

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*



2026  
0128  
Vol.56

1

天晴れ介護サービス  
総合教育研究所（株）  
代表取締役 榎原宏昌

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

4部門  
1位

応援いただき  
ありがとう  
／ございました！／

ケアする人がケアされる！  
「組織と仕組み作り」編

介護サービス経営の教科書  
ケアする人がケアされる！  
「組織と仕組み作り」編  
天橋れい介護サービス総合研究所（株）  
代表取締役 榎原 宏昌

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  
人が力を発揮して成果を上げる！  
7つのポイント

Amazon kindleにて  
好評発売中です！

お求めは  
こちらから

「出版記念講演会」も好評開催中！

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

9

## 本日の内容

### ■令和9年度 介護保険制度&報酬改定 解説セミナー

介護保険制度の見直しに関する意見  
（介護保険部会）

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

10

# 本日の内容

- 報告書や条文に書いてあること
- 委員の方のご意見  
文章の解釈
- 決まったこと、決まっていないこと  
今後予測されること
- 自法人・自事業所においてはどうか考えるか？

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

11

# 介護保険部会とりまとめ

介護保険制度の見直しに関する意見

令和7年12月25日  
社会保障審議会介護保険部会

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

12



# 介護保険部会とりまとめ

はじめに ～地域共生社会と地域包括ケアシステムの深化～	1
<b>I 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の構築</b>	4
1. 地域の類型を踏まえたサービス提供体制・支援体制	4
2. 中山間・人口減少地域における柔軟な対応等	6
3. 大都市部・一般市等における対応	12
<b>II 地域包括ケアシステムの深化</b>	14
1. 地域包括ケアシステムの深化に向けて	14
2. 医療・介護連携の推進	16
3. 有料老人ホームの事業運営の透明性確保、高齢者への住まい支援	18
4. 介護予防の推進、総合事業の在り方	23
5. 相談支援等の在り方	26
6. 認知症施策の推進等	32
<b>III 介護人材確保と職場環境改善に向けた生産性向上、経営改善支援</b>	35
1. 総合的な介護人材確保対策	35
2. 介護現場の職場環境改善に向けた生産性向上、経営改善支援、協働化等の推進	36
<b>IV 多様なニーズに対応した介護基盤の整備、制度の持続可能性の確保</b>	40
1. 2040年を見据えた介護保険事業（支援）計画の在り方	40
2. 給付と負担	41
3. その他の課題	61

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

13

## 介護保険制度の見直しに関する意見（概要） （令和7年12月25日 社会保障審議会介護保険部会）

- 2040年には、介護と医療の複合ニーズを抱える85歳以上人口、認知症高齢者、独居の高齢者等の増加と同時に、生産年齢人口の減少が見込まれる中、地域の規模によって高齢化・人口減少のスピードに大きな差が生じることも踏まえ、早急な対応が求められる。
- このような社会環境の変化の中にあっても、高齢者の自己決定に基づき、必要なサービスを受けられ、希望する場所で安心して生活できる社会を実現するため、地域の実情に応じた地域包括ケアシステムの深化や、これらを通じた地域共生社会の更なる実現・深化を行うことが必要。
- 福祉サービス間の連携に加え、介護や福祉以外の地域資源（地域におけるまちづくりや高齢者の移動支援等の取組）との効果的な連携が重要。

### I 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の構築

★：今後、詳細の要件や報酬設定等について介護給付費分科会等で議論することとされている項目

#### 1. 地域の類型を踏まえたサービス提供体制・支援体制

##### ○地域の類型の考え方

- ・計画策定プロセスにおいて、該当する地域類型を意識しながら、都道府県・市町村等の関係者間で議論を行うことが必要である

##### ○中山間・人口減少地域（サービス需要が減少する地域）

- ・サービス提供の維持・確保を前提として、利用者への介護サービスが適切に提供されるよう、新たな柔軟化のための枠組みを設ける
- ・特別地域加算の対象地域を基本としつつ、高齢者人口の減少に着目した地域の範囲について国において一定の基準を示す（市町村内の一部エリアを特定することも可能）★
- ・対象地域は、計画策定プロセスにおいて市町村の意向を確認し、都道府県が決定する

##### ○大都市部（2040年にかけてサービス需要が増加し続ける地域）

##### ○一般市等（2040年までの間にサービス需要が増加から減少に転じる地域）

- ・高齢者人口の増減・サービス需要の変化の見通しに基づき、現行制度の枠組みを活用したサービス基盤の維持・確保が求められる

#### 2. 中山間・人口減少地域における柔軟な対応等

##### ○特例介護サービスの枠組みの拡張

- ・中山間・人口減少地域において、職員の賃金の改善に向けた取組、ICT機器の活用や、サービス・事業所間の連携等を前提に、職員の負担への配慮やサービスの質の確保の観点も踏まえ、管理者や専門職の常勤・専従要件、夜勤要件の緩和等を行うため、特例介護サービスに新たな類型を設ける（施設サービスや特定施設入居者生活介護も対象）★

##### ○地域の実情に応じた包括的な評価の仕組み

- ・特例介護サービスの新たな類型の枠組みにおいて、例えば訪問介護について、現行のサービス提供回数に応じた出来高報酬と別途、包括的な評価（月単位の定額払い）を選択可能とする★

##### ○介護サービスを事業として実施する仕組み

- ・中山間・人口減少地域における柔軟なサービス基盤の維持・確保の選択肢の一つとして、給付の仕組みに代えて、市町村が関与する事業（地域支援事業の一類型）により、給付と同様に介護保険財源を活用し、事業者がサービス提供を可能とする仕組みを設ける

##### ○介護事業者の連携強化

- ・地域の法人・事業所が一定期間にわたり事業継続する役割を担い、複数事業所間の連携を促進し、業務効率化等の取組を推進する仕組みを設け、必要な支援を行う★

##### ○既存施設の有効活用

- ・国庫補助により取得・改修等をした介護施設等を別の用途に供する際、一定の範囲内で国庫納付を求めない特例を拡充する

##### ○調整交付金の在り方

- ・より精緻な調整を行う観点から、年齢区分を3区分から7区分に変更する

#### 3. 大都市部・一般市等における対応

##### ○定期巡回・随時対応型訪問介護看護と夜間対応型訪問介護の統合

- ・夜間対応型訪問介護を廃止し、定期巡回・随時対応型訪問介護看護と統合する

※多様なニーズに対応したサービスを提供するため、高齢者のニーズに沿った多様な住まいの充実（Ⅱ3）、テクノロジーの活用支援（Ⅲ2）等の取組を併せて推進する

1

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

14



## II 地域包括ケアシステムの深化

### 1. 地域包括ケアシステムの深化に向けて

- ・2040年に向けて、可能な限り住み慣れた地域で自立して日常生活を営むことができるよう、都道府県・市町村及び関係者が地域の状況に合わせて地域包括ケアシステムを深化させることが必要である

### 2. 医療・介護連携の推進

#### ○医療と介護の協議の場等

- ・総合確保方針に基づく協議の場を再編成するとともに、2040年に向けた介護の提供体制等について本格的に議論する体制を構築する

### 3. 有料老人ホームの事業運営の透明性確保、高齢者への住まい支援

#### ○有料老人ホームにおける安全性及び質の確保

- ・中重度の要介護者等を入居対象とする有料老人ホームについて登録制といった事前規制を導入する
- ・あわせて、更新制や一定の場合に更新を拒否する仕組みを導入する
- ・事業廃止や停止等の場合の関係者との連絡調整を義務付ける

#### ○入居者による有料老人ホームやサービスの適切な選択

- ・契約書や重要事項説明書の契約前の書面説明・交付を義務付ける

#### ○入居者紹介事業の透明性及び質の確保

- ・公益社団法人等が優良事業者を認定する仕組みを創設する

#### ○いわゆる「囲い込み」対策の在り方等

- ・介護事業所と提携する有料老人ホームにおいて、ケアマネ事業所やケアマネジャーの独立性を担保する体制を確保する
- ・住まい事業と介護サービス等事業の会計を分離独立させる

#### ○住まいと生活の一体的支援

- ・改正セーフティネット法も踏まえ、居住施策との連携を促進する

### 4. 介護予防の推進、総合事業の在り方

#### ○介護予防・日常生活支援総合事業

- ・都道府県の伴走支援や多様な主体とのつながりづくり等の更なる支援を推進するとともに、総合事業の実施状況等を把握する仕組みを構築する

#### ○介護予防を主軸とした多機能の支援拠点

- ・高齢者の介護予防を主軸とし、障害、子育て、生活困窮等の地域の抱える課題の支援を一体的に実施する多機能の拠点を整備する

### 5. 相談支援等の在り方

#### ○頼れる身寄りがいない高齢者等への支援

- ・ケアマネジャーの法定外業務（いわゆるシャドウワーク）として実施せざるを得ないケースも多い、頼れる身寄りがいない高齢者等の抱える生活課題について、地域課題として議論できるよう地域ケア会議の活用を推進する
- ・包括的支援事業（総合相談支援事業等）において頼れる身寄りがいない高齢者等への相談対応等を行うことを明確化する

#### ○介護予防支援・介護予防ケアマネジメントの在り方

- ・介護予防ケアマネジメントについて居宅介護支援事業所の直接実施を可能とする

#### ○ケアマネジャーの資格取得要件、更新制・法定研修の見直し等

- ・介護支援専門員実務研修受講試験の受験要件である国家資格を追加するとともに、実務経験年数を5年から3年に見直す
- ・介護支援専門員証の有効期間の更新の仕組みを廃止し、引き続き定期的な研修の受講を行うことを求め、事業者への必要な配慮を求める

#### ○有料老人ホームに係る相談支援

- ・登録制といった事前規制の対象となる有料老人ホームの入居者に係るケアプラン作成と生活相談のニーズに対応する新たな相談支援の類型を創設する★

### 6. 認知症施策の推進等

- ・自治体の認知症施策推進計画の策定を通じて共生社会の実現を推進する

## III 介護人材確保と職場環境改善に向けた生産性向上、経営改善支援

### 1. 総合的な介護人材確保対策

#### ○人材確保のためのプラットフォーム

- ・都道府県単位で人材確保のためのプラットフォームを構築する

### 2. 介護現場の職場環境改善に向けた生産性向上、経営改善支援、協働化等の推進

#### ○生産性向上等による職場環境改善、経営改善支援等

- ・国及び都道府県の責務として位置付ける
- ・人材確保のためのプラットフォームの中で、生産性向上による職場環境改善、経営改善支援等に向けた関係者との連携の枠組みを構築する

- ・人材確保や生産性向上による職場環境改善、経営改善支援等について、都道府県計画における位置付けを明確化する
- ・国・都道府県においてテクノロジーの更なる活用を支援する

#### ○事業者間の連携、協働化等

- ・バックオフィス業務等の間接業務の効率化等を進める

#### ○科学的介護の推進

- ・国に科学的介護を推進していく役割があることを明確化する

2

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

15

## IV 多様なニーズに対応した介護基盤の整備、制度の持続可能性の確保

### 1. 2040年を見据えた介護保険事業（支援）計画の在り方

#### ○中長期的な推計、2040年に向けた地域課題への対応

- ・2040年に向けた中長期的な推計を計画の記載事項に追加する
- ・地域における2040年に向けたサービス提供の在り方について、都道府県・市町村及び関係者間で議論を行う

### 2. 給付と負担

#### ○1号保険料負担の在り方

- ・被保険者の負担能力に応じた保険料設定について、引き続き検討を行う

#### ○「一定以上所得」、「現役並み所得」の判断基準

- ・能力に応じた負担と、現役世代を含めた保険料負担の上昇を抑える観点から、「一定以上所得」の判断基準の見直しについて検討する必要がある。検討に当たっては、介護サービスは長期間利用されること等を踏まえつつ、高齢者の方々が必要なサービスを受けられるよう、高齢者の生活実態や生活への影響等に加えて、令和8年度に見込まれる医療保険制度における給付と負担の見直し、現在補足給付について行われている預貯金等の把握に係る事務の状況等を踏まえ、本部会で継続検討し、第10期介護保険事業計画期間の開始（令和9年度～）の前までに、結論を得る
- ・「現役並み所得」の判断基準については、医療保険制度との整合性や利用者への影響等を踏まえつつ、引き続き検討を行う

#### ○補足給付に関する給付の在り方

- ・第3段階②の負担限度額の上乗せを行う（令和8年度～）
- ・第3段階①と②をそれぞれ2つ（ア・イ）に区分し、第3段階①イ・②イの負担限度額の上乗せを行う（令和9年度～）

#### ○多床室の室料負担

- ・在宅との負担の公平性、各施設の機能や利用実態等を踏まえつつ、介護給付費分科会において検討を行う★

#### ○ケアマネジメントに関する給付の在り方

- ・住宅型有料老人ホームの入居者に関して、ケアプラン作成を含めて利用者負担の対象としている特定施設入居者生活介護等との均衡の観点から、登録制といった事前規制の対象となる有料老人ホームの入居者に係る新たな相談支援の類型（Ⅱ5）に対して利用者負担を求めることが考えられるところ、丁寧に検討を行う

#### ○軽度者への生活援助サービス等に関する給付の在り方

- ・多様なサービス・活動の整備の進捗状況、従前相当サービス等における専門職の役割、専門職によるサービスと地域の支え合いの仕組みの連携の実施状況など、検討に必要なデータを多角的に収集・分析しつつ、市町村の意向や利用者への影響等も踏まえながら、引き続き、包括的に検討を行う

#### ○被保険者範囲・受給者範囲

- ・介護保険を取り巻く状況の変化も踏まえつつ、引き続き検討を行う

#### ○金融所得、金融資産の反映の在り方

- ・金融所得の保険料や窓口負担等への反映については、後期高齢者医療制度での対応状況も踏まえつつ、将来的な導入について、制度面・運用面等の総合的な観点から、引き続き検討を行う
- ・金融資産の反映の在り方については、政府として預貯金等へのマイナンバーの付番を推進し、その状況を踏まえて、預貯金等の確認でのマイナンバーの活用について、引き続き検討を行う

#### ○高額介護サービス費の在り方

- ・制度の運用状況を踏まえ、引き続き検討を行う

### 3. その他の課題

#### ○介護被保険者証の事務・運用

- ・65歳到達時の交付から要介護認定申請時等の交付に変更する
- ・電子資格確認を導入する・資格喪失時等の返還義務を一部免除する
- ・65歳到達時等の機会を捉えて、介護保険についての広報啓発を行う

