

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

1031

Vol.53

10

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10月 「25TOPIX」 ①

ケアマネ資格の更新制を廃止 厚労省
主任ケアマネの役割、法令上明確化へ
ケアマネの資格取得要件、実務経験を5年→3年
高市首相、診療報酬・介護報酬に「物価高を反映」所信表明
介護人材確保へ地域プラットフォームを制度化 厚労省方針
介護福祉士「実務者研修」、時間数を一部免除へ 厚労省
介護情報基盤の導入支援の助成金、申請受け付け開始
地域包括支援センターにBCP義務化 厚労省案
過疎地の介護サービスを弾力運用 新類型の特例を創設
事業者連携の旗振り役に経済インセンティブ 厚労省方針
ケアマネらのシャドウワーク解消、包括の役割を明確化
居宅介護支援が予防マネジメントを直接実施 厚労省方針
厚労省、重度者向けホームの規制を強化「登録制」導入
老人ホーム「囲い込み」対策 ケアマネ事業所との提携状況報告
訪問介護・通所介護の軽度者外し、次期制度改正へ年末に結論

ケアマネ資格の更新制を廃止 厚労省

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は27日の審議会（社会保障審議会・介護保険部会）に、新たな担い手の確保や人材の高齢化などが課題となっている介護支援専門員について、現行の資格の更新制を廃止することを提案する。専門職としての知識や技能を継続的に高めていく研修の重要性は変わらないとしつつ、更新研修を修了しなければ資格を更新できない今の仕組みの廃止を打ち出す。

ケアマネジャーの負担を軽減し、利用者と向き合う時間を増やしてもらうことが狙い。昨年末にまとめた有識者会議の報告書で、更新研修をめぐり「可能な限り経済的・時間的な負担の軽減を図る」と掲げていた経緯がある。

厚労省は27日の審議会で、「近年では適切なケアマネジメント手法を法定研修に組み入れるなど、ケアマネジャーの専門性の向上に向けた取り組みが進んできた」との認識も示す。更新研修の修了と資格の更新の紐付けを解消する一方で、定期的な研修の受講は引き続き求めていく考えだ。

ケアマネ資格の更新制を廃止 厚労省

※介護のニュースサイトJOINT参照

介護サービスを運営する事業者に対して、ケアマネジャーが必要な研修を受けられるような配慮を要請することを検討する。現行の制度では、業務を適切に実施していないケアマネジャーに都道府県が研修の受講命令を出せることになっているが、この規定を活用することも狙上に載せる。

厚労省はあわせて、現行の更新制の廃止後にケアマネジャーに受講を求めていく研修について、時間数を可能な限り縮減する意向も示す。例えば5年間など長い期間をかけて、個々のケアマネジャーが自由なタイミングで、研修を分割して受講していける環境をつくる計画も説明する。

ケアマネ資格の更新制を廃止 厚労省

※介護のニュースサイトJOINT参照

27日の審議会（社会保障審議会・介護保険部会）で提案し、大筋で了承を得た。来年の通常国会に提出する介護保険法などの改正案に盛り込む。ケアマネジャーの資格から更新という概念をなくす。研修を修了しなければ資格を維持できない現行の仕組みを廃止する。一方で、一定の研修の受講を法令上の義務として残す方向で検討を進める。

研修の時間を可能な限り縮減するほか、個々のケアマネジャーが自由なタイミングで、負担を分散しながら受講していけるオンデマンド化を進めるとした。

ケアマネジャーが必要な研修を受講できるよう、居宅介護支援や介護施設などを運営する事業者に必要な対応を要請していく方針。例えば、各サービスの運営基準や介護報酬の加算、減算などを見直して取り組みを求めることも狙上に載せる。これをどう具体化するかは、次の介護報酬改定をめぐる焦点の1つになるとみられる。

実際に更新制が廃止される時期はまだ不透明。審議会が報告書をまとめる年末か、政府が国会に提出する法案の中身が固まっていく年明け以降に、施行時期を含む更なる詳細が明らかになる見通しだ。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

13

ケアマネ資格の更新制を廃止 厚労省

※介護のニュースサイトJOINT参照

会合で共有された見直しのポイントとしては、

- ケアマネジャーの資格から更新という概念をなくす
- 一定の研修の受講をケアマネジャーに引き続き求めていく
- 時間数の短縮やオンデマンド化など、研修の負担は可能な限り軽減していく
- ケアマネジャーが必要な研修を受講できるよう、介護サービスを提供する事業者にも十分な対応を求めていく

「研修の受講が労働時間として扱われないケースが生じていたことなども含め、様々な課題の解決につながる」

「定期的な研修は必要かつ重要。一定期間内に柔軟に受講できる研修に見直すべき。介護支援専門員本人に義務を課すだけでなく、就業時間内の時間の確保や業務調整など、所属する事業所にさらに配慮してもらえる仕組みを構築すべき」

「研修の受講が労働時間として適切に扱われるようにすべき。研修費用も労働者の個人負担とすべきでない」

「ケアマネ不足の根本的な原因は処遇が改善されていないことではないか」

「賃金の低さを是正しない限り、ケアマネジャーの減少には歯止めがかからないのではないか」

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

14

主任ケアマネの役割、法令上明確化へ

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は2027年度に控える次の介護保険制度改正に向けて、主任ケアマネジャーの業務・役割を法令上明確に位置付けることを検討する。27日に開催した審議会（社会保障審議会・介護保険部会）で提案した。

例えば、地域のケアマネジャーの活動に対する援助・協力を行うとともに、幅広い関係者との連絡・調整の中心的な役割を担う専門職として規定することなどを想定している。主任ケアマネジャーがこうした本来の役割を十分に発揮できるよう、必要な環境の整備に力を入れる意向も示した。細部はこれから詰めていく。

現在、主任ケアマネジャーの業務・役割には法令上の位置付けがない。主任ケアマネジャー研修の実施要綱（老健局長通知）に、他のケアマネジャーへの助言・指導や関係者との連絡・調整などが記載されているだけだ。

厚労省は審議会で、居宅介護支援事業所でも地域包括支援センターでも、主任ケアマネジャーがそれぞれ活躍する場の機能に合った専門性を発揮できるようにしたいと説明。その業務・役割を法令上明確に位置付けるとともに、必要な環境の整備やキャリアアップの支援などに取り組む意向を示した。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

15

主任ケアマネの役割、法令上明確化へ

※介護のニュースサイトJOINT参照

連合の平山春樹総合政策推進局生活福祉局長は、「主任ケアマネジャーを地域の介護サービス推進体制の中核的な人材と位置付け、そのキャリアの向上を後押しする仕組みが必要」と提言。全国老人福祉施設協議会の山田淳子副会長は、「居宅介護支援事業所では、管理者としての労務・財務、他のケアマネジャーの育成業務、ケアマネジメント業務などの役割分担をどう整理するかが課題」と指摘した。

また、日本慢性期医療協会の橋本康子会長は、「居宅介護支援事業所の主任ケアマネジャーは端的に言って仕事の量が多すぎる」と問題を提起。全国老人保健施設協会の東憲太郎会長は、「主任ケアマネジャーの業務・役割の位置付けを明確にするのであれば、その報酬上の評価もセットで考えるべき」と訴えた。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

