

介護離職問題について

～ケアマネジャー現場の視点から～



株式会社 ウェルネス香川

代表取締役
主任介護支援専門員 壺内 令子

本日の内容

- 1. 介護保険制度の現状と課題**
- 2. ケアマネジャーの現状と具体的な取り組み**
- 3. 今後の取り組み方について考える**
- 4. まとめ**

1. 介護保険制度の現状と課題

居宅介護支援の基本方針

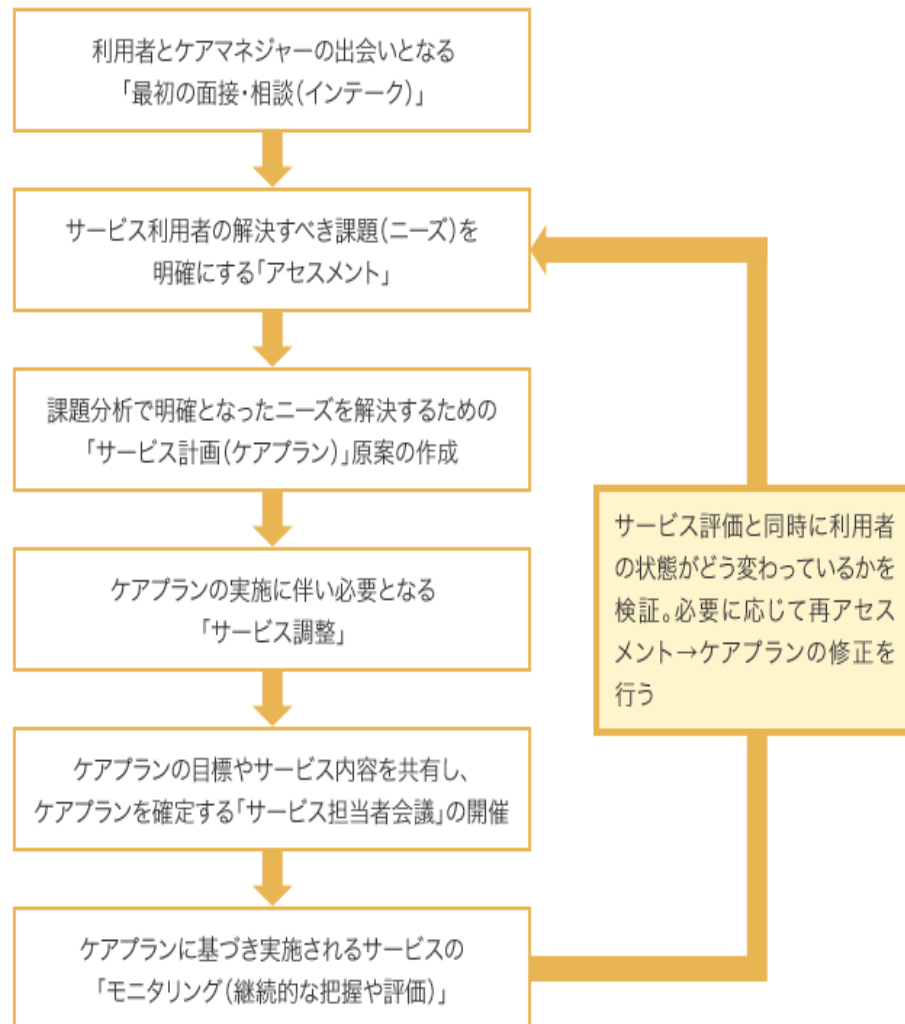
- 自立支援** ・ ・ 残存能力を最大限に引き出し、それぞれの利用者が尊厳を保持し、「**自立**」を支援すること。
- 利用者本位** ・ ・ **利用者の選択**により、多様な主体から保険医療福祉サービスを総合的に受けられる。
- 公正中立** ・ ・ **常に利用者の立場に立って**、サービスの種類や事業者が不当に偏ることがないようにする。

介護保険の基本理念は利用者のための制度

ケアマネジャー業務とは

- ・ **介護保険（要介護高齢者）
総合事業（要支援高齢者を
含む65歳以上の高齢者）
のケアマネジメント**
⇒ **受け持ち35件～39件**
- ・ **介護、医療、福祉全般の
相談業務**
⇒ **入・退院時の連携**
- ・ **地域包括ケアシステム構築
のための資源開発**
⇒ **社会資源探求**