#### ○高齢者虐待防止の推進

- ・高齢者住まいにおける高齢者虐待防止の取組を推進する

#### ○介護現場の安全性の確保、リスクマネジメントの推進

- ・全国レベルでの情報収集・分析を行い、事故発生の防止に有用な情報を介護現場にフィードバックする

#### ○要介護認定

- ・申請代行が可能な者を拡大する
- ・主治医意見書の事前入手が可能である旨を明確化する

#### ○特定福祉用具販売

- ・貸与と販売の選択制の導入に伴い利用者への継続的な関与が必要とされていることを踏まえた制度上の所要の整備を行う

#### ○国民健康保険団体連合会の業務

- ・介護報酬に関連する補助金の支払事務について、委託を受けて行うことを可能とする

3

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

16



# 介護保険部会とりまとめ

はじめに ～地域共生社会と地域包括ケアシステムの深化～	1
<b>I 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の構築</b>	4
1. 地域の類型を踏まえたサービス提供体制・支援体制	4
2. 中山間・人口減少地域における柔軟な対応等	6
3. 大都市部・一般市等における対応	12
<b>II 地域包括ケアシステムの深化</b>	14
1. 地域包括ケアシステムの深化に向けて	14
2. 医療・介護連携の推進	16
3. 有料老人ホームの事業運営の透明性確保、高齢者への住まい支援	18
4. 介護予防の推進、総合事業の在り方	23
5. 相談支援等の在り方	26
6. 認知症施策の推進等	32
<b>III 介護人材確保と職場環境改善に向けた生産性向上、経営改善支援</b>	35
1. 総合的な介護人材確保対策	35
2. 介護現場の職場環境改善に向けた生産性向上、経営改善支援、協働化等の推進	36
<b>IV 多様なニーズに対応した介護基盤の整備、制度の持続可能性の確保</b>	40
1. 2040年を見据えた介護保険事業（支援）計画の在り方	40
2. 給付と負担	41
3. その他の課題	61

## 「はじめに」より

- 2025年を迎えた今、2040年を見据える必要がある。
- 人口減少は全国的に進み、生産年齢人口が減少する。高齢者人口は当面増加し、2043年には3,953万人とピークを迎え、その後減少局面に入る。
- また、2040年には、介護と医療の複合ニーズを抱える85歳以上人口が増加するとともに、認知症高齢者や独居の高齢者等の増加も見込まれる。
- 介護職員の必要数を集計すると、2022年度の215万人と比較して2040年度までに約57万人の新たな介護職員の確保が必要であると推計されている一方で、2023年度には介護職員数が初めて減少に転じた。
- 介護費用の総額が14.3兆円となっており、世代間・世代内双方での公平性、現役世代の負担軽減の観点から、負担能力に応じたより公平な負担を図る視点に立ち、制度の持続可能性を高めていくことが重要な課題となっている。

# 「はじめに」より

- 制度趣旨にのっとり、様々な社会環境の変化の中にあっても、高齢者の自己決定に基づき、必要な質の高いサービスを受けられ、希望する場所で安心して生活できる社会を実現しなくてはならない。
- 保険者である市町村や指定権者である都道府県が、地域の自主性や主体性に基づき、地域の特性に応じて作り上げていくことが引き続き必要である。
- こうした共通理解の下、本部会では、昨年12月以降、18回にわたって審議を重ねてきた。以下、本部会におけるこれまでの議論を4つのテーマに分けて整理し、介護保険制度の見直しに関する意見書として取りまとめる。
- こうした議論は社会保障審議会福祉部会（以下「福祉部会」という。）において議論された包括的な支援体制の整備の推進につながり、地域共生社会の実現に資するものである。このため、本部会と福祉部会の双方に関係するテーマについては、各部会における議論を相互に報告・連携しながら審議を進めた。

# R6年度改正の時の報告書より

- 団塊ジュニア世代が高齢者となり、高齢者人口がピークとなる2040年にかけて85歳以上（要介護認定率上昇＋給付費高い）の人口が急増
- 高齢者単独世帯や夫婦のみの世帯が増加
- 認知症、要介護度の中重度者、医療・介護双方のニーズを有する高齢者が大幅に増加
- 高齢者世帯の増加により、生活支援や住まいの支援を要する世帯も増加
- こうした変化についての地域差も大きい
- 既存の社会資源を活用しつつ、質の高い、自立支援・重度化防止に資するサービスの提供を推進
- ただし、給付と負担の見直しについて、必要なサービスは確保しつつ、利用者負担・保険料負担への影響もふまえ、サービスの適正化・重点化、報酬体系の整理・簡素化図り、制度の安定性・持続可能性を高めていくことが必要

# R6年度改正の時の報告書より

- 生産年齢人口の急激な減少の中、介護を含む各分野における人材不足が更に大きな課題となることが見込まれる中、医療・介護の質を維持しつつ、相対的に少ない職員で医療・介護を提供できるようなサービスの提供体制
- 介護人材不足はサービス供給を制約する要因となる。特に近年、物価高騰や全産業における賃金引上げが進む中、介護人材の確保、生産性向上の取り組み、介護事業所の健全な経営環境の確保が重要課題
- 経営の協働化・大規模化やテレワークなどの柔軟な働き方など推進
- 支援が必要な者は高齢者に限られず、経済的困窮者、単身・独居者、障害者、ひとり親家庭や、これらの要素が複合したケースも増える
- 究極的には全ての人が地域、暮らし、生きがいを共に創り、高め合う「地域共生社会」の実現
- 保険者機能をより一層発揮できるよう、保険者事務のうち恒常的かつ画一的な事務については、広域化や民間委託、デジタル化などで効率化

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

21

## 介護保険部会とりまとめ

はじめに ～地域共生社会と地域包括ケアシステムの深化～ .....	1
<b>I 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の構築</b> .....	4
1. 地域の類型を踏まえたサービス提供体制・支援体制 .....	4
2. 中山間・人口減少地域における柔軟な対応等 .....	6
3. 大都市部・一般市等における対応 .....	12
<b>II 地域包括ケアシステムの深化</b> .....	14
1. 地域包括ケアシステムの深化に向けて .....	14
2. 医療・介護連携の推進 .....	16
3. 有料老人ホームの事業運営の透明性確保、高齢者への住まい支援 .....	18
4. 介護予防の推進、総合事業の在り方 .....	23
5. 相談支援等の在り方 .....	26
6. 認知症施策の推進等 .....	32
<b>III 介護人材確保と職場環境改善に向けた生産性向上、経営改善支援</b> .....	35
1. 総合的な介護人材確保対策 .....	35
2. 介護現場の職場環境改善に向けた生産性向上、経営改善支援、協働化等の推進 .....	36
<b>IV 多様なニーズに対応した介護基盤の整備、制度の持続可能性の確保</b> .....	40
1. 2040年を見据えた介護保険事業（支援）計画の在り方 .....	40
2. 給付と負担 .....	41
3. その他の課題 .....	61

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

22



# 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の構築

●2040年に向けては、自治体・地域の規模によって、高齢化や人口減少のスピードには大きな差が生じることが見込まれ、地域によってサービス需要の変化は様々となる。

●「時間軸」・「地域軸」の両視点から、地域におけるサービス供給の状況を踏まえて、人口減少・サービス需要の変化に応じ、全国を「中山間・人口減少地域」、「大都市部」、「一般市等」と主に3つの地域に分類して、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していくことが重要である。また、人口構造の変化に応じて、各地域が3つの地域の類型を行き来する可能性もある。

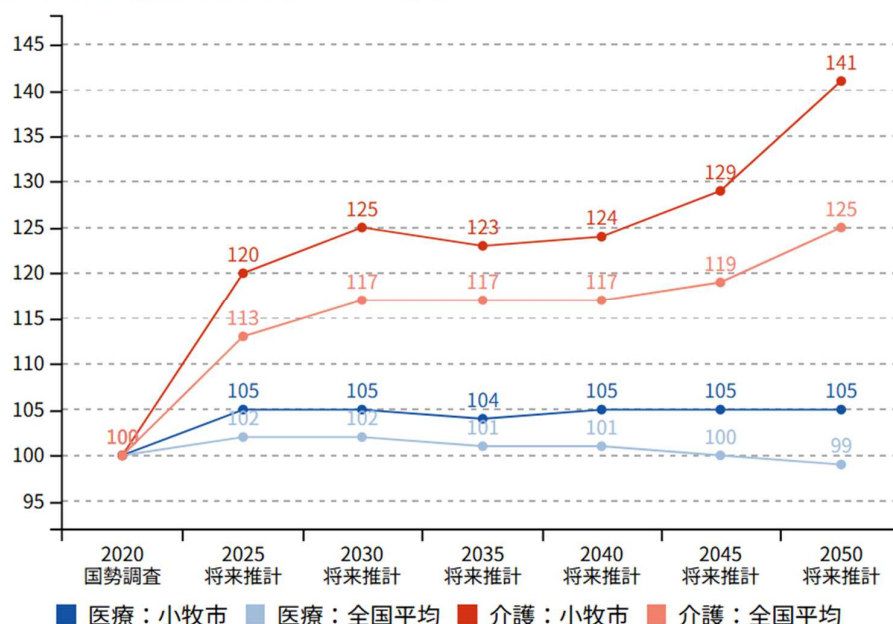
中山間・人口減少地域	高齢者人口が減少し、サービス需要が減少する地域
大都市部	高齢者人口が2040年にかけて増加し続け、サービス需要が急増する地域
一般市等	高齢者人口が増減し、サービス需要の状況が2040年までの間に増加から減少へ転じる地域