16

ケアマネの資格取得要件、実務経験を5年→3年

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は27日の審議会（社会保障審議会・介護保険部会）に、介護支援専門員の資格取得要件の緩和を提案する。必要な実務経験の年数を、現行の5年から3年に短縮することを打ち出す。あわせて、対象となる法定資格に次の5つを加える意向も示す。

加えられる法定資格（案）＝診療放射線技師、臨床検査技師、臨床工学技士、救急救命士、公認心理師。

ケアマネジャーの資格取得要件は現行、保健・医療・福祉に関する法定資格に基づく業務、または一定の相談援助業務に従事した期間が通算5年以上の人と規定されている。

厚労省はこれを緩和し、ケアマネジャーを新たに目指す人の増加につなげたい考え。27日の審議会では、「医療・介護の連携の要として、多様な背景を持つ人材の参入を促進する」とも説明する。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

17

ケアマネの資格取得要件、実務経験を5年→3年

※介護のニュースサイトJOINT参照

ケアマネジャーの資格試験（実務研修受講試験）を受けるのに必要な実務経験の年数を、現行の5年から3年に短縮する。対象となる基礎資格を拡大し、診療放射線技師、臨床検査技師、臨床工学技士、救急救命士、公認心理師を新たに加える。

ケアマネジャーを志す人を増やすこと、多様な背景を持つ人材の参入を促すことが狙い。厳しい人手不足の緩和につなげる施策の一環だ。

ケアマネジャーの資格取得要件は現行、保健・医療・福祉に関する法定資格に基づく業務、または一定の相談援助業務に従事した期間が通算5年以上の人と規定されている。既に対象となっている基礎資格は以下の通り。

現行 | 介護支援専門員の資格取得要件の対象資格

医師、歯科医師、薬剤師、保健師、助産師、看護師、准看護師、理学療法士、作業療法士、社会福祉士、介護福祉士、視能訓練士、義肢装具士、歯科衛生士、言語聴覚士、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師、栄養士、管理栄養士、精神保健福祉士、生活相談員（特養）、支援相談員（老健）、相談支援専門員（障害者総合支援法）、主任相談支援員（生活困窮者自立支援法）など。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

18

高市首相、診療報酬・介護報酬に「物価高を反映」所信表明

※介護のニュースサイトJOINT参照

高市早苗首相は24日、衆議院本会議で所信表明演説を行った。診療報酬・介護報酬に対する基本的な考え方を明らかにしつつ、医療・介護現場への支援の早期実現を重ねて約束した。

高市首相は所信表明演説の中で、「国民の命を守り、安心して必要なサービスを受けてもらうためにも、赤字に苦しむ医療機関や介護施設への対応は待ったなし。診療報酬・介護報酬については、賃上げや物価高を適切に反映させていく」と述べた。

そのうえで、「経営難が深刻化する医療機関や介護施設への支援は急を要する。報酬改定の時期を待たず、経営の改善、職員の処遇改善につながる補助金を措置し、効果を前倒しする」と明言。「既に経済対策の策定に着手するよう指示した。野党とも真摯な対話と合意を積み重ねて速やかに対策を取りまとめ、必要な補正予算案を今国会に提出する」との方針を示した。

介護人材確保へ地域プラットフォームを制度化 厚労省方針

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は20日、介護人材の確保に向けた具体的な取り組みを進める地域ごとのプラットフォームを新たに制度化し、全国に構築を求めていく方針を固めた。東京都内で開催した専門委員会で提案し、大筋で了承を得た。近く専門委員会の報告書をまとめ、社会保障審議会・福祉部会などに報告する。その後、制度の細部をめぐる検討をさらに進める考えだ。

高齢化や人口減少のスピード、人材の供給量、活かせる資源の多寡といった状況がそれぞれ異なることを踏まえ、地域の関係者が集まって自分たちの課題を分析・共有し、共通認識のもとで有効な対策を協議・推進する恒常的な「場」をつくる狙いがある。

たとえば、自治体や福祉人材センター、ハローワーク、介護福祉士養成校、職能団体、事業者団体、個々の事業者などがネットワークを形成。介護人材の確保・定着、職場環境の改善、生産性の向上、事業者の経営支援、業界のイメージアップなどのプロジェクトを共に展開していくイメージだ。

介護人材確保へ地域プラットフォームを制度化 厚労省方針

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚労省は今回の会合で、新たな制度で都道府県がプラットフォームの設置主体となることを提案。各地域でコーディネーターの役割を担う事務局を、福祉人材センターが担う案も併せて提示した。

会合では委員から、「制度化自体には賛成だが、単に形をつくるだけで終わってはいけない。財源と人員を伴う実装設計が重要だ」「都道府県を設置主体とするのは妥当だが、市町村が積極的に動けるようにする工夫も求められる」といった声があった。また、「コーディネーターを担う福祉人材センターの機能強化、十分な支援が必要」といった意見も出た。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

21

介護福祉士「実務者研修」、時間数を一部免除へ 厚労省

※介護のニュースサイトJOINT参照

現場で働きながら介護福祉士の国家資格を目指す人が受講する「実務者研修」について、厚生労働省は、他の国家資格を持っている人の負担を軽くできないか検討を進める。例えば社会福祉士や保育士などを対象に、「実務者研修」の時間数の一部を免除することを想定している。20日、福祉人材の確保に向けた方策を話し合う専門委員会で提案。大筋で了承を得て、これから具体的な検討を進めていく方針を固めた。

人手不足の深刻化とともに、支援ニーズの複雑化・複合化が進んでいることなどを踏まえ、複数の領域で活躍できる“多機能人材”を養成する狙いもある。「実務者研修」はトータルで450時間。現行のルールでは、「初任者研修」など他の関係研修の修了による科目の一部免除はあるが、他の国家資格の有無・養成課程の修了を考慮した時間数の一部免除はない。

厚労省は今後、こうした意見を踏まえて具体的な検討を進める構え。厚労省の関係者は会合後、実際に「実務者研修」の時間数の一部を免除する時期の見通しについて、「ひとつひとつ詰めて考えていきたい。具体的な検討には一定の時間がかかる」と述べるにとどめた。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

22

介護情報基盤の導入支援の助成金、申請受け付け開始

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は17日、新たな「介護情報基盤」の現場での活用を後押しするため、介護事業所・施設に対する助成金の申請の受け付けを開始した。申請は「介護情報基盤ポータル」から。受け付け期間は10月17日から来年3月13日まで（予定）とされた。

助成金の対象経費は、

（1）マイナンバーカードを読み取るカードリーダーの購入費

（2）介護情報基盤との接続サポートの経費

など。上限額は訪問・通所・短期入所系サービスが6.4万円、居住・入所系サービスが5.5万円、その他のサービスが4.2万円となっている。

助成金の交付は国保中央会経由で実施される。「介護情報基盤ポータル」には、助成金の概要資料、交付要綱、申請の手引きなど一連の資料が掲載されている。必要な事業者は早めの準備・申請が有益だ。新たな「介護情報基盤」は、介護保険証や要介護認定、主治医意見書、ケアプランといった現場で必要な情報を、利用者、事業所・施設、医療機関、市町村などがオンラインで迅速に閲覧・共有できる国のインフラ。厚労省は来年4月から活用を順次スタートし、2028年4月までに全国すべての市町村で運用を始める準備を進めている。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

