

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

0728

Vol.50

7

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GE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

個別ケア	1 健康管理	2 ADLの自立 重度化予防	3 IADLの 支援	4 認知症 症状の緩和 進行予防	5 社会交流 意欲・楽しみ	6 介護者支援	7 対人 援助職の 基本姿勢	
	事業所運営	8 環境整備	9 接遇・マナー	10 生活の 安定・安全	11 喜び 楽しみ	12 家族・地域	13 事業所の 維持	14 チーム
		法人経営	15 行政対応 地域分析	16 事業 サービス	17 収支	18 人事・組織	19 法令遵守 リスク マネジメント	20 指導 育成 管理

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



介護サービス  
経営の教科書

利用者・職員から選ばれる！

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

97%が  
効果を実感！

年間400回超の  
コンサルティングから見えた  
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

## 7月 怒涛の30TOPIX！①

### ■人材不足関連

訪問介護＋通所介護の新サービス創設を 介人研が要望書  
SOMPOケア、インド人材受け入れ開始  
上半期の訪問介護の倒産、過去最多に 中堅規模にも波及  
訪問介護、8割の事業所で依頼断る  
賞与の給与化で従業員にメリット  
介護現場でのAI活用  
採用は人物像の明確化とWEB発信

### ■ケアマネジャー関連

【居宅介護支援】基本報酬の逡減制緩和、届け出済みは7.8%  
介護支援専門員協会、AI活用支援に本腰  
ケアプランデータ連携システム、新たな「介護情報基盤」と統合へ

### ■その他諸々

高齢者の1人暮らし、900万世帯を超え過去最多に  
要介護認定の申請代行、対象サービス拡大 厚労省  
要介護認定の判定基礎データ見直し  
介護現場の事故防止、傾向の分析やフィードバックなど課題

## 7月 怒涛の30TOPIX！②

通所介護、43.9%が赤字 利用率や単価に明暗 開設年数による差も  
特養経営に改善傾向もWAM調査  
介護施設の多床室、8月から月8千円の負担増  
通信機能付き福祉用具、給付対象拡大へ  
東京都、訪問系への熱中症対策補助  
エリア別対策「評価できる」9割  
地域特集「香川県の介護保険」  
小さいことだっていいことだ！～地域を強くする小規模事業所の輪～  
参院選各党公約  
心理的安全性 理解したい5つのポイント  
特養 入所者の病状急変時の対応見直し  
PTの専門性を介護にも  
全員事務長宣言！  
診療所：待ち時間短縮から滞りのない診療へ  
循環型広報のイメージ  
週休3日制という選択肢

■2040年に向けたサービス提供体制等のあり方とりまとめ（案）資料のみ

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

11

## 7月 怒涛の30TOPIX！①

### ■人材不足関連

訪問介護＋通所介護の新サービス創設を 介人研が要望書  
SOMPOケア、インド人材受け入れ開始  
上半期の訪問介護の倒産、過去最多に 中堅規模にも波及  
訪問介護、8割の事業所で依頼断る  
賞与の給与化で従業員にメリット  
介護現場でのAI活用  
採用は人物像の明確化とWEB発信

### ■ケアマネジャー関連

【居宅介護支援】基本報酬の逡減制緩和、届け出済みは7.8%  
介護支援専門員協会、AI活用支援に本腰  
ケアプランデータ連携システム、新たな「介護情報基盤」と統合へ

### ■その他諸々

高齢者の1人暮らし、900万世帯を超え過去最多に  
要介護認定の申請代行、対象サービス拡大 厚労省  
要介護認定の判定基礎データ見直し  
介護現場の事故防止、傾向の分析やフィードバックなど課題

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

12

## 訪問介護＋通所介護の新サービス創設を 介人研が要望書

※介護のニュースサイトJOINT参照

介護現場の関係者で組織する「介護人材政策研究会」は17日、厚生労働省で介護保険を所管する老健局の黒田秀郎局長に対し、今後の制度改正・報酬改定に向けた要望書を提出した。訪問介護と通所介護を組み合わせた複合型サービスの新設を求めた。在宅サービスの提供体制の維持・確保に向けて、「限られたマンパワーを柔軟かつ効果的に活用すべき」と提言。特に介護資源の減少が深刻な地方の窮状を訴え、サービスをより柔軟に提供できれば地域のニーズに応えやすくなると促した。

訪問介護と通所介護を組み合わせた複合型サービスは、厚労省が2024年度の介護報酬改定をめぐる議論の過程で提案したもの。当時は継続協議となったが、今年の検討会（2040年に向けたサービス提供体制等のあり方検討会）でも主に地方を対象とする施策として再び俎上に載り、今後の動向に注目が集まっている。

介人研は要望書で、介護保険サービスの新類型として複合型サービスを創設することを改めて要請。「例えば地域区分の7級地・その他の報酬を加算するなど、中山間・人口減少地域の在宅サービスの維持・確保を強力に推進してほしい」と呼びかけた。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

13

## SOMPOケア、インド人材受け入れ開始

※介護のニュースサイトJOINT参照

業界最大手のSOMPOケアがインド人材の採用を始めた。今後、外国人介護人材の中核と位置付けて受け入れを拡大していく方針だ。SOMPOケアは9日、インドで育成した6人の介護人材が今月に初めて来日し、同社に入社したと発表した。今月26日から現場に配属する予定。将来的には年間100人規模の受け入れを目指す。

SOMPOケアは昨年8月、インド政府系機関「NSDCI」と連携して介護人材の育成を現地で開始。約9ヵ月にわたり日本式介護の理解や介護用語の習得、異文化コミュニケーションなどの教育プログラムを展開してきた。昨年末には、実技研修用の「ナーシングケアラボ」も開設。来日前の実践力を高めてきた経緯がある。

現在、1期生として来日した6人は約3週間の導入研修を受講中。研修を担当する職員は、「真面目で吸収力があり、すでに現場で活かせる知識や技術を習得していると感じる」と語る。研修を受けるインド人材からは、「介護現場で働くのがとても楽しみです。日本は安心できるので生活も楽しみ」との声が聞かれた。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

14

## SOMPOケア、インド人材受け入れ開始

※介護のニュースサイトJOINT参照

これまで多くの外国人材を受け入れてきた経験を踏まえ、SOMPOケアは全ての職員にとって働きやすい職場環境づくりに力を入れてきた。外国人材の受け入れに携わる海外事業室長は、「日本とインドでは文化・慣習などの違いもあるので、そうしたことを乗り越えられるよう研修などでサポートしている。来日した人は非常に勤勉で真面目。みんな介護福祉士を目指したいと言ってくれている」と話した。

鷲見隆充代表取締役社長 CEOは、「日本は人材が不足しているが、インドには働く場所がなかなかないという実情がある」と説明。「日本の介護現場を通じてお互いの社会課題の解決につなげられたら」と述べた。

## 上半期の訪問介護の倒産、過去最多に 中堅規模にも波及

※介護のニュースサイトJOINT参照

訪問介護事業者の倒産が、今年も過去最多のペースで推移している。東京商工リサーチが7日に公表した最新のレポートで明らかになった。今年1月から6月までをみると、訪問介護事業者の倒産は45件。上半期として2年連続で過去最多を塗り替えた。原因では売上不振が38件と8割を超えており、基本報酬の引き下げやホームヘルパーの不足が経営を直撃している構図が浮かぶ。

倒産の波は零細事業者にとどまらず、中小・中堅事業者にも広がっている。職員10人以上の事業者の倒産が9件。負債1億円以上は6件、資本金1千万円以上も6件あった。いずれも前年の2倍で、業界の地盤沈下が進んでいる現状を読み取れる。

訪問介護は在宅の最前線を持ち場とする地域包括ケアの要。その運営には、事業者の十分なノウハウ、ヘルパーのスキルと柔軟な対応力、利用者・家族からの信頼が欠かせない。

## 上半期の訪問介護の倒産、過去最多に 中堅規模にも波及

※介護のニュースサイトJOINT参照

制度の創設からこれまで、地域を支えてきたのは零細・小・中堅の事業者だった。現在、その倒産や休廃業が相次いでサービスの基盤が大きく揺らいでいる。国や自治体の支援策もあるが、物価の高騰や他産業の賃上げなども追い打ちをかけるなか、収益改善の糸口は見えにくい。

東京商工リサーチは、「デジタル化による効率化や人材確保につながる賃上げが課題だが、自力での経営改善には限界がある」と分析。「国や自治体の支援強化が必要。訪問介護業界の明るい環境を作ることが急務」との見方を示した。

淑徳大学・総合福祉学部の結城康博教授は、「速やかな臨時の報酬改定で、まずは基本報酬を引き下げ前の水準に戻すべき。それだけで状況が好転するわけではないが、2024年度の報酬改定を反省し、訪問介護の体制整備を重視して今後も推進していくという姿勢を、国として明確に示すことが大事ではないか」と指摘。「当然、さらなる基本報酬の引き上げやヘルパーの賃上げが欠かせない。参院選では介護政策にも焦点を当ててもらいたい」と述べた。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

17

## 訪問介護、8割の事業所で依頼断る

# 8割の事業所で依頼断る

### 訪問介護 調査 制度に空洞化の危機



調査は2024年7月、利用者からの依頼をすべて後で6割近くの訪問介護から10月にかけて、全国 受けられていないと回答 事業所が減少となった。58の訪問介護事業所を対象としたのは44事業所(75%)。調査結果が出ているが、厚労省に実施。そのうち、利(8%)に上り、その主因 労省は減収の原因を「中」として「対応でき 山間地域では需要減、都る職員がいけない」 市部では事業所間の競争「希望日に派遣でき による訪問回数減少にない」など人材不 足による。人手 足を挙げた事業所 不足によって利用者からが77%に達した。依頼を断らざるを得ない 断った依頼件数は 現場の実態とかけ離れあ 3509件にも上る。

