

法令や制度が苦手（好きでない）な方へ

月刊介護ニュースダイジェスト

「介護保険制度改正＆報酬改定速報！」

Appare Care Service Monthly Journal



2025

0930

Vol.52

9

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

2025年9月 「20TOPIX」 ①

利用者負担の引き上げに賛否

医療・介護・障害福祉職員の大幅な賃上げを 日比谷で集会

介護福祉士養成校の入学者、外国人が初めて半数超に

介護福祉士国試、外国人材向け経過措置の存廃で意見二分

住宅型有料老人ホーム、約3割が中重度・難病者を中心に受け入れ

老人ホームの「囲い込み」対策で方向性 厚労省

厚労省、処遇改善加算の見直しへ検討開始 年末に方向性

介護保険に新事業 過疎地のサービス提供を事業者へ委託

過疎地の訪問介護に包括報酬を導入 事業所の選択制に

人員配置基準の緩和で過疎地に特別ルール 厚労省案

障害者の地域移行や生活継続を支援 厚労省次期計画の基本指針見直し案

利用者負担の引き上げに賛否

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は29日、次の2027年度の介護保険制度改正に向けた協議を重ねている審議会（社会保障審議会・介護保険部会）で、給付と負担のあり方を俎上に載せた。介護職の賃上げや事業所の支援が急がれるなか、膨張を続ける介護費を社会でどのように賄っていけばいいのか、という本丸の議題だ。

「最近、社会保障の負担をめぐる世論は大きく変わった。現役世代が支えきれぬ制度にしていけないといけない」委員を務める一橋大学国際・公共政策大学院の佐藤主光教授はこう述べた。続けて、「年齢で考えるのではなく、個々の負担能力に応じて適切に負担していただくということが筋ではないか」と投げかけた。

厚労省は具体的な論点として、例えば利用者負担を引き上げることの是非をあげている。利用者の9割超が1割負担となっている現状（＊）を改め、2割負担、3割負担の対象者を拡大するか否かを検討していく構えだ。

＊ 厚労省の提出資料によると、利用者に占める3割負担の人の割合は3.6%、2割負担の人の割合は4.6%にとどまっている。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

11

利用者負担の引き上げに賛否

※介護のニュースサイトJOINT参照

政府は今年の「骨太の方針」に、この懸案の結論を今年末までに得ると明記している。最終的な判断は、今秋に生まれる新たな政権の枠組みが年の瀬に下す見通しだ。

今回のディスカッションでは、所得に応じた利用者負担の引き上げを断行すべきという声があがった。

日本経団連の井上隆専務理事は、「日本経済全体のバランスで見て、やはり現役世代の負担が非常に重くなり、これが成長を阻害しているという大きな問題意識がある」と持論を展開。健康保険組合連合会の伊藤悦郎常務理事は、「現役世代の負担は既に限界に達している。利用者負担の見直しを確実に実施していただければ」と求めた。

一方で強い反対意見も出た。認知症の人と家族の会の和田誠代表理事は、「利用者負担の引き上げは、物価高などで生活が苦しい高齢者の家計を直撃し、必要な介護サービスの利用控えに直結する」と問題を提起。「断じて容認できない」と強調した。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

12

利用者負担の引き上げに賛否

※介護のニュースサイトJOINT参照

また、民間介護事業推進委員会の山際淳代表委員は、「介護サービスは長期にわたり利用し続けるもの。利用者負担を引き上げると利用控えが起こり、状態の悪化を招き、結果的に費用が増加するという懸念が拭えない。高齢者の生活実態を踏まえた丁寧な議論を」と促した。

このほか、UAゼンセン日本介護クラフトユニオンの染川朗会長は、「金融資産の保有状況なども含め、負担能力を総合的に判断することが必要」と主張。連合の小林司総合政策推進局生活福祉局長は、「受給者と被保険者の範囲を拡大する検討も中長期的な視点から重要」と提言した。

また、日本医師会の江澤和彦常任理事は、「事業所の経営、介護職の処遇、利用者負担、保険料負担、どれも厳しい。制度自体が揺らいでおり、公費を含む新たな財源の投入が避けられない」と訴えた。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

13

医療・介護・障害福祉職員の大幅な賃上げを 日比谷で集会

※介護のニュースサイトJOINT参照

医療や介護、障害福祉の現場を支える職員の賃上げを求める集会が25日、東京都千代田区の日比谷野外音楽堂で開かれた。参加者は賃上げとあわせて、診療報酬や介護報酬、障害福祉サービス報酬の大幅な引き上げの必要性を訴えた。

背景には、物価の高騰や他産業の賃上げが続く中で、ケア労働者の賃金水準が依然として低く、人材確保が困難になっている現状がある。事業所の経営も逼迫し、サービス提供を持続できるか懸念を深めている関係者が多い。集会の中では、「もう限界」「待ったなしの状況」といった声が繰り返し聞かれた。

集会の実行委員会の代表として挨拶した日本医療労働組合連合会の佐々木悦子中央執行委員長は、「人手不足で毎日長時間働き、休みも取れないで疲弊している職員も少なくない。社会保障費が抑制され続け、医療機関も介護事業所も経営が立ち行かなくなっている」と問題を提起した。そのうえで、「もう限界。誰もがそう思っているのではないか。ケア労働者の大幅増員、大幅賃上げ、報酬の大幅引き上げを」と声を張り上げ、参加者と制度の抜本的な転換を訴えた。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