23

地域包括支援センターにBCP義務化 厚労省案

※介護のニュースサイトJOINT参照

自然災害などの発生時に地域の高齢者らを守る体制の強化に向けて、厚生労働省は地域包括支援センターにBCP（業務継続計画）の策定を求めていく構えだ。今月9日、2027年度に控える次の介護保険改正をめぐる協議を重ねている審議会で、「介護予防支援事業所にはBCPの策定義務があるが、地域包括支援センターにはない」と提起。義務化も視野に検討を進める意向を示した。

地域包括支援センターが市町村と連携してBCPを策定することを想定。平時からの業務整理、地域での関係構築、訓練の実施などにつなげ、有事への備えを強化する狙いがある。厚労省によると、全国の地域包括支援センターの78%が既にBCPを策定済み。市町村から一定の策定方針が提示されているところも少なくない。災害時の高齢者の安否・健康状態の確認、福祉避難所との連携、臨機応変の支援など期待される役割は多い。

審議会の意見交換では、地域の平時からの備えを強化する方向に賛同する委員が多かった。ただ、地域包括支援センターの業務負担がさらに重くなることを懸念する声があがった。また、「BCPの策定だけでは不十分。作ったものを生かす仕組みが重要」「財源面・人員面も含む国の支援が必要」といった意見も出た。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

24

過疎地の介護サービスを弾力運用 新類型の特例を創設

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は2027年度に控える次の制度改正で、中山間・人口減少地域を対象に介護事業所・施設の人員配置基準などの特例を新設する。9日に開催した審議会（社会保障審議会・介護保険部会）で、その制度の枠組みを提案した。

既存の「特例介護サービス」を拡張し、新たな類型を創設する。国が示す一定の基準に沿って、都道府県が条例で中山間・人口減少地域の人員配置基準などを規定する。テクノロジーの活用や関係者間の連携体制を前提に、管理職や専門職の常勤・専従要件、夜勤要件などを緩和できるようにする。

特例を新設する狙いは、人口減少で人材や利用者の確保が難しい地域でも必要なサービス提供体制を維持すること。厚労省は人材の有効活用や事業所・施設の連携、効率的な体制の整備を促し、各地域での持続可能なサービスの提供につなげたい考えだ。

過疎地の介護サービスを弾力運用 新類型の特例を創設

※介護のニュースサイトJOINT参照

特定された「中山間・人口減少地域」では、「特例介護サービス」の新類型で人員配置基準などを緩和できるほか、訪問介護の出来高報酬と包括報酬の選択制の導入も可能となる。さらに、市町村が介護サービスを「事業」として実施（事業者へ委託費を支払う）する新たな仕組みを使うこともでき、地域の実情に応じた基盤維持のオプションが増える。

今回の会合では委員から、人員配置基準の緩和などに伴うサービスの質の低下、職員の負担増大を防ぐ措置を十分に検討するよう求める意見が出た。また、サービス水準の地域間格差・不公平が生じたり、自治体の財政負担が過大となったりすることを懸念する声もあがった。

中山間地域で人員基準を緩和

厚労省 包括報酬設定し体系も見直しへ

図 新たな類型案のイメージ

	指定サービス	特例介護サービス		+	新たな類型案
		基準該当サービス	離島等相当サービス		
地域	全国 (地域限定なし)	全国 (地域限定なし)	厚生労働大臣が定める地域(告示)		中山間・人口減少地域
指定・登録	指定権者による指定	市町村等(保険者)に登録	市町村等(保険者)に登録		市町村等(保険者)に登録
人員配置基準	国で定める基準に従い都道府県等が条例で規定	国で定める基準(指定サービスより緩和)に従い都道府県等が条例で規定	規定なし		国で定める基準(基準該当サービスと同等又は緩和)に従い、都道府県が条例で規定 ※ 職員の負担や質の確保への配慮が前提
報酬	全国一律の介護報酬	全国一律の介護報酬を基準に市町村等で設定	全国一律の介護報酬を基準に市町村等で設定		地域の実情に応じた包括的な評価の仕組みの設定も可
類型	居宅・施設サービス等	居宅サービス等	居宅サービス等		居宅サービス+α

2025年10月9日厚労省介護保険部会資料より(編集部で一部改竄)

シルバー新報 2025年10月17日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

27

事業者連携の旗振り役に経済インセンティブ 厚労省方針

※介護のニュースサイトJOINT参照

資源の乏しい地方で介護サービス提供体制をどう維持するか。厚生労働省は9日、中山間・人口減少地域で事業者間の連携を主導する法人・事業所に対し、経済的インセンティブを付与する方針を打ち出した。具体的なインセンティブとしては、事業所間の連携を前提とした人員配置基準の弾力化、テクノロジー導入補助金の補助率引き上げ、介護報酬の加算のさらなる評価などをあげた。

この日の審議会(社会保障審議会・介護保険部会)で提案した。今後、2027年度の制度改正・報酬改定に向けて具体的な検討を進める構えだ。

厚労省は事業者間の連携の形として、人材の柔軟な活用、施設・設備の共同利用、研修・採用の共同実施、物品の共同購入、ICTの共同導入、報酬請求や記録作成といったバックオフィスの集約などを想定。既存資源の有効活用、生産性向上、コスト削減、離職抑止といった効果を見込む。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

28

事業者連携の旗振り役に経済インセンティブ 厚労省方針

※介護のニュースサイトJOINT参照

自治体・法人・事業所・専門職といった関係者が協議し、地域資源を合理的に束ねる“連携の旗振り役”が事業継続を推進する取り組みを、一定のインセンティブで後押しするイメージだ。

会合では委員から、「連携の必要性・メリットを話し合う機会や事例共有の場を、行政が積極的に用意すべき」「報酬請求などバックオフィス連携の一部は難易度が高い。可能な部分と難しい部分を整理すべき」との声があがった。

また、「加算などのインセンティブを設けるなら、要件や財源の設計を慎重に検討すべき」「中心法人のみにインセンティブを付与すると不公平感を生みかねない。対象など中身を十分に議論すべき」との意見も出た。

ケアマネらのシャドウワーク解消、包括の役割を明確化

※介護のニュースサイトJOINT参照

複合的な課題を抱える高齢者、身寄りのない高齢者らを支える体制をどうつくり、ケアマネジャーやホームヘルパーを追い詰めるシャドウワークをどう減らすか。厚生労働省は9日、次の2027年度の制度改革をめぐる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、こうした地域課題への対応力の強化を取り上げた。

地域ケア会議などを生かし、地域包括支援センターを中心に居宅介護支援のケアマネジャーら関係者も協力する枠組みを、今後さらに推進する必要があると説明。この“調整チーム”で必要な資源を整理するほか、高齢者が求める生活支援、財産管理、身元保証、死後事務といったサービスへのつなぎ方を、それぞれの実情に応じて検討していく構想を描いた。