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

23

# 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の構築

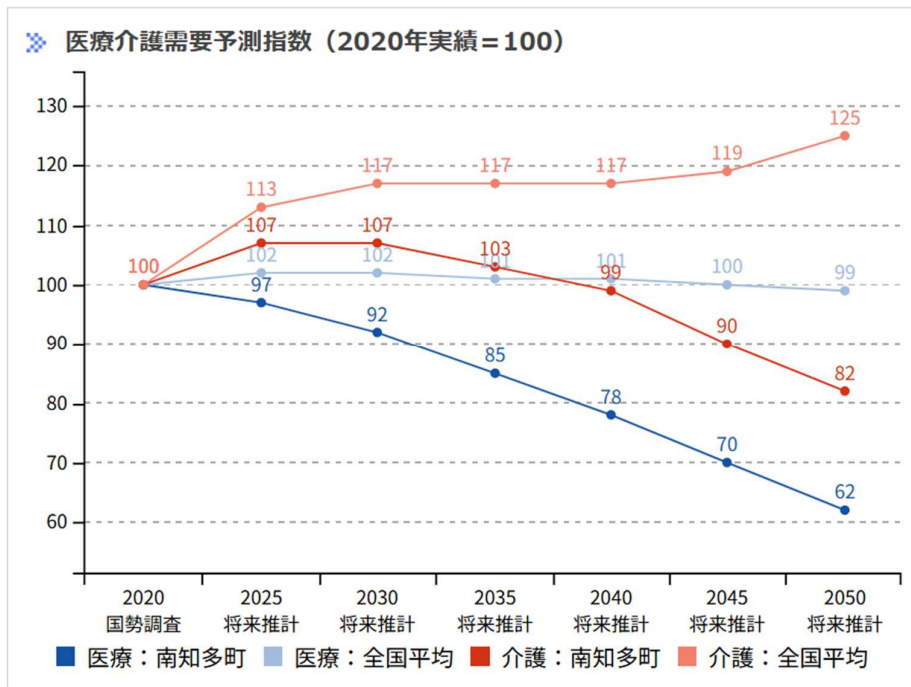
医療介護需要予測指数（2020年実績=100）



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

24

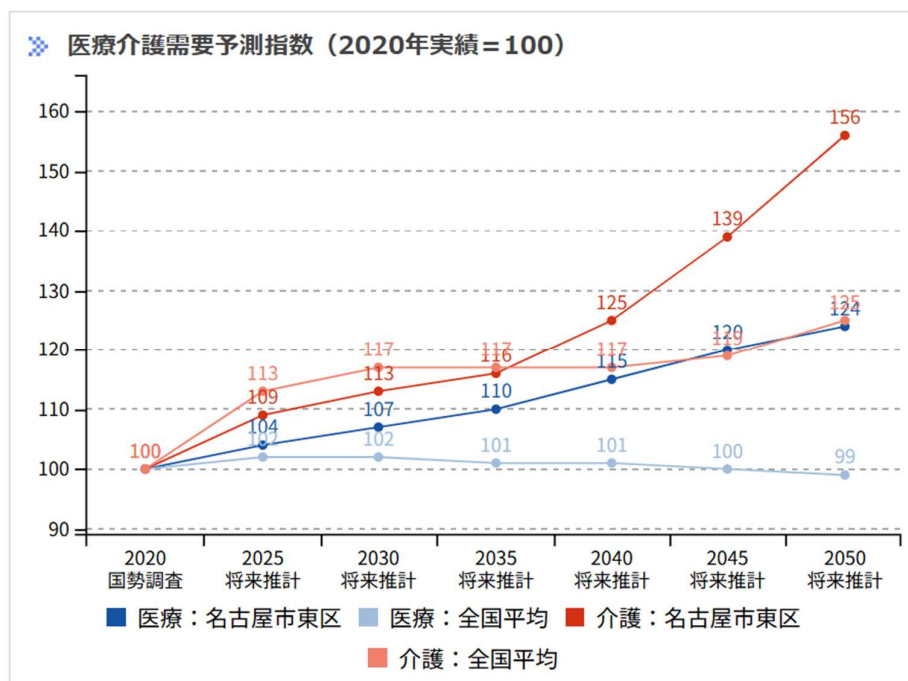
# 人口減少・サービス需要の変化に応じたサービス提供体制の構築



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

25

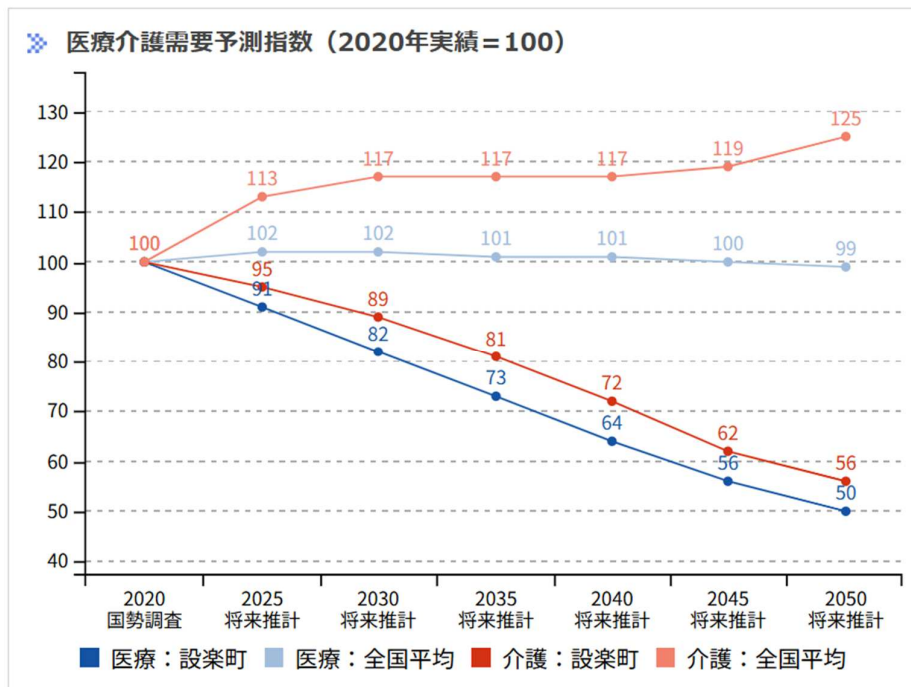
# 人口減少・サービス需要の変化に応じたサービス提供体制の構築



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

26

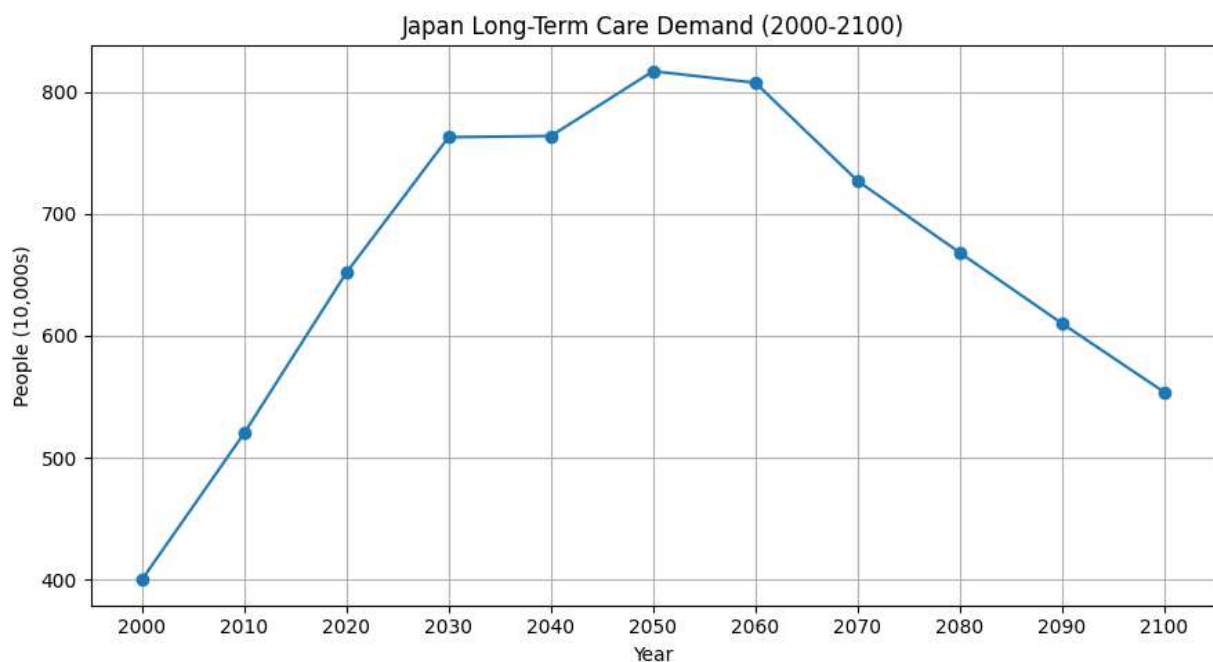
# 人口減少・サービス需要の変化に応じた サービス提供体制の構築



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

27

## 2100年までの需要予測



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

28



# ミッション・ビジョン・バリュー (MVV)

## ■ ミッション (使命)

- ◎ 介護と介護事業の両輪から、介護業界を守り、より良くする
- ◎ 「介護はいい仕事だ」と思える介護職を  
「介護事業はいい事業だな」と思える経営者を  
将来にわたり1人でも多くする

## ■ ビジョン (理想の未来)

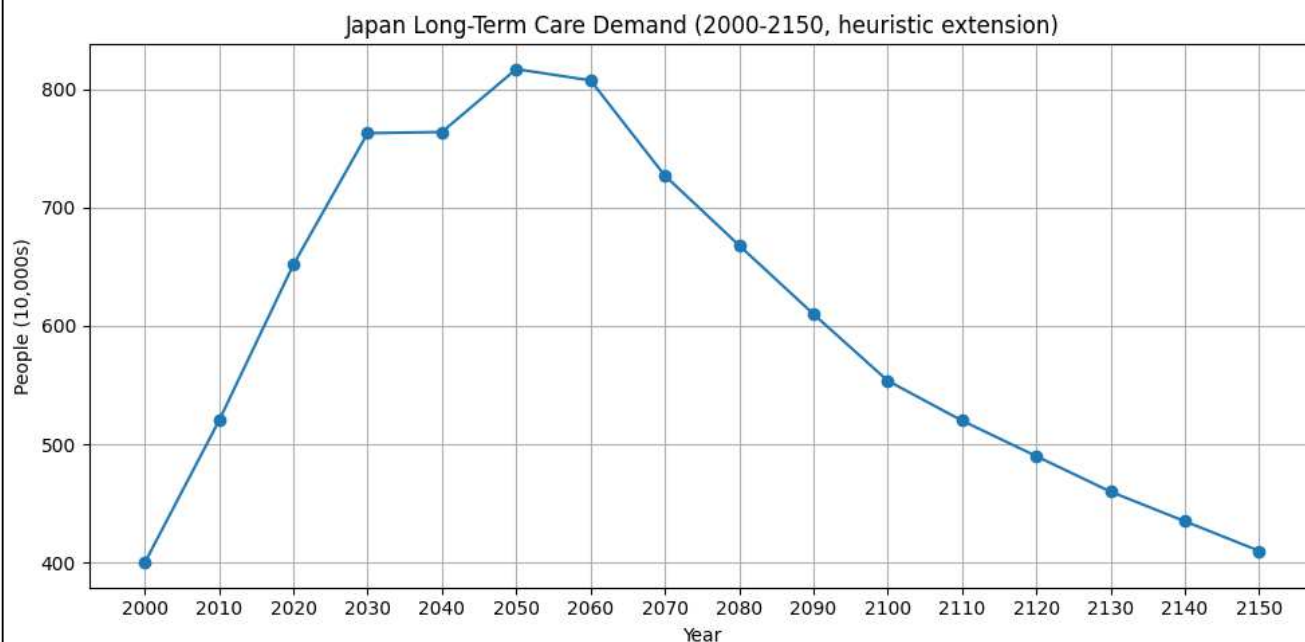
- ◎ ケアする人がケアされる循環が当たり前の世界
- ◎ 人同士がお互いに学びあい、気持ちよく支えあう世界
- ◎ 誰もが「いい人生だった」と思い返せる世界
- ◎ 2065年、天晴れ介護サービス50周年（約90歳）には  
みんな元気＆笑顔で、超高齢社会のピークを乗り切る

# ミッション・ビジョン・バリュー (MVV)

## ■ バリュー (提供する価値)

- ◎ 介護業界のリーダー＆パートナーとして、  
国内外から必要とされる存在になる  
(そうだ、天晴れさんに聞いてみよう！)
- ◎ ケアする人がケアされる循環型社会  
人が力を発揮して成果を上げる組織や仕組みを作るための  
智慧を体系化&インフラ化し、自らも実践する  
(困ったら天晴れさんに相談しよう！)
- ◎ 介護と介護事業のプロと言える法人・人材を  
将来に渡って輩出する (天晴れだからできる仕事！)

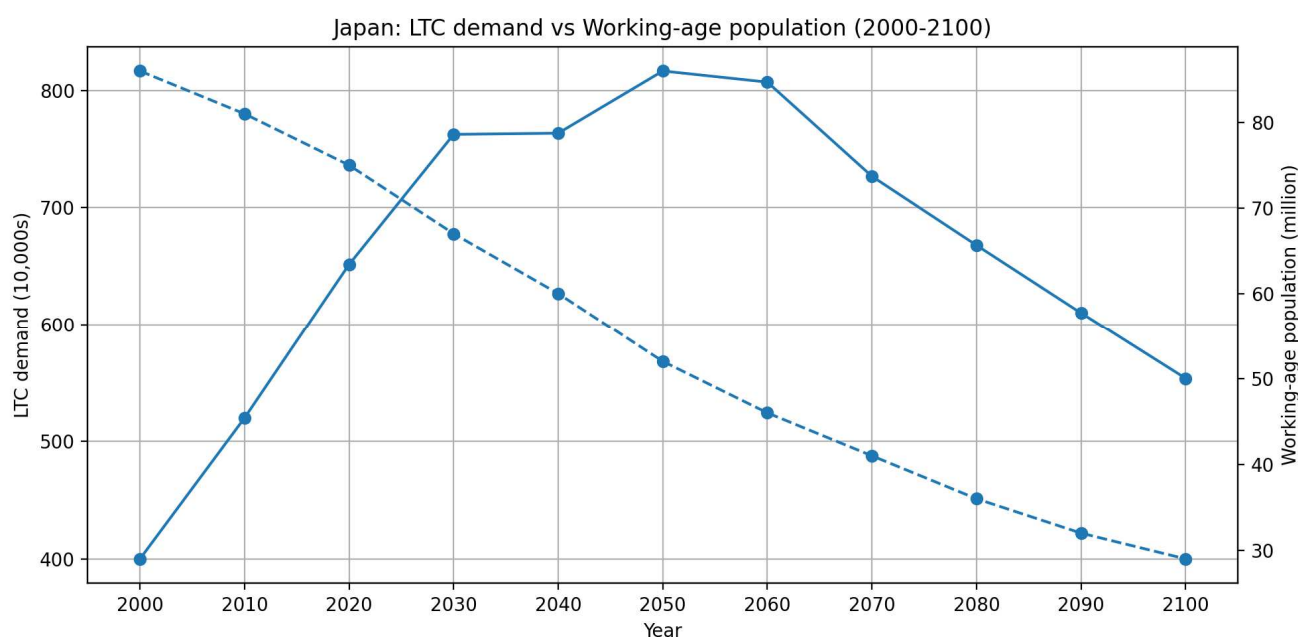
# 2150年までの需要予測



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

31

# 需要予測 & 生産年齢人口

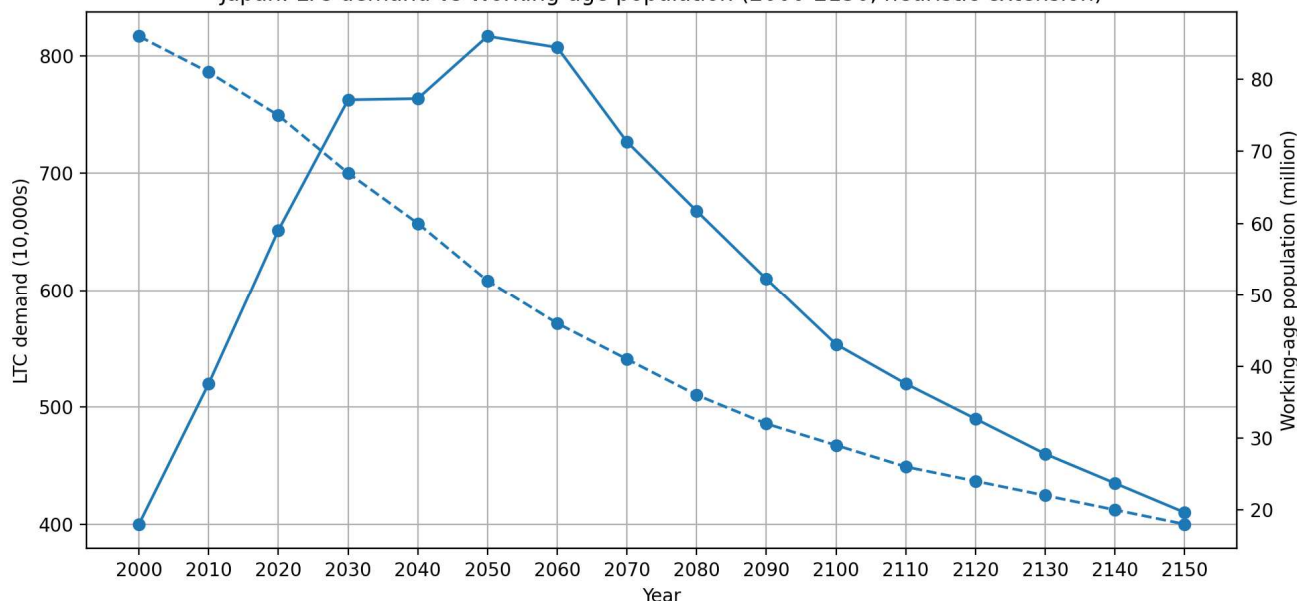


Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

32

# 需要予測 & 生産年齢人口

Japan: LTC demand vs Working-age population (2000-2150, heuristic extension)



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

33

## 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の構築

●人口構造の変化に対して、サービスを過不足なく提供・維持するためには、どの地域においても都道府県や市町村の役割は重要である。近年進歩しているテクノロジー等を積極的に活用することも重要である。

●対象地域の範囲は、特別地域加算の対象地域を基本としつつ、さらに、地域の実情に応じた柔軟な対応が可能となるよう、高齢者人口の減少に着目した範囲の考え方など、今後、都道府県・市町村における検討の支援のため、社会保障審議会介護給付費分科会等で議論を行い、国において一定の基準を示すことが必要である。また、同一市町村内でもエリアにより高齢者人口の減少の進展は異なるため、市町村内の一部エリアを特定することも可能とすることが適当である。

●対象地域の特定については、新たな柔軟化のための枠組みの導入の検討に応じて、介護保険事業（支援）計画の策定プロセスにおいて、市町村の意向を確認し、都道府県が決定することが適当である。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