14

介護福祉士養成校の入学者、外国人が初めて半数超に

※介護のニュースサイトJOINT参照

今年度に介護福祉士の養成校に入学した人のうち、外国人留学生が初めて半数を超えたことが明らかになった。厚生労働省が17日の「福祉人材確保専門委員会」で報告した。今年度の外国人留学生の入学者数は4532人で、前年度から943人（26.3%）増加した。全体の入学者数も7970人と、前年度の7386人から584人（7.9%）増加。外国人留学生が全体を押し上げた形だ。

介護福祉士は現場を支える中核的な人材だが、介護現場で研鑽を積む「実務経験ルート（＊）」で資格を取る人が多く、大学や専門学校に通う「養成校ルート」は人気が低い。外国人留学生の存在感は年々大きくなっており、養成校の経営を左右するほどの影響力を持つようになってきている。＊ 実務経験ルート＝介護現場で経験を積みながら研修を修了し、国家試験を受験・合格するルート。

「養成校ルート」をめぐるのは現在、国家試験の合格を必ずしも必須としない経過措置が設けられている。その終了期限が来年度末に迫るなか、厚労省は廃止か延長かの判断を今冬にも下す構えをみせ、専門委員会で議論を続けている。資格の価値・信頼性を重視する声と、人材確保を優先すべきとの声が対立しており、その行方に注目が集まっている。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

15

介護福祉士国試、外国人材向け経過措置の存廃で意見二分

※介護のニュースサイトJOINT参照

介護福祉士の国家試験のあり方をめぐり、介護業界の意見が大きく割れている。焦点となっているのは、大学や専門学校に通って資格を得る「養成校ルート」の外国人材の取り扱いだ。「養成校ルート」には現在、必ずしも国家試験の合格を必須としない経過措置が適用されているが、その終了期限が来年度末に迫っている（＊）。＊ 養成校を卒業した人の現行の経過措置

（1）卒業後5年間は、国家試験を受験しなくても介護福祉士の資格を取得可能。

（2）6年目以降は、卒業後5年間、介護の業務に継続的に従事していれば、引き続き介護福祉士の資格を取得可能。

2026年度の卒業者（2027年3月末卒業）までが対象。

このまま廃止するか、あるいは延長するか。延長の場合は法改正が必要で、厚労省は今冬にも結論を出すべく専門委員会（福祉人材確保専門委員会）で協議を重ねている。

17日に開催された専門委の会合。厚労省は論点として、「経過措置の今後の取り扱いをどう考えるか」と投げかけたが、議論は平行線を辿った。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

16

介護福祉士国試、外国人材向け経過措置の存廃で意見二分

※介護のニュースサイトJOINT参照

経過措置の廃止を訴える委員は、主に国家資格の妥当性や人材の質の担保、介護福祉士の社会的な評価の向上などにつながると主張する。一方で延長を訴える委員は、貴重な外国人材の受け入れがより難しくなること、養成校が行き詰まって学びの場が失われることなどを理由にあげている。

日本介護福祉士会の及川ゆりこ会長は今回の会合で、「国民の介護に対する信頼性を確保するためにも、この議論は経過措置の廃止で決着させるべき」と提言。SNSに「国家資格の意味ってなに」「必死に試験を受けて、超えてきた人たちはなに」「資格の価値が下がる」といった投稿が多くあることを紹介し、「経過措置に対する否定的な声が圧倒的多数を占めている。これだけの国民の声がある中で延長する意味合いは何か、よく考える必要がある」と釘を刺した。全国老人福祉施設協議会の石踊紳一郎副会長は、「外国人材は介護現場にとって非常に貴重で重要な存在。人材の質の担保に向けて要件を見直しつつ、経過措置を延長することはやむを得ないのではないか」と述べた。

厚労省は今秋に専門委の取りまとめを行い、そこから審議会で議論を詰める方針

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

17

住宅型有料、約3割が中重度・難病者を中心に受け入れ

※介護のニュースサイトJOINT参照

全国の住宅型有料老人ホームのうち、中重度の要介護者・難病患者を中心に受け入れているホームが約3割を占めることが、厚生労働省の調査結果で明らかになった。厚労省が16日に開催した検討会で報告した。

調査対象は、住宅型有料老人ホームと有料老人ホームに該当するサービス付き高齢者向け住宅で、全国の1万9954件。このうち、「要介護者・要支援者を幅広く受け入れている」が34.1%、「中重度・難病者を中心に受け入れている」が29.9%で、これらの合計は64.0%にのぼった。このほか、「自立・軽度者を中心に、要介護者も受け入れている」は34.4%で、「自立・軽度者のみ受け入れている」は1.6%だった。

住宅型有料老人ホームの重度者の受け入れが広がるなか、厚労省の検討会では、サービスの質の確保や安全性の担保、必要な人員体制、研修のあり方などが大きな論点となっている。併設・隣接の介護サービス事業所と一体的に運営するビジネスモデルの透明性・健全性をどう高めるかも課題だ。

今後、厚労省がどこまで踏み込んだ施策を講じるかが焦点。検討会は今秋にも施策の方向性を固める予定だ。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

18

老人ホームの「囲い込み」対策で方向性 厚労省

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は16日、有料老人ホームのあり方を話し合う検討会でこれまでの議論を踏まえた「今後の検討の方向性」を提示した。この中で、住宅型有料老人ホームの「囲い込み」の対策にも言及。入居者・入居希望者の選択権の保障や事業運営の透明性の向上を重視する方針を掲げた。今後、今秋の意見集約に向けて具体策を固める協議を本格化させる。

