

次期介護保険制度改正に向けた審議会意見から考える「地域包括ケアシステムの深化・推進」とケアマネジャーの現状と今後の役割について

介護保険制度見直しの主な内容

地域包括ケアシステムの深化・推進

- 在宅サービスの基盤整備
 - ・訪問や通所などの複合型サービス創設
- ケアマネジメントの質の向上
 - ・適切なケアマネジメント手法の普及・定着
- 施設サービス等の基盤整備
 - ・特養の特例入所の実態把握、趣旨の明確化
- 地域包括支援センターの体制整備
 - ・介護予防支援の指定対象を居宅介護支援事業所に拡大

介護現場の生産性向上の推進、制度の持続可能性の確保

- 施設や在宅におけるテクノロジー（介護ロボット・ICT等）の活用
 - ・先駆的な取組を行う有料ホームの人員配置基準の緩和検討
 - ・在宅でのテクノロジー活用に関する調査研究
- 介護現場のタスクシェアリング・タスクシフティング
 - ・介護助手の業務の切り分け、制度上の位置づけの検討
- 財務状況等の見える化
 - ・介護サービス情報公表制度で、介護サービス事業者の財務状況公表

あんずケアプランセンター 武蔵野

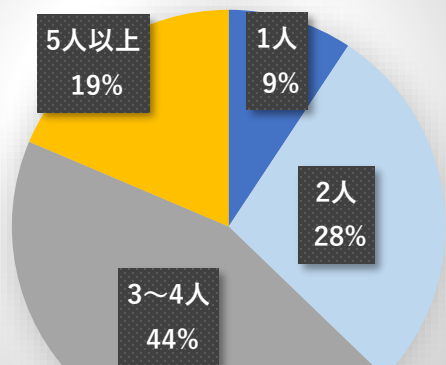
介護支援専門員 竹添 睦子

1.武蔵野市の居宅介護支援事業所の現状

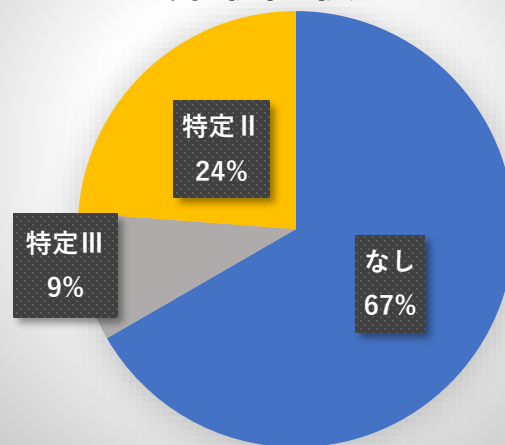
市内居宅:42事業所(主任CM 53名、CM(主任含む)130名+地域包括7名)

市外居宅:33事業所(CM116名)