あわせて、地域包括支援センターが日頃から実施する事業（総合相談支援事業）の一環として、身寄りのない高齢者らへの相談対応も担うことを制度上明確にしているかどうかと提案。個々のケアマネジャーの支援、関係者のネットワークづくりなどに向けて、「包括的・継続的ケアマネジメント支援事業」に身寄りのない高齢者らへの対応を組み込む意向も示した。

ケアマネらのシャドウワーク解消、包括の役割を明確化

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚労省は今後の制度改正にこうした構想を落とし込み、全国の自治体に地域課題と向き合う体制の構築を促していく方針。あわせて、地域包括支援センターやケアマネジャーの業務負担の軽減にも取り組む構えをみせている。

この日の意見交換では委員から、「地域ケア会議が本来の機能を発揮できるよう、そのあり方、開催方法などを国が提示することも必要」「地域包括支援センターが多職種・多分野をつなぐ“ハブ”として機能するためには、周囲の理解と協力を含めた環境整備が欠かせない」といった声があがった。

居宅介護支援が予防マネジメントを直接実施 厚労省方針

※介護のニュースサイトJOINT参照

市町村の総合事業などの枠組みで行う要支援者らの介護予防ケアマネジメントについて、厚生労働省は居宅介護支援事業所が直接実施できるルールを新設する方針を固めた。現行は地域包括支援センターからの委託のみ。より効率的に運用できる環境を整備し、包括と居宅の業務負担の軽減につなげる。

9日に開催した審議会（社会保障審議会・介護保険部会）で提案。委員から大筋で了承を得た。今後、2027年度に控える次の介護保険制度の見直しに向けて、法改正も視野に具体的な検討を進める構えだ。

厚労省は今回、身寄りのない高齢者らへの対応などで包括の機能のさらなる強化を図る必要があると説明。包括のオーバーワークを解消しつつ、居宅の円滑なケアマネジメントを後押しすることにもつながるとして、「利用者の属性を問わず、介護予防ケアマネジメントについても、居宅介護支援事業所が直接実施できる体制を検討してはどうか」と提案した。

居宅介護支援が予防マネジメントを直接実施 厚労省方針

※介護のニュースサイトJOINT参照

あわせて、介護予防ケアマネジメントのプロセスを参考に介護予防支援のプロセスを効率化する案も示した。（追記：10月9日16時14分）

会合の意見交換で強硬な反対意見は出なかったが、委員からは居宅の報酬を引き上げるよう求める声が続出。「十分な対価が設定されなければ、介護予防ケアマネジメントを担う事業所は増えない」「ケアマネジャーの処遇改善・人材確保が不可欠」との意見が相次いだ。

厚労省、重度者向けホームの規制を強化「登録制」導入

※介護のニュースサイトJOINT参照

有料老人ホームのサービスの質や透明性を確保して入居者の安心・安全を守るため、厚生労働省は規制の強化に乗り出す方針を固めた。中重度の要介護者、医療ケアを要する要介護者らを受け入れるホームを対象として、新たに「登録制」の導入を検討する。現行は自治体への「届出制」だが、開設時の規制が必ずしも十分でないと判断。状態の重い高齢者を受け入れる役割を広く担うようになってきたことも踏まえ、行政の関与を強めて入居者保護につなげる。

3日に開催した検討会（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）で、これまでの議論を整理した報告書の素案を提示。厚労省は今回の素案で、参入後の事業運営の質を担保する「更新制」を設ける考えも提示。不正発覚などの問題がある事業者に対し、行政がホームの新規開設の制限や更新の拒否などを判断できる仕組みをつくる意向も示した。

また、中重度の要介護者、医療ケアを要する要介護者らを受け入れるホームについて、人員体制や運営体制、虐待防止、事故報告などで一定の基準を設けることも打ち出した。

老人ホーム「囲い込み」対策 CM事業所との提携状況の報告

※介護のニュースサイトJOINT参照

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で、厚生労働省は3日、これまでの議論を整理した報告書の素案を提示した。住宅型ホームの「囲い込み」を是正する施策の一環として、自治体の実態をより容易に把握できる環境を整備する方針を示した。

ホームが居宅介護支援事業所、介護サービス事業所と提携する場合に、その提携状況を前もって行政に報告・公表するよう求めていく考えを打ち出した。運営の健全性を行政がチェックしやすい仕組みを作り、透明性の確保や適切な指導・監督につなげる狙いがある。厚労省はパブリックコメントの意見募集を経て、今秋に検討会の報告書をまとめる予定。それを審議会に報告し、制度改正を具体的に進めていく計画だ。

今回の素案には、高齢者が入居する際に居宅介護支援事業所が保険者に連絡票を届け出ること、ホームと居宅介護支援事業所の情報をひも付けることも盛り込んだ。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

35

老人ホーム「囲い込み」対策 CM事業所との提携状況の報告

※介護のニュースサイトJOINT参照

また、ホームの運営法人と居宅介護支援事業所、介護サービス事業所の運営法人が同一・関連の場合について、ホーム事業の会計と介護サービス事業の会計を分離・独立して公表するよう求め、それぞれの収支を確認できるようにする意向も示した。

「囲い込み」の対策ではこのほか、高齢者が入居する際のルール of 厳格化も図る。契約にあたり、ホームと提携関係のある居宅介護支援事業所の利用を条件とすると、これを利用する場合に家賃を優遇するなどの条件を設けること、ケアマネジャーの変更を強要することなどを禁止する方針を掲げている。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

36

有料老人ホーム関連

取りまとめ素案に盛り込まれた論点と対応の方向性（概要）

- ①介護・医療サービスの質の確保
 - ・中重度・医療ケアを要する要介護者などを入居対象とするホームに、一定の人員・設備・運営基準等を設け事前登録制を導入。
- ②入居者による適切な選択
 - ・契約前の事業者による契約書・重要事項説明書の説明・交付の義務付け。
 - ・介護情報公表システムの機能向上による活用促進。
- ③紹介事業の透明性・質の確保
 - ・公益社団法人等による認定制度の創設。
 - ・紹介手数料に賃貸住宅仲介を参考とした算定基準を設定。
- ④有料老人ホームの定義
 - ・有料老人ホームに含まれないホームの明確化（自立入居者が自らの意思で併設の食堂で食事をしている場合）。
- ⑤介護保険事業（支援）計画作成に向けた対応
 - ・外付けサービスを利用する住宅型有料ホームの情報把握の仕組み。
- ⑥指導監督のあり方
 - ・標準指導指針を老人福祉法に基づく統一的な基準として策定。
- ⑦参入後の規制
 - ・更新制・更新拒否、迅速な事業停止命令等の行政処分を可能とする仕組みの導入。
- ⑧介護サービスの提供（囲い込み対策）のあり方
 - ・入居契約時のケアマネジャー・かかりつけ医変更の強要禁止措置を設定。
- ⑨特定施設
 - ・中重度者を一定数以上受け入れるホームへの特定施設移行推進。

シルバー新報 2025年10月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

37

訪問介護・通所介護の軽度者外し、次期制度改正へ年末に結論

※介護のニュースサイトJOINT参照

少子高齢化が急速に進むなか、介護保険制度の持続可能性をどう確保していけばいいのか。厚生労働省は9月29日の審議会で、こうした「給付と負担のあり方」を俎上に載せた。