34



# 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の構築

（大都市部・一般市等）

● サービス需要が急増する大都市部においては、増加する介護ニーズに応える仕組みを検討する必要がある。ICTやAI技術も活用し、24時間365日の見守りを前提として、緊急時や利用者のニーズに応える効率的かつ包括的なサービス提供の在り方を検討することも考えられる。

● 一般市等においては、既存の介護資源等を有効活用しながら、需給の変化に応じて、サービスを過不足なく確保することが必要である。

● 「大都市部」や「一般市等」においても、既に、中山間地域や人口減少エリアを抱えている地域もある。さらに、近い将来に「中山間・人口減少地域」になることを見越して、早い段階から準備を進め、必要に応じた柔軟な対応を図っていく必要がある。

# 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の構築

（中山間・人口減少地域）

● 既に利用者数、すなわち介護需要のピークを迎えている町村・広域連合が3割～4割となっている。

● 担い手の不足が他の地域と比較しても更に深刻な状況にあり、訪問系サービスにおける移動に係る負担や季節による繁閑など、経営課題も顕在化してきており、サービスの質の確保や、職員の負担等への配慮を前提に、人員配置基準の柔軟化や介護事業者の連携強化を推進するための仕組みの構築が必要である。

## 人口減少・サービス需要の変化に応じた サービス提供体制の構築

●既存の特例介護サービスに加えて、地域の実情に応じてサービス提供体制を維持・確保するため、人材確保、ＩＣＴ機器の活用等の生産性向上の方策など、自治体が必要な施策を講じた上で、それでもなおやむを得ない場合、中山間・人口減少地域に限定した特例的なサービス提供を行う枠組みとして、特例介護サービスに新たな類型を設けることが適当である。

●この新たな類型においては、

◎職員の負担への配慮の観点から、職員の賃金の改善に向けた取組、ＩＣＴ機器の活用、サービス・事業所間での連携等を前提に、管理者や専門職の常勤・専従要件、夜勤要件の緩和等を行うこと

◎サービスの質の確保の観点から、市町村の適切な関与・確認や、配置職員の専門性への配慮を行うことを前提とすること

が考えられ、今後、詳細な要件について、介護給付費分科会等で議論することが適当である。

## 人口減少・サービス需要の変化に応じた サービス提供体制の構築

●新たな類型は、現行の居宅サービス等（訪問介護、訪問入介介護、通所介護、短期入所生活介護、福祉用具貸与、居宅介護支援等）に加え、施設サービスや居宅サービスのうち特定施設入居者生活介護も対象とすることが適当である。また、地域密着型サービスにおける同様のサービスについても、同様の対応を実施できるようにすることが適当である。

●なお、新たな類型の特例介護サービスについては、

◎サービスの質の担保について、事後の確認を行う仕組みについても検討が必要ではないか

◎まずは現行の居宅サービス等に限定し、施設サービス等を対象に含めるかどうかについては、ＩＣＴ機器等の活用実績を踏まえ慎重に検討すべきではないか

◎夜勤要件の緩和については、特に職員の負担感などへの配慮が必要ではないか

との意見があったことにも留意し、今後、詳細な要件について、介護給付費分科会等で議論することが適当である。

# 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の構築

（地域の実情に応じた包括的な評価の仕組み）

●中山間・人口減少地域においては、利用者の事情による突然のキャンセルや利用者宅間の移動に係る負担が大きく、また、高齢者人口の減少に伴うサービス需要の縮小、季節による繁閑の激しさ等から、年間を通じた安定的な経営が難しく、サービス基盤の維持に当たっての課題となっている。

●このため、特例介護サービスの新たな種類の枠組みにおいて、安定的な経営を行う仕組みとして、例えば訪問介護について、現行のサービス提供回数に応じた出来高報酬と別途、包括的な評価（月単位の定額払い）を選択可能とすることが適当である。

# 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の構築

●メリットとして

◎利用者数に応じて収入の見込みが立つため、特に季節による繁閑が大きい地域や小規模な事業所において、経営の安定につながる

◎移動時間など、地域の実情を考慮した報酬設定が可能となるほか、突然のキャンセル等による機会損失を抑制し、予見性のある経営が可能になる

◎利用回数や時間の少ない利用者を受け入れた場合でも、収益が確保できる

◎安定的かつ予見性のある経営が可能となることで、常勤化が促進されるなど、継続的かつ安定的な人材確保につながる

◎利用者の状態変化により利用回数や時間が増えた場合でも、負担が変わらず、安心感がある



## 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の構築

### ●留意すべき点として

◎利用者ごとの利用回数・時間の差にも配慮しながら、利用者間の不公平感を抑制する必要がある

◎利用者の費用負担が急激に増えることや、区分支給限度基準額との関係でサービス利用に過度な制約がかからないよう、適切に配慮を行う必要がある

◎保険料水準の過度な上昇を抑制する観点や、対象地域の内外での報酬水準の均衡等も踏まえて、サービス提供量と比べて過大な報酬とならないようにする必要がある

◎利用回数や時間にかかわらず一律の報酬となることにより、利用者が必要以上にサービスを利用する、事業者が必要なサービス提供を控える、といったモラルハザードを抑制する必要がある

●こうしたことも踏まえて、報酬水準の設定に当たっては、現状の十分なデータ分析の下、包括的な評価の仕組みを導入する事業者の経営状況や、サービス提供状況等に与える影響を考慮しつつ、今後、介護給付費分科会等で議論することが適当である

## 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の構築

（介護サービスを事業として実施する仕組み）

●このため、こうした場合に備えた中山間・人口減少地域における柔軟なサービス基盤の維持・確保の選択肢の一つとして、給付の仕組みに代えて、市町村が関与する事業により、給付と同様に介護保険財源を活用し、事業者がサービス提供を可能とする仕組みを設けることが適当である。

●この仕組みにおいては、訪問介護、通所介護、期期入所生活介護等といった給付で実施するサービスを実施できるようにするとともに、こうしたサービスを組み合わせ提供することが考えられる。このようなサービス提供についても、利用者との契約に基づき、適切なケアマネジメントを経て、要介護者に対して介護サービスを提供するという点においては、給付サービスと変わりがない仕組みとすることが適当である。

●市町村に責任が集中することにならないよう、都道府県が一定の関与をする仕組みとするなど、丁寧な検討を行うべきとの意見があった。

## 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の構築

（介護事業者の連携強化）

●例えば、法人や事業所が、

◎一定期間にわたり事業継続する役割を担うことや、

◎複数の事業所間の連携を促進するとともに、他法人・事業所の間接業務の引受けを行うこと等を通じた業務効率化等の取組を推進する

といった仕組みを検討することが考えられ、法人間での人材の連携等を行う場合の配置基準の弾力化に加え、法人や事業所間の連携において中心的な役割を果たす法人・事業所に対して、ICT等のテクノロジー導入に係る補助金等による支援を行うとともに、介護報酬の加算における更なる評価等のインセンティブを付与することについて、介護給付費分科会等で議論することが適当である。

## 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の構築

（既存施設の有効活用）

●現行制度では、社会福祉法人、医療法人等が施設等の財産を有している場合で、取得の際に国庫補助がなされている場合においては、転用・貸付の後に社会福祉事業を行う場合であっても、財産取得から10年未満の転用の場合等には、原則補助金の国庫返納が必要となっている。

●中山間・人口減少地域の既存資源を有効活用しながら、地域のサービス需要の変化に柔軟に対応するため、国庫補助により取得・改修等をした介護施設等を別の用途に供する際、一定の範囲内で国庫納付を求めない特例を拡充することが必要である。

●具体的には、中山間・人口減少地域に所在する介護施設等について、経過年数10年未満の場合の厚生労働省所管施設への転用等の特例として……

# 介護保険部会とりまとめ

はじめに ～地域共生社会と地域包括ケアシステムの深化～	1
I 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の構築	4
1. 地域の類型を踏まえたサービス提供体制・支援体制	4
2. 中山間・人口減少地域における柔軟な対応等	6
3. 大都市部・一般市等における対応	12
II 地域包括ケアシステムの深化	14
1. 地域包括ケアシステムの深化に向けて	14
2. 医療・介護連携の推進	16
3. 有料老人ホームの事業運営の透明性確保、高齢者への住まい支援	18
4. 介護予防の推進、総合事業の在り方	23
5. 相談支援等の在り方	26
6. 認知症施策の推進等	32
III 介護人材確保と職場環境改善に向けた生産性向上、経営改善支援	35
1. 総合的な介護人材確保対策	35
2. 介護現場の職場環境改善に向けた生産性向上、経営改善支援、協働化等の推進	36
IV 多様なニーズに対応した介護基盤の整備、制度の持続可能性の確保	40
1. 2040 年を見据えた介護保険事業（支援）計画の在り方	40
2. 給付と負担	41
3. その他の課題	61

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

45

## 地域包括ケアシステムの深化

### 1. 地域包括ケアシステムの深化に向けて

●介護分野においては、重度な要介護状態となっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、医療・介護・予防・住まい・生活支援が包括的に確保される体制（地域包括ケアシステム）の構築を推進している。

●一方で、インセンティブ交付金等の評価指標等を用いて自治体の規模別に見ると、例えば、地域におけるリハビリテーションの推進に向けた取組について、大規模市町村では91.9%の実施に対して小規模市町村では64.5%、認知症カフェについて、大規模市町村では100%の設置に対して小規模市町村では75.0%、在宅医療・介護連携の推進に係る協議会について、大規模市町村では85.8%の設置に対して小規模市町村では43.5%など、小規模の自治体においては取組状況が相対的に低い傾向も見て取れる。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

46



## 地域包括ケアシステムの深化

（医療・介護連携の推進）

●2040年にかけて、介護と医療の複合ニーズを有する85歳以上の高齢者が一貫して増加する。適切な医療・介護サービスの受け皿を確保するため、2040年に向けた医療・介護連携に係る提供体制等について、各地域において新たな地域医療構想とも議論を接続させて検討を行うことや、そのために地域における医療及び介護を総合的に確保するための基本的な方針（以下「総合確保方針」という。）に基づく医療と介護の協議の場を実効性の伴う形に再編成した上で、2040年に向けた介護の提供体制等についても本格的に議論するための体制を構築することが重要である。

## 地域包括ケアシステムの深化

※地域医療構想とは、団塊の世代が75歳以上となる2025年、さらには人口減少が加速する2040年を見据え、効率的かつ質の高い医療提供体制を構築するための将来計画です。2026年現在は、従来の「2025年目標」の評価とともに、2026年度から始まる新たな地域医療構想に向けた具体的な運用フェーズに入っています。

●主な目的と仕組み

◎病床機能の分化・連携: 病院のベッドを「高度急性期」「急性期」「回復期」「慢性期」の4つに分類し、地域の需要に合わせて病床数を適正化します。

◎在宅医療の充実: 病院完結型から「地域完結型」の医療へ移行し、住み慣れた地域で療養できる体制を整えます。

◎医療資源の最適化: 医師・看護師不足に対応するため、医療機関の役割分担を明確にし、集約化やネットワーク化を推進します。

## 地域包括ケアシステムの深化

（協議の場における検討事項）

●2040年に向けた医療・介護連携に係る提供体制を構築するため、第10期介護保険事業（支援）計画の策定プロセスから、総合確保方針に基づく医療と介護の協議の場において、**足下の検討事項**としては、

・ 請求情報（介護DB、NDB）等に基づく地域の医療介護の提供体制に係る地域課題の検討

・ 慢性期の患者について、患者像が一部重複する者を対象とするサービス（療養病床・在宅医療・介護保険施設）が具体的にどのように受け皿となっていくかの検討

・ 高齢者施設等と協力医療機関の連携について未対応の施設へのマッチング

また、中長期的な検討事項としては、

・ 医療と介護それぞれの2040年の見込量、地域における医療・介護の在り方

・ 医療や住まいも含めた需要に適した提供体制への転換

・ 事業所の協働化等、連携の推進の検討

・ 広域的な医療・介護提供体制の必要性の検討

・ 入退院支援における医療と介護の連携の在り方の検討

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

49

## 地域包括ケアシステムの深化

3. 有料老人ホームの事業運営の透明性確保、高齢者への住まい支援

●**一部の住宅型有料老人ホームにおける入居者に対する過剰な介護サービスの提供（いわゆる「囲い込み」）の問題**が長年にわたり指摘されており、「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋（改革工程）」（令和5年12月22日閣議決定。以下「改革工程」という。）において「事業実態を把握した上で、より実効的な点検を徹底するとともに、サービス提供の適正化に向けた更なる方策を検討し、必要な対応を行う」こととされた。

●さらに、**有料老人ホームの入居者の安全等が脅かされる事案**として、令和6年秋頃に、住宅型有料老人ホームにおいて、給料の未払いに伴う職員の一斉退職により入居者へのサービス提供が行われず、入居者が期間中に転居を余儀なくされた事案が発生した。また、同年秋頃には高齢者住まいの入居者紹介事業者に対する高額紹介手数料の支払に係る課題が浮き彫りとなった。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

50

## 地域包括ケアシステムの深化

（有料老人ホームにおける安全性及び質の確保）

●安全性の確保やサービスの適切な選択の確保の必要性の観点から、一定の有料老人ホームについては、行政の関与により入居者保護を強化すべく、登録制といった事前規制を導入することが適当である。この事前規制の対象は、入居する要介護者等の安全の確保や、認知症や医療ニーズへの対応の必要性が高いことを踏まえ、中重度の要介護者や、医療ケアを要する要介護者等を入居対象とする有料老人ホームとすることが適当である。また、実態としてこれらの者が入居している有料老人ホームや、軽度の高齢者のみが入居しているが中重度以上になっても住み続けられるとしている有料老人ホームについても、対象とすることが考えられる。なお、入居者の尊厳の保持や適切な処遇の確保は全ての有料老人ホームに求められるものであり、全ての有料老人ホームを事前規制の対象にすべきとの意見があった。

●自治体が事前規制の対象となる有料老人ホームについて適切に判断・把握ができるよう、全ての有料老人ホームに対し、契約書に入居対象者（入居可能な要介護度や医療の必要性、認知症、看取り期の対応の可否）を明記し、公表するとともに、自治体に提出する事業計画上に記載することを義務付ける必要がある。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