今回、厚労省は「今後の検討の方向性」として、「介護・医療サービスを提供する事業者の選択権が入居者・入居希望者にあることを確実に担保する」と説明。出来高報酬の介護・医療サービスが一体的に提供される経営モデルの透明性の向上を目指す構えをみせた。さらに、介護・医療サービスが確実に利用者本位で提供されるようにする観点から、ケアマネジャーの独立性の担保やケアマネジメントプロセスの透明化を図る意向も示した。

意見交換の中では、住宅型有料老人ホームの事業運営の改善を具体化するように促す声が相次いだ。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

19

老人ホームの「囲い込み」対策で方向性 厚労省

東洋大学福祉社会デザイン学部の高野龍昭教授は、「特定のケアマネジャーの利用を入居条件にすることは不適切。そのことを徹底する必要がある」と指摘。「ホームへの入居に関する契約とケアマネジメントに関する契約、あるいはケアマネジメントのプロセスがそれぞれ別立てで明示的に確保されるようにすべき」と提言した。

日本介護支援専門員協会の濱田和則副会長は、「本人が希望すれば、ホームへの入居前に利用されていた居宅介護支援事業所、介護サービス事業所が引き続き利用できることを、重要事項として確実に説明することが重要ではないか」と意見した。

このほか、日本医師会の江澤和彦常任理事は、「かかりつけ医やケアマネジャーの変更を入居要件とするような運営はしっかり是正すべき」と主張。熊本大学法学部の倉田賀世教授は、「高齢者らの選択を支える適正な情報提供が重要。誇大広告の規制の法令も参考にしつつ介護・医療サービスが外付けなのかそうでないのかが一見して分かるような表示を求め、高齢者の選択を容易にしたい」と提案した。

今後の焦点は、厚労省がどこまで踏み込んだ対策を打ち出すかに移る。次回の会合では、検討会の取りまとめ案が提示される予定。高齢化の加速で有料老人ホームの社会的な重要性が一段と高まるなか、その規制や事業運営のルール、行政の指導・監督のあり方などの行方が問われている。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

20

厚労省、処遇改善加算の見直しへ検討開始 年末に方向性

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は今月から、介護報酬の「処遇改善加算」の見直しに向けた具体的な議論を開始した。来年度の期中改定を見据えた動き。介護職の質上げを前に進めるために何をすべきか、5日に開催した審議会（社会保障審議会・介護給付費分科会）で委員から意見を聴取した。

質上げを本当に実施するのか、その規模、幅、財源のあり方などの根幹部分は、今秋に誕生する新たな政権の枠組みが年末までに決めることになるが、今のうちからディテールの議論を重ねていく狙いがある。政府が見せている前向きな姿勢が後退しないかが焦点だ。

石破政権は今年の「骨太の方針」に、「介護・障害福祉職員の他職種と遜色のない処遇改善に取り組むとともに、これまでの処遇改善の実態を把握・検証し、今年末までに結論が得られるよう検討する」と書き込んでいた。厚労省は今回、こうした「骨太の方針」の記載内容を踏襲する形で、次のような認識を明示した。

「介護など公定価格の分野の質上げ、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必要がある」

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

21

厚労省、処遇改善加算の見直しへ検討開始 年末に方向性

※介護のニュースサイトJOINT参照

日本医師会の江澤和彦常任理事は、「来年度は過去に類を見ない異次元の力強い処遇改善が不可欠」と強調。「介護職員がいなくなれば我が国の介護は消滅してしまう。処遇改善の財源が必要不可欠であることは、全員で共有すべきこと」と呼びかけた。

全国老人保健施設協会の東憲太郎会長は、「介護業界を崩壊させないためにも、少なくとも他産業に引けを取らない質上げが必要。来年度からではなく、補正予算などによる今年度内の質上げ対応も必須」と主張した。

日本介護支援専門員協会の濱田和則副会長は、「介護職員の処遇改善が図られるのであれば、介護支援専門員については少なくとも同等か、これまで処遇改善加算の対象でなかったことも考慮した対応を強く要望する」と訴えた。

このほか、健康保険組合連合会の伊藤悦郎常務理事は、「利用者負担や保険料負担とのバランス、あるいはそれぞれの納得感も非常に大切」とクギを刺した。今後、厚労省は政局の行方も横目に見つつ具体策の議論を進めていく考えだ。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

22

介護保険に新事業 過疎地のサービス提供を事業者へ委託

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は8日、次の2027年度の制度改革に向けた協議を重ねている審議会で、介護保険制度に中山間・人口減少地域での運用を想定した新たな事業を創設することを提案した。地域のサービス需要が縮小し、既存の仕組みだけでは体制の維持が難しくなっている現状を踏まえた対応だ。厚労省は会合の中で、「市町村が地域の実情に応じて、介護サービスを、給付に代わる新タイプの事業として、介護保険財源を活用して実施できる仕組みを設けることが考えられないか」と説明した。

新タイプの事業は、従来の利用者ごとの出来高払いではなく、市町村がサービス提供の対価として事業者へ委託費を支払う仕組み。市町村内に十分な事業所が存在しない場合は、周囲の市町村の事業所に委託すること、複数のサービス類型を組み合わせで委託することも想定されている。利用者数の増減などに経営が左右されにくいことが特徴。事業者にとって収入の予見性が高まり、サービス提供の安定化につながる効果が期待されている。

