧で、消費者が不利益を被る可能性。
- ・ 利用者が弱者である点を認識せず行われる業務。

提案

- ・ 宅建業に近い制度的規制の検討。
- ・ 登録制度の導入や情報公開の義務化。
- ・ 紹介業者の質の見える化と消費者選択支援。

審議会ダイジェスト：第4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

5. ケアマネジメントと「囲い込み」問題

指摘された問題

- ・ ケアプランが事業者都合で作成される「使い切り型」。
- ・ サービス過剰利用により、医療・介護報酬を最大化する構造。
- ・ ケアマネージャーが中立性を失い、離職に至る例も。

対応策

- ・ ケアマネの独立性を保証する体制の整備。
- ・ 利用者の選択の自由を確保する規制。
- ・ ビジネスモデルに応じた届け出制と事前チェック。

6. 特定施設移行と報酬体系

現状

- ・ 特定施設入居者生活介護の総量規制と移行障壁。
- ・ 住宅型ホームでは外部サービス利用が中心。
- ・ 報酬体系が非効率で、柔軟なサービス提供が難しい。

提言

- ・ 外部サービス利用型施設の報酬・加算見直し。
- ・ 夜間・深夜帯のサービス加算の整備。
- ・ 自立型住宅と介護型住宅の線引きの再定義。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

53

審議会ダイジェスト：第4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

7. 指導監督と規制のあり方

問題点

- ・ 届出制のため、質の担保が難しく参入障壁が低い。
- ・ 書類上問題なければ実態の指導が難しい。
- ・ 悪質事業者への行政処分に限界がある。

提案

- ・ 標準指導指針に法的拘束力を持たせる。
- ・ 実態に即した処分基準の整備。
- ・ 参入時の事業計画や経営体制の妥当性審査。

8. 地域における整備と連携

自治体の役割

- ・ 高齢者向け住宅供給の地域ごとの実態把握が不十分。
- ・ 介護保険事業計画での住宅整備計画との連携強化。

サ高住との整合性

- ・ 自治体が不承認すると補助対象外となる一方、規制緩い住宅型有料老人ホームが代替整備される可能性。
- ・ 制度間の整合性確保と地域の適切な整備誘導が重要。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

54

審議会ダイジェスト：第4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

9. 民間団体・構成員からの主な意見

- ・ 事業モデルの多様化に応じた制度整備。
- ・ 高齢者の消費者としての特性に配慮したルール設計。
- ・ ケアの質向上に向けた教育・研修の充実。
- ・ 透明性ある情報提供と行政のリーダーシップが不可欠。

10. 総括と今後の方向性

- ・ 有料老人ホームを「生活とケアの場」として再定義し、利用者の権利と尊厳を保障する枠組みづくりが急務。
- ・ 多様なビジネスモデルの中での質の確保と選択の自由を両立する制度設計。
- ・ 地域包括ケアとの整合性や、行政・事業者・利用者間の信頼形成のための「見える化」と規律強化が重要。

審議会ダイジェスト 第121回社会保障審議会介護保険部会

【総論】2040年に向けた地域包括ケアのあり方と制度検証

介護保険制度は2040年に向け、高齢者の生活支援、医療・介護の連携、認知症対策など多面的な課題に直面している。特に以下の5点が焦点となった：

1. 医療介護連携の強化
2. 介護予防と健康づくり
3. 認知症ケアの質の向上
4. 要介護認定制度の再検討
5. 地域支援体制・財政の持続可能性の確保

審議会ダイジェスト

第121回社会保障審議会介護保険部会

1. 医療・介護の連携体制の課題と展望

● 現状と課題

- ・ 市町村が中心となり、医師会や関係機関と連携体制を整備中。
- ・ だが、医療と介護の「言語の違い」やKPI指標の不統一が壁となっている。
- ・ ICT活用やデータ標準化に向けた動きがあり、厚労省が主導する標準化の必要性が指摘された。

● 成功事例

- ・ 福井県や堺市などではICTを活用した医療・介護情報共有の取り組みが評価されている。

2. 介護予防・健康づくりの推進

● 要点

- ・ 高齢者の自立支援と要介護化防止を主眼に置き、地域リハビリや通いの場、通所・訪問サービスの強化が提言された。
- ・ 総合事業における住民主体のサービス導入は依然として限定的であり、慎重な展開が必要との声も多い。
- ・ 成果志向型交付金による自治体評価と、評価軸の明確化も重要課題として浮上した。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

57

審議会ダイジェスト

第121回社会保障審議会介護保険部会

3. 認知症施策の強化

● 人口動態と必要な支援

- ・ 2025年には認知症・MCI該当者が1,000万人を超え、2040年には1,200万人に達する見込み。
- ・ 医学的診断がなされていない認知症者が多く、日常生活自立度などとの整合性に課題あり。