図 ケアマネジメントの業務プロセス



制度上での問題点として

①居宅介護支援（ケアマネジメント）

- ・書類作成が多く、頻繁なサービス変更や追加に時間を要す
⇒すぐには利用できない
- ・アセスメントやサービス担当者会議には、家族の参加が原則
⇒介護報酬減算や指導対象にされる
- ・家族支援重点プランの作成は基本理念との整合性が必要
⇒指導対象になりやすい

②訪問介護（ヘルパーサービス）

- ・同居家族がいる場合の生活支援は原則利用できない
- ・訪問介護2時間ルール
- ・要介護度によって、生活支援の回数基準導入（30年10月～）

届け出が義務化される1ヵ月の生活援助の回数				
要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5
27回以上	34回以上	43回以上	38回以上	31回以上
《 今年10月1日適用 》				

ケアマネドットコムより

③地域資源

- ・ 定期巡回訪問介護看護、看護小規模多機能、お泊りデイショートステイなどのサービス資源不足

⇒サービス内容が柔軟に対応しているとは限らない

- ・ 介護職・看護職などの人材不足
- ・ サービスの質の低下
- ・ 地域格差の増大



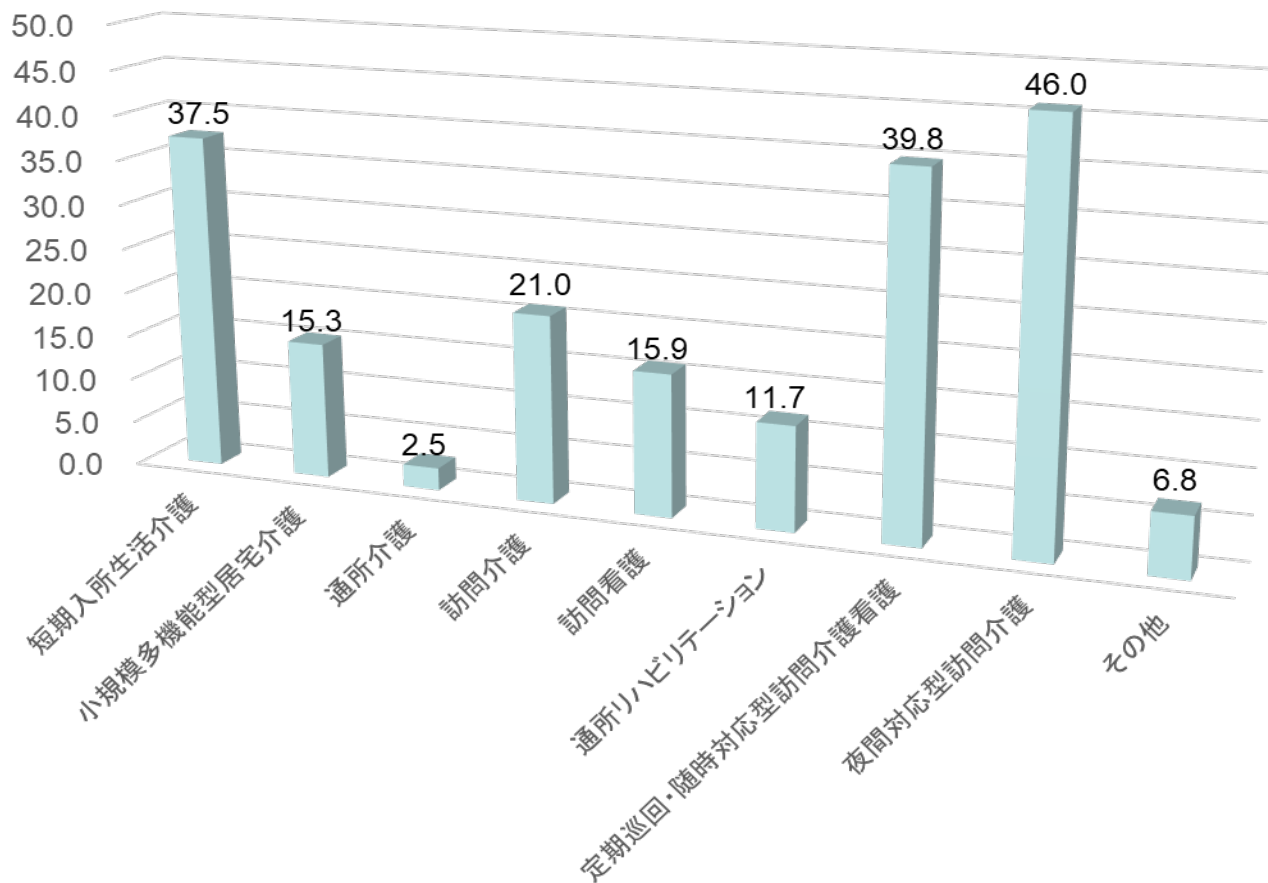
特養の要介護3以上の入所要件

サ高住・住宅有料・特定施設などの高額な料金設定

医療ニーズの高い利用者の受け入れ施設が少ない

ケアマネジャーが不足していると感じる在宅系サービス

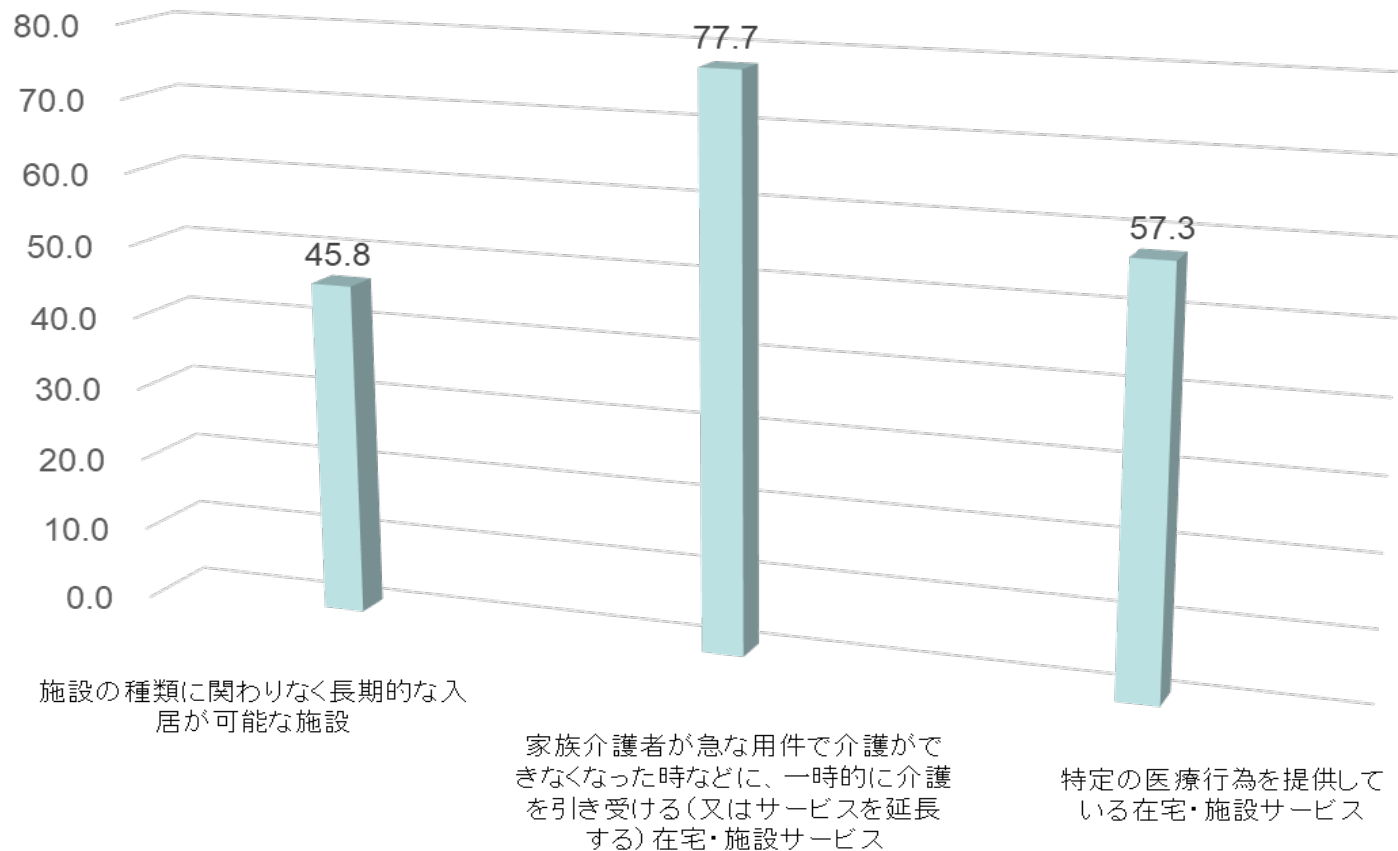
(%)