厚労省は会合で、利用者の確保が難しい中山間・人口減少地域では単独のサービス運営が難しく、提供体制の維持に課題を抱えるケースが多いと指摘。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

23

過疎地の訪問介護に包括報酬を導入 事業所の選択制に

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は8日、2027年度の介護保険制度の改正に向けた協議を重ねている審議会（社会保障審議会・介護保険部会）で、中山間・人口減少地域の訪問介護に限った措置として、事業所が出来高報酬と定額報酬（包括評価）を選択できる新たな仕組みの創設を提案した。中山間・人口減少地域の経営環境の厳しさを考慮した。ニーズの縮小や季節ごとの繁閑の激しさ、利用者の急なキャンセル、移動の負担などで安定した事業運営が難しく、サービス基盤の維持が大きな課題となっている。

現行の出来高報酬は、サービス提供の回数や時間に応じて収入が決まる仕組み。事業者の納得感が得られやすく、利用頻度の低い高齢者は負担が軽くなるというメリットもある。一方で、収入が利用状況に左右されるため経営が不安定化しがちだ。移動時間が長く、1日の訪問回数が限られる地域では、急なキャンセルによる機会損失の影響も大きくなる。

これに対し、厚労省が新たに導入を検討する包括評価は、月単位で定額報酬を確保できる点が特徴だ。利用者数などに応じて収入の見込みが立つため、予見性の高い安定的な経営がしやすくなる。利用頻度の低い利用者も受け入れやすい。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

24

人員配置基準の緩和で過疎地に特別ルール 厚労省案

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は8日、2027年度の介護保険制度の改正に向けた議論を重ねている審議会（社会保障審議会・介護保険部会）を開き、施策の肉付けを進める具体的な協議を開始した。介護ニーズの縮小や一層深刻な人手不足などに直面する中山間・人口減少地域で、必要な介護サービスの提供体制をどう維持していくべきか。これが今回のメインテーマとなった。厚労省は中山間・人口減少地域に限った特別ルールを新たに設けることを提案。現行の「特例介護サービス」の枠組みを拡張し、管理者や専門職の常勤・専従要件、夜勤要件の緩和などを実施してはどうかとした。

現行の「特例介護サービス」には大きく2つの類型がある。

1つは「基準該当サービス」。国が定める人員配置基準などを満たしていなくても、都道府県が条例で定める基準を満たしていれば保険給付の対象にできる仕組みだ。

もう1つは「離島等相当サービス」。離島や過疎地、豪雪地、辺地など国が定める地域に限り、国の基準を満たさないサービスの保険給付も市町村の判断で認めるものだ。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

25

人員配置基準の緩和で過疎地に特別ルール 厚労省案

※介護のニュースサイトJOINT参照

いずれも中山間・人口減少地域で既に運用されており、通常の指定サービスと比べて柔軟性が高い。自治体が地域の実情を踏まえ、人員配置基準などを独自に定められる点が特徴となっている。厚労省は今回、こうした「特例介護サービス」を拡張して有効に活用してもらうことにより、中山間・人口減少地域で人員配置基準の緩和などを実現できるようにする案を提示した。

居宅サービスだけでなく施設サービスにも適用する考え。制度の詳細はこれから詰めていく。厚労省の関係者は会合後、緩和した人員配置基準を実際に定める主体やプロセスなどについて、「そこも今後の重要な検討課題」と説明した。

こうした特別ルールを適用する対象地域も明確に定める方針。厚労省は既存の「特別地域加算」のターゲット（*）を基本とし、人口減少など地域の実情を踏まえて更に広げることを提案した。国が考え方を示し、市町村の意見も考慮して都道府県が対象地域を定める方式を、決め方の一案として提示した。

* 離島や過疎地、豪雪地、辺地など、離島等相当サービスの対象地域とほぼ同じ。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

26

障害者の地域移行や生活継続を支援 厚労省 次期計画の基本指針見直し案

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は25日、次の障害福祉計画（第8期）に向けた基本指針の見直しのポイントを社会保障審議会・障害者部会に提示した。ポイントの1つとして、障害者の施設入所から地域生活への移行、地域生活の継続の支援を促す方針を打ち出した。

施設の役割や機能の整理を踏まえ、引き続き地域移行の成果目標を設けることを提案。障害福祉データベースなどを活用し、地域移行の人数の見込み、障害者や家族の支援ニーズ、地域資源の状況を十分に把握したうえで、必要なサービス量を見込むことを盛り込むとした。

あわせて、障害者が希望する地域生活を送ることができるよう、意思決定支援や地域生活支援拠点の機能強化、多様なニーズに対応できる専門性のあるグループホームの整備、自立生活援助の利用促進など、必要な体制を確保することの重要性も記載するとした。

障害者の地域移行や生活継続を支援 厚労省 次期計画の基本指針見直し案

※介護のニュースサイトJOINT参照

また、障害福祉サービスの質の確保に向けては、事業者の新規参入が増えていることを念頭に、事業所の指定や指導監査など各種取り組みの推進が必要と明記。グループホームに地域に開かれた適正運営を求めるほか、就労系サービスについても、適切な事業運営に努めることの重要性を記す意向を示した。

このほか、相談支援体制の充実については、基幹相談支援センターの設置率が特に小規模自治体で低い現状を踏まえ、都道府県による広域的な助言や支援の必要性を書き込むとした。