2027年度に控える次の制度改正に向けた論点として、軽度者に対する給付の見直しをあげた。要介護1、2の高齢者への訪問介護と通所介護、特にホームヘルパーの生活援助について、市町村がそれぞれ運営する地域支援事業に移すことの是非が、これから年末にかけて検討されていく。

財務省がこれまで繰り返し、「介護の人材や財源には限りがある」「給付を重度者に重点化していく必要がある」などと主張し、厚労省に具体化を促してきた経緯がある。サービスの運営基準の緩和やボランティアの活用などでコストを下げ、かかる費用の抑制につなげる狙いがある。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

38

訪問介護・通所介護の軽度者外し、次期制度改正へ年末に結論

※介護のニュースサイトJOINT参照

この日の会合では、現場の関係者が反対の論陣を張った。

全国老人福祉施設協議会の山田淳子副会長は、「要介護度1、2の高齢者への適切なケアは、在宅生活を継続するために必須。地域支援事業への移管を実施すれば、専門性の乏しいサービスで対応することになり、自立支援のケアを劣化させる」と問題を提起。「サービスの質・量を確実に低下させ、長年築いてきた在宅ケアは著しく後退してしまう」と警鐘を鳴らした。

認知症の人と家族の会の和田誠代表理事は、「認知症の場合、要介護1、2など身体的に元気な人ほど家族の負担が重くなるという現実がある。認知症の人や家族のために、訪問介護や通所介護などの重要なサービスは給付として必ず死守してほしい」と訴えた。

また、全国町村会を代表する茨城県美浦村の中島栄村長は、「要介護1、2の高齢者の状態は要支援の高齢者と大きく異なる。各自治体の地域支援事業の実施状況も一様ではなく、移管は難しいのではないか」と述べた。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

39

訪問介護・通所介護の軽度者外し、次期制度改正へ年末に結論

※介護のニュースサイトJOINT参照

一方で、日本商工会議所・社会保障専門委員会の幸本智彦委員は、「これ以上の先送りはできない状況。現役世代の負担を抑制しつつ、介護保険制度の持続可能性を確保するために、スピード感を持って議論を進めてほしい」と注文。日本経団連の井上隆専務理事は、「現役世代の負担が重くなり、それが成長を阻害している。何ができるのかよく考えなければいけない」と呼びかけた。

厚労省は引き続き関係者と議論を深める構え。最終的な判断は、今秋に誕生する新たな政権の枠組みが年内に下すことになる。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

40

カスハラ対策、すべての介護事業者に義務付け
障害福祉サービス費が「急伸」
厚労省、就労継続支援の指定・指導ガイドライン案
介護分野賃上げ率 全産業平均との差拡大
場所別死亡率 施設死が増加
在宅医療体制の具体策検討
自走する組織づくりのポイント
元の生活を取り戻す支援
高齢人材が輝く介護サービス業へ
お勧めの最少人数チームは「●人」

カスハラ対策、すべての介護事業者に義務付け

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は27日、利用者・家族によるカスタマーハラスメントへの対応をすべての介護事業者に義務付ける方針を固めた。27日の審議会（社会保障審議会・介護保険部会）で提案し、大筋で了承を得た。今後、2027年度に控える次の介護報酬改定を念頭に具体的な検討を進める。

カスハラ対策を事業者に義務付ける改正労働施策総合推進法が、今年6月に成立したことを踏まえた判断。厚労省は2021年度の介護報酬改定で、すべての介護サービスの運営基準を見直し、パワハラ・セクハラへの対応を義務付けた経緯がある。

この日の会合では、対応マニュアルの見直しや介護事業者への周知徹底など必要な施策を講じる意向も示した。委員からは、認知症や精神疾患などの特性に十分配慮した制度設計、マニュアル作成を求める声があがった。

障害福祉サービス費が「急伸」

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は20日の審議会（社会保障審議会・障害者部会）で、障害福祉サービスの費用の動向をまとめた最新のデータを報告した。

昨年度の総費用額は約4.2兆円にのぼり、前年度比で12.1%の増加。厚労省はこれを「急伸」と位置付け、「制度の持続可能性を確保する観点から検討が必要」との認識を示した。1人あたりの費用額の伸び（+6.0%）と利用者数の増加（+5.8%）が同時に進んだことが影響した。

昨年度の費用額を主なサービス別にみると、前年度比で伸び幅が最も大きいのは就労継続支援B型（+1052億円、+20.1%）。厚労省はこのほか、放課後等デイサービスやグループホームなども伸び幅が大きいと指摘した。

会合では委員から、「費用増だけを論じるのではなく、利用者・家族のQOL向上や経済的自立などの波及効果も同時に検証すべき。費用の推移と費用対効果の両方を示す資料の提示を求める」との声があがった。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

43

厚労省、就労継続支援の指定・指導ガイドライン案

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は20日の社会保障審議会・障害者部会で、就労継続支援のサービスの質の確保に向けたガイドライン（案）を提示した。自治体による事業所の新規指定や運営状況の把握、指導業務などの考え方、方法、留意点などをまとめた。障害者支援の制度や就労支援会計などの必須知識があるか、就労の知識・能力を高める支援内容になっているか、安定収益が見込める活動になっているかといった重要なポイントを、十分にチェックするよう促す内容だ。

例えば事業所の新規指定については、事業計画書などの審査の強化を要請。開設予定地の市町村への説明、地域のニーズの把握状況、サービス選択の理由、利用者募集の方法、生産活動の内容、収入見込みなどを丁寧に確認すべきとした。あわせて、確認すべきポイントを整理した標準的なチェックシート（生産活動シート）も提示した。厚労省は今後、こうしたガイドラインに沿った運用を全国の自治体に求めていく方針だ。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

44

厚労省、就労継続支援の指定・指導ガイドライン案

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚労省がガイドラインを策定したのは、形式的な対応になりがちな事業所の新規指定・指導を“実質審査”へと転換し、就労継続支援の質を全国で底上げすることが目的。関係書類がそろっていれば不受理にできない現行運用の限界、自治体担当者の能力の差による対応のばらつきなどをカバーし、就労能力の向上に寄与しない事業者の是正、参入の抑制につなげる狙いがある。

また、「事業者の都合による極端な短時間運営、職員の低水準の処遇などもしっかりと確認すべき」「視覚・聴覚など障害種別ごとの対応力や専門機関との連携もチェック項目に加えるべき」「継続的なモニタリングで質の確保につなげる仕組みを」といった声もあがった。

45

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

介護分野賃上げ率 全産業平均との差拡大

介護分野 賃上げ率 全産業平均との差 拡大

介護13団体
調査

期中改定と賃上げ補助要望

全老健や全国老協、民介協など介護関係13団体の賃上げ状況に関する調査結果を自民党の社会会に報告した。2025年度の賃上げ率は2・58ポイント低下、今年の春闘の全産業平均賃上げ率大したことが分かった。13団体は、26年度の期中による期中改定までの間の賃上げ補助を求めている。

