

◆◆◆—————2024.10.8—————

一般社団法人 日本介護支援専門員協会  
メールマガジン No.1234

◆◆◆

.....【お知らせメニュー】.....

- ケアマネジメントに係る諸課題に関する検討会（第4回 R6.9.20）  
—潜在ケアマネの復職どう促進 再研修の弾力化を求める声相次ぐ  
厚労省検討会
- 最近の介護保険最新情報等

◆—————  
【1】ケアマネジメントに係る諸課題に関する検討会（第4回 R6.9.20）  
—潜在ケアマネの復職どう促進 再研修の弾力化を求める声相次ぐ  
厚労省検討会

【記事作成：介護ニュース Joint】

□厚生労働省は9月20日、ケアマネジメントをめぐる目下の様々な課題と向き合う検討会を開催し、ケアマネジャーの確保・定着を図る施策を改めて俎上に載せました。

今回は多岐にわたる論点の中から、介護現場を離れている“潜在ケアマネ”の復職やシニア層の離職の防止などを取り上げ、委員の意見を聴取しました。

潜在ケアマネの復職については、再研修の運用の見直しを求める声が相次ぎました。

当協会より委員として出席した日本介護支援専門員協会の柴口里則会長は、「再研修の受講時期が限られており、タイミングを逃すと復職のタイミングも逃す。介護支援専門員のなり手を失う結果となる」と問題提起。「復職前にこだわらず、復職後1年以内程度での受講を認めたり、自治体、職能団体、または一定の研修機関による研修の読み替えを可能としたりするなど、緩和策が必要」と提言しました。

このほか、青森県立保健大学の工藤英明教授は、「介護支援専門員の仕事に戻ろう」という人がいても、再研修の機会が年に1回しかないという問題が生じる。もう少し柔軟に工夫する必要がある」と主張。青い鳥合同会社の相田里香代表社員は、「現在の仕事に従事しながらでも再研修を受けられる、といった柔軟な受講環境の整備に向けた検討を早急に進めていくことが必要」と促しました。

#### ◆ 「ベテランの更新研修の弾力化を」

シニア層の離職の防止については、日本医師会の江澤和彦常任理事が「常勤でなく非常勤でも勤務しやすいような業務体系の構築も重要」と指摘。厚生労働省に対し、働き続けやすい環境の整備に注力するよう要請しました。

また、広島県介護支援専門員協会の落久保裕之会長は、更新研修の見直しに言及しました。「高齢のケアマネジャーさんたち、経験や対人援助のスキルを持っているものの体力的・時間的な制限が少しずつ出てきた方々は、更新研修を若い方々と同じレベルで受けるべきだろうかという議論も必要」と主張。「今まで培ってきた経験に基づく免除項目などを検討しても良いのではないか」と提案しました。

このほか、当協会の柴口会長はケアマネジャーの業務範囲のあり方についても意見を述べました。

柴口会長はこの中で、「我々はトータルケアマネジメント（\*）こそが本来業務の範囲だと考えている。今後は多様化する要介護者らの生活支援のニーズが高まる。そこで、客觀性や権利擁護などの観点からも介護支援専門員の関与が重要になる」と説明。「トータルケアマネジメントには相応の時間、労力を要する。事務作業のタスクシフトやICTの有効活用などにより、介護支援専門員が本来業務に注力できる環境の整備に向けた支援が必要」と呼びかけました。

\* トータルケアマネジメント＝自立支援・重度化防止を目的として、介護保険制度の枠にとどまらず、日常生活全般にわたる多様な相談を受け、アセスメントにおいても居住環境や家族関係、地域社会での活動状況など広範囲の課題を分析し、介護保険制度の枠を超えた多様な支援につなげるための仲介・調整などを行うケアマネジメント。

厚生労働省は次回の会合で、検討会のこれまでの議論をまとめた中間整理（案）を提示する予定です。ここに今後の改革の方向性を描く構えをみせています。

#### ◆日本介護支援専門員協会、賃上げや業務負担の軽減、カスハラ対策などで意見書

この日の会合で当協会は、人材の確保や定着に向けた具体策をまとめた意見書を提出しました。

その中では、賃金、労働環境、やりがいの3要素を揃えることが人材確保のポイントだと指摘。社会保障制度の枠内だけにとどまらず、他産業との比較の中で多面的視点に立って対応すべきと訴えました。

