

介護サービス提供事業者の質の確保に向けた
管理者の資質向上に関する調査研究事業報告書

平成20年3月

社団法人 シルバーサービス振興会

目次

要約編	1
第1章 調査研究の概要	
1. 調査研究の目的	11
2. 調査研究の方法	12
3. 調査研究の体制	14
第2章 議論のプロセスと調査結果	
1. 本調査研究事業における事業所管理者の責任	17
2. 事業所管理者の現状	19
3. アンケート調査及びヒアリング調査の目的と 考え方（仮説の設定）	23
(1) アンケート調査	23
(2) ヒアリング調査	29
4. 調査結果	31
(1) アンケート調査結果	31
(2) ヒアリング調査結果	72
5. 仮説の検証と課題	81
第3章 管理者の資質向上に関する検討と提言	
1. 基本的な考え方	91
2. 検討の論点	93
3. 調査研究委員会意見の整理	94
(1) 管理者の責任	94
(2) 管理者の役割（業務）	100
(3) 管理者の要件	101
4. 提言	105
(1) 管理者の責任	105
(2) 管理者の役割（業務）	108
(3) 管理者の要件	111
5. 今後の検討課題	113

資料編

1. 指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準（抜粋）（平成11年3月31日厚生省令第37号） 最終改正：平成19年3月30日厚生労働省令第45号	119
2. 指定居宅サービス等及び指定介護予防サービス等に関する基準について（平成11年9月17日老企第25号）	135
3. 社団法人日本看護協会「WE NEED YOU（職場づくりサポートブック）」より「法令順守」自主点検リスト（抜粋）	157
4. シンポジウム関連資料	161
5. アンケート分析データ（単純集計・クロス集計）	169
6. 山浦一保氏（静岡県立大学経営情報学部講師）による追加分析データ	271
7. アンケート調査票	281

要約編

本報告書の構成

第1章 調査研究の概要

本調査研究事業の目的、方法、体制について記載した。

第2章 議論のプロセスと調査結果

仮説の設定

アンケート調査

ヒアリング調査
(アンケートの補足)

調査結果と仮説の検証

課 題

(管理者自身が「管理者が担うべき役割と責任」とは何かを明確に理解することが最大の課題である)