51

## 地域包括ケアシステムの深化

（入居者による有料老人ホームやサービスの適切な選択）

●入居契約の透明性を確保する観点から、全ての有料老人ホームが、契約書や重要事項説明書、ホームページ等において、十分な説明や情報提供を行うことを確保する必要がある。また、契約書や重要事項説明書を契約前に書面で説明・交付することを義務付けることが適当である。

（入居者紹介事業の透明性や質の確保）

●高齢者やその家族、自治体、医療機関、地域包括支援センター、介護支援専門員（ケアマネジャー）、医療ソーシャルワーカー等が、事業者団体が実施している現行の紹介事業者届出公表制度における行動指針にのっとり適切に事業を運営している紹介事業者を、確実に確認・選択できるように、同制度を前提に、公益社団法人等が一定の基準を満たした事業者を優良事業者として認定する仕組みを創設することが適当である。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

52

## 地域包括ケアシステムの深化

（いわゆる「囲い込み」対策の在り方）

●有料老人ホームへの入居時に、入居希望者への自由なサービス選択が確保されることが重要であり、有料老人ホームと併設・隣接する介護サービス事業所が同一・関連法人、若しくは提携関係等にある場合において、居宅介護支援事業所やケアマネジャーの独立性を担保する体制の確保として、指針の公表、施設長・管理者への研修、相談担当者の設置等の措置を行うことが適当である。

●また、入居契約において、有料老人ホームと併設・隣接、若しくは同一・関連法人や提携関係のある介護サービス事業所や居宅介護支援事業所の利用を契約条件とすることや、利用する場合に家賃優遇といった条件付けを行うこと、かかりつけ医やケアマネジャーの変更を強要することを禁止する措置を設けることが適当である。

## 地域包括ケアシステムの深化

（有料老人ホームに係る相談支援）

●有料老人ホームに対する登録制といった事前規制の導入の検討に関して、登録制といった事前規制の対象となる有料老人ホームにおける介護サービスの提供の場としての体制確保と併せて、要介護者が集住しているという特性に鑑み、それと密接に関わるケアマネジメント側の体制確保を図ることも必要である。入居者に対して行われるケアマネジメントの独立性の担保や相談支援の機能強化の観点から、居宅のケアマネジメントとは別に、登録制といった事前規制の対象となる有料老人ホーム（特定施設を除く。）の入居者に係るケアプラン作成と生活相談のニーズに対応する新たな相談支援の類型を創設し、法令上位置付けることが考えられる。ケアプラン作成と生活相談のニーズに一体的に対応することで、新たな相談支援の類型の事業者が入居者の生活に関わる様々な情報を入手することが可能となり、ケアプランの作成等において有料老人ホームと対等な立場でやりとりがしやすくなり、いわゆる「囲い込み」対策にも資する面があると考えられる。



## 地域包括ケアシステムの深化

●この場合において、新たな相談支援の種類の創設に当たっては、これを担う事業者の報酬等の詳細については、現行の外部サービス利用型の特定施設入居者生活介護と同様、ケアプラン作成と生活相談を評価する定額報酬とすることを念頭に、有料老人ホームにおいて提供される生活相談の機能との整理、新たな相談支援を担う事業者の業務効率化の観点等も含め、現場の実態や関係者の意見を十分踏まえながら、今後、介護給付費分科会等で議論することが適当である。

●なお、この新たな相談支援については、

◎現状では、有料老人ホームの方針や考え方により自立支援に資するサービス調整等のケアマネジメントに苦慮しているケースがあり、入居者にとって中立公正なケアマネジメントができるように体系化されることが必要

◎事実上、有料老人ホームの運営とケアプラン作成の結び付きが強まり、「囲い込み」を助長することになり得るものであり、住宅型有料老人ホームが「住まい」であることを前提とした、これまでの考え方を大きく変えるものになるのではないかと、ケアマネジャーの業務が増加することにならないかとの意見があった。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

55

## 地域包括ケアシステムの深化

（特定施設入居者生活介護）

●介護保険事業計画においては、ニーズに応じて適切に特定施設を含む各サービスの必要量を見込むことが重要である。そのため、入居者が必要とする介護サービスが特定施設と変わらない場合や、一定人数以上の中重度の要介護者を中心に受け入れる等の場合、人員や設備、運営体制について一定以上の体制が求められる特定施設への移行を促すことが必要である。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

56

## 地域包括ケアシステムの深化

（介護予防を主軸とした多機能の支援拠点）

●「通いの場」は、住民主体の介護予防の取組を推進する場として、高齢者の社会参加を促すとともに、地域における支え合い機能や多世代交流の場として機能することで、地域共生社会の実現の一翼を担ってきた。

●今後、高齢者支援の担い手が不足することを見据え、高齢者の健康寿命の延伸に資する介護予防の取組を中心に、多様な機関や関係者、地域住民等の連携を図り地域で支え合うことが必要になる。

●2040年を見据えると、高齢化や人口減少のスピードについては地域によって大きな差が生じ、また、サービス供給の状況も地域によって様々となることが想定されるため、幅広い市町村において、高齢者の介護予防を主軸とし、障害、子育て、生活困窮等の地域の抱える課題の支援を一体的に実施する多機能の拠点を整備し、その運営を推進する事業について、総合事業に位置付けることが適当である。

## 地域包括ケアシステムの深化

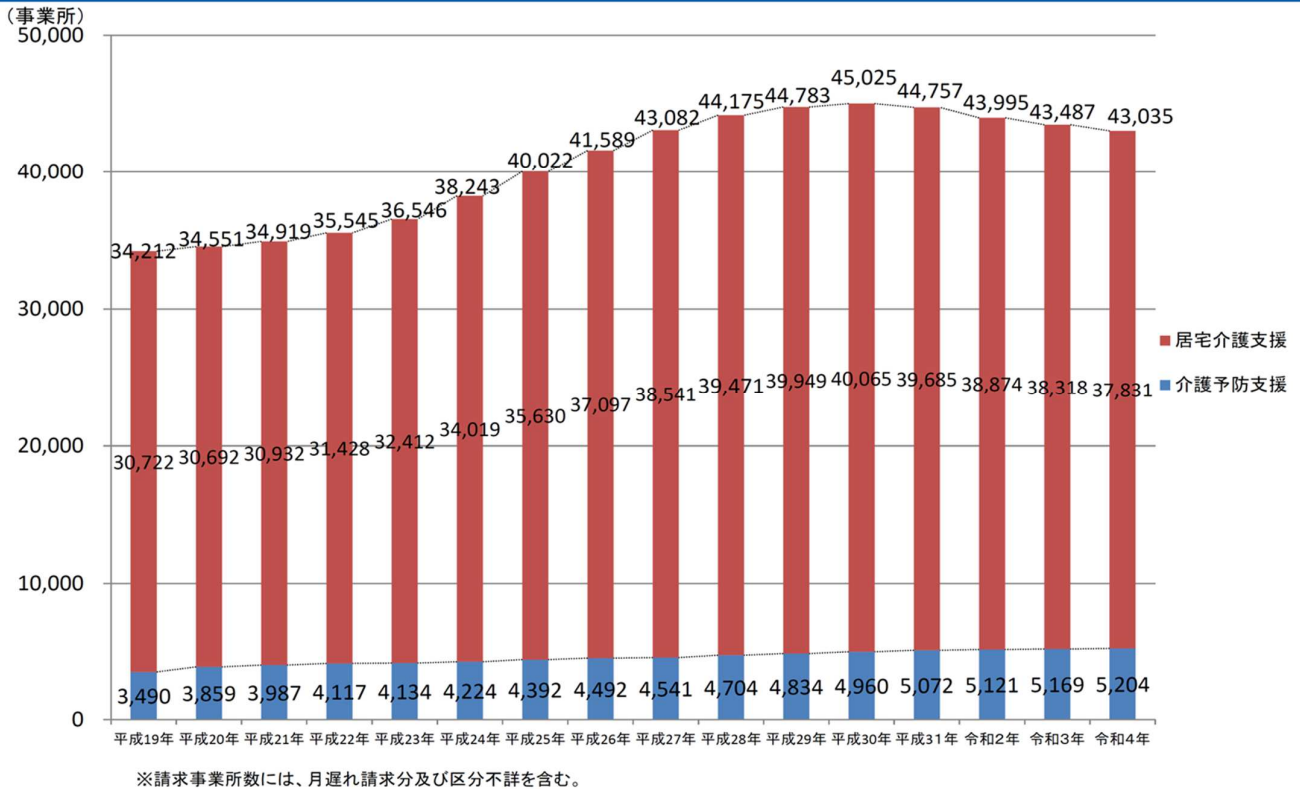
### 5. 相談支援等の在り方

●相談支援等の在り方に関する議論については、福祉部会における過疎地域等における包括的な支援体制整備や頼れる身寄りがいない高齢者等への対応（※）に関する議論と相互に報告・連携しながら審議を進めた。

（※）「身寄り」とは「身を寄せるところ」を意味し、家族・親族だけでなく、ご近所、同級生、同僚、同郷など、様身寄りがあっても家族・親族等との関係は様々であり、一律に身寄りがある者を対象外とすることは適当ではない々なものが含まれる概念と考えられる。

●ケアマネジャーは、高齢者が抱える課題の複雑化・複合化に伴って、多様な対応が求められ、その役割の重要性は増大している。一方、足下において、ケアマネジャーの従事者数は横ばい・減少傾向にあり、生産年齢人口の急速な減少が見込まれる中で、将来的な人材確保が課題である。このような中であっても、ケアマネジャーが、医療・介護の連携のハブとして、その専門性を十分に発揮し、一人一人の高齢者に寄り添ったケアマネジメントに注力できる環境を整備することが必要であり、人材確保、業務負担軽減、資質の向上等の施策を総合的に講じることが必要である。

## 居宅介護支援・介護予防支援の請求事業所数



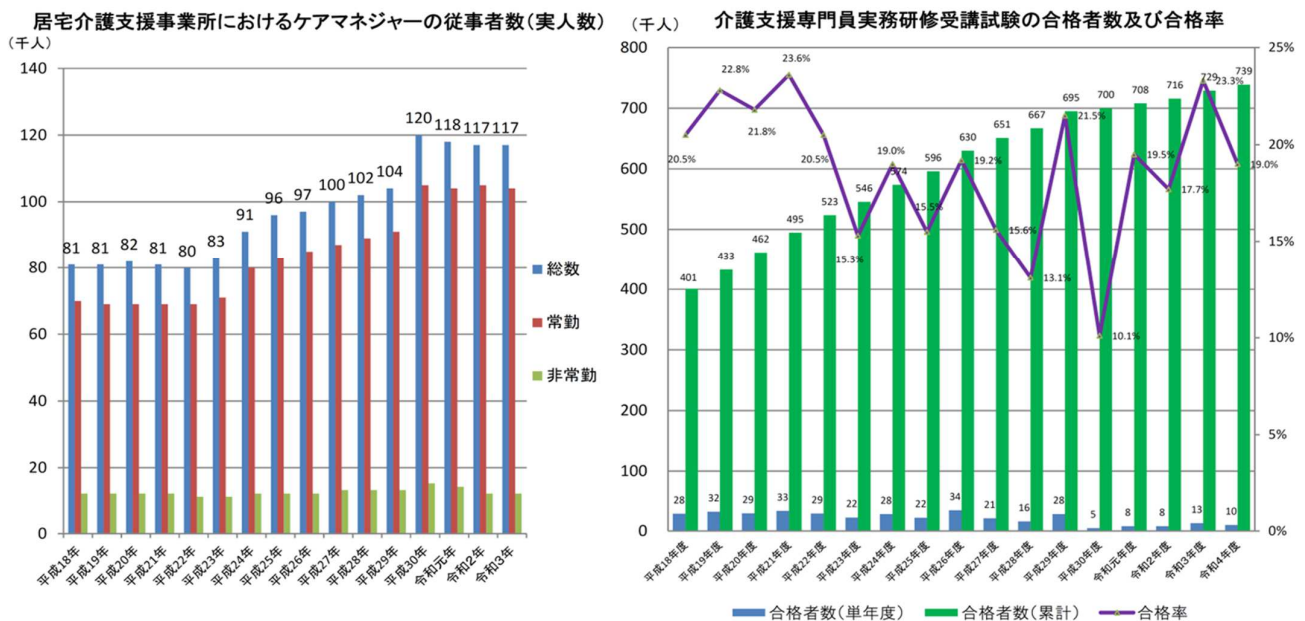
6

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

59

## 居宅介護支援事業所に従事するケアマネジャーの従業者数等

- 居宅介護支援事業所におけるケアマネジャーの従事者数は、ここ数年は横ばいである。
- 実務研修受講試験の合格者数は、平成29年度まではほぼ一定しているが、平成30年度に減少し、平成30年度からみると、令和元年度以降は微増傾向にある。



32

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

60

## 地域包括ケアシステムの深化

（介護予防支援・介護予防ケアマネジメントの在り方）

● 介護予防ケアマネジメントのうち約4割は地域包括支援センターから居宅介護支援事業所への一部委託により実施されている実態を踏まえ、地域包括支援センターの更なる業務負担軽減や、居宅介護支援事業所における円滑なケアマネジメントを促進する観点から、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による直接実施を可能とすることが適当である。

● 加えて、介護予防ケアマネジメントについては、アセスメントの結果に基づくケアマネジメントプロセスの効率化を図ってきていることを踏まえ、介護予防支援のプロセスについても効率的な実施に向けた検討が必要である。

## 地域包括ケアシステムの深化

（ケアマネジャーの資格取得要件の見直し）

● ケアマネジャーの新規入職を促進するとともに、医療・介護の連携の要として多様な背景を持つケアマネジャーの参入を促進する観点から、業務として直接的な対人援助を行うなど、ケアマネジャーとして従事する上で必要となる実務経験を有しているか、また、養成課程等において、ケアマネジャーとして従事する上で必要となる知識を学んでいるかといった点に着目し、介護支援専門員実務研修受講試験の受験対象である国家資格について、診療放射線技師、臨床検査技師、臨床工学技士、救急救命士、公認心理師を追加することが適当である。

● また、介護支援専門員実務研修受講試験の受験要件である5年の実務経験年数についても、3年に見直すことが適当である。



## 地域包括ケアシステムの深化

（ケアマネジャーの更新制・法定研修の見直し）

●利用者にとって適切な介護サービスを提供するためには、研修を通じたケアマネジャーの資質の確保・向上が重要であり、更新研修を含めた法定研修の意義は今後も変わるものではないが、一方で、時間的・経済的負担が大きいとの声があるところであり、ケアマネジャーの資質の確保・向上を前提としつつ、利用者への支援に充当する時間の増加につなげる観点から、可能な限りこうした負担の軽減を図ることが重要である。