賃金については、最低賃金の引き上げや法定福利費の増加、物価の高騰などに応じて事業所が安心して上げられる環境が必要とし、「介護報酬での対応は当然」と強調。

「賃金の適正額を検討する際は、“いくらなら働いてもらえるのか”という視点も必要」と促しました。

労働環境の改善に向けては、カスタマーハラスマントの対策を取り上げました。協会として「介護支援専門員を守るために厳格な対応が必要」と要請。居宅介護支援の運営基準に含まれる「提供拒否の禁止（＊）」を見直し、カスハラを「正当な理由」に位置付けることも考えられると意見しました。

\* 提供拒否の禁止＝居宅介護支援の運営基準の第5条。ここに「指定居宅介護支援事業者は、正当な理由なく指定居宅介護支援の提供を拒んではならない」と記載されています。

あわせて、「カスハラによるサービスの停止は、要介護高齢者らの生活のみならず生命にも直接的な影響を与えるため、事業所としても判断が難しい」と説明。カスハラの問題を広く周知していくことも含め、「国・都道府県・保険者が中心となって両者を守る体制作りが必要」と呼びかけました。

このほか当協会は意見書に、実務研修受講試験の受験要件の緩和、法定研修の負担軽減、介護支援専門員の専門性の尊重、介護支援専門員によるトータルケアマネジメントの推進なども盛り込んでいます。

このうち、トータルケアマネジメントの推進については、「医療サービスや福祉サービス、インフォーマルサポートのみで構成されるケアマネジメントを実施した場合は、居宅介護支援費の給付の対象とならない。これでは継続性の面から非常に弱く、支援の安定が担保されない」と問題を提起。「今後取り組むべき介護保険の枠を超えた社会資源の創設、再構築に対応すべく、介護支援専門員が介護保険サービスの枠にとらわれないで支援サービスをマネジメントできる環境が必要。その財源については、介護給付費の枠にとどまらず幅広い観点から検討していくことも重要」と主張しました。

▽▼資料はこちらから（厚生労働省ホームページ）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_43778.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_43778.html)

◆◆◆◆◆  
【2】最近の介護保険最新情報等  
◆◆◆◆◆

□介護保険最新情報 Vol.1317

科学的介護情報システム（LIFE）第1回説明会の動画及び説明資料の公開について

<https://www.jcma.or.jp/?p=776763>

◆◆◆◆◆  
現在募集中の研修等（詳細はリンク先をご確認ください、一部、要ログイン）  
◆◆◆◆◆

□講師指導者養成研修

～法定研修等実施の際の伝わる資料作成と話し方のコツ～のご案内

<https://www.jcma.or.jp/?p=776429>

---

□ご登録アドレスについて

・メールアドレスの変更等、会員情報に関しては下記ページにて承っております。

（会員専用 My ページ>会員情報の変更）

[https://www.jcma.or.jp/?page\\_id=28](https://www.jcma.or.jp/?page_id=28)

- ・配信先をスマートフォンや携帯電話、パソコンのメールアドレスに設定する等、受信する環境によって使い分けていただくことを推奨します。
- ・システムの都合上、同じメールアドレスで複数の方が登録されている場合、ご登録いただいた人数分が配信されてしまいます。できましたら、個人アドレスへの変更をお願いします。

□メールマガジンについて

- ・メールマガジンのバックナンバーは、ホームページの会員専用 My ページに掲載しています。
- ・メールのレイアウトが崩れて見える場合は「MS ゴシック」や「Osaka 等幅」など等幅フォントでご覧ください。
- ・本メールの送信アドレスに、返信やお問い合わせを頂いてもご返答できません。ご不明な点・ご質問などございましたら、下記お問い合わせ先までご連絡ください。

\*\*\*\*\*

発行：一般社団法人 日本介護支援専門員協会

メール [info@jcma.or.jp](mailto:info@jcma.or.jp)

ホームページ <http://www.jcma.or.jp>

Facebook ページ <https://www.facebook.com/caremanager.japan/>

〒101-0052 東京都千代田区神田小川町1丁目11番地 金子ビル2階

TEL.03-3518-0777 FAX.03-3518-0778

◆個人情報保護方針について

<https://www.jcma.or.jp/?p=5291>

\*\*\*\*\*