障害福祉計画は、障害福祉サービスの体制を整えて必要な支援を計画的に確保することを目指すもの。都道府県や市町村が、3年に1度のサイクルで国の基本指針に沿って策定する。厚労省は2027年度からの第8期に向けて、今冬に基本指針案をまとめる。

LIFE 訪問系サービスの追加も検討
ケアマネ協会 カスハラ経験をヒアリング
ケアマネ「保険外意識」7割超
1年間の採用率・離職率
訪問看護ステーションの急増
職種別の年齢、過不足状況
SOMPOケア「3対0.9」年度内166施設で
通所系サービス「短時間化」「大規模化」
施設の建設費 10年で1.5倍に

LIFE 訪問系サービスの追加も検討

厚生労働省は5日に開催された社会保障審議会介護給付費分科会で、科学的介護情報システム（LIFE）の見直しに向け、国立長寿医療研究センターの検討会が今月から検討を開始したと報告した。現在は対象となっていない訪問系サービスの対象への追加なども論点に上げている。

LIFEをめぐる2024年度介護報酬改定の審議報告で訪問系サービスや居宅介護支援などの評価項目の検討について指摘があるのは、LIFE関連加算の提出項目に重複した入力項目があること、加算の提出からフィードバック

授などの評価項目の検討として検討会を設置し、初回のLIFE対象への追加について指摘があるのは、LIFE関連加算の提出項目に重複した入力項目があること、加算の提出からフィードバック

訪問系サービスの追加も検討

国立長寿研 LIFE見直しで検討会

検討会は年末をめどにとりまとめを行い、給付費分科会の議論に移す。

この日、報告を受けた給付費分科会の委員からは、日本看護協会、日本栄養士会などの専門職団体が「LIFEに対する事業者の取り組みが二極化傾向にあるのも課題」など意見が出た。

「土下座要求された」

ケアマネ協会 カスハラ経験をヒアリング
契約書へ防止条項追加など提言

ヒアリング結果を踏まえた 10 の提言

- ①カスハラ対策のマニュアル整備、対応指針の明文化
- ②多職種連携による定期的な振り返りの場の活用
- ③精神的支援のためのケース会議・同行訪問
- ④行政・制度設計者に対する提言
- ⑤契約書等へのハラスメント防止条項の追加など
- ⑥ケアマネ向け研修への助成
- ⑦匿名攻撃への法的相談体制の整備など
- ⑧ケアマネの職務と負担への理解促進
- ⑨メディアなどを通じたカスハラ防止啓発活動
- ⑩“支える人を支える”という意識の浸透

カスハラを受けた経験のある女性を担当。訪問介ある5人のケアマネ護の買い物代行で買い直ジャーに、グループでイしを求められたことなどンタビューした。

各ケアマネが自身が受けたカスハラ体験を報告。東海地方在住でケアマネ歴21年のケアマネBさんは、独居でうつ病が

ある女性を担当。訪問介ある5人のケアマネ護の買い物代行で買い直ジャーに、グループでイしを求められたことなどンタビューした。

各ケアマネが自身が受けたカスハラ体験を報告。東海地方在住でケアマネ歴21年のケアマネBさんは、独居でうつ病が

北関東地方のケアマネ

シルバー新報 2025年9月5日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

31

ケアマネ「保険外意識」7割超

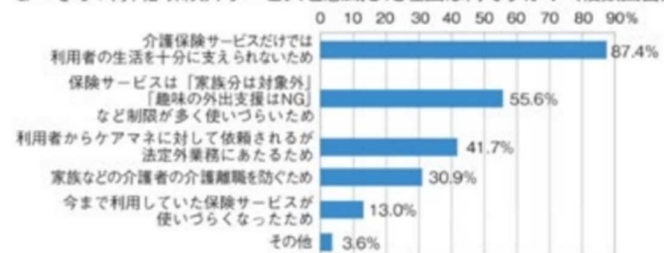
ケアマネ「保険外意識」7割超

「報酬で評価」には賛否 本紙、月刊ケアマネジメン、ケアマネジメン・オンライン共同調査

つれないと考えているケ
ー新報はこのほど、「ケ
メント」と「インフォー
同アンケート調査を
サービスを意識しているケ
有料の保険外サービス
料が無料か、地域のサー
(3面に続く)

ない」「報酬が上乗せさ
れても給料に反映されな
いのであれば意味がな
い」「すでに毎回位置付
けている」の声もあった。
そもそもインフォーマ
ルサービスと聞いてイ
メージする内容を尋ねた
ところ、最も多かったの
は「株式会社など民間事
業者が運営するサービ
ス(60・7%)。次いで
「近所の繋がりや商店
街などの地域資源」
(57・8%)、「自治体が
地域に向けて提供する
サービス(8%)の順

Q その「有料」保険外サービスを意識した理由は何ですか？(複数回答)



シルバー新報 2025年9月5日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

32

職種別の年齢、過不足状況

表. 職種別の年齢、過不足状況、40歳未満構成比率

項目 \ 職種	訪問介護員	介護職員	サービス提供責任者	生活相談員	看護職員	PT.OT.ST	介護支援専門員	全体
平均年齢(歳)	50.8	47.0	49.9	46.9	47.8	39.2	54.3	48.7
過不足状況(%)※1	58.1	36.5	16.4	9.3	18.3	11.0	15.8	21.2
40歳未満構成比率(%)	19.1	27.6	17.1	25.8	22.6	56.9	28.3	23.3