厚生労働省が今年 3月に公表した調査 事業所すべてで処遇改善でも、報酬改定の前 加算を申請していたもの

生活クラブやワーカース・コレクティブ団体などで組織する介護の崩壊をさせない実行委員会は12日、訪問介護事業所の運営に関する実態調査の結果を報告した。調査対象の約8割の事業所が人手不足などから依頼を断る状況にあり、人件費率が80%を超える事業所が3割を超えることが分かった。基本報酬の引き下げが追い打ちをかける形で、制度はもたもたヒスが崩れない現実が広がっている。

介護の崩壊をさせない実行委員会

シルバー新報 2025年7月18日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

18

# 賞与の給与化で従業員にメリット

## Q&A 介護と労働

842

**Q**：ソニーが、冬の賞与を廃止し「賞与の給与化」をしたというニュースを見ました。年収を減らしたわけではないという記事も見ましたが、なんのために、そのようなことを行ったのでしょうか？

**A**：ソニーは、グループ本体と半導体の事業会社、エレクトロニクスの子会社3社、約1万5千人を対象に報酬制度を見直し、その一環として「賞与の給与化」に取り組んだことが発表されました。その結果、今年4月以降の新卒入社者の初任給は月額で3万8千円引き上げられ、1万円の上上げ分を含めれば、今年度は前年度比で同4万8千円の増加となったようです。その代わり、冬の賞与は廃止したようであり、これが「賞与の給与化」と言われています。

冬の賞与は無くなるものの、月給を上げることで「見栄え」を良くし採用競争力につなげたい、という狙いがあるようです。

そもそも、賞与は法律上、支給義務がない制度です。ゆえに就業規則に、賞与に関して、どのように規定されているのかにもよりますが、賞与金額の増減場合によっては不支給でも問題のない制度と言えます。よって、従業員サイド

## 「賞与の給与化」で従業員に様々なメリットも

から見た場合に、賞与は支給金額が読めない、ある意味、不安定な制度と言えます。一方、月給は法律上も支給義務がある制度であり、月給が上がるということは従業員サイドから見た場合に、安心感があるといえます。他の大企業においても同様の動きがみられ、今後の各社の動向にもよりますが、賞与制度を廃止し月給を厚くする、ということが、大企業を中心に浸透するかもしれません。

月給を手厚くした場合の影響力は、いくつかが考えられます。まず、残業単価が上がります。また、月々の社会保険料額が上がること、休んだ場合の傷病手当金や子を出産した際の出産手当金などの金額が高くなります。そして、労災事故にあった場合の補償額の単価も上がりますし、退職した際の失業手当の単価も高くなるなどの影響力が考えられます。厚生年金に関しては、賞与支給時に徴収される社会保険料も影響して年金額が決定される、すなわち年収に基づいて決定されますから、大きな影響があるとは言えません。

年収が同じでも月給を手厚くすることにによる社会保険給付などへの影響は小さくありません。採用競争力強化の観点からも、検討してみたいと思います。

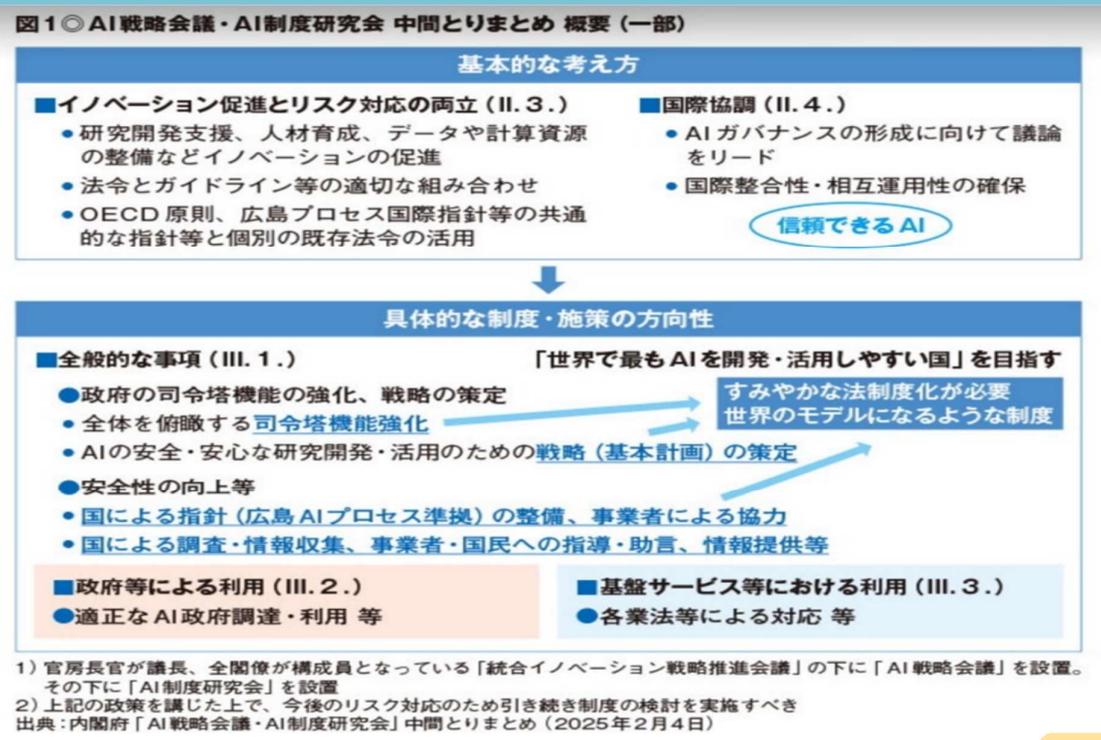
(統合社会保険労務士事務所代表 梶谷博和)

※YouTubeにて「ピンポン社労士の労務トラブル解決チャンネル」配信!

シルバー新報 2025年7月11日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

# 介護現場でのAI活用



# 採用は人物像の明確化とWEB発信

インタビュー Blanket 野沢取締役

## 「採用は人物像の明確化とウェブ発信」

Blanket（東京都文京区、秋本可受社長）は介護事業所の人材採用・育成支援を手がける。事業所の個別支援に加え、自治体の委託事業も実績多数。職員定着、管理者育成等に関するセミナーやリーフレット等の広報物制作、個別の事業所への専門家派遣などを行う。取締役・人事コンサルタントの野沢啓介氏に、訪問介護の人材確保の課題、また採用の差別化のポイントについて聞いた。



訪問介護サービスの仕事は介護者でも選ばれにくい存在。平均的な賃金が施設より低く、仕事の独立性、つまり一人で自宅へ訪問し完結することの難しさが未経験者のハートルになっている。訪問介護に従事している人話をすると、個別性の高い住環境、創意工夫をしながら生活を支えていることが面白さを感じている人が多かった。この1、2年で介護の採用環境が大きく変わった。特に関係の人手不足は急務状況と言ってよい。理由の一つは、業界外からの新規参入の減少。介護は60代で資格を取得し仕事を始める人も珍しくない。しかし、こうしたシニア層が介護用歩行心な医療体制の構築に貢献して「シニア」をいっている。真意にかけて広大な敷地で行われる方では、体調不良（腰痛）をきたす来場者もいる。これら企業は、展示の表舞台は立たないかもしれないが、万博

選ばれる。ターゲットを定めるためには、その前段で事業所が大切にしていること、目指すことを明確にしなければならぬ。どのよう求人が必要かにつながるから。資格やスキルだけではなく、仕事に対する思考や価値観、インスタイルなどを含めた理想の求職者像を作り込むことが重要である。既存職員に職場を選んだ理由や働きがいを感じてみるのもよい。こうした集めた情報は事業所の魅力発信の材料となる。次に大切なのは、事業所の考えや職場の強みを外へ発信し、採用の差別化をはかると。ウェブサイトやSNS等の活用は不可欠となる。ハローワークや求人サイトでの情報は、事業所を知ってもらうきっかけに過ぎない。関心を持って求職者の多くは、ウェブでその事業所の情報を調べる。しかし、そこで

得られる情報が少ないと求職者は離脱してしまいがち。求職者に記載された賃金・休日数等の条件での勝負となる。好条件の大手には勝ちにくい。当然の調査では、業界内で転職した人の9割近くが求職活動でウェブサイトを見た、あるいは必要を感じて回答している。求人情報に加え、好条件になってもらうための情報を自社サイトやSNS等で発信する「メディアミックス」の観点が必要だ。例えば「職場交流が盛んなコミュニケーションが得意」という場合、職員同士の交流の様子を写真や動画で発信することで、職場の雰囲気や重厚な求職者の応募を促すことができる。また、質の高い介護技術の習得を売りにした事業所では、研修シートの写真を多用するといった手法も実際に効果があった。

もちろん、強みを引き出すには相応の職場環境整備が欠かせない。常に「魅力的な職場づくり」「情報発信」の両輪を大事にしたい。

シルバー産業新聞 2025年7月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

# 【居宅介護支援】基本報酬の逡減制緩和、届け出済みは7.8%

※介護のニュースサイトJOINT参照

居宅介護支援の基本報酬の逡減制について、適用緩和を届け出る事業所が増えていない。厚生労働省の昨年度の調査結果で報告されている。調査結果によると、「逡減制の適用緩和を届け出済み」とした事業所は全体の7.8%。その割合は、ケアマネジャーの実人員が多いほど高くなる傾向がみられた。

逡減制の緩和は、個々のケアマネが担当する件数を増やせるようにするための措置。地域の介護ニーズに応えつつ、事業所の収入の増加やケアマネの処遇改善につなげることを狙った施策だが、適用が十分に進んでいない実態が改めて浮き彫りになった。届け出をしていない理由では、「事務職員の採用が経営上難しい」「ケアプランデータ連携システムが導入されていない」が4割超と目立つ。また、「ケアプランデータ連携システムの導入にコストがかかる」、「ケアマネジメントの質や職場環境の維持の観点から、担当件数を増やすことは難しいと判断した」も4割弱と多かった。