30年6月総務省の意識等調査結果より

ケアマネジャーが不足していると感じる介護保険サービスの機能等

(%)



30年6月総務省の意識等調査結果より

2. ケアマネジャーの現状と具体的な取り組み

スキルの低下？！

経験値によって格差あり

意欲（やる気）の低下？！

報酬が低い

ケアマネには処遇改善加算がない

サービスの囲い込み強制？！

居宅介護支援は赤字部門（収支差率は28年△1.4%）

サービス事業優先の経営方針

疲労困憊 バーンアウト寸前？！

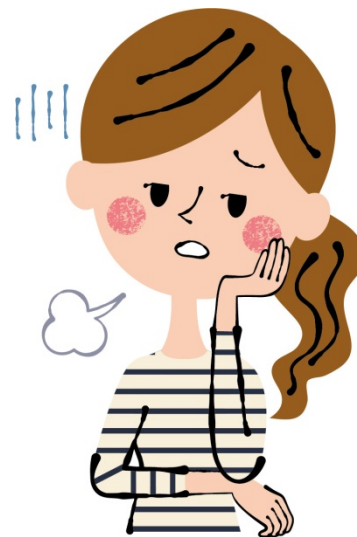
何でも屋のような扱い 御用聞き

困難事例、利用者や家族のモンスター化

書類やケアマネジメントプロセスの煩雑化

保険者による指導監査の強化

研修疲れ



ケアマネジャーが悪いの??

ケアマネジャーとしての取り組み

①28年度から法定研修体系の見直し

「介護支援専門員研修ガイドライン」制定 28年11月

実務研修（ケアマネ取得時）

専門研修課程Ⅰ（1～3年程度）

専門研修課程Ⅱ（免許更新研修）

主任研修（5年以上） 主任更新研修

講義・演習の中に

家族への支援の視点が必要な事例 を取り入れる

しかし

⇒介護離職についての講義は一部分のみ

⇒研修内容は各都道府県の指導者が作成し全国统一ではない

⇒実務研修（ケアマネ取得時）での講義はない

②居宅介護支援事業所での共同研修会の開催

30年度法改正から、特定事業所加算要件に、
“**他法人との共同研修会の開催**”が必修となる

特定事業所加算算定事業所の人員要件として

- ・主任ケアマネ 1名～2名以上在籍
- ・3名以上のケアマネが在籍

共同研修会で期待できる効果

- I スーパービジョンの構築
- II 人材育成
- III ケアマネの資質向上

スキルの高い主任ケアマネなどが、他法人の一人ケアマネや新人ケアマネなどに指導・助言を行う場ができる

③日本介護支援専門員協会の協力による研修開催

～参加しての感想～

- ・ 社労士と行政の参加が多く
ケアマネの参加は少ない
- ・ 企業側と支援する側で
制度の解釈や考え方
認識のずれが大きいこと
を再確認
- ・ 互いに立場を優先するため
歩み寄りの難しさを痛感

厚生労働省委託 仕事と介護の両立支援事業
企画・運営: 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)
運営協力: 一般社団法人日本介護支援専門員協会

「介護支援プラン」普及研修

ケアマネジャー、地域包括支援センター職員、
企業経営層・人事労務担当者、社会保険労務士 対象

仕事と介護の両立支援 セミナー

～仕事と介護の両立支援の進め方や活用できるツールの紹介、介護分野の専門家と企業の人事による対話～

「介護離職」という問題も浮上する昨今、企業における仕事と介護の両立支援の取組と同時に、ケアマネジャーや地域包括支援センター職員等による支援も期待されています。本セミナーでは、仕事と介護の両立に向けて、取組の際に活用できる「介護支援プラン」モデルの内容や策定の方法、新たに作成した研修動画などを紹介し、特に、介護に直面した従業員や支援を行う企業から、ケアマネジャーや地域包括支援センター職員へのニーズなど、具体的な対応のポイントを対話を通じてお伝え致します。皆様のご参加をお待ちしております。

参加
無料!

