

厚労省に聞く

特定事業所は地域のケアマネ事業所のお手本に

居宅介護支援の特定事業所加算が創設されて16年が経過しました。そもそものねらいとは？現状はどうなっているのか？厚生労働省に聞きました。

取材協力 ▶ **原 雄亮**さん ● 厚生労働省老健局認知症施策・地域介護推進課 人材研修係長

——特定事業所加算は2006年度の介護報酬改定で創設されました。すでに16年経ちましたが、改めてその目的とは。

原係長 特定事業所加算創設の目的やコンセプトは、2006年度介護報酬改定の審議報告に明記されています。当時の改定はその直前に介護保険制度改正が行われ、さらに診療報酬との同時改定という大きな節目となる改定でした。その中で居宅介護支援については、初めてサービスの質の確保・向上の観点から見直しが行われました。

その具体的な方策として創設されたのが特定事業所加算です。審議報告にあるように「中重度者や支援困難ケースへの積極的な対応を行うほか、専門性の高い人材を確保し、質の高いケアマネジメントを実施している事業所」に対し、加算で評価することとしました。この趣旨は現在に至るまで全く変わっていません。

当時の要件では、専門性の高い人材として、常勤の主任ケアマネジャーの配置を必須としたこと、そして要介護3～5の中重度者の利用者が6割以上いること等を求めました。

その後改定のつど見直しが行われています。次の2009年度報酬改定で要件を緩和した特定事業所加算のⅡができ、2012年度改定でⅡの要件見直し、2015年度改定でさらにⅢが創設され主任ケアマネジャーの人員要件や中重度者割合を緩和、2018年度改定で医療連携を評価するⅣを創設し、そして2021年度改定でⅣは別加算として切り離し、特定事業所加算にはAという類型を新たに増やしました。これによって主任ケアマネジャー等が2人～3人程度の小規模な居宅介護支援事業所でも地域の他法人の事業所等との連携、協働によって加算が取得できるようになりました。

このように特定事業所加算で目指すケアマネジメントの質の確保・向上とは、ケアマネジャー個々人のスキルを問うも

のではなく、あくまで事業所としてのトータルなケアマネジメントスキルの高さや、手厚い人員体制等を評価するものであることを、改めて強調しておきたいと思います。事業所単位（体制上の評価）だからこそ、管理者を主任ケアマネジャーとしたわけです。

わかりやすく表現すれば、特定事業所加算を取得したケアマネ事業所には、その地域のケアマネ事業所のお手本になってほしいということですね。

——特定事業所加算を算定しているケアマネ事業所は現在どのくらいあるのでしょうか。

原係長 厚労省として介護給付費等実態統計をもとに分析した最も新しいデータは、2021年10月審査分（『「介護給付費等実態統計」から認知症施策・地域介護推進課作成』）ですが、請求事業所数ベースでの算定率は（Ⅰ）が1.3%、（Ⅱ）が20.1%、（Ⅲ）が12.5%、（A）が0.8%でしたので、約3割の算定率です。

基本的に報酬改定の効果や傾向などの実態は最低でも半年以降の報酬請求状況をもとに見ますので、2021年度改定については現時点ではまだ概率的にしか把握できていませんが、算定要件が緩和された（A）ができたとはいえ、おそらく極端に増えているような状況ではないと見ています。やはり加算を取る意向があっても準備がありますし、これまでの改定を踏まえても、特に新たな加算の場合は少なくとも1年くらいは様子見というところも多いのが実情ではないでしょうか。

特定事業所加算については老人保健健康増進等事業（調査研究事業）でも実態調査（無作為抽出調査）が行われています。途中経過ではありますがやはり（A）の算定事業所は上記データに近い数字になっているようです。そうい