逡減制の適用緩和を算定した事業所について、その理由では「地域の利用者の受け入れ要望に応えるため」「事業所の経営改善のため」などが多かった。適用緩和を算定している場合、ケアマネ1人あたりの担当件数は41.4件となっている。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

## 介護支援専門員協会、AI活用支援に本腰

※介護のニュースサイトJOINT参照

日本介護支援専門員協会は6月29日の社員総会で、今年度の事業計画を決定した。重点課題の1つに掲げたのはAIの有効活用。現場のケアマネジャーの支援に本腰を入れる方針を打ち出した。

「ICTやAIの活用がケアマネジメント業務の前提となる時代がやってくる」。協会の七種秀樹副会長は社員総会後の記者会見でこう語り、今後のAI活用の意義と重要性を強調した。「人材不足が深刻になる中で、業務負担の軽減や働きやすい職場環境の整備が欠かせない。協会としてケアマネジャーのリテラシー向上を本気で後押ししていく」。

協会は具体策として、会員への情報提供やセミナーの開催、ソフト開発会社との連携などに取り組んでいく。各ソフトの機能や使い勝手などを比較・評価し、分かりやすく提示していくことも検討。個々のケアマネジャーが置かれた状況に合ったツールを選べるよう発信を強化する。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

23

## 介護支援専門員協会、AI活用支援に本腰

※介護のニュースサイトJOINT参照

あわせて、協会が取り組んでいるケアマネジャーの「実践知の言語化」とも連動させる。ベテランのケアマネジャーが培ってきた知識、経験、技術、思考など（実践知）を言語化し、それをAIに学習させることで、業務全体をサポートできるような新たな仕組みの整備を目指す。

七種副会長は会見で、「今後のAIはケアプランの作成支援だけではない。ケアマネジャーの業務全般を支える存在になっていく。その過程で、現場のケアマネジャーがこれまで蓄積してきた“普遍的な実践知”も役立てられれば」と述べた。

現在、言語化した実践知のデータベースを構築中。協会はこのデータベースを、ケアマネジメントの質の向上や人材育成などに活用していく考えだ。

七種副会長は会見で、「AIやICTを活用する力が、ケアマネジメントの質の向上に大きく影響する時代になる。デジタル技術をしっかりと使いこなすことは、若い人たちにケアマネジャーの仕事を魅力的に感じてもらえることにもなる」との認識を示した。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

24

## ケアプランデータ連携システム、新たな介護情報基盤と統合へ

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は6月30日、介護現場の負担軽減に向けて整備した既存のケアプランデータ連携システムについて、来年度以降に稼働し始める「介護情報基盤」と統合する方針を固めた。社会保障審議会・介護保険部会で提案し、委員から大筋で了承を得た。

厚労省が構築を進めている「介護情報基盤」は、事業所・施設、医療機関、自治体、利用者といった関係者が、それぞれ必要な情報をいつでも引き出せる新しいインフラ。紙ベースの業務をDXで効率化し、職員の事務負担の軽減や情報共有の迅速化、サービスの質の向上につなげることを目的とする。

一方のケアプランデータ連携システムは、居宅介護支援事業所と他の介護サービス事業所とのケアプランや利用票などのやり取りを、オンラインで安全に効率化する仕組み。厚労省によると、今年5月末時点で全国の事業所の利用率は7.2%となっている。

厚労省は審議会で、この2つのシステムを統合する方針を打ち出した。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

25

## ケアプランデータ連携システム、新たな介護情報基盤と統合へ

※介護のニュースサイトJOINT参照

システムが分かれていると、Webで双方を行き来する手間がかかって効率が悪い。運用保守も含めて二重の経費を要し、コスト面の無駄も膨らんでしまう。システムを統合すれば介護現場の利便性が上がるほか、国はランニングコストの軽減につなげることができる。ケアプランデータ連携システムが統合された「介護情報基盤」の運用は、来年度以降、準備が整った市町村から順次始まる見通し。厚労省は今回、2028年4月1日までに全ての市町村で運用を開始できるようにしたいと説明した。

### ◆ 現場から無料化を求める声

会合では委員から、ケアプランデータ連携システムの無料化を求める声があがった。日本介護支援専門員協会の小林広美副会長は、ケアプランデータ連携システムの1年間の無料キャンペーンが6月から始まっていることを踏まえ、「介護情報基盤との統合まで無料化を継続し、ケアプランデータ連携システムへの早期の加入を後押ししてほしい。介護情報基盤への統合後も無料とするようお願いしたい」と要請。民間介護事業推進委員会の山際淳代表委員も、「無料期間の継続、システム統合後の無料化が必要」と呼びかけた。厚労省の関係者は会合後、介護現場の負担軽減に向けて「今日の委員の意見を踏まえ、財政当局ともしっかり議論していく」と述べた

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

26

## ケアプランデータ連携システム、新たな介護情報基盤と統合へ

図 介護情報基盤とケアプランデータ連携機能の統合のメリット

### 併存する場合の課題

- 介護事業所が介護情報基盤とケアプランデータ連携システムにアクセスする際に、システム間を行き来する必要があるため、手間がかかる。
- 介護情報基盤とケアプランデータ連携システム2つのシステムの運用保守が必要になり、ランニングコスト等が二重にかかる。
- ケアプランデータ連携システムはその普及に課題。介護情報基盤の事業所に向けた普及促進策を今後講じていく中で、それとは別途の普及策を検討していく必要がある。

### 統合する場合のメリット

- 介護情報基盤のWEBサービス上でケアプラン情報の閲覧、蓄積、データ連携を行うこととすれば、事業所は一元的に運用管理でき、利便性が向上する。  
※介護事業所の全てのPC等でアクセス可能
- 運用保守が必要なシステムが介護情報基盤に一本化されるため、ランニングコスト等の軽減が見込まれる。
- 介護情報基盤にケアプランデータ連携機能を統合することで、事業者等に向けた普及促進策を一体的に実施。これにより、相互利用が促される。

シルバー新報 2025年7月4日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

27

## 高齢者の1人暮らし、900万世帯を超え過去最多に

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は4日、2024年の「国民生活基礎調査」の結果を公表した。65歳以上の高齢者がいる世帯のうち、1人暮らしの「単独世帯」は903万1千世帯。前年比で47万8千世帯増加し、過去最多を更新した。高齢者がいる世帯全体（2760万4千世帯）の32.7%を占め、3世帯に1世帯が1人暮らしという実態が明らかになった。

高齢者の1人暮らしは、女性が64.0%、男性が36.0%。このうち75歳以上の割合は、女性が68.5%、男性が49.5%となっている。

高齢者の1人暮らしは今後も増え、在宅の介護サービスや生活支援サービスの需要が急速に拡大していく見通し。そのニーズに応えられる体制をどう作るかが大きな課題となる。

調査は昨年6月に厚労省が実施した。「国民生活基礎調査」は3年ごとに大規模調査が行われるが、中間年にあたる今回は簡易な調査となっている。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

28

## 要介護認定の申請代行、対象サービス拡大 厚労省

※介護のニュースサイトJOINT参照

介護保険の要介護認定について、厚生労働省は申請を代行できる事業所・施設の範囲を拡大する。

現行では、居宅介護支援、介護保険3施設（特養、老健、介護医療院）、地域密着型特養、地域包括支援センターにしか認めていない。この対象を拡大し、介護付きホーム、地密介護付きホーム、グループホーム、小規模多機能、看護小規模多機能なども申請を代行できるようにする。こうしたサービスにはケアマネジャーが配置されており、規制緩和によって申請手続きの円滑化につながれると見込む。

厚労省は6月30日の審議会（社会保障審議会・介護保険部会）でこうした案を提示。多くの委員から賛同を得た。

今後、次の制度改正での実施を念頭に議論を詰める。厚労省の関係者は会合後、「法改正も視野に入れて考えなければいけない」と述べた。

29

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

## 要介護認定の申請代行、対象サービス拡大 厚労省

※介護のニュースサイトJOINT参照

### ◆ 主治医意見書の事前入手、大筋了承

厚労省は今回の審議会で、要介護認定に必要な主治医意見書について、申請者が申請前に自ら入手しても差し支えないことを、ルール上明確にする案も示した。

現行制度では、市町村が申請を受けた後に主治医へ意見書の作成を依頼し、回収する運用が一般的となっている。ただ介護保険法上は、申請前に申請者自身が主治医から意見書を入手することを禁じておらず、一部の市町村では実際にそうした運用も行われている。厚労省はこうした現状を踏まえ、主治医意見書の事前入手も可能であることを通知などで明確化し、申請の迅速化につなげたい考えだ。あくまで申請方法の1つとして認めるもので、申請の前提条件とはしない。各市町村の運用については、関係団体とも調整しつつ実情に合った形の検討を促す。

こうした見直しは、昨年6月に閣議決定された規制改革実施計画を踏まえた対応。審議会ではこの案が大筋で了承された。厚労省は次の制度改正に向けて具体的な検討を進めていく構えだ。

30

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.