(図1) 市内居宅ケアマネジャー人数構成

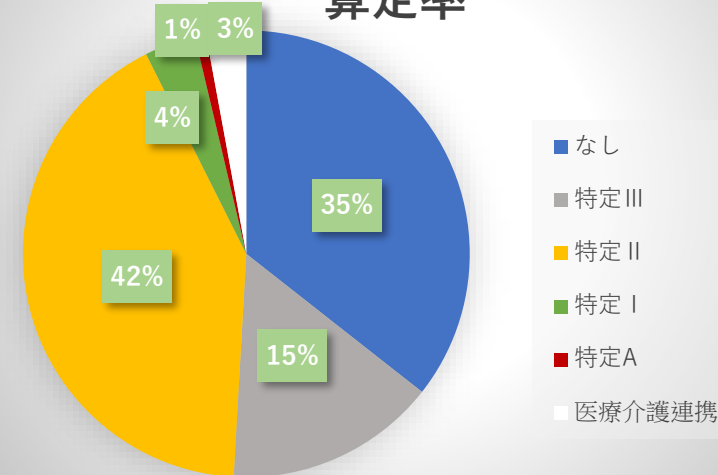


(図2) 市内特定事業所加算取得状況



注：特定Ⅱ 主任1、常勤3以上、特定Ⅲ 主任1、常勤2以上
2022.10現在

(図3) 2021.10特定事業所加算算定率



介護ニュースサイトJOINT参考

2.地域包括ケアシステムの深化・推進と現状

(1)生活を支える介護サービスの基盤整備

在宅サービスの現状

住まい支援

施設サービス等の現状

(2)ケアマネジメントの質の向上

「適切なケアマネジメント手法」について学びを進めている。今後カリキュラムとガイドラインが新たに示され研修実施。

→専門性の向上、多職種連携の推進が目的。

ケアマネジャーのICT活用等業務を考える。

(3)地域包括支援センターの負担軽減

地域包括支援センターは高齢者の総合相談窓口として機能に加えて、要支援1～2の人のケアプラン作成、高齢者の虐待対応、認知症カフェなど住民と連携した資源づくり、介護する家族など(いわゆるケアラー)の支援など広範な役割が期待されている。その分だけ負担が重くなっており、部会意見では「業務負担軽減を推進するべきである」と指摘された。

→民間事業所でも同様に見られる傾向

①要支援1・2(総合事業含む)のケアプランを立てる民間事業所が不足。

- ・単価面、住所地特例等の事務手続きの複雑さ、予防と総合事業のプランの違いなど

②介護する家族への支援にかかわる時間と業務の増加

- ・複雑化する家族関係、ダブルケアラー、8050問題、精神疾患があるまたはあるのではないかと思われる介護者への支援と対応

(例)

- ・精神疾患のある家族が毎日「相談」と電話がかかる(所員全員で対応)

- ・ // ヘルパーが支援に入っても自分の事を話し支援をさせない
(居宅にも同じ相談が繰り返し入り、介護負担軽減提案も進まない)

- ・家族同士で話ができないので、ほかの家族にケアマネから話してほしいとの依頼

- ・「介護拒否があるので介護できない」と介護不足が続くがサービスを入れない

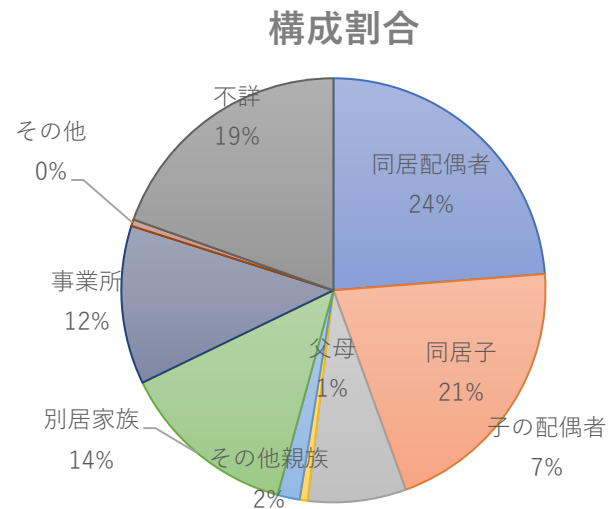
- ・引きこもりの子供の相談 等々

介護の現状

(傾向)

- ①現在の要介護度の状況を世帯構造別にみると、「単独世帯」では要介護度の低い者のいる世帯の割合が高く、「核家族世帯」「三世代世帯」では要介護度の高い者のいる世帯の割合が高くなっている。
- ②高齢社会白書2018年版によると、「介護を受けたい場所」は、「自宅」(在宅介護)を希望する人が男性では73.9%、女性では73.1%。また、「介護が必要になったとき誰に介護してもらいたいか」は、男性の56.9%が「配偶者」を希望。「ヘルパーなど介護サービスの人」が22.2%。それに対して女性は、「ヘルパーなど介護サービスの人」が39.5%、「子」が31.7%、「配偶者」が19.3%という結果になっている。