今年8月下旬から9月 与込み給与の差は8・3
中旬にかけてウェブ調査 万円だったが、より拡大
を実施し、約1万2千事 する見通しだ。

業所から回答を得た。 2・58%の賃上げ率を
調査によると、25年度 職種別に見ると、介護職
の介護業界の正社員の賃 は2・71%で前年度より
上げ額は6413円で、 0・49ポイント低下。ケ
前年度の88・6%に低下。 アマネジャー、看護職、
ベースアップ分も81・ 事務職など全職種で前年
6%に低下した。 度より低下していた。

介護業界の賃上げ率 さらに、26年度の賃上
は、25年度は2・58%で、 げ率について尋ねたところ、
24年度より0・41ポイン 「今年度と同水準」が
ト低下。一方で、春闘の 46・3%で、「今年度より
全産業平均は前年度比 下がる」は11・6%、「見
0・15%増の5・25%に 込みが困難」26・6%、「下
上昇したため、全産業平 がる」と回答した事業所
均との差は、24年度の2・ 11%から25年度は2・
67%に拡大。24年度は全 年度の賃上げ額の割合を

賃上げ率 (ポイント)
1.72%
1.37%

介護職員

46

シルバー新報 2025年10月24日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

介護分野賃上げ率 全産業平均との差拡大



	※前年度 所定内給与	賃上げ額 (平均)	賃上げ率	うちペア分 (額)	賃上げ率 (ペア分)
2024年度	242,208円	7236円	2.99%	4171円	1.72%
2025年度	248,935円	6413円	2.58%	3404円	1.37%

※前年度所定内給与は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の訪問介護従事者と介護職員（医療・福祉施設等）の所定内給与額の加重平均により作成

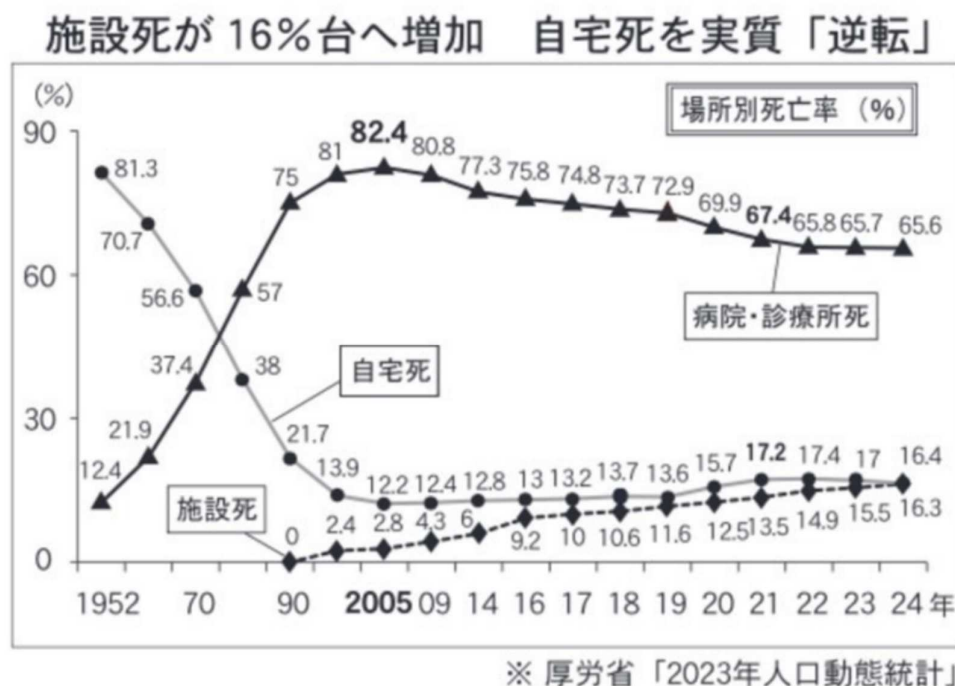
（出典：全老健公表の調査結果より）

シルバー新報 2025年10月24日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

47

場所別死亡率 施設死が増加



高齢者住宅新聞 2025年10月1日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

48

在宅医療体制の具体策検討

■在支診・在支病における役割分担のポイント

機能	積極的役割を担う医療機関	関与職種（例）	主な拠点・場	主な連携先・流れ
退院支援	在支病+病院退院支援部門/在支診	医師、看護、MSW、薬剤師、歯科/歯科衛生士、リハ、管理栄養士、ケアマネ	病院（在支病/地域包括ケア病棟等）、在支診、連携拠点	早期カンファ→在宅受け入れ準備→退院当日引継ぎ→初回訪問
日常の療養生活支援	在支診（主治医機能）	医師、訪問看護、薬剤師（訪問薬剤管理）、歯科・歯科衛生士（訪問歯科）、リハ、管理栄養士、ケアマネ	自宅・施設、在支診、連携拠点、かかりつけ薬局・歯科	定期訪問・評価→指示→多職種カンファ→情報共有（ICT/様式）
急変時対応	在支診（一次対応）+在支病（後方支援）	医師、訪問看護、薬剤師、歯科、救急（消防）	自宅・施設、在支診、在支病、協力医療機関	24h連絡→往診/助言→受診・入院基準に沿い在支病へ→安定後在宅復帰
看取り	在支診（主治医）+在支病（必要時短期介入）	医師、看護、薬剤師、歯科、リハ、管理栄養士、ケアマネ	自宅・介護施設、在支診、連携拠点	ACPに基づく計画→疼痛/症状緩和→家族支援→死亡後手続き連携

編集部作成

高齢者住宅新聞 2025年10月1日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

49

介護事業のダイバーシティ経営

得意	■体力・スタミナ(若い) ■フレンドリーなコミュニケーション ■勤務態度(とにかく勤勉) ■新たな知識・技術(特にICTシステム)	<業務例> ☐身体介護 ☐レク・アクティビティ ☐見守り・会話・声掛け ☐ICT機器操作 ☐環境整備・清掃
不得意	■日本語の細かなニュアンス ■手書きの記録 ■細部への配慮 ■密なハウレンソウ ■家族とのやりとり(利用者とのやりとりは得意)	<不向きな業務> ☐服薬・医療的行為 ☐複雑な食事介助 ☐家族対応 ☐記録(自由記述) ☐高度な認知症ケア

高齢者住宅新聞 2025年10月8日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

50

介護事業のダイバーシティ経営

クラス	担当業務例	時給
シニア A	☐ 施設内清掃 ☐ 厨房 ☐ 配膳・下膳・配茶 ☐ レクリエーション補助 ☐ 会話・見守り	最低賃金
シニア B	☐ 入浴前後の準備・脱衣更衣介助 ☐ 記録業務 ☐ 食事介助 ☐ トイレ見守り	+20円
シニア C	※初任者研修以上の資格保持者 ☐ 入浴(浴室内)介助 ☐ 認知症ケア ☐ フロアリーダー補助 ☐ 新人・外国人スタッフ指導	+50円