## 介護現場の事故防止、傾向の分析やフィードバックなど課題

※介護のニュースサイトJOINT参照

万が一事故が発生した場合、事業所・施設は市区町村へ報告する決まりとなっているが、市町村から都道府県・国への報告は任意。一元的な事故情報の集約ができていない。市町村ごとに報告の対象・範囲・方法にもばらつきがある。介護現場は人手不足で余裕がなく、事業所・施設によって報告の内容・精度も異なる。

厚労省は今後、こうした課題の解消に向けて議論を深めていく方針。この日の審議会では委員から、「事故情報の報告の義務化、報告内容の標準化を進めるべき」「事故の種別・要因・発生場所などをよりの確に把握できる様式の整備が必要」「個々の事業所・施設や職員が過度な負担を感じることなく、事故を減らしていけるような仕組みを検討すべき」などの声があがった。

## 7月 怒涛の30TOPIX！②

通所介護、43.9%が赤字 利用率や単価に明暗 開設年数による差も  
特養経営に改善傾向もWAM調査  
介護施設の多床室、8月から月8千円の負担増  
通信機能付き福祉用具、給付対象拡大へ  
東京都、訪問系への熱中症対策補助  
エリア別対策「評価できる」9割  
地域特集「香川県の介護保険」  
小さいことだっていいことだ！～地域を強くする小規模事業所の輪～  
参院選各党公約  
心理的安全性 理解したい5つのポイント  
特養 入所者の病状急変時の対応見直し  
PTの専門性を介護にも  
全員事務長宣言！  
診療所：待ち時間短縮から滞りのない診療へ  
循環型広報のイメージ  
週休3日制という選択肢

■2040年に向けたサービス提供体制等のあり方とりまとめ（案）資料のみ

## 通所介護、43.9%が赤字 利用率や単価に明暗

※介護のニュースサイトJOINT参照

福祉医療機構（WAM）は27日、通所介護の経営状況に関する最新の調査レポートを公表した。それによると、2023年度は全体の43.9%の事業所が赤字となっていた。前年度の49.6%からは改善したものの、なお4割を上回る深刻な状態が続いている。レポートでは、「依然として厳しい状況であることがうかがえる。赤字事業所は費用に見合った収益を確保できていない」と指摘されている。この調査は、WAMの融資先の通所介護事業所を対象としたもの。今回は4735事業所の2023年度決算などを分析している。

収益構造をみると、黒字事業所と赤字事業所とでは、利用率や利用者単価に大きな差がある。赤字事業所の利用率は平均63.9%で、黒字事業所の73.7%を約10ポイント下回っていた。利用者単価も赤字事業所は平均9346円と、黒字事業所の9555円より209円低かった。人件費率も赤字事業所の方が高くなっている。このほか、開設からの経過年数による傾向も明らかにされている。特に25年以上の事業所では、サービス活動増減差額比率が0.1%と最も低く、半数以上が赤字となっていた。こうした事業所は社会福祉法人の特養併設型が多く、レポートでは「大規模修繕や建替えによる持続可能性の確保も、近い将来の課題となる。特養併設である以上、そうした再投資も容易ではない」と指摘されている。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

35

## 通所介護、43.9%が赤字 利用率や単価に明暗

福祉医療機構（WAM）は6月27日、通所介護の経営状況に関する2023年度の調査結果を発表した。対象は同機構の融資先4735事業所。そのうち赤字事業所の割合は43.9%で、前年度の49.6%から少し改善したが、依然として4割を超えており、厳しい経営環境が続いている。

利用率の改善などにより、サービス活動増減差額比率は前年度比2.1ポイント増の2.5%となったが、赤字の要因の一つとなったのは収益性の低さだ。赤字事業所は平均利用率63.9%で、黒字事業所の73.7%を約10ポイント下回った。利用者単価も赤字事業所は平均9346円と、黒字事業所の9555円より209円低かった。人件費率も赤字事業所の方が高くなっている。このほか、開設からの経過年数による傾向も明らかにされている。特に25年以上の事業所では、サービス活動増減差額比率が0.1%と最も低く、半数以上が赤字となっていた。こうした事業所は社会福祉法人の特養併設型が多く、レポートでは「大規模修繕や建替えによる持続可能性の確保も、近い将来の課題となる。特養併設である以上、そうした再投資も容易ではない」と指摘されている。

### 通所介護、なおも赤字4割超

WAM調査 大規模型ほど経営安定

指標	黒字 n=3,362	赤字 n=2,626	差 (赤字-黒字)
定員数 (人)	30.4	28.6	△1.8
利用率 (%)	73.7	63.9	△9.9
年間営業日数 (日)	306.7	300.5	△6.2
登録者数 (人)	81.7	70.1	△11.7
うち要介護 (人)	63.4	53.7	△9.6
要介護度	1.85	1.79	△0.07
利用者単価 (円)	9,555	9,346	△209

率63.9%で、黒字事業所の73.7%を10ポイント近く下回る。利用者1人あたりの単価も赤字事業所は9,346円と、黒字事業所の9,555円より209円分低い。費用面では人件費率が赤字で77.3%、黒字で60.5%と大きく開きがあった。WAMは収益に見合ったコスト管理が課題としている。

経営状況は、事業所規模によっても異なる。サービスの提供実績などにより4区分された中で、大規模型1（定員19人以上・月間利用者数延べ751〜900人）では差額比率が2.9%と最も高く、赤字の割合も26.7%と抑えられていた。

シルバー新報 2025年7月4日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

36

## 特養経営に改善傾向もWAM調査

福祉医療機構(WAM)は4日、特別養護老人ホームを運営する社会福祉法人に対して実施した経営動向調査の結果を発表した。収益や収支の状況には改善の兆しがみられた一方で、人手不足や資金繰りの厳しさといった構造的な課題は引き続き深刻であることが明らかになった。

### WAM調査 特養経営に改善傾向も 人手不足と資金繰り課題

調査は6月に全国の社会福祉法人526法人を対象に行われ、367法人から回答を得た。前回3月の調査と比較して、「業況」「サービスマ」も「厳しい」とする回答が「容動増減差額」などの主要な経営指標(DI)は5ポイント以上上昇し軒並み改善。2024年度の実績を前年各法人の施設運営において、サービス収益や収支の改善傾向がみられた。一方で、人材確保の課題は依然として大きい。職員「減少」は17.7%と括弧の確保について「厳しい」た。また、連所介護の収益に回答した法人が約7割と、関しては「減少」が32.8%なるを多数を占め、施設と最も高く、訪問連所系サイ全体の従業員数について「不足傾向が強く出てい」となった。

シルバー新報 2025年7月18日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

37

## 介護施設の多床室、8月から月8千円の負担増

※介護のニュースサイトJOINT参照

介護施設の入所者の自己負担が今年8月から引き上げられる。介護老人保健施設と介護医療院の一部類型の多床室で、月額8千円相当の室料負担が新たに導入される。2024年度の介護報酬改定をめぐる議論のプロセスで、在宅の高齢者との公平性や制度の持続可能性を高める観点から、政府が方針を決定していた経緯がある。厚労省は20日に介護保険最新情報のVol.1397を発売。全国の関係者にこの見直しを改めて周知した。

新たに室料負担が導入されるのは、老健の在宅復帰機能の「強化型」「加算型」などに該当しない「その他型」「療養型」。それと介護医療院の「II型」で、いずれも8㎡/人以上の多床室が対象だ。ただ低所得者は例外とされた。室料負担や食費などの補助(補足給付)を受けている入所者について、負担が変わらないようにする措置が講じられる。

厚労省は今回の通知で、「対象となる施設は、介護給付費算定に係る体制等状況一覧表など必要書類一式の提出が必要」と説明。現場の関係者に対応を呼びかけた。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

38

# 介護施設の多床室、8月から月8千円の負担増

## 25年8月からの多床室の居住費 (日額、カッコ内は月額)

	基準費用額	負担限度額	
		第1段階	第2～3段階②
特費等	915円 (2.8万円)	0円	430円 (1.3万円)
老健・医療院 (室料を徴収する場合①)	697円 (2.1万円)	0円	430円 (1.3万円)
老健・医療院等 (室料を徴収しない場合)	437円 (1.3万円)	0円	430円 (1.3万円)

①室料を徴収するのは、「その他型」「療養型」の老健とⅡ型の介護医療院で、広さ8㎡/人の多床室

# 通信機能付き福祉用具、給付対象拡大へ

**通信機能の取扱いの見直しイメージ**

**介護保険の給付対象となる機能**

- ①用具の本来機能として通信機能を備えた福祉用具
- 認知症老人徘徊感知機能は、居室外との通信機能を備えた場合と通信機能が内蔵されている場合の給付対象
- ②用具の本来機能に付属して通信機能を備えた福祉用具 (例: 車いす、歩行器、杖、手すり)
- 通信機能を内蔵可

**介護保険の給付対象外となる機能**

- 利用を、家庭・施設において補助用具の取扱いを要する状態にあり、かつ、利用者の自己負担において使用可能
- 左記によって得られたデータを使用した機能・サービスは、利用者や事業者の間の契約の定めにより、利用者の自己負担において使用可能

**給付対象外の費用**

- 通信料金、ソフトウェア・アプリケーションの購入・利用及びサブスクリプション等に要する費用
- スマートフォン・タブレット等の端末の調達費用
- 福祉用具に内蔵するための筐体、モジュール等々の通信機器の調達費用等
- ※利用者による自己負担による利用が考えられるサービスの例…ナビゲーション等

**厚生省 通信機能付き福祉用具、給付対象を拡大へ**

GPSでの位置情報や異常・故障の通知など容認

厚生省は、介護保険の給付対象となる福祉用具の見直しを進め、通信機能付き福祉用具の給付対象を拡大する方針を示した。これにより、GPSによる位置情報や異常・故障の通知など、従来の給付対象外であった機能も給付対象となる見込みだ。

厚生省は、介護保険の給付対象となる福祉用具の見直しを進め、通信機能付き福祉用具の給付対象を拡大する方針を示した。これにより、GPSによる位置情報や異常・故障の通知など、従来の給付対象外であった機能も給付対象となる見込みだ。

**給付対象の通**

厚生省は、介護保険の給付対象となる福祉用具の見直しを進め、通信機能付き福祉用具の給付対象を拡大する方針を示した。これにより、GPSによる位置情報や異常・故障の通知など、従来の給付対象外であった機能も給付対象となる見込みだ。