● ケアの質の向上に向けて

- ・ IADL（手段的日常生活動作）や生活環境等を含めた総合的な評価の重要性が強調
- ・ 認知症初期集中支援チームの活動が減少しており、役割再定義が必要とされた。

4. 要介護認定制度の検証と改定

● 経緯と問題点

- ・ 現行の一時判定は施設入所者データを中心に作られており、在宅・通所サービスの実態が十分反映されていない。
- ・ 在宅介護データ導入を試みるも、データの不均質性が障害となってきた。

● 今後の方針

- ・ 新たな在宅介護実態調査を令和6年度に実施し、令和7年度に結果を報告予定。
- ・ 認定の妥当性を検証し、将来的にはAIやデジタル手法による認定制度の構築も視野に。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

58

審議会ダイジェスト 第121回社会保障審議会介護保険部会

5. 地域包括ケアと総合事業の展望

● 課題と対応

- ・市町村が実施する地域支援事業の安定的な財源確保が大きな課題。
- ・交付金の活用において、「成果偏重」による制度の目的逸脱の懸念もあり、柔軟かつ公正な設計が求められた。

● 成功事例と提言

- ・豊田市や豊明市など、産業振興と高齢者政策を連携させる先進的事例が共有された。
- ・民間事業者やボランティアなど多様な主体が参加できる「地域プラットフォーム」づくりが期待される。

6. 介護人材・サービス供給体制

- ・離島部ではリハビリ専門職などの人材確保が困難になっている。
- ・生活機能低下を予防する観点からも、支援体制の充実が必要。

審議会ダイジェスト 第121回社会保障審議会介護保険部会

7. 各委員の主な意見

- ・医療と介護の用語・評価基準の統一が急務。
- ・認知症に関する自立度指標は、医学的診断との不一致があるため見直しが必要。
- ・デジタル化やICT導入による制度の合理化が推奨されたが、現場の混乱を避ける段階的導入も求められた。
- ・自治体間のばらつきと情報共有の促進が重要課題。

■ まとめ

本会議は、2040年を見据えた介護保険制度の再構築と地域包括ケアの進化に向けて、多角的な視点からの検討が進められた。特に、制度の実効性と持続可能性を高めるためには、ICT活用、指標統一、自治体支援、人材確保、そして認知症対応の強化が不可欠である。

今後の課題としては、以下のような項目が残された：

- ・認定制度のデジタル化と公平性の確保
- ・総合事業の地域展開と財源設計
- ・民間連携・多職種協働の推進
- ・医療・介護の指標・用語の整合性確保

審議会ダイジェスト

第7回2040年に向けたあり方検討会

■厚生労働省からの課題説明

◎現状の課題

- ・ 社会福祉法人の約41%が赤字経営
- ・ 多くの事業者が人材不足や経営基盤の脆弱性を抱える
- ・ 法人の統合・大規模化や連携による経営効率化が急務

◎支援策・制度

- ・ 経営支援：雇用管理・職場環境・生産性向上
- ・ ICT導入・DX支援：導入と伴走支援をセットで提供
- ・ 財務支援：福祉医療機構（WAM）による融資、分析ツール（スコアカード）
- ・ 法人連携支援：社会福祉連携推進法人制度、合併・事業譲渡支援のガイドライン

◎今後の方向性

- ・ 地域内での共同化やバックオフィスの一元化促進
- ・ 地方（中山間地域）での土地・建物要件の緩和
- ・ 社会福祉連携推進法人の役割強化と規制緩和

審議会ダイジェスト

第7回2040年に向けたあり方検討会

■ヒアリング：社会福祉法人ひだまり（永田理事長）

◎活動実績（滋賀県米原市）

- ・ 多世代複合支援（高齢者・障害者・医療的ケア児など）
- ・ 人材構成：子育て世代50%、外国人職員10%、離職率10%以下
- ・ ICT導入：見守りセンサー、音声入力、記録デジタル化等
- ・ 遊休地の活用：保育園跡地を複合施設へ

◎提案

1. 官民協議の場の整備
2. ICT導入だけでなく「伴走支援」の充実
3. 職場環境改善に対する法人補助の拡充
4. 賃金体系の見直し（医療・福祉職の待遇改善）
5. 若者や子供の体験機会の提供による人材育成

審議会ダイジェスト 第7回2040年に向けたあり方検討会

■ヒアリング：社会福祉連携推進法人リガーレ（山田代表）

◎取り組み内容

- ・ 中小法人による人材育成の共同実施（年間1,000人以上が参加）
- ・ 財務情報の共有やバックオフィスの共同化
- ・ 災害対応での物資共同購入
- ・ 法人間での合意形成を重視し、緩やかなグループと法人連携の二層構造