(図4) 要介護者当との続柄別主な介護者



ダブルケアの実態

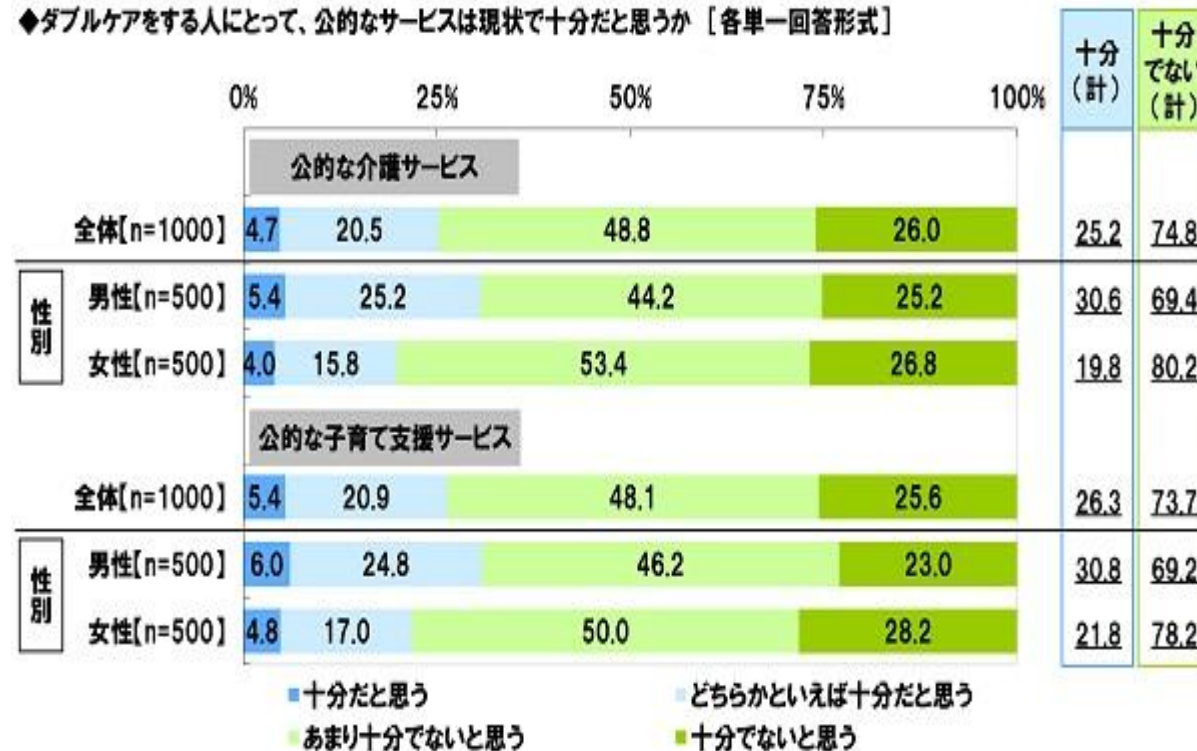
少子化と高齢化の同時進行や、晩婚化・晩産化に伴い、子育てと介護を同時に行わなければならない世帯（ダブルケア）の増加が予測されています。

平成28年3月に公表された内閣府の調査によると、未就学児の育児と介護を同時に行っているダブルケアラーは約25万人と推計され、そのうち8割が30～40代と働き盛りの世代で、約66%が女性です。

NPO法人子育てネットひまわり 代表理事 有澤陽子氏
令和元年度取材記事より

ソニー生命「ダブルケアに関する調査2018」

◆ダブルケアをする人にとって、公的なサービスは現状で十分だと思うか【各単一回答形式】



ダブルケアを行う者の平均年齢は、**男女とも40歳前後**で、育児のみを行う者と比較して やや高く(4～5歳程度)、介護のみを行う者と比較して20歳程度低くなっている。

