

論点① 高齢者像の変化に対応したケアマネジメントの推進

対応案

（介護予防支援の円滑な実施）

- 要支援者においても、一定程度医療介護連携が必要となっている実態があること等を踏まえ、居宅介護支援に設けられている加算（入院時情報連携加算、退院・退所加算、通院時情報連携加算、緊急時等居宅カンファレンス加算）や減算（同一建物減算）について、介護予防支援にも設けることとしてはどうか。

※同一建物減算については、登録施設介護予防支援としても別途議論いただく予定。

（障害高齢者への支援の強化）

- 利用者が介護保険サービスと併せて障害福祉サービスを利用する場合の調整業務を評価することとしてはどうか。

（主任ケアマネジャーの役割の見直し）

- 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の主任ケアマネジャーの業務と、居宅介護支援事業所の管理者に求める業務との役割分担の観点から、居宅介護支援事業所の管理者については、主任ケアマネジャーであることは求めないこととしてはどうか。
- 一方で、居宅介護支援の質の確保の観点から、居宅介護支援事業所の管理者の要件については、ケアマネジャーであって、5年の実務経験等を有する者としてはどうか。

論点① 高齢者像の変化に対応したケアマネジメントの推進

論点①

(主任ケアマネジャーの役割の見直し)

- 居宅介護支援事業所の管理者については、平成30年度介護報酬改定において、居宅介護支援事業所における人材育成の取組を推進するため、主任ケアマネジャーであることを要件とした。

※ 令和2年度末まではその適用を猶予するとの経過措置を設けたところであるが、その後の管理者の配置状況に鑑み、経過措置期限を一部延長し、令和3年3月31日時点で主任ケアマネジャーでない者が管理者の事業所は、当該管理者が管理者である限り、管理者を主任ケアマネジャーとする要件の適用を令和9年3月31日まで猶予することとしている。

- 一方で、令和6年12月の「ケアマネジメントに係る諸課題に関する検討会」の中間整理において、「個々の居宅介護支援事業所内においては、主任ケアマネジャーが事務的な管理業務に時間を費やし、現場のケアマネジャーの指導が十分にできていない状況がある」との指摘があった。
- また、令和7年12月の介護保険部会の意見書においても、「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」とされているところ。
- 主任ケアマネジャーの役割や専門性を踏まえるとともに、適切な居宅介護支援の提供を確保するため、居宅介護支援事業所の管理者要件についてどのように考えるか。

居宅介護支援事業所における管理者要件

- 平成30年度介護報酬改定において、人材育成の取組の推進による質の高いケアマネジメントの推進を図るため、居宅介護支援事業所の管理者要件を主任ケアマネジャーであることとした。
- その際、令和2年度末まではその適用を猶予するとの経過措置を設けたところ、その後の管理者の配置状況に鑑み、経過措置期限を一部延長し、令和3年3月31日時点で主任ケアマネジャーでない者が管理者の事業所は、当該管理者が管理者である限り、管理者を主任ケアマネジャーとする要件の適用を令和9年3月31日まで猶予することとした。

H30
改定時

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
経過措置期間	管理者は主任ケアマネジャーであることが必要						
	※ 主任ケアマネ研修の主な受講要件：専任で実務経験5年が必要						

経過措置延長
後

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
① 令和3年3月31日時点で主任ケアマネジャーでない者が管理者である場合							
経過措置期間	経過措置延長（令和3年3月31日時点の管理者が管理者を続けることができる）						管理者は主任ケアマネジャーであることが必要
② 令和3年4月以降新たに管理者となる場合（管理者が交替する場合も含む）							
管理者は主任ケアマネジャーであることが必要							

注1 特別地域居宅介護支援加算又は中山間地域等における小規模事業所加算を取得できる事業所については、管理者を主任ケアマネジャーとしない取扱いとすることも可能。

注2 急な退職などの不測の事態により、主任ケアマネジャーを管理者とできなくなってしまった事業所については、当該事業所がその理由と改善に係る計画書を保険者に届出た場合、管理者を主任ケアマネジャーとする要件の適用を1年間猶予するとともに、当該地域に他に居宅介護支援事業所がない場合など、利用者保護の観点から特に必要と認められる場合には、保険者の判断により、この猶予期間を延長することができる。

居宅介護支援事業所における主任介護支援専門員の配置状況

社保審－介護給付費分科会

第259回（R8.6.29）

資料6

- 居宅介護支援事業所の管理者の実務経験年数においては「10年以上」が最も多く62.4%。5年以上は84.3%。
- 居宅介護支援事業所の管理者の主任介護支援専門員資格の有無については、「主任介護支援専門員である」が90.3%であった。

居宅介護支援事業所の管理者の実務経験年数（N=977）※令和7年10月1日現在
（居宅介護支援事業所調査）

		件数	0年	1 ～ 2年	3 ～ 4年	5 ～ 6年	7 ～ 8年	8 ～ 9年	10年以上	無回答	平均（年）	標準偏差	中央値
合計	件数 割合	977 100.0%	11 1.1%	73 7.5%	56 5.7%	74 7.6%	101 10.3%	39 4.0%	610 62.4%	13 1.3%	12.1	6.7	12.0

居宅介護支援事業所の管理者の主任介護支援専門員資格の有無（N=977）※令和7年10月1日現在
（居宅介護支援事業所調査）

		件数	で主任 介護 支援 専門員	で主任 介護 支援 専門員	無回答
合計	件数 割合	977 100.0%	882 90.3%	80 8.2%	15 1.5%

【出典】令和7年度老人保健健康増進等事業「居宅介護支援及び介護予防支援における令和6年度介護報酬改定による影響等に関する調査研究事業」（（株）三菱総合研究所）

論点④ 主任ケアマネジャーの位置付けの明確化

論点に関する考え方（検討の方向性）

- ICTなど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り、居宅介護支援事業所又は地域の介護支援専門員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し、法令上位置付けることとしてはどうか。**
- これに加え、**専門性の向上やキャリアアップにつながるような取組を講ずることにより、主任ケアマネジャーがその本来の役割を發揮できるようにするとともに、ケアマネジャーが主任ケアマネジャーを目指すことができるような環境整備を進めることを検討し**てはどうか。
- (※) こうした取組と合わせて、包括的・継続的ケアマネジメント支援事業の推進や地域ケア会議の活用等（10月9日の本部会において議論）も通じて、身寄りのない高齢者等、様々な課題を抱える高齢者に対する相談業務を行うケアマネジャーの資質向上を推進。