開催概要

※30分前に受付開始

開催地	日程	会場	開催地	日程	会場
2017年					
札幌 定員 30名	12月11日(月) 14:00-16:00	TKP札幌駅前カンファレンスセンター カンファレンスルーム2E 北海道札幌市北区北7条西2丁目9 ヘルプオフィス札幌2F/3F 申込締切12/7(木)	名古屋 定員 100名	1月12日(金) 14:00-16:00	三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 名古屋事務所 セミナールーム 愛知県名古屋市中区栄1-19-30 マザックアートプラザ10F 申込締切1/10(水)
仙台 定員 30名	12月13日(水) 14:00-16:00	TKPガーデンシティ仙台 カンファレンスルーム13C 宮城県仙台市青葉区中央1-3-1 申込締切12/11(月)	大阪 各回定員 75名	1月18日(木) ①13:00-15:00 ②16:00-18:00	HERBIS PLAZA 5階貸会議室 大阪府大阪市北区梅田2-5-25-5F 申込締切1/16(火)
東京 各回定員 100名	12月19日(火) ①13:00-15:00 ②16:00-18:00	TKPガーデンシティPREMIUM京橋 ホール22D 東京都中央区京橋2-2-1 京橋エドグラン 22F 申込締切12/15(金)	福岡 定員 30名	1月22日(月) 14:00-16:00	TKP博多駅前シティセンター カンファレンス1 福岡県福岡市博多区博多駅前3-2-1 日本生命博多駅前ビル8F 申込締切1/18(木)
金沢 定員 30名	12月20日(水) 14:00-16:00	TKP金沢カンファレンスセンター カンファレンスルーム6B 石川県金沢市上堤町1-33 アバ金沢ビル 申込締切12/18(月)	広島 定員 30名	1月23日(火) 14:00-16:00	TKPガーデンシティ広島 エメラルド 広島県広島市中区中野8-18 広島クリスタルプラザ2F/3F 申込締切1/19(金)

(注) 定員になり次第締め切りとさせていただきます

プログラム(予定)

第1部

「両立支援対応モデル」「介護支援プラン」ならびに
「仕事と介護の両立に向けて」研修動画の紹介

第2部

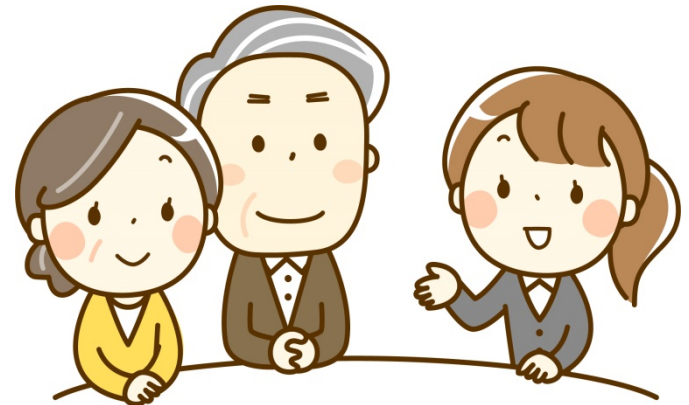
企業の人事労務担当者・一般労働者とケアマネジャー・
地域包括支援センター職員との対話

お申し込みの流れは裏面へ

3. 今後の取り組み方について考える

ケアマネジャーに求めること

- ・ 家族の支援や介護離職問題についての意識付けの強化
- ・ 協議会各種団体や県研修等での啓蒙
- ・ 個々のケアマネのスキルアップ
 - 家族アセスメントができること 予後予測を行う
 - 制度をわかりやすく説明できる能力を持つ
 - 多様な事例において偏りのない最適なケアプランを作成し提案できること
- ・ 公正中立の精神を忘れない



家族・利用者に求めること

- ・ ケアマネとの良好な関係づくり・係わり方を知る
- ・ 利用者と家族が、常日頃からのコミュニケーションを取り合う
 - どうしたいのか（意思表示できる）
 - A C P (もしものための話し合い)
 - 在宅なのか施設なのか
 - 必要な費用はだれがどこまで支援できるのか
- ・ 世間の風潮、メディア（タレント等）の自宅介護美德意識に惑わされすぎない
- ・ 抱え込まない努力 家族が介護することが親孝行であるという呪縛からの開放
- ・ 情報収集能力を高める努力
 - 会社の制度には何を利用できるのか

4. まとめ

- 高齢者本人
- 介護者（家族）
- 支援者（ケアマネ等の福祉・医療スタッフ）
- 企業
- 地域住民(地域包括ケア)
- 国や行政（仕組みや制度をつくる者）

**係わるものすべての者が問題意識を持ち
介護離職防止のための努力を行うことが重要である。**