令和6年度介護労働実態調査、事業所調査/労働者調査の各図表1-2-1をもとに作成

※1. 過不足状況は、大いに不足、不足を合算した比率

シルバー産業新聞 2025年9月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

35

SOMPOケア「3対0.9」年度内166施設で

トップインタビュー

SOMPOケア 鷲見隆充 社長

「3対0.9」年度内166施設で

24年介護報酬改定では、テクノロジー活用や安全対策を検討する委員会の設置等の要件を満たす特定施設に、人員配置基準の特例的な柔軟化が認められた。7月から同社は、生産性向上に先進的に取り組む



鷲見社長

また在宅サービス分野では、訪問介護など事業所で課題の見える化やベールレス化をはかっている。

介護付有料老人ホーム「そんな家」5施設で、特例基準「3対0.9」の人員配置をスタート。▽緊急時対応体制の構築▽職員への継続的な研修▽業務負担軽減、超過勤務抑制を含む働きやすさ向上の徹底で、今年度中には計166施設での実施をめざす。

SOMPOケア(東京都品川区)は2023年より「未来の介護」を掲げ、施設における生産性向上とケアの質の両立をめざしてきた。テクノロジー活用や介護職の業務標準化を通じて、昨年度までに年間14億円(1ホームあたりの介護職員総労働時間10%相当)の生産性向上を実現。今年4月には全職員への処遇改善を行い、介護職の平均賃上げ率は3.3%に達した。同社の鷲見隆充社長は本紙のインタビューに、2030年を見据えた「人を活かす経営」の中期計画を語った。

シルバー産業新聞 2025年9月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

36

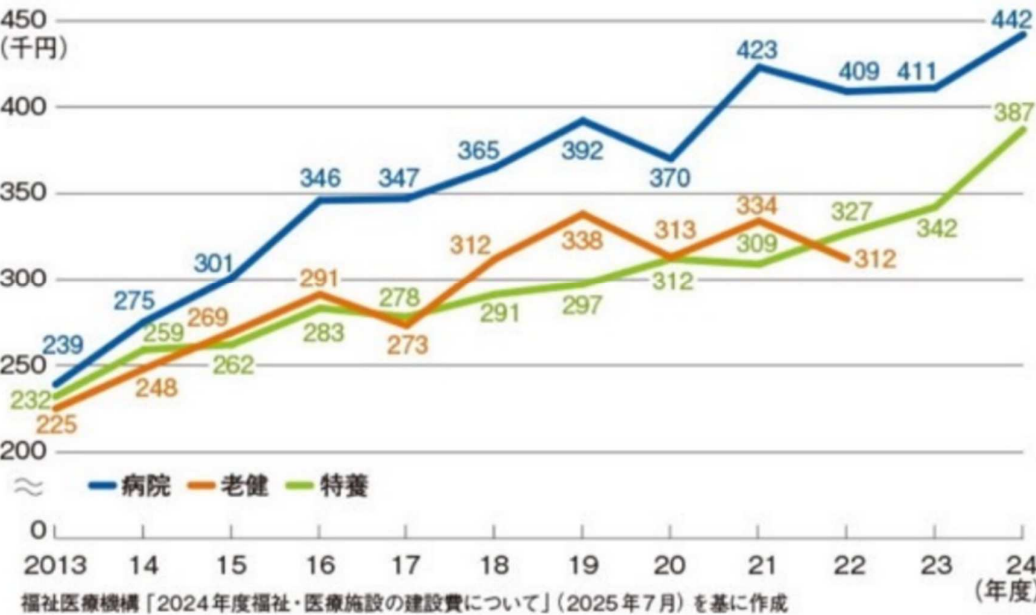
通所系サービス「短時間化」「大規模化」

シ型でまたも多い4所介6新常24必要シ
ヨがでても

通所リハビリテーション 回数（千回）	2025年3月		24年 3月比	通所介護 回数（千回）	2025年3月		24年 3月比
	3302.8	構成比			12,514.0	構成比	
			▲1.8%				0.2%
1時間以上～2時間未満	310.3	9.4%	0.5%	2時間以上～3時間未満	39.4	0.3%	▲6.2%
2時間以上～3時間未満	139.2	4.2%	2.6%	3時間以上～4時間未満	1,256.4	10.0%	5.1%
3時間以上～4時間未満	272.3	8.2%	1.8%	4時間以上～5時間未満	430.0	3.4%	4.4%
4時間以上～5時間未満	113.7	3.4%	0.8%	5時間以上～6時間未満	1,042.5	8.3%	0.5%
5時間以上～6時間未満	232.4	7.0%	0.2%	6時間以上～7時間未満	2,768.8	22.1%	▲0.2%
6時間以上～7時間未満	1975.8	59.8%	▲2.7%	7時間以上～8時間未満	6,510.3	52.0%	▲0.5%
7時間以上～8時間未満	259.3	7.9%	▲5.5%	8時間以上～9時間未満	466.5	3.7%	▲4.5%
通常規模型	2161.2	65.4%	▲3.9%	通常規模型	10,342.1	82.6%	▲1.6%
大規模型	726.9	22.0%	▲34.7%	大規模型（Ⅰ）	989.4	7.9%	10.9%
大規模型（特例）	414.7	12.6%	—	大規模型（Ⅱ）	1,182.5	9.4%	8.4%
				地域密着型通所介護	3,844.9		▲0.2%