◎課題と提案

- ・ 社会福祉連携推進法人による福祉事業の実施を可能に
- ・ 補助金返納や税制優遇の柔軟化
- ・ 特養統合時の制度的障壁の緩和
- ・ 地域による連携のニーズ差（中山間地域：インフラ維持／都市部：人材確保）

審議会ダイジェスト 第7回2040年に向けたあり方検討会

■ヒアリング：介護人材政策研究会（天野代表）

◎西海市モデル事例：高齢化率40%超、深刻な人材不足、情報・ノウハウの標準化不足

◎主な取り組み

- ・ 共同求人（採用ポット活用）／・エクスカーション（現地体験）
- ・ 経営・人材課題の調査と戦略レポート作成／・研修・セミナー開催

◎戦略提言

- ・ 経営管理力の教育、バックオフィスのアウトソーシング
- ・ 他産業と連携した人材確保（観光、農業等との協業）
- ・ クラウドファンディング等による資金調達
- ・ 課題の標準化と共有により小規模法人支援

◎政策提案

1. 補助事業の恒久化と全国展開
2. 成功事例の見える化とキープレイヤーの育成支援
3. 複数年度にまたがる事業設計
4. 制度化前の好事例を拾い上げ、支援メニューに統合

審議会ダイジェスト

第7回2040年に向けたあり方検討会

■総合的な論点整理

◎現場からの要望

- ・ 行政や他法人と連携する「場」が必要
- ・ 縦割り制度の障壁の打破（高齢・障害・子育ての統合支援）
- ・ 法人の自主的な改革を後押しする柔軟な制度設計

◎制度的対応の方向性

- ・ 社会福祉連携推進法人の制度強化（事業実施制限の緩和等）
- ・ 経営的弱体法人への統合・合併支援の強化
- ・ デジタル化・ICT導入には「人の支援（伴走）」も不可欠

審議会ダイジェスト

第8回2040年に向けたあり方検討会

1. 検討会の背景と目的

2040年に向け、超高齢社会の進行と人口減少に対応するための福祉・介護サービスの提供体制について、持続可能性と地域ニーズの両立を目的に議論を行う。第8回会合では、前回までの議論や好事例、制度的課題を整理し、今後の方向性を明確化することが主な論点となった。