# 通信機能付き福祉用具、給付対象拡大へ

### 介護保険の給付対象となる機能

①用具の本来機能として通信機能を備えた福祉用具

認知症老人徘徊感知機器は、居宅外との通信機能を備えた場合と通信機能が物理的に内蔵されている場合が給付対象

②用具の本来機能に付属して通信機能を備えた福祉用具

(例)

**通信機能を内蔵可**

新たに給付対象となるのは、本来機能に付属する通信機能として、福祉用具の位置情報、バッテリーの状態、異常・故障の情報、使用状況を通知する機能を給付対象とする

### 介護保険の給付対象外となる機能

利用者・家族・必要に応じて福祉用具貸与事業者等が通知を受け取ることが可能

- ・左記以外の機能を当該の福祉用具に搭載することは認められない。
- ・左記によって得られたデータを使用した機能・サービスは、利用者と事業者の間の契約の定めにより、利用者の自己負担において使用可能

**給付対象外の費用**

- ・通信料金、ソフトウェア・アプリケーションの導入・利用及びサブスクリプション等に要する費用
- ・スマートフォン・タブレット等の端末の調達費用
- ・福祉用具に内蔵されたものを除く、モデム・ルーター等の通信機器の調達費用 等

※利用者への通知は、別に利用者への説明と同意を得ること

※利用者の自己負担による利用が考えられるサービスの例・・・ナビゲーション 等

介護保険の給付対象となる通信機能

(出典＝厚生労働省資料を編集・抜粋)

シルバー産業新聞 2025年7月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

# 東京都、訪問系への熱中症対策補助

東京都は6月27日より「訪問系介護サービス型訪問介護看護」の指定を受けている経口補水液の申請受付を開始した。自費対象。単価は1000円未満でもよい。

2025年4月1日、12月31日の購入物品を補助対象とし、補助率は4分の3。補助上限額は事業所の職員数で異なる(表)。ただし、この場合の職員数とは自転車や徒歩で利用者宅を訪問する末など、熱中症対策用品または直接的に体を冷やす物品で、単価が税抜1000円以上のものである。屋外や訪問先では訪問看護▽訪問リハビリ、事業所内で使用するアプリケーション▽居室介護支援場合は認められない。飲

料は消費者庁「個別評価型訪問介護看護▽訪問系介護サービス型訪問介護看護」の指定を受けている経口補水液の申請受付を開始した。自費対象。単価は1000円未満でもよい。

2025年4月1日、12月31日の購入物品を補助対象とし、補助率は4分の3。補助上限額は事業所の職員数で異なる(表)。ただし、この場合の職員数とは自転車や徒歩で利用者宅を訪問する末など、熱中症対策用品または直接的に体を冷やす物品で、単価が税抜1000円以上のものである。屋外や訪問先では訪問看護▽訪問リハビリ、事業所内で使用するアプリケーション▽居室介護支援場合は認められない。飲

7月下旬～9月下旬に交付決定

2025年1月5日～2月13日が実績報告期間。3月下旬～5月下旬に交付される。

申請方法やQ&Aは同事業専用サイト(QR)まで

東京都

## 訪問系へ熱中症対策 物品の購入補助

申請受付8月29日まで

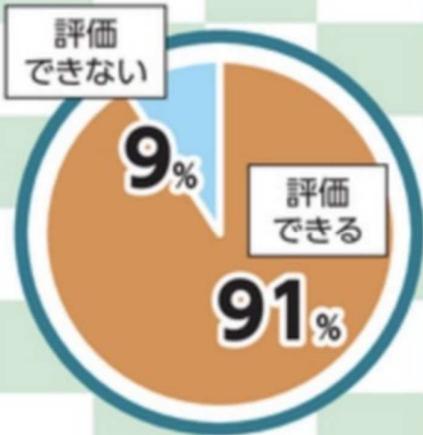
職員数	補助上限額	補助対象物品の例 (専用サイト Q&A より)
～ 10人	10万円	ファン付き作業着／保冷剤入りベスト／遮熱ヘルメット／ファン付きヘルメット／首掛け扇風機 (帽子やベルトに装着するタイプも可)／首周り等を冷やす保冷剤／ネッククーラー／ネックファン／熱中症対策のウェアラブル端末／熱中症指標計／冷感タオル／接触冷感衣類／帽子／日傘／補助対象物品に用いるファンやバッテリー／保冷剤等を冷やすための専用保管庫／消費者庁の個別評価型病者用食品の指定を受けている経口補水液
11～20人	20万円	
21～30人	30万円	
31～40人	40万円	
41人～	50万円	

シルバー産業新聞 2025年7月10日

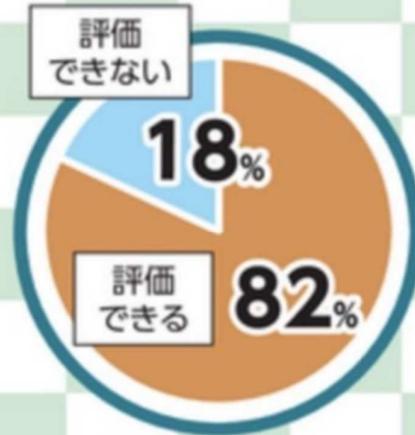
Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

## エリア別対策「評価できる」9割

**Q1** 全国をエリア分けし、地域の状況に応じた支援体制を構築することについて



**Q2** 中山間地域の訪問系サービスに対し、介護報酬の「包括的な評価」を導入する考えについて



シルバー産業新聞 2025年7月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

43

## エリア別対策「評価できる」9割

**Q1** 全国をエリア分けし、地域の状況に応じた支援体制を構築することについて

評価できる

地域によって大きな差がある中、地域の特性を踏まえたサービスの提供・確保・構築は評価できる。(北海道、女性)

高齢化や人口減少は避けて通れない問題であり、一律の支援体制では限界。(長野県、女性)

中山間地域では人口減少もあるが、サービスを提供する事業者の継続が困難になるので、なにか支援が必要だと思う。(北海道、男性)

今のままでは人材も資源も不足する。ICT化・専門職に任せること・一部の事業と抱き合わせて効率的にできることなどをもう一度整理していく必要がある。(滋賀県、女性)

地域によってサービス事業所の数も大差あり、需要も異なると思うので、地域の状況に応じたサービス提供体制を構築していく必要がある。(兵庫県、女性)

地域課題は地域特性により様々であり、サービス提供での費用負担単価についても地域によって差が出るものとする。(長野県、男性)

地域によってサービスの不平等があると、利用者にとっての生活支援の幅が狭くなり状態悪化してしまう傾向があり、その人にとっての生活に支障が出てしまうので、課題としてほしい。(北海道、女性)

県内でも地域差が進んでいると感じるため、エリア分けした支援体制を整備すべきと考える。(栃木県、男性)

地域の現実に応じた柔軟なアプローチであり、持続可能な体制整備に向けた重要な視点と評価できる。(滋賀県、女性)

評価できない

人口減少は現時点ですでに切実な問題となっている。大都市の人々も地方の施設入所の方が金額が安いので、地域の分散化が始まっている。エリア分けをこれからはするのではなく、人口減少地域への底上げが先決だと考える。(富山県、女性)

エリアごとの方向性は示されたが、全国を3つの区分と考えるのは無理があると思う。もう少し、細かく考えてもいいのではないか。(秋田県、女性)

エリア分けしたところで地域差はまた出てくると思う。さらにローカルルールが加速してしまうのではないかと。(長野県、女性)

他地域の実情が分からないため、介護保険制度がさらに複雑になるのではと懸念する。(栃木県、女性)

**Q2** 中山間地域の訪問系サービスについて

評価できる

移動距離も長く、訪問事業所側もサービス提供に難色を示しがち。報酬で評価をすることにより、地域差の改善を望む。(富山県、女性)

当事業所は小多機だが、働き手の減少で「通い」「泊り」「訪問」を合わせて利用できるという強みを活かしていない。包括的評価で担い手不足の解消を願う。(栃木県、女性)

シルバー産業新聞 2025年7月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

44

# エリア別対策「評価できる」9割

エリアごとの方向性は示されたが、全国を3つの区分と考えるのは無理があると思う。もう少し、細かく考えてもいいのではないか。  
(秋田県、女性)

中山間・人口減少地域は訪問系サービスが入りにくい地域でもあるので、仕組みを設けることはいいことだと思う。  
(長野県、男性)

現状のままでは訪問事業所も経費の方が増えて経営が難しくなると思うので検討が必要。  
(滋賀県、女性)

エリア分けしたところで地域差はまた出てくると思う。さらにローカルルールが加算してしまうのではないかと。  
(長野県、女性)

訪問系サービスは移動距離、手段など、なかなか効率化が難しい。包括的な評価の仕組みづくりが必要。  
(大阪府、女性)

中山間・人口減少地域は、移動に時間がかかり、ガソリン代もかかり、経営するには無理がある。報酬の格差があっても良いと思う。  
(大阪府、女性)

他地域の実情が分からないため、介護保険制度がさらに複雑になるのではと懸念する。  
(栃木県、女性)

人口減少地域では「自宅まで来てくれる」サービスが特に必要。事業所から自宅への移動にかかる費用は並大抵ではないし、包括的な評価は必要だと考える。  
(滋賀県、女性)

## 評価できない

## Q2 中山間地域の訪問系サービスについて

### 評価できる

移動距離も長く、訪問事業所側もサービス提供に難色を示しがち。報酬で評価をすることにより、地域差の改善を望む。  
(富山県、女性)

離職者が多く、現状でサービス調整に悪影響を及ぼしている。中山間地域では利用者宅までの距離が長く、交通費や時間を都市部より多く費やすと思う。  
(北海道、男性)

介護報酬が上がっても人材確保につながらない地域もある。事業所の枠を越えて各市町村でヘルパーを共有するなど有効活用も必要ではないか。  
(長野県、男性)