●このため、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組が進んできたこと等を踏まえ、法定研修の受講を要件とした介護支援専門員証の有効期間の更新の仕組みは廃止（主任ケアマネジャーについても同様）とすることが適当である。

## 地域包括ケアシステムの深化

●一方で、更新の仕組みを廃止したとしても、専門職として、新たな知識と技能の修得に継続的に取り組んでいくことの重要性は変わるものではなく、引き続き定期的な研修の受講を行うことを求めることが適当である。これにより、更新制と研修受講の紐付けがなくなり、研修を受講しないことで直ちに資格を失い、ケアマネジャーの業務ができなくなるといった取扱いがなくなる効果が見込まれる。なお、研修の受講方法については、分割して受講するなど、柔軟な受講ができる環境整備を行うとともに、可能な限り、時間数を縮減することを検討することが適当である。あわせて、経済的な負担軽減の観点から、地域医療介護総合確保基金の活用促進を進めることが適当である。また、都道府県が実施する研修の内容の改善を図る取組を検討することが適当である。

●研修の受講を担保するため、ケアマネジャーを雇用する事業者に対して、研修時間について労働時間として扱うことについて引き続き周知徹底するとともに、ケアマネジャーが研修を受けられるよう、必要な配慮を求めることとするほか、現行制度における履行確保の仕組みも踏まえて、ケアマネジャー本人への必要な措置を講ずる必要がある。また、ケアマネジャーとして従事していない期間については研修を免除し、再度従事する際に改めて研修を受講する仕組みを設けることが適当である。

## 地域包括ケアシステムの深化

（ケアマネジャーの業務の在り方の整理）

●ケアマネジャーが、その専門性を一層発揮できるような環境を整備する観点から、個々の利用者に対するケアマネジメント業務に注力できるよう、法定業務の中でも、ケアプラン作成等業務については、ケアプランデータ連携システム等のICTの活用による効率化をより一層推進するとともに、法定業務の中でも、給付管理を始めとする事務的な業務については、ケアマネジャーに求められる役割との関係等も踏まえて、生産性向上や適切な業務分担のための環境整備等を推進することが必要である。

●また、頼れる身寄りがいない高齢者等への生活課題への対応として、ケアマネジャーが担うことの多い法定外業務（いわゆるシャドウワーク）については、地域ケア会議も活用しながら地域課題として議論し、実効的な課題解決につながるような取組を推進することが考えられる。こうした議論を行う際、緊急時の対応など、高齢者に対する必要な支援が途切れることのないよう、十分に配慮することが必要である。

## 地域包括ケアシステムの深化

（主任ケアマネジャーの位置付けの明確化）

●ICT等の活用により業務の効率化を進めつつ、居宅介護支援事業所と地域包括支援センターの役割分担等を通じて、主任ケアマネジャー本来の役割を十分に発揮することができるよう取り組んでいくことが必要である。

●居宅介護支援事業所又は地域のケアマネジャーの活動に対する援助及び協力を行うとともに、居宅介護支援事業者、包括的支援事業を行う者、介護サービスや他の保健・医療・福祉サービスを提供する者等の地域の関係者との連絡調整の中心的な役割を果たす者として、主任ケアマネジャーの位置付けを明確化することが適当である。あわせて、主任ケアマネジャーがその本来の役割を発揮できるよう、その環境整備を進めることが必要である。特に居宅介護支援事業所の管理者として行っている労務・財務管理の業務と、ケアマネジメントやケアマネジャーの育成といった業務との役割分担が課題であり、居宅介護支援事業所の管理者要件についても引き続き介護給付費分科会で検討していくことが適当である。

## 地域包括ケアシステムの深化

（過疎地域等における包括的な支援体制の整備）

●福祉部会において取りまとめられた、過疎地域等における包括的な支援体制整備のための新たな仕組みにおいては、

◎介護、障害、こども、生活困窮の相談支援・地域づくり事業について、分野横断的に実施する仕組みとし、これに伴い配置基準も分野横断的なものとするとともに、担い手が不足している市町村において配置可能な基準とすることや、

◎重層的支援体制整備事業交付金の仕組みを参考に各制度における既存の関係補助金について一体的な執行を行える仕組みとすること

が提案されている。他制度との一体的な取組を効果的・効率的に進めるため、この仕組みにおいて、総合相談支援事業、権利擁護事業、包括的・継続的ケアマネジメント支援事業、地域介護予防活動支援事業及び生活支援体制整備事業も実施できるようにすることが適当である。

## 地域包括ケアシステムの深化

（災害等の有事に備えた地域包括支援センターの体制整備）

●地域包括支援センターは、災害や感染症等の発生時において、支援が必要な高齢者の把握や関係機関との連絡調整など、各地域において重要な役割を有する。地域包括支援センターとしての業務継続計画（BCP）の策定を義務化し、市町村と連携して体制を整備することを通じて、有事に備えた平時からの業務整理、地域における関係構築、訓練の実施等に活かすことが必要である。

# 地域包括ケアシステムの深化

## 6. 認知症施策の推進等

●2025年から2040年に向けた人口動態的特性は、85歳以上の高齢者の急増である。85歳を超えると、要介護認定率のみならず認知症有病率が大きく上昇する。認知症又は軽度認知障害（MC I）の方は、65歳以上高齢者の約28%を占めるとされており、2022年の認知症およびMC Iの性年齢階級別有病率が今後も一定と仮定した場合、2040年の認知症高齢者数は584.2万人、MC I 高齢者数は612.8万人と推計されている。また、独居の認知症高齢者数は、2025年の段階で120.9万人、2040年の段階では167.6万人と推計されている。

●令和5年6月に「共生社会の実現を推進するための認知症基本法」が成立し、認知症の人を含めた国民一人一人がその個性と能力を十分に発揮し、相互に人格と個性を尊重しつつ支え合いながら共生する活力ある社会の実現を推進することが明記された。認知症の人本人の声を尊重し、誰もが認知症になり得ることを前提に、認知症になっても希望を持って暮らし続けることができるという「新しい認知症観」に基づき施策を推進することとしている。

# 介護保険部会とりまとめ

はじめに ～地域共生社会と地域包括ケアシステムの深化～	1
<b>I 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の構築</b>	4
1. 地域の類型を踏まえたサービス提供体制・支援体制	4
2. 中山間・人口減少地域における柔軟な対応等	6
3. 大都市部・一般市等における対応	12
<b>II 地域包括ケアシステムの深化</b>	14
1. 地域包括ケアシステムの深化に向けて	14
2. 医療・介護連携の推進	16
3. 有料老人ホームの事業運営の透明性確保、高齢者への住まい支援	18
4. 介護予防の推進、総合事業の在り方	23
5. 相談支援等の在り方	26
6. 認知症施策の推進等	32
<b>III 介護人材確保と職場環境改善に向けた生産性向上、経営改善支援</b>	35
1. 総合的な介護人材確保対策	35
2. 介護現場の職場環境改善に向けた生産性向上、経営改善支援、協働化等の推進	36
<b>IV 多様なニーズに対応した介護基盤の整備、制度の持続可能性の確保</b>	40
1. 2040年を見据えた介護保険事業（支援）計画の在り方	40
2. 給付と負担	41
3. その他の課題	61



# 介護人材確保と職場環境改善に向けた生産性向上、経営改善支援

## 1. 総合的な介護人材確保対策

●高齢者が増加して介護需要が増大する一方で、担い手となる生産年齢人口の減少が進む中、将来にわたって必要な介護サービスを安心して受けられるよう、介護人材を確保することは喫緊の課題である。その際、介護人材については、量と質の両方の側面で確保策を講じていくことが必要である。

●国においてはこれまで、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など、総合的な介護人材確保対策に取り組んできたところ、介護の現場で働く幅広い職種の方々について他職種と遜色ない処遇改善に向けた必要な対応を行うとともに、介護現場における職場環境改善に向けた生産性向上の推進、介護職の魅力向上と発信、介護現場の経営改善に向けた支援等について、国、都道府県、市町村、地域の関係者が連携し、一体的に推進していくことが重要である。その際、都道府県や市町村、地域の関係者が、地域の実情も踏まえて議論し、対策を講じていく必要がある。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

71

# 介護人材確保と職場環境改善に向けた生産性向上、経営改善支援

(人材確保のためのプラットフォーム)

●高齢化や人口減少の状況、地域における人材の供給量など、地域差や地域固有の問題が存在する中で、地域の関係者が地域の実情等の情報を収集・共有・分析することで課題を認識するとともに、それぞれの役割・機能を果たしながら、ネットワークの中で協働して実践的に課題解決に取り組むための機能として、都道府県が設置主体となって、介護人材確保に関するプラットフォームを構築することが必要である。

●その際、都道府県単位の情報を共有する協議の場に加え、より狭い圏域で地域の実情に応じた個別課題に対する実践的な取組を創出していくため、「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」等の地域ごとの個別の課題に応じたプロジェクトチームを設置するといった重層的な…

●なお、介護人材確保の前提として処遇改善は必須であるとの意見や、他産業が大幅に賃金改善を進める中で、介護従事者の処遇改善が十分ではないことで他産業への人材流出が起きているとの意見があった。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

72

## 介護人材確保と職場環境改善に向けた生産性向上、経営改善支援

2. 介護現場の職場環境改善に向けた生産性向上、経営改善支援、協働化等の推進

●介護人材の確保が喫緊の課題であり、介護テクノロジー等を活用し、介護職員の業務負担の軽減及び介護サービスの質の向上に資する生産性向上の取組を一層推進する

●介護現場における生産性向上においては、

◎テクノロジーの活用やいわゆる介護助手等への業務のタスクシフト／シェアの推進

◎これにより職員の業務負担の軽減を図り、業務の改善や効率化により生み出した時間を直接的な介護ケアの業務に充てるとともに、職員への投資を充実すること

を通じ、介護サービスの質の向上につなげることが必要である（※）この意見書でいう「生産性向上」はこの考え方に基づくものである。

●「省力化投資促進プラン」（令和7年6月13日）では、2040年に向けて介護分野全体で20%の業務効率化を目標とし、2029年度までの5年間の集中的な支援を実施していくこととしている。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

73

## 介護人材確保と職場環境改善に向けた生産性向上、経営改善支援

●令和5年度から各都道府県において、地域の関係者が参画した協議体である介護現場革新会議において戦略的に生産性向上の取組を議論するとともに、介護事業者等からの生産性向上等に関する相談を受け付け、適切な支援に取り組む「介護生産性向上総合相談センター」を設置しており、令和8年度までに全都道府県での設置を目標

●2040年には約57万人の新たな介護職員の確保が必要であると推計される中、介護現場における人材確保や生産性向上等による職場環境改善、経営改善支援等の取組は一層重要となり、事業者の規模やサービス類型（施設、通所、訪問）等に応じた支援を講じていく必要があることから、国や都道府県等が果たすべき役割を制度上も明確化し、国及び都道府県の責務として位置付けることを通じた機能強化を図ることが重要である。

●事業者の生産性向上に当たっては、行政の手続や提出書類、人員配置等における自治体のローカルルールが阻害要因となっていることから、解消し標準化していくべきとの意見があった。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

74

## 介護人材確保と職場環境改善に向けた生産性向上、経営改善支援

●介護現場の職場環境改善に向けて、改正労働施策総合推進法の内容等を踏まえ、全ての介護事業者に対して、運営基準等に係る省令においても、現行のセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントへの対応に加え、カスタマーハラスメントへの対応についても義務付けを行うとともに、対応マニュアルの見直しや自治体や事業所への周知を徹底するなど、所要の措置を講ずることが適当である。この際、職員の安全に配慮する必要性は前提としつつ、認知症や精神疾患、うつ病等の症状としてケアが必要なケース等については、十分に配慮することが必要である。あわせて、介護現場の健康経営を推進していく必要があるとの意見があったことも踏まえた取組を進めていくことが考えられる。

## 介護人材確保と職場環境改善に向けた生産性向上、経営改善支援

（事業者間の連携、協働化等）

●介護事業者が地域に根差した上で、利用者のニーズに細やかに沿ったサービス提供を行っていくことは重要である。その上で、個々の介護事業者により経営課題が解決できない場合も、他事業者との連携・協働化、経営の多角化も含めた大規模化等により解決が図られるケースもあることを踏まえ、介護事業者間の協働化や連携等を進めていくことが有効であり、例えば、報酬の請求や記録・書類作成事務といったバックオフィスの業務等の間接業務の効率化等を進めていくことが考えられる。こうした連携の障壁の一つとして介護事業者の課税の問題が考えられるが、現行税制の下でも、社会福祉法人等の公益法人等が他法人から実費の範囲内で事務処理の受託を行うことは、所定の手続を経た期間については収益事業としないものとする取扱いにより法人税の申告を不要とすることも可能であることについて周知することが有効である。

# 介護人材確保と職場環境改善に向けた生産性向上、経営改善支援

（科学的介護の推進）

●テクノロジー等を導入し、ケアの質を高めていくに当たっては、科学的根拠に基づく介護を併せて推進し、そのデータを蓄積・活用していく必要がある。

●科学的介護情報システム（L I F E）の更なる活用を通じて、質の高い介護を推進するため、国に科学的介護を推進していく役割があることを明確化することが適当である。

●科学的介護情報システム（L I F E）について、令和3年度にL I F E 関連加算を導入したところであるが、加算の対象サービスの事業所による届出は、施設サービスで約70%、通所・居宅サービスで約40%にとどまっている。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

77

## 介護保険部会とりまとめ

はじめに ～地域共生社会と地域包括ケアシステムの深化～ .....	1
<b>I 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の構築</b> .....	4
1. 地域の類型を踏まえたサービス提供体制・支援体制 .....	4
2. 中山間・人口減少地域における柔軟な対応等 .....	6
3. 大都市部・一般市等における対応 .....	12
<b>II 地域包括ケアシステムの深化</b> .....	14
1. 地域包括ケアシステムの深化に向けて .....	14
2. 医療・介護連携の推進 .....	16
3. 有料老人ホームの事業運営の透明性確保、高齢者への住まい支援 .....	18
4. 介護予防の推進、総合事業の在り方 .....	23
5. 相談支援等の在り方 .....	26
6. 認知症施策の推進等 .....	32
<b>III 介護人材確保と職場環境改善に向けた生産性向上、経営改善支援</b> .....	35
1. 総合的な介護人材確保対策 .....	35
2. 介護現場の職場環境改善に向けた生産性向上、経営改善支援、協働化等の推進 .....	36
<b>IV 多様なニーズに対応した介護基盤の整備、制度の持続可能性の確保</b> .....	40
1. 2040 年を見据えた介護保険事業（支援）計画の在り方 .....	40
2. 給付と負担 .....	41
3. その他の課題 .....	61