2. 主な現状課題

2-1. 地域間格差と担い手不足

- ・ 高齢化率の地域差、人口流出が進む中山間地域ではサービスの持続が困難。
- ・ 福祉人材の確保が困難。若年層、外国人労働者の定着支援が求められる。

2-2. 小規模法人の経営基盤の脆弱さ

- ・ 約4割の社会福祉法人が赤字経営。
- ・ 管理部門の人員不足、ノウハウの偏在などが課題。

2-3. ICT・DX化の遅れ

- ・ 業務の属人化が進んでおり、記録・連携・分析機能が弱い。
- ・ 中小規模法人ではICT人材の不在や費用面の障壁あり。

審議会ダイジェスト 第8回2040年に向けたあり方検討会

3. 現場からの報告・好事例

3-1. 連携推進法人の取り組み

- ・福祉人材の共同育成、共同購買、災害対応等の業務連携。
- ・合意形成に基づいた「緩やかな連携」＋「法人連携」の二層構造を実現。

3-2. 複合福祉拠点と地域連携

- ・保育園跡地等を活用した多世代交流施設、医療・障害福祉・介護の一体提供。
- ・遊休施設活用や地域住民の巻き込みに成功。

3-3. 人材多様化・育成支援

- ・外国人職員、子育て世代の活用。
- ・キャリアパス制度とICT教育の導入により離職率が低下。

審議会ダイジェスト 第8回2040年に向けたあり方検討会

4. 政策的論点と方向性

4-1. 多機能・多世代対応型拠点の支援

- ・福祉分野横断型の施設・サービス整備。
- ・高齢・障害・子育てを包括する地域支援体制の必要性。

4-2. 小規模法人への統合・連携支援

- ・ガバナンス強化（理事会・監査機能など）と合併・連携支援策の拡充。
- ・合意形成支援や行政のコーディネート機能が鍵。

4-3. 人材確保と働きやすい環境づくり

- ・処遇改善、人材育成制度、福祉助手制度などの拡充。
- ・地域住民・若者への体験機会の提供。

4-4. ICT利活用と業務改革

- ・業務標準化、データ活用、AIやセンサーの導入。
- ・地域単位でのICT支援体制（伴走支援）整備。

4-5. 公的制度・財政支援の見直し

- ・補助制度の恒久化、法人格の柔軟性拡大。
- ・社会福祉連携推進法人制度の改革（福祉事業の実施容認、税制柔軟化）

審議会ダイジェスト 第8回2040年に向けたあり方検討会

5. 今後に向けた提言

5-1. 制度改革の方向性

- ・ 制度の硬直性の見直し（縦割り排除・横断支援）
- ・ 連携推進法人への権限拡充と柔軟な制度設計

5-2. 地方自治体との協働

- ・ 自治体と法人の「官民協議の場」創設・恒常化。
- ・ 地域ごとのビジョン策定と予算措置の連動。

5-3. 成功事例の横展開

- ・ モデル地域の明示と情報公開。
- ・ 地域間での交流や学びの場の整備。

5-4. 評価制度の改革

- ・ 利用者満足度、地域貢献、SDGs等を反映した評価指標の導入。
- ・ ケアの質や法人運営の透明性を可視化。

6. 結論

2040年に向けて持続可能な福祉・介護サービス体制を築くためには、制度・人材・テクノロジー・地域連携のすべてを包括的に見直す必要がある。本検討会の議論を通じて、全国の多様な地域や事業者が自律的・創造的に取り組める仕組みの構築を目指すべきである。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

69

6 月セミナーアーカイブ

■ 吉村さんの「介護職のための医療知識講座」
緊急時対応（前編）

■ 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「稻盛和夫著「生き方」より」
（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.



70

7月セミナー予定

■進さんの「場面別！面談スキル向上講座」相談面談編

■吉村さんの「介護職のための医療知識講座
『緊急時対応（各論編）』

■山本先生の「本部・人事・労務担当者のための
労務知識」



■中核職員養成講座第3回

■7つの習慣実践会第4回「第2の習慣：終わりを思い描いて
から始める」（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7月号（アーカイブ限定公開）

71

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

6月 怒涛の30TOPIX！①

■ケアマネジャー関連

居宅介護支援、5割超が処遇改善を「行っていない」

質の高いケアマネジメントの実現に関する提言

ヤングケアラー支援のためのガイドライン

鎌倉市 ケアプランに避難場所記載呼びかけ

有料老人ホーム検討会で「議論の整理」提示 囲い込み対策など明記

■介護職関連

利用者負担の引き上げ、今年末に結論 政府 骨太方針に明記

骨太の方針で介護職の賃上げを約束「公定価格の引き上げ」を明記

現場職員の賃上げ 期中改定求める

Z世代 介護職に「興味なし」約6割

増益・減益企業に明暗 物価高・人件費高騰の影響も

山脈型新たなキャリアモデル促進へ

介護福祉士パート合格2026年1月から実施

介護福祉士 経過処置の終了を

外国人の訪問系サービス 適合承認2法人のみ

看護職員の基本給、12年で6千円しか上がらず 看護協会調査

特養の急変時対応の手引き公表

介護職員も担える「医行為ではない行為」、安全実施のガイドライン公表

72

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

6月 怒涛の30TOPIX！②

■人口減への対応

昨年の出生数、初めて70万人を下回る
介護事業所間の連携・協働、地域の中核事業所にインセンティブ
社会福祉連携推進法人リガーレの挑戦より
厚労省、社会福祉法人の運営ルール見直し 施設の転用・貸付など弾力化
仲介大手に聞く 介護M&Aの現状
保健外サービスの事業継続モデル創出へ

■その他

地域特集「青森県の介護保険」
家族の負担のしかかる「消極的在宅」
成年後見「終われる制度」に
活用意欲が途切れない農園レク
エイジフレンドリー補助金

■審議会ダイジェスト（資料のみ）

第4回有料老人ホームあり方検討会
第121回介護保険部会
第7回2040年に向けたあり方検討会
第8回2040年に向けたあり方検討会

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

73

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.

74

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.

75

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



習慣化 = インパクト × 回数

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

76

介護現場をよくするライブラリー



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

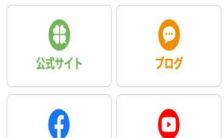
セミナー

【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

日々更新中！公式サイト・SNS



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

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

77

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.

78

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.

79

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.

80

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.

81

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.

82

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.

83

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.

84

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.

85

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.

86

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.

87

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.

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

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

88



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.

89

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.

90

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

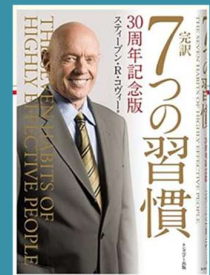
天晴れ介護サービス式教育体系2025

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					

「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回いざいアト：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.

93

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.

94

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
7月4日まで！

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

95

マンスリー・ジャーナル

■次回は

7月28日（月）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.

96

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