・ダブルケアを行う者は、30歳～40歳代が多く、男女ともに全体の約8割である。これは、育児のみを行う者とほぼ同様となっている。

ダブルケアを行う女性の半数は有業者であり、うち「仕事为主」である者が約半数となっている（育児のみを行う女性とほぼ同じ傾向）。

・ダブルケアを行う男性の9割が「仕事为主」である有業者となっている。（育児のみを行う男性は98%が「仕事为主」である有業者）。（内閣府H24調査）

3.ケアマネジメントに関する給付のあり方

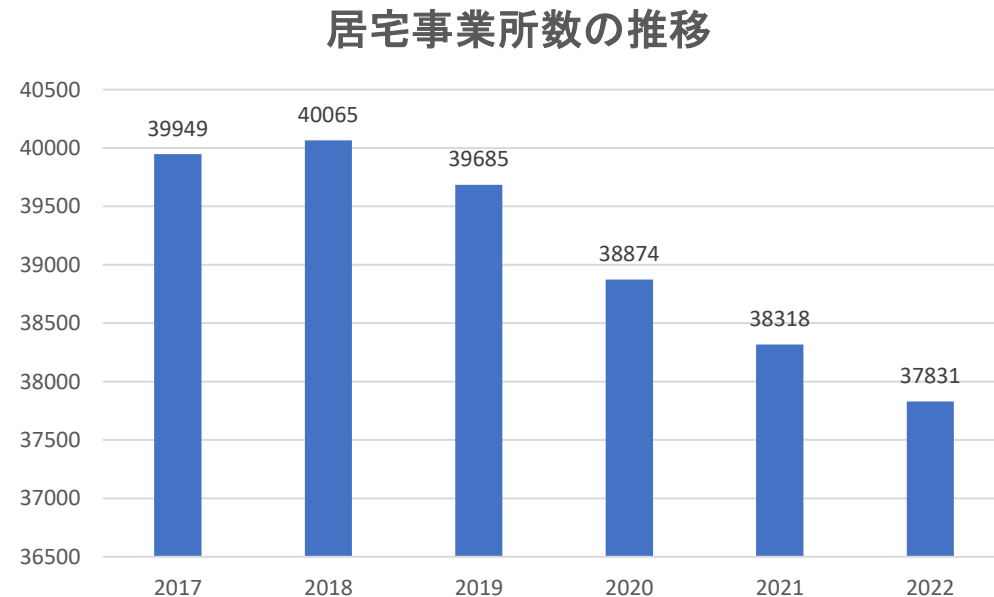
#1 制度設立時10割り給付とされた趣旨及び現在のケアマネジメントの定着状況

→介護サービスの利用を控えるケースや、ケアプランを自分自身で作成する人が増えることが想定され、ケアマネジャーの介入が困難になると予測され、それにより在宅介護で起こる問題の発見が遅れることなどが懸念されたため、先送りされていた。

#2 セルフケアプラン増加によるケアマネジメント質の影響

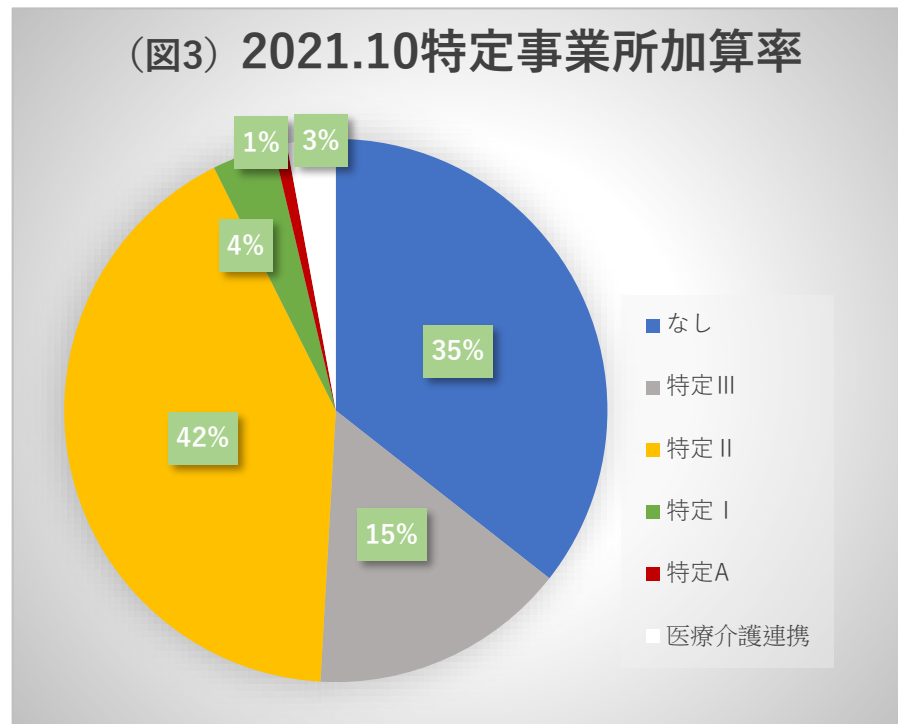
→2018をピークに居宅の減少。(図5)