当事業所は小多機だが、働き手の減少で「通い泊り」「訪問」を組合わせて利用できるという強みを活かせていない。包括的な評価で担い手不足の解消を願う。  
(栃木県、女性)

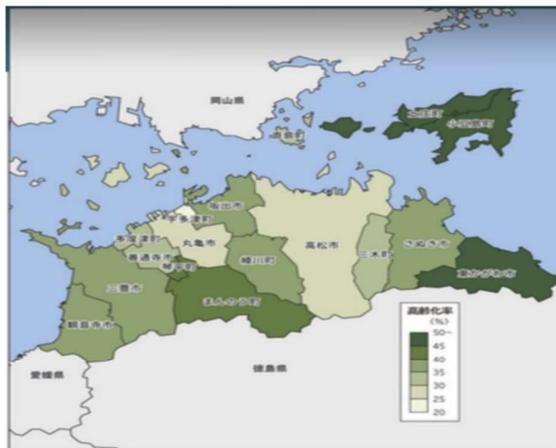
訪問系サービスを含む介護人材の確保に難儀している現状を知っているので、経営支援を施策として取り入れてほしい。  
(秋田県、女性)

報酬のための評価の仕組みを設けると、業務量が増えて負担が増えるのではないかと。  
(滋賀県、女性)

事業所の数も減少する中、サービスを変わず提供するためには、思い切った施策が必要。  
(大阪府、女性)

中山間・人口減少地域のみでの経営支援ではない。そもそもヘルパーが不足している。他の事業所も日本人介護職員などが不足している。賃金を上げるのが先。  
(富山県、男性)

# 地域特集「香川県の介護保険」



	2023年(実績)	2040年(推計)
総人口	93万3,757人	80万36人
高齢者人口	29万6,435人	29万8,020人
高齢化率	32.5%	37.3%
要介護認定者数	6万153人	6万4,880人
認定率	19.6%	21.8%
介護保険料(第9期)	6,219円	

**特集** **小さいことだっていいことだ！**  
～地域を強くする小規模事業所の輪～

- ひとりケアマネの連帯** 仲間がいるから続けられる！ 受援力を高め、支え合う「友の会」  
取材協力 ▶ 柏原市指定居宅介護支援小規模事業所友の会の皆さん
- 人材育成の輪** 地域全体でケアマネを育てる 専門性を次世代に繋ぐ「地域同行型研修」  
取材協力 ▶ 永沼明美氏 ○ 光が丘訪問看護ステーション 居宅介護支援事業所 管理者 ほか
- 人と人、地域をつなぐ** 人それぞれの「ふつう」を掘り下げ 「私らしく生きる」地域に  
取材協力 ▶ 橋友博氏 ○ くらしラボ 代表 ほか

**特別企画** 在宅・病院医師、看護師の視点から紐解く 在宅での褥瘡予防・ケア  
執筆 ▶ 門野岳史氏 ○ 聖マリアンナ医科大学 皮膚科 主任教授 ほか

**月刊ケアマネジメ** **7月号**  
好評発売中

※クレジットカードやコンビニでのお支払いで年間購読希望の方は  
富士山マガジンサービスからお申し込みいただけます。

年間購読がお得です お申込みはHPから  
年間購読料金 13,200円 (税・送料込み)  
1部料金 1,540円 (税込・送料別)



環境新聞社 シルバー新報販売部  
TEL.0120-1972-65 FAX.03-3351-1939



**参院選各党公約**

<p><b>自由民主党</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●地域医療・介護・福祉の基盤を守るため、次期報酬改定や経済対策を通じて、公道価格の引き上げや他産業に負けない賃上げを行う。</li> </ul> <p><b>立憲民主党</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●介護職の給料を全産業平均へ引き上げる。</li> <li>●訪問介護の基本報酬を引き上げる。</li> </ul> <p><b>公明党</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●介護職の給料を全産業平均まで引き上げることを目指す。</li> <li>●ICT化による効率化を進め、負担軽減・生産性向上を図る。</li> <li>●人手不足を補うため、記録の電子化やセンサーの導入などを進める。</li> </ul> <p><b>日本維新の会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●医療介護産業を保険料納付者などの視点で改革し、合理化によって生産性向上を実現する。</li> <li>●年金・医療・介護を横断的に議論する枠組み「社会保障国民会議（仮称）」を設置する。</li> </ul> <p><b>日本共産党</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●介護保険の国庫負担割合を35%に引き上げ、国費投入を1.3兆円増やす。</li> <li>●訪問介護の基本報酬を元の水準に戻す。</li> <li>●介護職の賃金を全産業平均並みに引き上げる。</li> </ul>	<p><b>国民民主党</b></p> <p>2025.7.28 午前 11:53</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●地域の実情を勘案しつつ、介護職の給料を10年で2倍にする。</li> <li>●現在処遇改善加算の対象外の介護職については、対象にする。</li> <li>●質の確保のため介護福祉士の上位資格「地域包括ケア士（仮称）」を制度化する。</li> <li>●初任者研修やケアマネ実務研修の費用の一部を補助する。</li> <li>●ケアマネジャーの更新研修を廃止する。</li> </ul> <p><b>れいわ新選組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●介護職の月給を10万円アップする。</li> <li>●民間事業者が少ない地域では「公務員ヘルパー」を復活させる。</li> <li>●介護保険の利用者負担を一律1割に戻す。</li> <li>●要支援1・2のホームヘルプ、デイサービスを総合事業から保険給付に戻す。</li> <li>●介護保険サービスを趣味などにも利用できるようにする。</li> </ul> <p><b>社民党</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●臨時の報酬改定で賃上げや処遇改善を図り、介護サービスの質を維持する。</li> </ul> <p><b>参政党</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●特段の記載なし。</li> </ul> <p><b>日本保守党</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●特段の記載なし。</li> </ul>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

# 心理的安全性 理解したい5つのポイント

**心理的安全性 理解したい5つのポイント**

\*引用: T3W 長尾彰氏を参考に著者制作

	なれあいではない	高みを目指す
	衝突はなくなる	建設的衝突
	自然に成果は出ない	対話を行動へ
	リーダーだけでつからない	みんなで作る
	常に心地よいとは限らない	挑戦には不安や緊張も

# 特養 入所者の病状急変時の対応見直し

**特 養 入所者の病状急変時の対応見直しを**

**厚労省 手引き作成で周知へ**

厚生労働省はこのほど、「介護老人福祉施設における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。入所者の病状が急変し、医療的処置が必要となった場合などの緊急時の対応方法の検討や見直しを、協力医療機関の協力を得て行うための手順を示している。

対応方法の作成・見直しは、施設内の各職種の職員、施設長などの管理者、配置医師や協力医療機関の参加のもとで行うよう求めている。検討項目見直しは1年に1回以上

厚労省はこのほど、目的は▽勤務時間帯ごとの人員体制に応じた指揮命令系統の配置▽入所者・家族の情報整理や意向確認などの要点を確認、など。これらを取りまとめた後は施設職員への周知や定期的な訓練を行い、緊急時に備える」と示されている。

手引きは、2024年度介護報酬改定で、緊急時の対応方法を配置医師や協力医療機関の協力を得て取り決めることが義務化されたのを踏まえて作成された。対応方法の見直しは1年に1回以上

**訪看の賃上げが喫緊の課題**

**日看協 要望書提出**

日本看護協会渋谷区に、財源を確保するよう秋山智弥会長は6月12日、2026年度の予算・政策に関する要望書を福岡県厚労生労働相に提出した。診療報酬の期中改定も含め、訪問看護事業所や介護施設で働く看護師をはじめとする看護職の賃金上昇のため、日看協の担当者によ



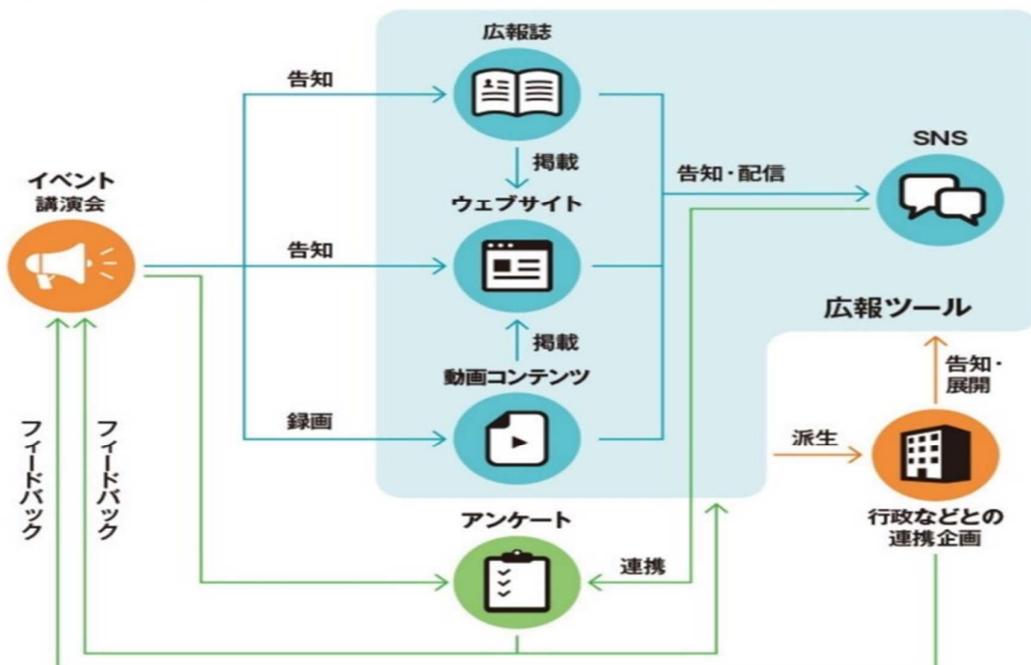
# 診療所：待ち時間短縮から滞りのない診療へ

表1◎「滞りのない診療」につながる当院の取り組み

ジャンル	取り組み
デジタルツール	<ul style="list-style-type: none"> <li>●自動応答電話サービスの導入（受付スタッフの負担軽減、患者満足度向上につながる）</li> <li>●ウェブ予約システムの導入・システム運用時間の調整</li> <li>●ウェブサイトとウェブ問診の整備</li> </ul>
アナログツール	疾患に関するリーフレットの準備（患者への口頭説明の簡略化）
ハードウェア	<ul style="list-style-type: none"> <li>●インカムの使用</li> <li>●セミセルフレジの導入</li> </ul>
勤務環境	早出遅出シフトの導入（常に均一なサービスの提供を可能に）
院内連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「ダブルクライアント・ダブルクラーク」システム</li> <li>●スタッフへのタスクシフト（患者への説明など）</li> </ul>
スタッフ教育	多業務に対応できるよう研修（各スタッフは受付、クラーク、診察介助の全てに対応でき、欠員が出てもスムーズにカバーできるようにする）