高齢者住宅新聞 2025年10月8日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

51

自走する組織づくりのポイント

① 理念の浸透

理念は職員が自ら考え行動するための指針となる。きちんと理解し、自分事として捉えてもらう

例 朝礼での唱和、ルールブックの作成など

② 自由に発言できる環境

安心して発言できる環境が職員の本音を引き出す。性格や価値観が違う中でも、発言しやすい仕組みを作る

例 会議のルール作成、毎日5分間の振り返り、表彰など

③ 個々の職員の育成

権限移譲を意識する。最初は伴走しつつ見守り、具体的な評価でモチベーションを上げる

日経ヘルスケア 2025年10月号

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

52

元の生活を取り戻す支援

「してあげる支援」から「元の生活を取り戻す支援」へ

引用：リエイブルメントで元気な自分を取り戻す 一般財団法人 医療経済研究・社会保険福祉協会 医療経済研究機構

(デイサービスやヘルパーの場合)

何でも助けてくれるから楽だな～

買い物に料理、掃除もおまかせください

「元の生活に戻れるはず」の要支援者が、元の状態を目指すことなく、介護専門職サービスの継続利用で、状態の維持を目指すことが当たり前になっていませんか？

短期集中予防サービス

今度は1km離れたスーパーに歩いて買い物に行って、掃除機も自分でかけたよ！

来週は庭の草刈りを目録にしよう…

要介護認定の前にリエイブルメントを目指す！

「身体にさわらず」「家にない器具を使わず」「面談中心」に週1回計12回のかかわりによって、元の生活を取り戻すことを目指します！

介護サービスが必要になってもあきらめないで！元気になる元の生活を取り戻した人がいます。(右ページ参照)

シルバー新報 2025年10月3日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

53

高齢人材が輝く介護サービス業へ

「高齢人材が輝く介護サービス業へ」

民介協

高齢者の割合がピークを迎える2040年。都市部を中心に介護サービスの需要が見込まれる一方で、生産年齢人口の減少などによる人材不足が

新刊紹介

「高齢人材が輝く介護サービス業へ」

大きな課題となっている。今後、魅力発信の成果を見える形で検証し、発信の実効性を高めることが課題となりそうだ。

「高齢人材が輝く介護サービス業へ」

本書は高齢者雇用を推進するためのガイドラインだ。手掛けたのは「民間事業者の質を高める」全国介護事業者協議会（千代田区、座小田孝安理事長）。高齢者の長年培ってきた知識や経験が介護サービス業を支える大きな力になるとし、介護現場における雇用の現状や確保・定着を進めるためのポイントをまとめた。

高齢人材が輝く介護サービス業へ

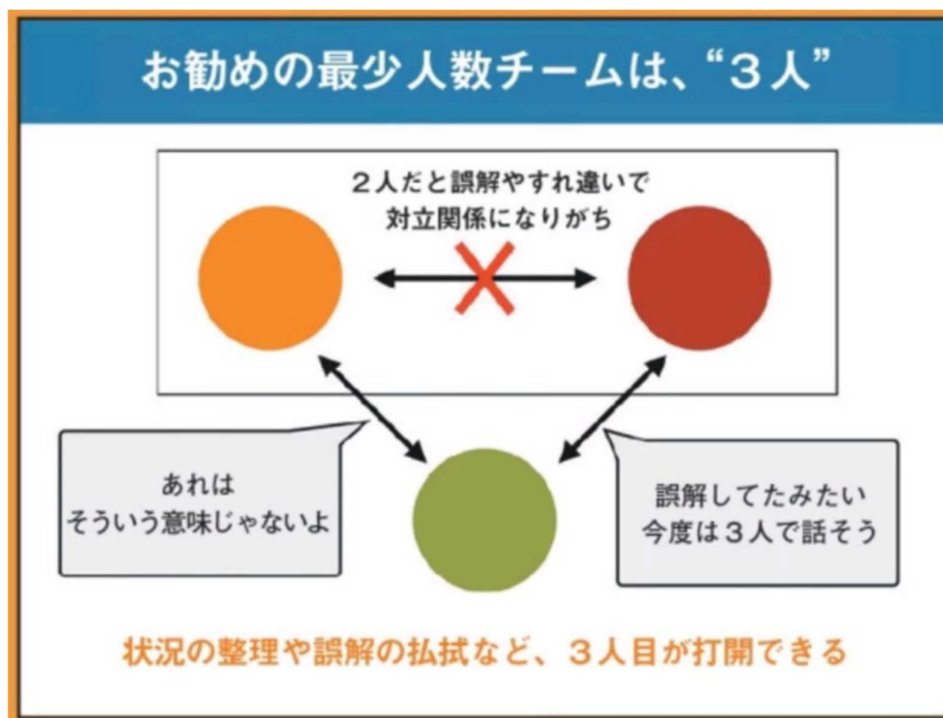
一人ひとりの年齢や身体・認知機能の衰えなどを理解した上で、他の職員との公平性を重視することや、柔軟な勤務体制の導入など、長く働き続けようとするために配慮すべき点を解説している。高齢者雇用を進めている事業所の事例紹介ページでは、「高齢者だから負担の少ない仕事ばかり任せると、他の年齢層の職員から不満が出る」など、率直な意見を参考にすることができる。

シルバー新報 2025年10月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

54

お勧めの最少人数チームは「●人」



シルバー新報 2025年10月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

55

10月セミナーアーカイブ

- 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「スキンケア、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)



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

56

11月セミナー予定

- 現場でのAI活用（ケアプラン・シフト・送迎ルート）※無料！
- 進さん「場面別面談（利用者・家族からの苦情対応）」
- 中核職員養成講座第7回「職員を知る対話力」
- 7つの習慣実践会第8回「理解に徹し編」（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11月号（アーカイブ限定公開）



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

57

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.

58

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.

59

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.

60

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



ホーム



セミナー



お気に入り



閲覧履歴

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！

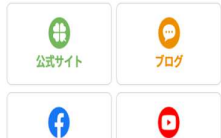
ACGs2023第22回「事業計画・目標達成」

【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.

61

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.

62

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.

63

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！

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

64

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思いました。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

65

管理職養成ベーシック2024

本講座で 管理者・リーダーが実践すべき 学べる 48のスキル・ノウハウ・具体策

- 1 管理者、リーダー(上司)の役割・機能
- 2 リーダーシップとマネジメントの違い
- 3 管理者、リーダーの選び方
- 4 一般職(メンバー)の役割・機能
- 5 管理者、リーダーの視点
- 6 介護事業所の業務6領域
- 7 介護事業所の業務6領域それぞれのチェックポイント
- 8 ラウンドの内容と重要性
- 9 部下ノート
- 10 事業所アセスメントの方法
- 11 チームワークの定義
- 12 ルールとコミュニケーションの視点でチームを見るポイント
- 13 心理的安全性
- 14 マニュアルの意義、作り方、活用法
- 15 マニュアルを活用した教え方の技術
- 16 パワハラ防止
- 17 A4用紙1枚で利用者情報をまとめる方法
- 18 生活歴、生活習慣を活用した個別ケアの方法
- 19 職員の個性把握(自己紹介シート)
- 20 職員の個性把握(強み発見テスト)
- 21 面談の目的とルール設定
- 22 職員を知る面談の具体的方法
- 23 定例面談(月1回推奨)のパターン
- 24 メンテナンス目的の面談とその会話例

- 25 指導、育成目的の面談とその会話例
- 26 人事考課における面談とその会話例
- 27 ロールプレイングの方法
- 28 指導に従わない職員への指導法
- 29 職員が主体的になる会議の具体策
- 30 研修計画の作り方
- 31 業務日誌、連絡ノートの具体策
- 32 朝礼、申し送りの具体策
- 33 報連相のチェックポイント
- 34 業務改善の具体策
- 35 業務表(1日の予定表)の作り方と活用法
- 36 提案の具体策
- 37 新しいことを始める時の伝え方
- 38 生産性向上の意義
- 39 業務改善計画のフォーマット
- 40 反対意見への対応10選
- 41 通常業務の管理法、時間管理法
- 42 管理者の月次業務一覧
- 43 ケアマネジャー・相談員の通常業務管理表
- 44 時間外労働削減の具体例
- 45 仕事の任せ方ワークシート
- 46 目標設定の具体策
- 47 計画立案の具体策
- 48 業務改善計画のフォーマット



「管理者に必要な
4つのマネジメント」
「管理者・リーダーに必要な
48のスキル・ノウハウ」

無料プレゼント中!