施設の建設費 10年で1.5倍に

図1◎医療・福祉施設の建設費（平米単価）はこの10年で1.5倍前後まで上昇



9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」評価面談編
- 吉村さんの「介護職のための医療知識講座
「心疾患（不整脈、狭心症、心筋梗塞）」
- 中核職員養成講座第5回「組織、仕組み」
- 7つの習慣実践会第6回
「公的成功 相互依存のパラダイム」（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9月号（アーカイブ限定公開）



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

39

10月セミナー予定！

- 工藤さん「気を遣いすぎて疲れる人のメンタルケア」
- 吉村さん「介護職のための医療知識講座「スキンテア、褥瘡」
- 中核職員養成講座第6回「職員を知る対話力」
- 7つの習慣実践会第7回「WinWin」（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10月号（アーカイブ限定公開）



※11月4日19時

「AIを活用したケアプラン、シフト、送迎ルート作成」
特別無料セミナー！

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

40

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.

41

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.

42

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.

43

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

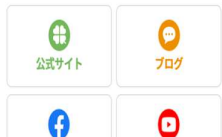
お知らせ お知らせ一覧

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



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

44

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.

45

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.

46

管理職養成ベーシック2024

1年でやれる気になる!天晴れ介護サービス式 管理者&リーダー養成講座



1年間12回コース(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～

管理職・リーダーとして
成長軌道に乗ることができる!

職員がやる気になる!
職員を育てることができるようになる!

これを学べばいい!
これから始めればいい!
という「型」が分かる!

職員に仕事を任せられるようになる!

職員をはじめとした
他者とのコミュニケーションに
自信が持てる!

やってみよう!
やれるんじゃないか!?
という意欲が湧く!

業績アップ・経営改善につながる!

47

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

管理職養成ベーシック2024

▶ 特典動画21本!!!

- | | |
|--|-----------------|
| パワハラにならない指導の具体策 | 業務の個別化、ケアマネジメント |
| リスクマネジメントの基礎 | 虐待防止の基礎 |
| 身体拘束防止の基礎 | クレーム対応の基礎 |
| 新人研修の方法 | 法令遵守、運営指導の基礎 |
| 労務管理の基礎 | 稼働率向上の基礎 |
| 介護現場をよくする21のテーマACGs「事業所運営編7本」
環境/接遇/生活の安定と安全/楽しみ・喜び/家族・地域/事業所の維持/チームワーク | |
| ビジネススキル3本
ロジカル&クリティカルシンキング、アイデア創出、問題解決 | |

受講者さんの感想

- ▶ 職員指導の仕方がよく分かりました!
- ▶ マニュアルの重要性が分かったので、早速とりかかります。
- ▶ 人事考課の面談が苦手だったのですが、型があるととてもやりやすいです。
- ▶ 管理者やリーダーに必要なものが体系化されていると感じました。もっと早く学びたかったです。
- ▶ 法人として、管理者やリーダーを育成するための基準になると感じました。

48

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

法定研修＋新人研修パッケージ！

◎「虐待・不適切ケア防止」前編 中編 後編

虐待の現状と定義／虐待と不適切ケア／不適切ケアが生じる悪循環／不適切な言葉遣いとは？／不適切ケア防止年間計画／運営指導マニュアルより／事例① あだ名、タメ口／事例② 無理な入浴介助／事例③ トイレの扉を開けたまま介助／介護保険法より／尊厳とは何か？／介護（対人援助）の仕事とは？／感情労働とは何か？／ケアする人のケア／虐待を発見したら

◎「身体拘束防止」前編 中編 後編

身体拘束とは何か？身体拘束をする理由とは？身体拘束はなぜ行っているのか？身体拘束をすることの悪循環／必要とされる記録について／イスからのずり落ちについて／プロとしての対応とは？／身体拘束防止委員会年間予定／見守りセンサーについて／リスクマネジメントについて／認知症の専門的ケア 6つの方法／ケアマネジメントのプロセス／生活歴・生活習慣の把握と活用

◎「接遇・マナー」前編 中編 後編

接遇・マナーとは何か？不適切ケアとは？不適切な言葉遣い／信頼を得るために／挨拶／言葉遣い／身なり／表情・態度／ご自宅訪問時／敬語について／報告・連絡・相談／聞き方について／お詫びする時／信頼を得るために／感情労働とは何か？／敬語について／敬語のポイント／成果を上げるチームのコミュニケーションとは？／会議／面談／研修

◎「認知症ケアの基礎知識」前編 中編 後編

認知症の基礎知識／認知症の診断基準（DSM-Vより）／認知症の症状とは？／早期発見の目安／認知症の原因とは？／中核症状（記憶障害・見当惑障害・判断力障害・実行機能障害）／実際の利用者さんを思い浮かべてみる／中核症状（失行・失認・失語）／中核症状とBPSDの関係／家族介護者への調査報告より／不適切ケアが生じる悪循環／早期発見と介護サービスの意義

◎「認知症ケアのアセスメント、疾患別ケア」前編 中編 後編

認知症の専門的ケア 6つの方法／① 中核症状へのケア／② 過度な活動や運動／③ 体調・リスク管理／④ 会話の機会を持つ／⑤ 趣味や楽しみの活動／⑥ 役割・目標を持つ／アルツハイマー型認知症の症状とケア／血管性認知症の症状とケア／レビー小体型認知症の症状とケア／前頭側頭型認知症の症状とケア／認知症ケア 8つのアセスメント