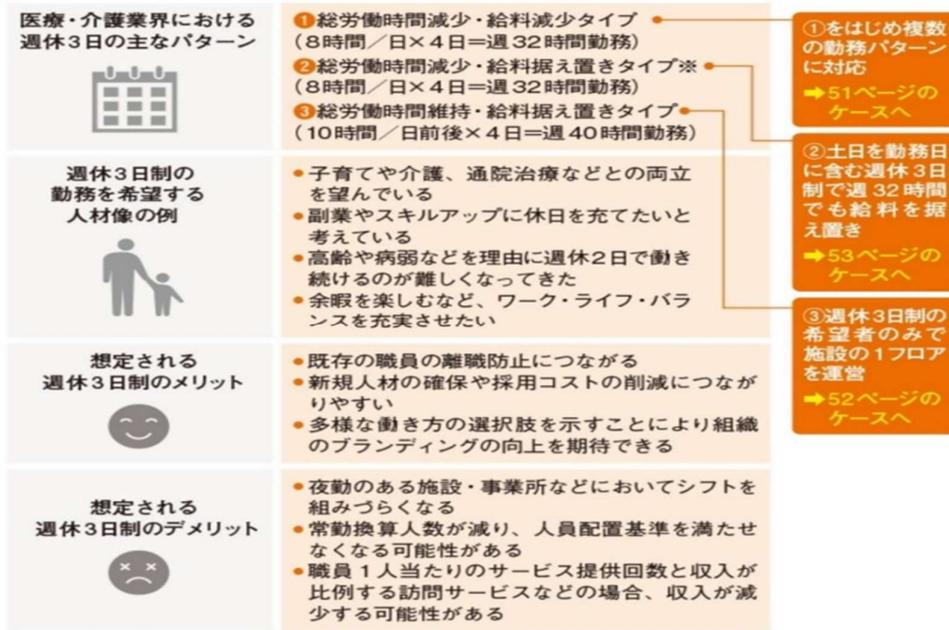
# 循環型広報のイメージ

図2◎循環型広報のイメージ（大山幸一氏作成の資料を基に一部改変）



# 週休3日制という選択肢

図2◎選択的週休3日制の概要



※総労働時間が減少する分、条件を付けて、週休2日勤務の場合と同等の給与を設定しているケースも見られる

日経ヘルスケア 2025年7月号

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

55

## 「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会 とりまとめ（概要）（案） 令和7年7月〇日

### 地域における「連携」を通じたサービス提供体制の確保と地域共生社会

- 2040年に向けて、高齢化・人口減少のスピードが異なる中、地域の実情を踏まえつつ、事業者など関係者の連携を図り、サービス需要に応じた介護、障害福祉、こどもの福祉分野のサービス提供体制の構築が必要。
- 地域住民を包括的に支えるための包括的支援体制の整備も併せて推進することで、地域共生社会を実現。

### 2040年に向けたサービス提供体制等のあり方（概要）

2040年に向けて、85歳以上の医療・介護ニーズを抱える者や認知症高齢者、独居高齢者等が増加するとともに、地域のサービス需要が変化中、地域包括ケアシステムを深化し、全ての地域において、利用者等が適切に介護や医療等のサービスを受けながら自立して日常生活を営めるよう、地域の実情に応じた効果的・効率的なサービス提供体制を関係者の連携のもと確保するとともに、介護人材はじめ福祉人材が安心して働き続けることができる環境を整備し、福祉人材や利用者等が地域で活躍できる地域共生社会を構築

#### 基本的な考え方

- ① 「地域包括ケアシステム」を深化：2040年に向けて、医療・介護、介護予防、認知症ケアへの切れ目のない提供（地域の提供体制確保）
- ② 地域軸・時間軸を踏まえたサービス提供体制確保：高齢者の介護サービス需要に地域差。2040年に向けた需要の変化を踏まえた対応
- ③ 人材確保と職場環境改善・生産性向上、経営支援：処遇改善など人材確保の取組の充実。地域単位でも専門機関等の関係者が連携して支援を行い、雇用管理による人材の定着、テクノロジー導入・タスクシフト/シェア、協働化など経営改善をあわせて図っていく
- ④ 地域の共通課題と地方創生：介護をはじめ福祉の現場は特に地方において地域の雇用や所得を支える重要なインフラ。人手不足、移動の課題、生産性向上の必要性など、他分野と共通課題。その解決に向け、関係者が連携して地域共生社会を構築し、地方創生を実現

#### 方向性

※わかりやすさの観点から、本文の構成とは一部異なる。

#### (1) 人口減少・サービス需要の変化に応じたサービス提供体制や支援体制の構築

2040年に向けて、地域における人口減少・サービス需要の変化に応じ、全国を主に3つの地域に分類して、テクノロジー等も活用し、高齢者介護について、その地域の状況に応じたサービス提供体制や支援体制を構築

- 「中山間・人口減少地域」：サービスを維持・確保するための柔軟な対応
  - ・ サービス需要が減少する中、様々なサービスを組み合わせで維持・確保できるよう、地域のニーズに応じた柔軟な対応（配置基準等の弾力化、包括的な評価の仕組み、訪問・通所などサービス間の連携・柔軟化、市町村事業によるサービス提供などの検討）
  - ・ 地域の介護機能の維持等のため、地域の介護を支える法人等への支援、社会福祉連携推進法人の活用促進
- 「大都市部」：需要急増を踏まえたサービス基盤整備のための適切な対応
  - ・ サービス需要が急増する中、公と民の多様なサービスに加え、ICTやAI技術など民間活力も活用したサービス基盤の整備
  - ・ 重度の要介護者や独居高齢者等に対応可能な、ICT技術等を用いた24時間対応可能な効率的かつ包括的なサービスの検討
- 「一般市等」：サービスを過不足なく確保するための適切な対応
  - ・ サービス需要が増減する中、既存の介護資源等を有効活用しサービスを過不足なく確保。将来の需要減少に備えた準備と柔軟な対応

## (1) 人口減少・サービス需要の変化に応じたサービス提供体制や支援体制の構築（続き）

### ○ 支援体制の構築

- ・ サービス提供体制の変化の中、他分野とも連携した支援体制が必要。医療も含め、地域における介護サービス提供体制の状況をエリア別に見える化し、地域で状況把握・分析、関係者間の共有・議論。介護保険事業計画等のあり方の議論の中で位置づけを検討

<福祉サービスとの共通課題への対応>

- ・ 地域のサービス需要に応じた提供体制や支援体制について、障害福祉、保育においてもその特性を踏まえつつ、高齢者介護と同様に構築。特に、中山間・人口減少地域では配置基準の弾力化など柔軟な対応。保育は多機能化も推進
- ・ 社会福祉連携推進法人をはじめ、事業者間の連携・協働を促進して提供体制を構築することが重要

## (2) 人材確保と職場環境改善・生産性向上、経営支援

2040年に向けて、生産年齢人口が減少する中、介護人材確保は最大の課題。処遇改善をはじめとする人材確保の取組を進めるとともに、地域単位でも、専門機関等の連携を図り、雇用管理・生産性向上、事業者間の協働化など、経営改善に向けた支援を実施

### ○ 国や地方における介護人材確保に向けた取組

- ・ 賃上げや処遇改善の取組の推進
- ・ 地域における人材確保状況等の見える化・精緻な分析、対策の検討
- ・ 地域の公的な機関等の連携やプラットフォーム機能の充実等（４）で詳述）
- ・ 入門的研修の強化、業務の整理・切り出し、タスクシェア/人材シェア、多様な人材とのマッチング
- ・ 若い世代に向けた介護の魅力向上
- ・ 常勤化支援
- ・ 外国人材の定着支援や就労・生活環境整備
- ・ 養成施設の環境整備

### ○ 雇用管理等による介護人材の定着に向けた取組

- ・ 介護事業者の適切な雇用管理（ハラスメント対策含む）
- ・ 介護人材の多様なキャリアモデルの見える化・キャリアアップの仕組み
- ・ オンラインを含めた教育・研修への位置付け、試験制度における取組

### ○ 職場環境改善・生産性向上の取組

- ・ 生産性向上による業務効率化等で得た時間で職員への投資を図り、質の向上や介護人材定着を促すことが重要
- ・ テクノロジー導入・運営支援、介護助手等によるタスクシフト/シェア
- ・ 団体等と連携したテクノロジー等の普及
- ・ デジタル中核人材の育成、科学的介護の推進、生産性相談窓口による伴走支援。介護記録ソフトやAIなど在宅の技術開発、研究

### ○ 介護事業者の経営改善に向けた支援

- ・ 都道府県単位で雇用管理・生産性向上など経営支援の体制の構築（地域の専門機関や専門職等との連携）

### ○ 他事業者との協働化、事業者間の連携、大規模化

- ・ 小規模の良さを活かし、大規模化によるメリットを示しつつ、間接業務効率化や施設・設備の共同利用など、協働化や事業者間連携をまずは推進。大規模化を事業者間でも進めるとともに、社会福祉連携推進法人の活用が進む仕組みを検討