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

66

法定研修＋新人研修パッケージ！

介護と介護事業を守り、よくする！法定研修にとどまらない介護職の基礎研修

天晴れ介護サービス式 法定研修シリーズ

こんな悩み、ありませんでしょうか？

「研修をやっても、職員のモチベーションが上がらない……」
「準備が大変な割に効果がない、効果が感じられない……」
「実は、そもそも実施できていない……」

法定研修シリーズ【動画】全35コマ（計18時間／1コマ約30分）

①「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／不適切ケアが生む悪循環／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 無理矢理入浴介助／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

②「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ないか？／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／イスからのすり落ちについて／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

③「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／報連相のポイント／成果の上がるチームのコミュニケーションとは／会議録／面談録／研修録／

④「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？／自立とは？／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

⑤「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／利用のしよりの作成／

⑥「医療連携」

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

⑦「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

⑧「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／記録の活用法

⑨「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／看取りの体捌き

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

67

法定研修＋新人研修パッケージ！

①「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／不適切ケアが生む悪循環／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 無理矢理入浴介助／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

②「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ないか？／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／イスからのすり落ちについて／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

③「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／報連相のポイント／成果の上がるチームのコミュニケーションとは／会議録／面談録／研修録／

④「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・実行機能障害）／実際の利用者さんへの思い浮かべてみる／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／不適切ケアが生む悪循環／早期発見と介護サービスの意義

⑤「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／

⑥「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／徘徊がある／帰宅願望がある／暴力がある／怒りだすことが多くなった／食費がある／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／利用者と家族の気持ち／ケアに当たる職員の姿勢

⑦「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

⑧「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

⑨「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／

⑩「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？／自立とは？／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

⑪「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／利用のしよりの作成／

⑫「医療連携」

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

⑬「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

⑭「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／記録の活用法

⑮「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／看取りの体捌き

⑯「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

⑰「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）

⑱「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

⑲「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／

⑳「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／必需品の備蓄／優先業務とは？／職員の参事基準／

㉑「家族支援」

施設・在宅介護／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

㉒「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

㉓「苦情」

苦情の考え方／一般的な対応方法／記録

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

68

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. 病気・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！

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

69

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.

70

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

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！

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.

73

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.

74

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。



た。

75

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	

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



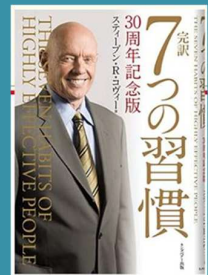
76

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)」を事前に印刷しワークにも取り組んでくる
- ・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1つの習慣：1-46	10/12	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.

介護のDX入門セミナー

～AIで働き方を変え、もっと笑顔溢れる現場へ～

2025年11月4日（火）

19:00～21:00 オンラインセミナー

＼お申込はこちらから／



- ・介護現場の今
- ・AIって結局何なの？AIが得意なこと・苦手なこと
- ・目からウロコ！現場での活用実例
（ケアプラン・シフト・送迎ルート作成など）
- ・失敗しないAI導入5つのコツ

※システム会社など同業の方のご参加はお断りしておりますのでご了承下さいませ

お申込みページから要予約／後日アーカイブ配信あり

一般価格（税込）

今回特別に無料！です



講師 櫻井 健也
福祉現場をAIで変える専門家
株式会社Bondeat 代表

主催：天晴れ介護サービス総合教育研究所

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

国や行政の情報を正しく知る

報酬改定に向けて今から抑えるべき

「ケアマネ業界最新動向」

11月5日(水) 12:00~13:00

11月10日(月) 14:00~15:00

11月13日(木) 18:00~19:00

榊原 宏昌 氏

天晴れ介護サービス総合教育研究所 代表取締役



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

79

来年度予算の概算請求から
見えてくる今後の介護保険
の方向性とは？

ケアプランデータ連携シス
テム、新しいケアプラン点検、
シャドウワークへの対応等
ケアマネ関連トピックスを
総復習！

年間400回を超える研修、
コンサルタントの現場から
見えてくる居宅介護支援の
現在地

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」
「毎月の介護NEWSダイジェスト」もプレゼント！

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900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！
朝LIVEはYouTubeからでもご覧頂けます(^ ^)

榊原のfacebookを見て
毎朝5:55のLIVE配信（アーカイブあり）を
視聴する！

朝LIVEに加えて、毎日何らかの情報を発信中です！
「ブログ」とともに、日々のモチベーション維持に
お役立て下さいませ

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、毎月「通常は有料」で配信している動画を
期間限定で配信しています(^ ^)



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

80

アンケートにご協力お願いします！

令和9年度介護保険制度改正・ 説LIVE！アンケート

B I U ↺ ✕

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

アーカイブ視聴と
資料請求は
11月7日まで！

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

81

どこよりも速い！速報セミナー

好評開催中！アーカイブ動画もあります！必見です！！

今だけ無料 令和9年度介護保険制度改正・報酬改定
速報&解説セミナーのご案内

厚労省の資料を読むのが苦手… 分量が膨大すぎて追いつけない…

そんな方におすすめです！！
セミナー動画を見てから資料を読むと、格段に読みやすくなります！
是非ご活用下さいませ。また、職場の研修等でもお役立て下さいませ。



参加者さんから頂いた感想です

- 自分で資料を読むのは辛いので、毎回、**要点を整理して分かりやすく解説**してくれて本当に助かります！
(女性、40代、管理者)
- 今回の改定は、本セミナーをずっと受けているので流れがよく分かり、**いつもより不安が少ない**です。
(女性、40代、経営者)
- 経営や現場のこともよく分かっている講師の解説なので、事業計画や現場の**実践に役立つ内容が多い**です。
(男性、50代、本部)
- 大変勉強になりました。**無料ではもったいない**くらいです。
(男性、60代、経営者)
- ものすごく整理できました**。ありがとうございます。
(50代、男性、経営者)
- こうして見ると、このライブは**業務の振り返り**でもあるので**毎回勉強になります**。引き続き追っかけていきたいと思います。(30代、男性、介護職員)

■ご登録頂いた方には
「運営指導対策
セミナー動画」を
プレゼント中です！

■職場の皆さんで
ご覧頂けたらと
思います（^^）

マンスリー・ジャーナル

■次回は

11月17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.

83

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.

84