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

78



## 多様なニーズに対応した介護基盤の整備 制度の持続可能性の確保

### 2. 給付と負担

●高齢化に伴い、介護費用の総額も制度創設時から約4.0倍の14.3兆円（令和7年度予算ベース）になるとともに、1号保険料の全国平均は、制度創設時の2,911円（第1期）から6,225円（第9期）に増加しており、2号保険料の一人当たり平均月額、平成12年度は2,075円だったところ、令和7年度には6,202円（見込み）となっている。今後、更に高齢化が進展することを踏まえると、更なる増加が見込まれる。

●このような認識の下、令和5年介護保険制度改正における本部会の「介護保険制度の見直しに関する意見」（令和4年12月20日）や改革工程、「経済財政運営と改革の基本方針2025」（令和7年6月13日閣議決定。以下「骨太2025」という。）等を踏まえ、世代間・世代内双方での公平性、現役世代の負担軽減の観点から、負担能力に応じたより公平な負担を図る視点に立ち、以下の論点について検討を行った。

## 多様なニーズに対応した介護基盤の整備 制度の持続可能性の確保

### （1号保険料負担の在り方）

●所得段階別保険料を原則としつつ、保険料負担の応能性を高める観点から、前回の制度改正においては、第1号被保険者間での所得再分配機能を強化し、低所得者の保険料上昇の抑制を図る観点から、9段階から13段階への見直し、高所得者の標準乗率の引上げ、低所得者の標準乗率の引下げ等の見直しを行った。現状、この標準よりも多い段階設定を行っている保険者は約24%となっている。

●◎今後、世代内での所得再分配機能を更に強化する方向で検討すべき

◎最近の物価高騰に対して、年金生活者の所得はそれに比例して増えていかない。1号保険料の負担段階の設定は、年金生活者の所得水準に応じ、適切な見直しをすべき

◎保険料をこれ以上増やすことは難しく、公費負担割合を増やすべき

との意見があった。また、第2号被保険者の負担の在り方については、現役世代の保険料負担の抑制が必要との観点からの検討が避けて通れないとの意見があった。

●保険者の段階設定や第1号被保険者の所得の状況等を踏まえ、被保険者の負担能力に応じた保険料設定について、引き続き検討を行うことが適当である。

## 多様なニーズに対応した介護基盤の整備 制度の持続可能性の確保

（「一定以上所得」、「現役並み所得」の判断基準）

●制度の現状をみると、令和7年3月現在、サービス利用者数5,406,760人のうち、

◎2割負担に該当するのは、約4.3%（234,062人）

◎3割負担に該当するのは、約3.9%（206,341人）であった。

平成18年度に約7.7%だった実質負担率は、その後、制度改正等の影響によって増減しているが、令和3年度から令和5年度まで約7.6%で横ばいとなっている。

●令和5年介護保険制度改正における本部会の「介護保険制度の見直しに関する意見」では、見直しに慎重な立場・積極的な立場、また、負担能力等に関する意見が出され、「現役並み所得」の判断基準については、医療保険制度との整合性や利用者への影響等を踏まえつつ、引き続き検討を行うことが適当であるとされた。

●「一定以上所得」、「現役並み所得」の判断基準について、消費支出や預貯金等のデータも踏まえつつ議論を行った。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

81

## 多様なニーズに対応した介護基盤の整備 制度の持続可能性の確保

●総論として、全世代型社会保障の考え方である「能力に応じた負担」に基づき検討を行う点については概ね意見の一致を見た。

●こうした点を踏まえ、「能力に応じた負担」の観点から、対象者の所得水準の設定について、利用者への影響を緩和するため、適切な配慮措置を実施することと併せて在り方の検討を深めるべきである。

●配慮措置については、個々の利用者の負担増加額に上限を設ける方法、預貯金額等の要件を設ける方法が考えられ、それぞれ、

・ 上限を設ける場合には、後期高齢者医療制度の2割負担導入の際に設けられた措置を参考に上限額を設定すること

・ 預貯金額等の要件を設ける場合には、介護保険の利用者や被保険者の預貯金等の水準に着目して設定すること

が考えられる

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

82

## 多様なニーズに対応した介護基盤の整備 制度の持続可能性の確保

●なお、預貯金額等の要件を設ける場合、その預貯金等の確認については、正確性の担保と事務負担の観点が必要である。本部会における議論や現行の補足給付の運用も踏まえ、

◎補足給付の事務も含めた事務負担の軽減

◎自己申告を基本とした上で、不正な申告が検知された場合の加算金を設けるとともに、市町村が必要に応じて金融機関への照会を実施することで、申告の適正性の確保を図ること

等の措置を講ずることと併せて、保険者や関係者の意見を聞き、更に検討を行うことが必要である。また、こうした検討のため、厚生労働省において、事務の実態を把握するとともに、保険者との実務的な検討の場を設けるべきである。

●なお、改革工程において「預貯金口座へのマイナンバー付番の状況等を踏まえつつ、（中略）介護保険における負担への金融資産等の保有状況の反映の在り方について検討を行う」とされていることから、政府として預貯金等へのマイナンバーの付番を推進し、その状況を踏まえて、預貯金等の確認でのマイナンバーの活用について、引き続き検討を行うことが適当である。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

83

## 多様なニーズに対応した介護基盤の整備 制度の持続可能性の確保

●こうした議論を踏まえ、能力に応じた負担と、現役世代を含めた保険料負担の上昇を抑える観点から、「一定以上所得」の判断基準の見直しについて検討する必要がある。検討に当たっては、介護サービスは長期間利用されること等を踏まえつつ、高齢者の方々が必要なサービスを受けられるよう、高齢者の生活実態や生活への影響等に加えて、令和8年度に見込まれる医療保険制度における給付と負担の見直し、現在補足給付について行われている預貯金等の把握に係る事務の状況等を踏まえ、本部会で継続検討し、第10期介護保険事業計画期間の開始（令和9年度～）の前までに、結論を得ることが適当である。

●また、「現役並み所得」の判断基準については、利用者への影響が大きく慎重に判断をすべきとの意見があった一方で、引き続き検討していくべきとの意見もあったところであり、医療保険制度との整合性や利用者への影響等を踏まえつつ、引き続き検討を行うことが適当である。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

84

## 多様なニーズに対応した介護基盤の整備 制度の持続可能性の確保

（補足給付に関する給付の在り方）

●能力に応じた負担とする観点から精緻化し、所得段階間の均衡を図ることが必要であり、具体的には、以下の見直しを行うことについて、概ね意見の一致を見た。

◎第3段階②の負担限度額について、能力に応じた負担とする観点から上乘せを行う。

◎第3段階①を本人年金収入等80万円超100万円以下の段階（第3段階①ア）と同100万円超120万円以下の段階（第3段階①イ）の2つに区分、第3段階②を本人年金収入等120万円超140万円以下の段階（第3段階②ア）と同140万円超の段階（第3段階②イ）の2つに区分し、第3段階①イ及び第3段階②イの負担限度額について、上乘せを行う。

◎見直しに当たっては、各段階の年金収入等と食費・居住費、利用者負担等との差額の差の均衡を図る範囲で上乘せを行う。

●また、施行日については、第10期介護保険事業計画期間（令和9年度～）からの実施を基本とした上で、区分の細分化を伴わない見直しについては、令和8年度から実施することが適当である。なお、施行後の利用者への影響について事後検証すべき各所得段階の境界層への配慮が必要との意見もあった。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

85

## 多様なニーズに対応した介護基盤の整備 制度の持続可能性の確保

（多床室の室料負担）

●令和7年8月より、在宅でサービスを受ける者との負担の均衡を図るため、「その他型」及び「療養型」の介護老人保健施設並びに「Ⅱ型」の介護医療院について、新たに室料負担を求めるなど、累次の見直しを行ってきた。

●多床室の室料負担の見直し（介護老人保健施設及び介護医療院の多床室の室料を保険給付の対象外とすること）について、見直しに慎重な立場から以下の意見があった。

◎介護保険法上、老健施設は住まいではなく在宅復帰支援、在宅療養支援施設と位置付けられており、住まいではないところから室料負担を求めるのは適切ではないのではないか

◎多床室の室料負担については、本年8月から新たな見直しが始まったばかりであり、財源が厳しいから自己負担を取るというだけでは説得力に欠ける

●介護老人保健施設及び介護医療院の多床室の室料負担については、在宅との負担の公平性、各施設の機能や利用実態等、これまでの本部会における意見を踏まえつつ、介護給付費分科会において多床室の室料負担の在り方について検討を行う必要がある。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

86



## 多様なニーズに対応した介護基盤の整備 制度の持続可能性の確保

(ケアマネジメントに関する給付の在り方)

【①幅広い利用者に利用者負担を求めることについて】

●これについて、見直しに慎重な立場からは、

◎高齢者にとっての負担増に伴い、サービスの利用控えが生じることになり、介護状態が重度化するリスクが生じるのではないかと

◎ケアマネジメントに求められる客観性や公平性、中立性の確保が難しくなり、自立支援を行うのが困難になるのではないかと

◎ケアマネジメントを経ずに介護サービスを利用する動きにつながり、過度なサービス利用により逆に介護給付費が増加するリスクもあるのではないかと

◎障害者総合支援法における計画相談支援との整合性にも十分に留意すべきとの意見があった。

## 多様なニーズに対応した介護基盤の整備 制度の持続可能性の確保

●一方で、見直しに積極的な立場からは、

◎長年の懸案であり、介護保険制度全体の持続可能性の観点も踏まえて、結論を出すことが必要

◎ケアマネジメントは、利用者や他の事業者の間でも十分に普及しており、その果たす役割も関係者の中で確立されている中、他のサービスと同様、利用者負担を求めるべきではないか

◎いわゆるシャドウワークの問題もある中で、ケアマネジャーの仕事の価値をきちんと認識いただく上でも、一定の利用者負担を検討してもよいのではないかと

との意見があった。

## 多様なニーズに対応した介護基盤の整備 制度の持続可能性の確保

【②利用者の所得状況を勘案することについて】

●②の考え方については、利用控えの懸念に配慮する観点から、ケアマネジメントの利用者負担の判断に当たって、利用者の所得状況を勘案することについて、議論を行った。

●これについて、見直しに慎重な立場からは、①に掲げた内容のほか、

現行の保険料の利用者負担の制度を鑑みると、複雑な運用が想定され、慎重な検討が必要ではないか

との意見があった。

●一方で、見直しに積極的な立場からは、①に掲げた内容のほか、

低所得者への配慮措置を行いつつ、原則として利用者負担を求めるべき

との意見があった。

## 多様なニーズに対応した介護基盤の整備 制度の持続可能性の確保

【③事務に要する実費相当分利用者負担を求めることについて】

●給付管理に係る業務について、現場の負担感がある一方、必ずしもケアマネジャーが行わなければならない業務ではないと考えられるところ、ケアマネジメントに注力できる環境を整備する観点から、ICTによる効率化を図るとともに、介護サービス事業所の請求事務の代替としての性格が強いことを踏まえ、例えば、こうした効率化が十分に進展するまでの間、事務に要する実費相当分利用者負担を求めることについて、議論を行った。

●これについて、見直しに慎重な立場から、

◎ICT化により負担軽減が進む現在の業務実態を踏まえると、事務費用に負担を求めるのは、現場の理解が得られないのではないかと

◎給付管理業務については、現在進めているケアプランデータ連携システムの導入等の取組により推進すべきものであり、利用者負担を求める場合、かえって事務負担を増やすこととなるのではないかと

◎給付管理業務は本来保険者が行うべき機能であるところ、制度導入時にケアマネジャーが行うとされた経緯がある中で、利用者に実費負担を求めるのは筋違いではないかと

との意見があった。

## 多様なニーズに対応した介護基盤の整備 制度の持続可能性の確保

【④住宅型有料老人ホームの入居者に対して利用者負担を求めることについて】

●中重度の要介護者や、医療ケアを要する要介護者等を入居対象とする有料老人ホームについて、要介護者が入居することを踏まえた安全かつ適正な事業運営やサービス提供を確保する観点から、登録制といった事前規制を導入することが適当であるとしている。

●こうしたことを踏まえ、拠点運営、ケアプラン作成、介護サービス提供が一体的に実施され、それぞれについて一体的に利用者負担の対象としている特定施設入居者生活介護等との均衡の観点から、特定施設以外の住宅型有料老人ホーム（該当するサービス付き高齢者向け住宅を含む。）の入居者に係るケアマネジメントに対して、利用者負担を求めることについて、議論を行った。

## 多様なニーズに対応した介護基盤の整備 制度の持続可能性の確保

●これについて、見直しに慎重な立場からは、

◎住宅型有料老人ホームは、在宅サービスも外付けサービスであるなど、住まいと同様の仕組みであるところ、これに対して利用者負担を求める場合、住む場所によって取扱いが変わるということになり、仕組みとして不適當

◎一部の不適當な有料老人ホームによる「囲い込み」問題への対応として、適切に運営するホームも含めて負担を求めるのは不適當

◎居宅サービスへの提供内容に対する有料老人ホームの事実上の関与・働きかけを認めることも受け取られ、利用者本位が損なわれるおそれがあるのではないかと  
との意見があった。

## 多様なニーズに対応した介護基盤の整備 制度の持続可能性の確保

● 一方で、見直しに積極的な立場からは、

◎他サービスとの間の公平性の観点を踏まえて、利用者負担を導入すべき

◎住宅型有料老人ホームにおいては、実質的には施設サービスや特定施設と同様のサービス提供が行われている現状を踏まえて、ケアマネジメントの利用者負担を求めることは、筋が通っているのではないか

◎中重度の要介護者が住む有料老人ホームについては、自宅等とは異なる位置付けを有するものであり、利用者負担の導入に異論はない

◎有料老人ホームについては、高齢者が集住し、その透明性が一定確保されていること等を考えると、一般的な在宅とは違った特徴と課題があり、独立性・透明性の担保を行いながら、負担を求めていくことは適切な方向性ではないか