<福祉サービスとの共通課題への対応>

- ・ 介護分野と同様の課題を有しており、障害福祉、保育それぞれの分野の特性に応じそれぞれ取組を推進（各分野での業務の標準化やテクノロジー導入等）
- ・ 地域の事業者や関係者間の連携は、人材確保、職場環境改善・生産性向上、経営支援のため重要

## (3) 地域包括ケアとその体制確保のための医療介護連携、介護予防・健康づくり、認知症ケア

2040年に向けて、地域包括ケアシステムを深化させ、医療・介護、介護予防、生活支援等の包括的な確保を図る必要があり、そのためには、地域資源を把握・分析し、様々なサービスや事業の組み合わせや連携を図っていく必要

### ○ 地域包括ケアとその体制確保のための医療介護連携

- ・ 地域包括ケアにおける医療介護連携の強化。退院して在宅復帰するまでの老人保健施設、地域の中小病院等の医療機関の役割が重要（医療・介護資源の地域差を踏まえて対応していく必要）
- ・ 地域の医療・介護状況の見える化・状況分析と2040年に向けた介護・医療連携の議論（地域医療構想との接続）

### ○ 介護予防・健康づくり、介護予防・日常生活支援総合事業等

- ・ 地域リハビリテーション体制、「通いの場」の取組、サービス・活動C、一体的実施等の介護予防関連施策の連携と専門職等の適切な関与の促進
- ・ 総合事業の充実やインセンティブ交付金の改善
- ・ 介護予防支援拠点の整備

### ○ 認知症ケア

- ・ 医療、介護、生活支援、権利擁護・意思決定支援等に加え、地域におけるインフォーマルな支援の推進

## (4) 福祉サービス共通課題への対応（地域における「連携」と地域共生社会）

2040年に向けて、中山間・人口減少地域をはじめ、地域において分野ごと及び分野を超えた事業者の連携や関係者の連携を更に進め、福祉サービス提供体制や支援体制を構築していく必要。こうした福祉サービス提供体制等の確保に向けて下記の方策を行うことで、地域住民を支えるための包括的支援体制の整備もあわせて推進し、地域共生社会の実現を図っていく。

### ○ 法人等の経営支援、社会福祉連携推進法人のあり方

- ・ 福祉医療機構（WAM）による優遇融資に加え、経営サポート事業、分析スコアカードの活用による法人の経営課題の早期発見・早期対応・法人間の合併に係るマッチング支援や手続の明確化
- ・ 地域の中核的なサービス提供主体がバックオフィス業務をとりまとめるなど、地域において協働化や連携を進めていく仕組みについてそのインセンティブの検討
- ・ 社会福祉連携推進法人において、一定の要件の下で社会福祉事業の実施等によるサービス提供体制確保・協働化の推進、事務負担軽減

### ○ 人材確保に係るプラットフォーム機能の充実

- ・ 都道府県単位で、関係者間で地域の現状共有、課題認識、協働して課題解決に取り組むためのネットワーク機能の充実
- ・ 「人材確保・定着」「職場環境の改善、生産性向上・経営支援」「介護のイメージ改善・理解促進」など地域の個別課題に応じたプロジェクトを創設し実践的な取組を推進、公的機関による支援、リカレント教育の実施
- ・ 介護分野に限らず、福祉人材全体の確保につながるよう機能の充実、多様な専門職に係る関係機関との連携と多職種協働の推進

### ○ 地域の実情に応じた既存施設の有効活用等（財産処分等に係る緩和）

- ・ 中山間・人口減少地域においてサービス維持のため、介護、障害福祉、保育などの福祉施設等について、横断的な視点も含め、既存施設の有効活用・地域の実情に応じた柔軟な活用
- ・ 不動産の所有要件、転用・貸付・廃止に係る補助金の国庫返納に関する規制の緩和の検討（経過年数10年未満の場合の全部転用等）

## 今後の予定

本とりまとめは、社会保障審議会介護保険部会や社会保障審議会福祉部会等の関係審議会に報告し、制度改正に向けた議論を行っていく。

## 7月セミナーアーカイブ

- 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（前編）」
- 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）



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

59

## 8月セミナー予定

- 吉村NSの介護職のための医療知識講座「呼吸器疾患」
- 7つの習慣実践会第5回「第3の習慣 最優先事項を優先する」
- 山本先生の「本部・人事・労務担当者のための労務知識（後編）」
- 山本先生の「処遇改善加算を活用した人事制度構築」
- 専門職の必須科目！「コミュニケーション&面談スキル」2025 工藤講師「モチベーションを上げるチームの作り方」
- 中核職員養成講座第4回
- 経営者・管理者向け勉強会「内容未定」
- マンスリー・ジャーナル8月号



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

60

# 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.

61

# 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.

62

# 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.

63

# 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



経営から現場まで！介護と介護事業を守り、よくなる「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 >

<b>4月16日 (火)</b> 14:00~16:00 管理職養成2024 管理職 リーダー 本部 管理者	<b>4月17日 (水)</b> 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



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

64

# 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NS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.

65

## 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.

66

# 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.

67

# 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.

68

# 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.

69

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.

70

# 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.

71

# 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.

72

# 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.

73

## 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.

74

# 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

75



# 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.

76

## 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.

77

## 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 90分 23コマ	
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		
新人研修6時間 社会人1時間					
					ワン テーマ 研修 & 最新情報  90分 100コマ 以上

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

79

リーダーズ・プログラムの全体像

## 1 毎月10本程度のオンラインセミナー(アーカイブあり)

毎月、タイムリーでホットなテーマの研修等を実施します。研修終了後には質疑応答の時間もありますので、是非、リアルタイムでご参加下さいませ。会員法人の職員さんならどなたでも、PC、スマホからご参加頂けます。

## 2 経営から現場まで!全600本の動画コンテンツ (裏面に代表的な動画を掲載しました)

これまでのオンラインセミナーを収録した動画コンテンツが全て見放題になります!経営から現場まで、コンサルティングレベルの内容を学んで頂けます。もちろん、各種法定研修もこれで行って頂けますし、特定事業所加算算定要件の個別研修も実施しやすくなります。会員法人の職員さんなら、いつでもどなたでも、PC、スマホからご視聴頂けます。

## 3 毎月1回90分のQAグループコンサルティング

毎月1回、会員さん向けのグループコンサルティングを開催しています。質疑応答を中心としていますので、是非、ご質問を用意してご参加下さいませ。また、質問がない場合でも、他法人さんの取り組みなどを知る機会にもなります。参加者さんにはセミナーや動画とは違った学びや刺激があると、喜んで頂いています。

## 4 各種特典も多数あり!

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

80

# 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



▶  
主な動画  
一覧

20時間 経営者・経営幹部向け セミナー	2025年度実施中 法人の中核を担う！ 中核職員養成講座	20時間 稼働率・サービス 改善コース	20時間 人材確保・育成・定着 コース
20時間 管理者・リーダー養成 ベーシックセミナー	20時間 生産性向上& 業務改善セミナー	20時間 介護と介護事業を守り、 よくする！21テーマ	20時間 ケアマネジャー・相談員の 「質の向上&省力化」 セミナー
20時間 天晴れ介護サービス式 法定研修シリーズ	10時間 新人職員向け セミナー	20時間 赤本・青本・緑本 通読セミナー	30時間 1日集中講座シリーズ 稼働、人材、管理職、 運営指導、ケアマネジメント等
10時間 令和6年度 介護報酬改定セミナー	30時間 マンスリー・ジャーナル 月刊介護ニュース ダイジェスト	20時間 工藤ゆみさんの コミュニケーション力 向上講座	20時間 進絵美さんの 面談スキル向上講座
20時間 吉村NSの 介護職のための 医療知識講座	6時間 山本先生の 労務知識講座	200時間 その他、ハラスメント、苦情対策、リスクマネジメント 科学的介護、BCP等のワンテーマ研修	

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

81

## 研修・動画の内容 経営から現場まで600本以上！



お客様の声

### 研修・動画について

- はじめて研修が楽しいと思えました！
- 毎月のセミナーはホットな内容が多くありがたい！  
月1回の職員研修で、みんなで集まって視聴しています。
- 動画は、特定事業所加算などの個別研修でも大活躍です。
- 研修資料や企画を一から作ることが難しかったので助かっています！
- 事前学習動画+対面研修の組み合わせは、非常に効果的で効率的です！
- (法定研修) 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。1コマが30分というのも受講しやすいと思った。
- (法定研修) これで運営指導対策について1つ安心できた。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

82

## グループコンサルティングについて



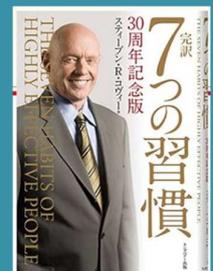
- ちょっとした相談ができるのがありがたい!
- グループではありますが、先生をはじめ参加者の皆さんの人柄と話しやすさで、たくさんお話させていただきました。
- 緊張することなく色々質問でき、ご返答いただけ、迷っていたことに結論を出すことができました。
- 営業に向けての具体的なアドバイスで背中を押していただきました。あとは、行動に移すだけです。
- 他法人の取り組みを知ることができ刺激になっています! 報酬改定対応など、リアルタイムで様々な取り組みを共有できるのも助かる!
- みんな同じことで悩んでいるんだな、と少しホッとできます。
- 特にPDCAは、忙しい時だからこそ大切だと思っています。目標や取り組みをまとめることで頭がスッキリします。



## 「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回挨拶の大切さ：1-46	10/21	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）

# 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



# 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  
8月5日まで！

## マンスリー・ジャーナル

■次回は

8月29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！**

## 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