第3章 管理者の資質向上に関する検討と提言

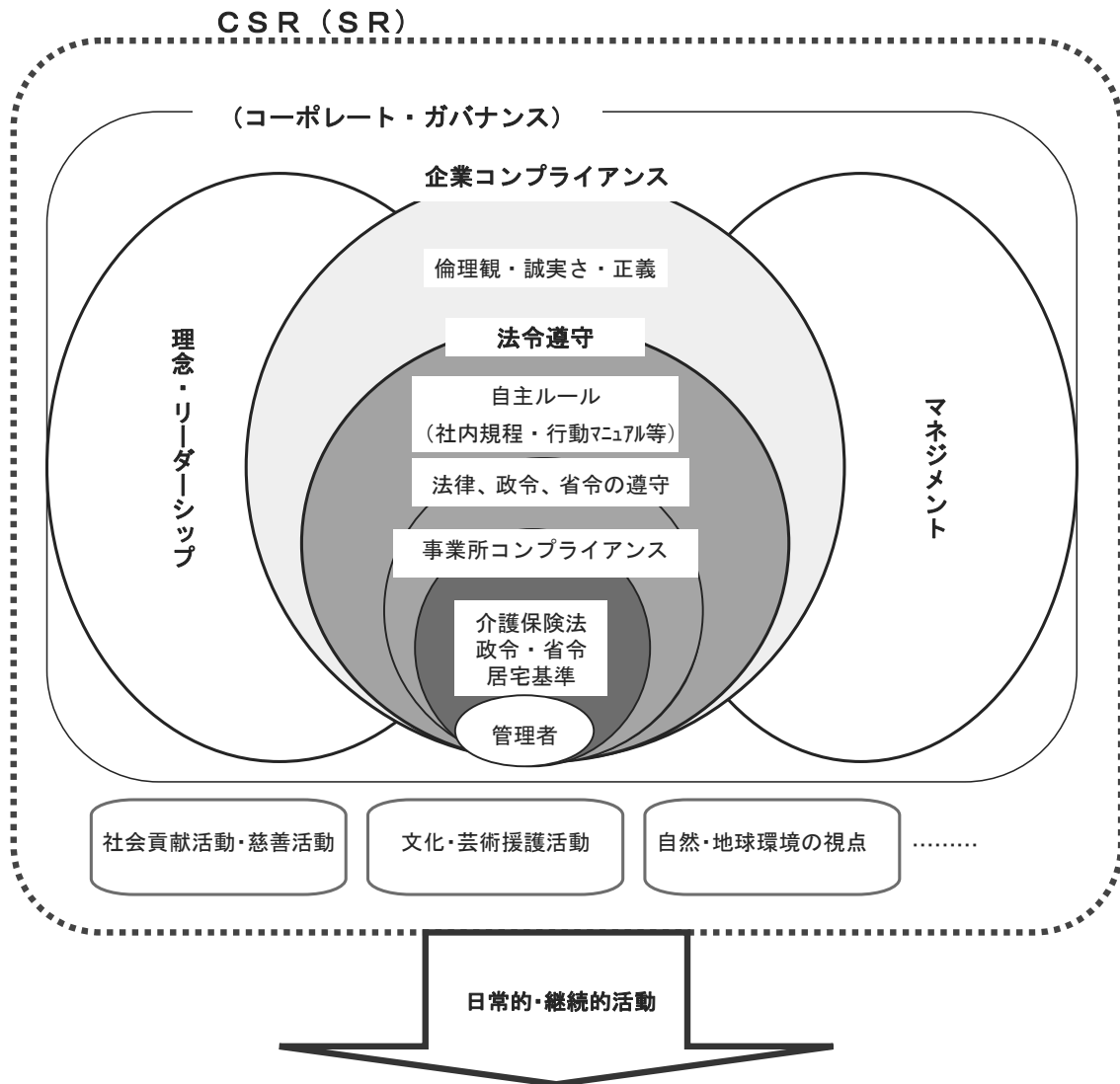
調査研究委員会意見の整理

提 言

今後の検討課題

本調査研究事業の「管理者の責任」

コンプライアンス等の概念の整理（イメージ図）



* 経済同友会第15回企業白書、TKC会報H15年2月号等に基づいて作成

本調査研究事業における「管理者の責任」の対象範囲

本調査研究事業における「管理者の責任」は、訪問介護事業の現場の管理者として必要不可欠で重要なものとして、法律上の責任の中でも介護保険法上のものである事業所コンプライアンスの部分を対象範囲とした。

提言の概要

(1) 管理者の責任

本調査研究事業における事業所の「管理者の責任」は、訪問介護事業の現場の管理者として必要不可欠で重要な介護保険法の範囲を対象とすべきである。具体的には、居宅基準をはじめ、介護サービス情報の公表、事業所指定の変更を根拠とした、介護保険法上の範囲を「管理者の責任」であると位置づけるべきである。

(2) 管理者の役割（業務）

管理者の役割は、訪問介護事業の現場の管理者にとって必要不可欠で重要なものとして、本事業で整理した24項目を管理することと位置づけるべきである。この場合、サービス提供責任者が行うべき業務の管理も含めたものとする。

(3) 管理者の要件

新規に管理者となる者に、管理者研修の受講を義務づけるべきである。即ち「研修の修了」を管理者要件とすべきである。

(3) - 1 研修の内容

管理者研修では、介護保険法に定められている管理者の役割と責任を明確に示すことが重要である。この場合、わかりやすい具体的な事例に基づいて行うべきである。

(3) - 2 研修の運営

管理者研修の運営は、民間の介護事業者の自主的な取り組みをベースにするべきである。

今後の検討課題

《管理者業務（24項目）について》

- 本事業で整理した 24 項目の管理義務を法律上の管理義務とするだけの根拠づけが必要である。さらに、この 24 項目を具体的な事例に落としこんで、管理義務違反の具体的な例について法的に精査する必要がある。
- 管理者とサービス提供責任者との責任・役割の関係についても法的に精査する必要がある。

《管理者研修の内容の検討》

- 管理者研修の具体的なカリキュラムを検討する必要がある。この場合、介護保険及び介護サービスに絡む事業所コンプライアンスが中心になると思われるが、職場管理の基本である労働基準法、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法等も入れるかどうか検討する必要がある。

《管理者研修の実施主体の検討》

- 管理者研修の実施主体をどの機関が担うのかを検討する必要がある。基本的には行政による事後規制の流れで管理者研修を行うよりも、民間の介護事業者の自主的な取り組みとして管理者研修を行うことが望ましい。そこで、公平性・公益性を持つ団体が管理者研修を主導することが期待される。

《管理者研修の対象者の検討》

- 管理者研修の対象者をどのようにするか検討する必要がある。基本的には新たに管理者になる際に研修の修了（新任研修）を義務づけることとするが、現任の管理者（現任研修）に対してはどうするのか、また、研修は更新制とするのか 1 回のみとするのか検討する必要がある。
- 規模の小さいところが現実的に参加できるか、管理者研修の対象者の検討において、事業所の規模を考慮すべきである。

《 管理者研修のその他運営面の検討 》

- 管理者研修の日程（時期や時間）、費用をどのようにするか、講師は誰か等、検討する必要がある。また、集合研修なのか通信教育なのか、あるいはそれらの併用なのか検討する必要がある。

《 管理者業務のチェックリストの開発 》

- 管理者研修とは別に、管理者が日常業務の中で管理者業務のチェックを行えるツールを開発する必要がある。

《 制度面の検討 》

- 本調査研究事業における「管理者の責任」は、最初のステップとして法律上の責任の中でも介護保険法上のものである事業所コンプライアンスの部分を対象範囲としたが、企業の社会的責任の観点からは、法人組織全体のガバナンスや風土の改革といったことも重要である。具体的には、管理者の責任・役割に応じた待遇面の改善や行政的仕組みの整備（例えば、管理者に義務を負わせる反面、経営者の不正について内部通報できる仕組み、あるいは本国会で審議中の親法人への行政の立入調査ができる仕組み等）も視野に入れて検討する必要がある。