◎「認知症ケアBPSD（拒否、リスクについて）」前編 中編 後編

中核症状とBPSDの関係／拒否という言葉について／ケアを拒否する／入浴ケアを拒否する／排泄ケアを拒否する／オムツを外す／口腔ケアを拒否する／サービス利用を拒否する／徘徊する／帰宅願望がある／暴力がある／怒りだすことが多く／食欲がある／火気の管理ができない／火気の不始末について／ものを盗む／利用者や家族の気持ち／ケアに当たる職員の仕事

◎「倫理・法令遵守」

倫理とは？介護という仕事とは？コンプライアンスとは？法令に基づいたサービス提供／介護保険制度／倫理的配慮と問題解決の原則

◎「介護保険の基礎」

介護が必要になった原因／相談窓口／要介護認定の申請／要介護認定の手続き／要支援・要介護について／介護保険サービス／ケアマネジャーの仕事／介護保険サービスの利用料／低所得者対策／介護保険財政

◎「個人情報・プライバシー保護」

介護事業所における個人情報について／個人情報の取得／個人情報の利用／個人情報の管理／プライバシーについて

◎「自立支援・介護予防」

介護保険法より／ADLについて／自立支援とは？／科学的介護／基本チェックリストから学ぶ／リハビリ・機能訓練・栄養・口腔／認知症予防について／基本チェックリストから学ぶ

◎「リスクマネジメント」

過失について／事故報告書について／事故の分析（転倒）／原因を深堀りする／ヒヤリハット報告の重要性／予測と準備／利用のしおりの作成

◎「医療連携」

医療知識について／高齢者の病状の特徴／観察の重要性／バイタルサインの測定と注意点／病状ごとの観察ポイント／服薬介助について

◎「緊急時対応」

緊急時対応／報告と緊急性の目安／救急車の要請／予測と準備

◎「記録」

記録が重要視される理由／記録の基本チェックリスト／記録の書き方の公式／食事ケアの視点と記載例／ケア内容ごとの視点／記録の活用

◎「ターミナルケア」

ターミナルケアについて／在宅生活のニーズ／チームケア（各職種の役割）／ACP（人生会議）について／看取りの経過／看取りの体制構築

◎「褥瘡」

褥瘡（床ずれ）の原因／褥瘡（床ずれ）の好発部位／褥瘡（床ずれ）のステージ／褥瘡（床ずれ）の予防と対策

◎「精神的ケア」

ストレスとは？セルフケア（うつ予防・ストレスとの付き合い方）

◎「感染症対策」

感染症とは？介護現場における感染症対策／スタンダード・プリコーション／手洗い／アルコール手指消毒／手袋／マスク／早期発見と日常のケア／嘔吐物の処理／様々な感染症／食中毒予防の具体策

◎「災害対策」

介護事業所と災害対策／火災（事前準備・発生時の被害軽減策）／地震（事前準備・発生時の被害軽減策）／災害発生後の業務継続

◎「BCP」

BCPとは何か？自然災害・新型コロナウイルス感染症／想定される影響／業務継続の困難性と工夫／必要品の備蓄／優先業務とは？職員の参集基準

◎「家族支援」

独居・老々介護／家族についての考え方／家族の気持ちを知る／家族との関係づくり／家族支援／家族の役割とは

◎「地域連携」

地域との連携を考える／生活歴・生活習慣の把握／事業所にとっての地域／利用者にとっての地域／広報活動／様々な工夫

◎「苦情」

苦情の考え方／一般的な対応方法／記録

51

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

法定研修＋新人研修パッケージ！

法定研修シリーズ 特典のご案内！

特典

1 新人研修6時間パック！

多くの法人で導入頂いています！

【基礎編】

2時間

+

新人研修（各論編）

4時間

1. 介護の仕事に必要な背景
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提供
8. おわりに
9. 食事のケア
10. 睡眠のケア
11. 排泄のケア
12. 入浴のケア
13. 介護職の基本姿勢
14. 姿勢・移動
15. 様々な生活行為
16. 福祉用具・環境整備
17. 感染症予防
18. 病状・医療
19. リハビリテーション
20. 緊急時対応
21. 認知症
22. コミュニケーション
23. 見守り介助
24. 余暇活動
25. 役割・仕事
26. 家族
27. 制度
28. 記録
29. リスクマネジメント
30. ターミナルケア
31. 介護サービスとは？
32. チーム
33. まとめ

特典

2 厳選動画＆資料

- 新人職員の受け入れ方 ●動画教材の活用法
- 法定研修の定義とは、（特養、老健、通所リハ、通所介護、訪問看護、訪問介護、居宅介護支援）
- 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～
- 介護職員のための社会人としての基礎知識講座～新人からリーダーまで、改めて見直したい基本～
- 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」



「法定研修の定義」
& 「法定研修の内容
仕組みづくり」
無料プレゼント中！

52

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

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45分個別コンサルティング

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

53

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

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！

55

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

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	

56

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

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。

57

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

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頂きました。
- 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。



58

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

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



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	

居宅・訪問系
地域密着デイ等
小規模事業者向け



上記以外の
法人様向け



個別コンサル
ティングを
ご希望の方



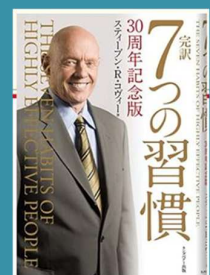
59

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

「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・アト：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）

60

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

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.

61

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
10月7日まで！

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

62

マンスリー・ジャーナル

■次回は

10月31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.

63

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.

64