との意見があった。

## 多様なニーズに対応した介護基盤の整備 制度の持続可能性の確保

●このほか、

◎仮にこの案とする場合、一般の居宅介護支援も含めた利用者負担の議論に波及することを懸念しており、適切に線引きをした上で議論することが必要

◎仮にこの案とする場合でも、これで打ち止めとするわけではなく、ケアマネジメントの専門性を評価することや、関心を高める観点から、低所得者にも配慮しつつ、引き続き幅広く負担の在り方を検討すべき

◎有料老人ホームと居宅介護支援事業所が、同一・関連法人、連携関係にある場合とそうでない場合との関係について、丁寧に整理することが必要

との意見があった



## 多様なニーズに対応した介護基盤の整備 制度の持続可能性の確保

○ 改革工程において「第10期介護保険事業計画期間の開始（2027年度）までの間に結論を出す」とされていることも踏まえ、住宅型有料老人ホームの入居者に関して、ケアプラン作成を含めて利用者負担の対象としている特定施設入居者生活介護等との均衡の観点から、新たに登録制といった事前規制の対象となる有料老人ホームの入居者に係る新たな相談支援の類型に対して利用者負担を求めることが考えられるところ、本部会における意見も十分に踏まえた上で、丁寧に検討することが適当である。その際、新たな相談支援の類型において、ケアプラン作成と生活相談のニーズに一体的に対応することで、当該類型を行う事業者が入居者の生活に関わる様々な情報を入手することが可能となり、ケアプランの作成等において有料老人ホームと対等な立場でやりとりがしやすくなり、いわゆる「囲い込み」対策にも資する面があると考えられる。また、利用者にとって公正中立なケアマネジメントを実現する観点から、登録制といった事前規制の対象となる有料老人ホームにおいて、新たな人員等の基準や、指針の公表等のケアマネジメントの独立性を担保する体制確保の在り方について検討を進める中で、利用者負担を避けるための不適切なセルフケアプランの乱用を防ぐよう、必要な対応を検討することが適当である。

（※）入居者に対して行われるケアマネジメントの独立性の担保や相談支援の機能強化の観点から、居宅のケアマネジメントとは別に、登録制といった事前規制の対象となる有料老人ホーム（特定施設を除く。）の入居者に係るケアプラン作成と生活相談のニーズに対応する新たな相談支援の類型を創設することが考えられる。

## 多様なニーズに対応した介護基盤の整備 制度の持続可能性の確保

（軽度者への生活援助サービス等に関する給付の在り方）

●総合事業の実施状況を見ると、6～7割の市町村において従前相当サービス以外の多様なサービス・活動（サービス・活動A～D）のいずれかが実施され、訪問型サービスと通所型サービスの実施事業所の2～3割がサービス・活動A～D（通所型にあってはA～C）を実施している。

●このような中、軽度者（要介護1・2の者）の生活援助サービス等に関する給付の在り方について、改革工程において、「介護サービスの需要が増加する一方、介護人材の不足が見込まれる中で、現行の介護予防・日常生活支援総合事業に関する評価・分析や活性化に向けた取組等を行いつつ、第10期介護保険事業計画期間の開始（2027年度）までの間に、介護保険の運営主体である市町村の意向や利用者への影響等も踏まえながら、包括的に検討を行い、結論を出す」とされている。

## 多様なニーズに対応した介護基盤の整備 制度の持続可能性の確保

●議論においては、見直しに慎重な立場から、以下の意見があった。

◎要介護１・２の方は要支援の方と比べ、認知症の症状が異なるなど、状態が大きく異なる上に、支援には専門的な知識や技術、対応力が必要。十分な支援が行えない場合、利用者の状態像が悪化し、結果的に費用の増大につながりかねず、慎重な検討が必要ではないか。

◎総合事業の実施状況が各自治体で一様ではなく、移行することは難しいのではないかと。特に、サービス・活動Ｂのような住民参加型のタイプの展開が進まない理由をまずは分析し、その評価をすることが必要ではないか。

◎総合事業によるサービスの効果検証がないまま、総合事業へ移行する議論は、時期尚早。事業者の力量は未知数であり、総合事業に移行すれば、在宅ケアは著しく後退するのではないかと。

## 多様なニーズに対応した介護基盤の整備 制度の持続可能性の確保

●一方で、見直しに積極的な立場から、以下の意見があった。

◎制度の持続性の確保や現役世代の負担軽減に向けて、給付と負担の見直し、給付の重点化や効率化を実行していくことが不可欠であり、確実に前に進めていくべき。

◎総合事業の実施状況を踏まえながら、例えばまず要介護１の生活援助サービスから移行していくなど、段階的な見直しも検討すべき。

## 多様なニーズに対応した介護基盤の整備 制度の持続可能性の確保

●このほか、

◎地域の実情に応じて、専門職によるサービスと地域住民を始めとする多様な主体による支え合いの仕組みが適切に連携する体制づくりを整備することが重要。また、地域で生活支援サービスを展開する介護以外の事業者に力を発揮していただくことが重要。こうした地域の実態等を踏まえながら、包括的な検討を進めるべき。

◎総合事業を育てる観点から、介護事業者の知識や技術等のうち何を地域住民等に移転してマンパワーを補えるのか、総合事業で何ができるのかを議論することが必要。総合事業を一度整理した上で、専門職が後方支援する仕組みも含めて、総合事業の拡充に向けた建設的な議論に期待したい。

◎軽度者の生活援助サービスについては、地域の実情に応じて、給付サービスと地域支援事業いずれでも選択できる仕組みを考えるのが現実的ではないか。

との意見もあった。

## 多様なニーズに対応した介護基盤の整備 制度の持続可能性の確保

●このように、総合事業の充実に当たっては、特に、要介護1・2の方には認知症の方も多数見られるところ、こうした方々に対する専門職の関わりの必要性や、また、地域の実情に応じて、専門職によるサービスと、地域住民を始めとする多様な主体による支え合いの仕組みが適切に連携する体制づくりを整備することの必要性といった観点に留意が必要である。

●こうしたことも踏まえて、軽度者（要介護1・2の者）の生活援助サービス等に関する給付の在り方について、介護サービスの需要が増加する一方、介護人材の不足が見込まれる中で、総合事業における認知症の方の受け皿となる多様なサービス・活動の整備の進捗状況、総合事業のうち専門職が中心となってサービスを提供している類型（従前相当サービス等）における専門職の役割、専門職によるサービスと地域の支え合いの仕組みの連携の実施状況など、検討に必要なデータを多角的に収集・分析しつつ、介護保険の運営主体である市町村の意向や利用者への影響等も踏まえながら、引き続き、包括的に検討を行うことが適当である。

## 多様なニーズに対応した介護基盤の整備 制度の持続可能性の確保

（被保険者・受給者範囲）

●制度創設以降、被保険者・受給者の範囲については、要介護となった理由や年齢の如何にかかわらず介護を必要とする全ての人にサービスの給付を行い、併せて保険料を負担する層を拡大する「制度の普遍化」を目指すべきか、「高齢者の介護保険」を維持するかを中心に議論が行われてきた。

## 多様なニーズに対応した介護基盤の整備 制度の持続可能性の確保

- 第2号被保険者の対象年齢を引き下げることについて、
    - ◎若年層は子育て等に係る負担があること、受益と負担の関係性が希薄であることから反対
    - ◎現役世代の負担軽減が課題となっている現下においては、それと異なる対応となるため、現段階では反対
    - ◎障害者総合支援法の利用者との整合性の観点から、介護を必要とする全ての人にサービス給付を行うか、高齢者の介護保険を維持するかは慎重に検討すべきとの意見があった。
  - その一方で、
    - ◎介護は高齢者特有のニーズではないのにもかかわらず、被保険者でなければ介護給付を受けることができない状態を解消して、制度の普遍化を図るべき
    - ◎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は重要
    - ◎40歳未満も含めて介護保険をどう考えるかという国民的な議論を始めてもよいタイミングではないか
- との意見もあり、介護保険を取り巻く状況の変化も踏まえつつ、引き続き検討を行うことが適当である。



## 多様なニーズに対応した介護基盤の整備 制度の持続可能性の確保

（金融所得、金融資産の反映の在り方）

●介護保険では、保険料や窓口負担割合の算定に、合計所得金額等を用いているが、金融所得（株や債券などの譲渡、配当、利子所得）については、確定申告を行う場合は、合計所得金額等の算定においても勘案される。また、補足給付においては、所得要件に加えて、預貯金等の資産を勘案し、利用者負担段階を設定している。

●これらの意見を整理すると、金融所得の保険料や窓口負担等への反映については、  
◎確定申告を行う場合は課税所得とされ、結果として保険料や窓口負担等の算定においても所得として勘案されるが、確定申告を行わない場合（源泉徴収で課税が終了する場合）は課税所得に含まれず、保険料や窓口負担等の算定においても勘案されない不公平な取扱いとなっており、その是正に取り組む必要がある。

◎一方で、法定調書のオンライン提出義務化、法定調書へのマイナンバーの付番・正確性確保、システムの整備、関係者の事務負担等の留意点が考えられる。

●以上の議論の経緯を踏まえると、後期高齢者医療制度での対応状況も踏まえつつ、介護保険制度における将来的な導入について、制度面・運用面等の総合的な観点から、引き続き検討を行うことが適当である。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

103

## 多様なニーズに対応した介護基盤の整備 制度の持続可能性の確保

（高額介護サービス費の在り方）

●令和3年改正では、医療保険における自己負担額の上限額に合わせ、現役並み所得区分について細分化した上で、年収約770万円以上の者と年収約1,160万円以上の者について、世帯の上限額を現行の44,400円からそれぞれ93,000円、140,100円と見直してきた。

●高額介護サービス費の在り方について、これまでの見直しの経緯や制度の運用状況等を踏まえ、議論を行ったところであるが、制度の運用状況を踏まえ、引き続き検討を行うことが適当である。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

104

## 多様なニーズに対応した介護基盤の整備 制度の持続可能性の確保

### 3. その他の課題

- （介護被保険者証の事務・運用）
- （高齢者虐待防止の推進）
- （介護現場の安全性の確保、リスクマネジメントの推進）
- （要介護認定）
- （福祉用具貸与・特定福祉用具販売）
- （国民健康保険団体連合会の業務）

## 今後、介護給付費分科会で検討される項目

### ○中山間・人口減少地域（サービス需要が減少する地域）

特別地域加算の対象地域を基本としつつ、高齢者人口の減少に着目した地域の範囲について国において一定の基準を示す（市町村内の一部エリアを特定することも可能）

### ○特例介護サービスの枠組みの拡張

中山間・人口減少地域において、職員の賃金の改善に向けた取組、ICT機器の活用や、サービス・事業所間の連携等を前提に、職員の負担への配慮やサービスの質の確保の観点も踏まえ、管理者や専門職の常勤・専従要件、夜勤要件の緩和等を行うため、特例介護サービスに新たな類型を設ける（施設サービスや特定施設入居者生活介護も対象）

### ○地域の実情に応じた包括的な評価の仕組み

特例介護サービスの新たな類型の枠組みにおいて、例えば訪問介護について、現行のサービス提供回数に応じた出来高報酬と別途、包括的な評価（月単位の定額払い）を選択可能とする

### ○介護事業者の連携強化

地域の法人・事業所が一定期間にわたり事業継続する役割を担い、複数事業所間の連携を促進し、業務効率化等の取組を推進する仕組みを設け、必要な支援を行う

## 今後、介護給付費分科会で検討される項目

### ○有料老人ホームに係る相談支援

登録制といった事前規制の対象となる有料老人ホームの入居者に係るケアプラン作成と生活相談のニーズに対応する 新たな相談支援の類型を創設する

### ○多床室の室料負担

在宅との負担の公平性、各施設の機能や利用実態等を踏まえつつ、介護給付費分科会において検討を行う

### ※「一定以上所得」、「現役並み所得」の判断基準

能力に応じた負担と、現役世代を含めた保険料負担の上昇を抑える観点から、「一定以上所得」の判断基準の見直しについて検討する必要がある。検討に当たっては、介護サービスは長期間利用されること等を踏まえつつ、高齢者の方々が必要なサービスを受けられるよう、高齢者の生活実態や生活への影響等に加えて、令和8年度に見込まれる医療保険制度における給付と負担の見直し、現在補足給付について行われている預貯金等の把握に係る事務の状況等を踏まえ、本部会で継続検討し、第10期介護保険事業計画期間の開始（令和9年度～）の前までに、結論を得る

## 本日の内容

### ■令和9年度 介護保険制度&報酬改定 解説セミナー

介護保険制度の見直しに関する意見

**各種補助金&処遇改善加算編！  
2月7日（土）21時よりLIVE配信**

# 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.

109

# 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.

110



# 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.

111

# 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

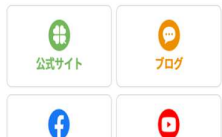
管理職 リーダー 本部 管理者

**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.

112

# 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.

113

## 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.

114

# 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.

115

# 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.

116



# 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.

117

# 管理職養成ベーシック2024

## 本講座で学べる 管理者・リーダーが実践すべき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 定期面談(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



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

118



# 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／看取りの体捌き術

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

119

# 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 会話を促す／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／怒りだすことが多かった／食意がある／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／看取りの体捌き術
- 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？／職員の参集基準／
- 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.

120

# 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】  
新人研修  
2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

+

新人研修【各論編】

4時間

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



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

121

## 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



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

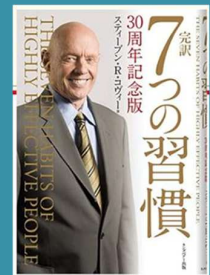
122



# 「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回挨拶の大切：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.

123

## 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.

124

# 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  
2月6日まで！

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

125

# 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 (^ ^)



# Amazonランキング4部門1位！

おかげさまで！  
amazon ランキング

応援いただき  
ありがとう  
／ございました！／

Amazon kindleにて  
好評発売中です！

お求めは  
こちらから

「出版記念講演会」も好評開催中！

4部門  
1位

「組織と仕組み作り」編  
ケアする人がケアされる！  
介護サービス経営の教科書  
代筆監修 榎原 宏昌  
年間400回超の  
コンサルティングから見えた  
人が力を発揮して成果を上げる！  
7つのポイント  
97%が  
効果を実感！

QRコード

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

127

## マンスリー・ジャーナル

### ■次回は

2月25日（水）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.

128

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

榎原 宏昌