・ 出典:『介護給付費等実態統計』(厚生労働省)



- #3 利用者負担を求めているほかの介護保険サービスや、施設サービス利用者との均衡。
- #4 ケアマネジャーに期待される役割と、その役割を果たすための処遇改善や事務負担軽減等の環境整備の必要性などの観点からどのように考えるか。

(再掲)



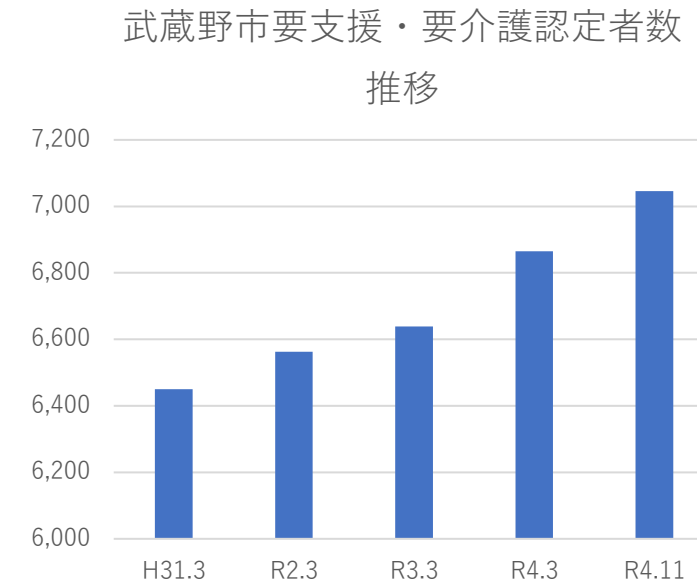
出典：『第190回社会保障審議会介護給付費分科会
居宅介護支援・介護予防支援の報酬・基準について』（厚生労働省）を基に作成2021年11月19日更新
算定率が低くなっている原因として挙げられるのは、
特定事業所加算の要件が厳しいことです。

4.居宅の減少、ケアマネの減少と現状・課題

- 中でも難しいのが、事業所における人材要件。
今年度介護支援専門員合格率 19.0%。

事業経営実態調査 給与費割合（％）				
訪問介護	訪問看護	通所介護	通所リハ	居宅
77.6	78.0	63.8	66.7	83.6
			R1決算数値	

- 現在ヘルパーが処遇改善取得しているため、
サービス提供者より給与が低いが給与費割合は高い。
- 市内要支援・要介護認定者数の増加。
- 業務の内容の複雑さと多岐にわたる支援
 - ①改正ごとの契約書等の変更
 - ②BCP、ハラスメント等書類整備と対応
 - ③ICT化による逆業務増現象
 - ④期待される？ケアマネの役割と本来
業務である「相談支援」の幅



5.「期待されること」とは何か？相談援助業務としての役割と地域包括ケアでの役割とは。

私たちケアマネジャーの専門性をもっと有効にご活用ください。
ご意見よろしく願いいたします。

