

ケアマネ SAPPORO

2020.4.1 発行 第123号

社団法人 札幌市介護支援専門員連絡協議会

発行

〒001-0010
札幌市北区北10条西4丁目1 SCビル2F
TEL 011-792-1811 / FAX 011-792-5140

要介護者の障害者控除の制度について	I	医療と介護をつなげるアロマセラピー	VI
ケアマネとテレワーク	III	看多機型居宅介護事業所のケアマネとして	VI
ケアマネジメントにおけるモニタリング	IV		
アンガーマネジメントとは?	V		

要介護者の障害者控除の制度について

弁護士法人カント 弁護士 塚谷 翔

以前、本誌にてケアマネさんとの連携という視点から成年後見制度について連載をさせていただきましたが、今回、ありがたいことに、改めて執筆の機会を与えていただくことになりました。

今回は、ぜひ知っておくべき制度として、要介護者の障害者控除の制度について情報提供ができればと思っておりますので、ご一読いただき、今後の業務に生かしていただけますと幸いです。

1. まずはじめに本制度を一言で言い表しますと、「要介護の認定を受けている方については、障害者手帳をもっていなくとも、市町村が発行する『障害者控除対象者認定書』を受けられる」ということになるかと思えます。

障害者控除(所得控除の制度の一つで、所得税や住民税の控除を受けられる。)について、本来は、精神障害者保健福祉手帳や身体障害者手帳の交付を受けていることが条件となっておりますので、精神疾患がある方や身体障害がある方が確定申告時に障害者控除の制度を利用するためには、手帳の交付を受けなければならないこととなります。ところが、「精神又は身体に障害のある年齢が満65歳以上の人で、その障害の程度が手帳の交付を受ける程度の人に準ずるものとして市町村長等や福祉事務所長の認定を受けている人」については、手帳がなくとも障害者控除を受けることができる、とされております。この条件をよりかみ砕くと、要介護認定を受けている65歳以上の方で、市町村長等が発行をする『障害者控除対象者認定書』の交

付を受けている人を指し、この『障害者控除対象者認定書』というのが、いわば手帳の代わりとして、その方に障害があると市町村が認めたことを証明するものになります。

障害者控除の恩恵は、後述するように非常に大きなものがありますので、関わられている高齢者が課税されている場合には是非一度制度利用を検討すべきだと思われます。なお、本制度はあくまで税務上のメリットをもたらすものですので、非課税の方については、制度の利用を考える必要はありません。

2. 本制度の具体的な効果としては、確定申告の際、この『障害者控除対象者認定書』を出すことで、所得税について27万円(特に障害の程度が重いとされた特別障害者については40万円)、住民税については26万円(特別障害者の場合には30万円)という、大きな控除を受けることができます。そして、この障害者控除をすることで所得控除が増えると、課税所得が少なくなり、その結果所得が125万円以下になれば、住民税は非課税となり、その結果として介護保険料についても減額されることとなります。その他にも、住民税非課税世帯については、様々な恩恵を受けられることとなります。

すなわち、この『障害者控除対象者認定書』を手に入れ確定申告時に提出することで、要介護認定を受けている方で課税世帯の方については、大きな節税をすることができ、場合によっては非課税世帯にできるかもしれない、という、大きな効果が期待できます。

3. 本来、65歳以上の年金受給者の場合、①公的年金等の収入金額の合計額が400万円以下であり、かつその

公的年金等の全部が源泉徴収の対象となり、さらに②公的年金等に係る雑所得以外の所得金額(例えば、家賃収入がある場合や、アルバイト等で給与をもらっている方等)が20万円以下である場合には、確定申告は不要とされています。このため多くの高齢者については、この①②の条件に当てはまり、確定申告は不要とされているものと思われます。

しかし、本制度が活用できる高齢者については、市町村から『障害者控除対象者認定書』の発行を受け、確定申告をする必要があります(認定書が発行されることで自動的に税務上のメリットを享受できるものではなく、確定申告の必要があるということです)。

確定申告しなくても問題にはならないと安心し、つい確定申告をせずにそのままにしてしまいがちですので、注意が必要です。

4. 次に、この『障害者控除対象者認定』が受けられるかどうかの基準についてですが、これは各市町村の判断になり、異なっているようです。

要介護の認定と完全に一致するものではなく、要介護度のみで一律に判断されるものでもないですが、日常生活自立度等が基準になっている市町村が殆どであり、おおむねですが、要介護1～3だと障害者に該当するかどうかを他の要件等から判断し、要介護4～5だと特別障害者に該当するかどうかを他の要件等から判断する、というような考え方になるかと思われます(勿論例外もありえます)。いずれにしても、要介護認定がなされている場合には、同時にこの障害者控除対象者と認定される可能性は十分あると思われます(なお、要支援の場合は、要介護以外は受け付けないということではなく、要支援でも受け付けた上で実態に即して判断するとの札幌市の10年以上前の回答がありました)。

5. 成年後見人として業務をしていくうえで、善管注意義務というものがあります。これは、本人に不利益が生じないように、通常の場合以上に注意を支払いなさいという義務(いわば高度の注意義務)であり、かかる義務に違反した場合には、後見人には責任が生じることとなります。

具体的なケースとしては、後見人であった専門職が、障害年金の申請をするのを怠ったために本人に損害を与えたということで訴えられたという裁判例があり、後見人の責任が認められております。

そして、確定申告すべきケースでしなかった、というこ

とについても、後見人の善管注意義務を考える上では間違いなく消極に評価される事情になります。

それは、年金収入以外に家賃収入等の収入があるため、当然に確定申告をして税金を納めなければならないケースだけではなく、今回説明したような障害者控除の制度を利用することで節税をしたり非課税世帯にすることのできるケースでも同様です(成年被後見人の場合、後見が開始してすることで特別障害者とされるため、今回述べたような『障害者控除対象者認定書』の発行を受ける必要はありません)。

ところが、おそらく後見業務を行っている弁護士の多くも、税務上の障害者控除の制度については十分には知らない弁護士が多く(司法書士も同様と思われます)、本来利用することができるにもかかわらず、そのままにしてしまっているケースが多くあると思われます。

知らないことを正当化するものではありませんが、そのくらい、周知が十分されていない制度ということになります。

6. みなさんが関わっている年金受給中の高齢者で、所得税や住民税が課せられており、その結果毎月の収支がぎりぎり、という方がいらっしやと思います。そのような場合に、もう少し介護保険料の負担を減らすことができれば、と悩まれているケースもあるかと思えます。そのような場合に本制度を活用できれば、金銭的な余裕を生み出せるかもしれません。

この制度についての行政の周知は正直なところ全く不十分であり、みたところだと、札幌市のHPにも、税金のページから市民税のページに進み、税額の算出方法、というところに辿りついて、ようやく「障害者控除」の説明が確認でき、『障害者控除対象者認定書』については、その中の※欄に、僅か3行で書かれているだけのようです。そして、具体的な手続きについては、各区役所保健福祉部保健福祉課に問い合わせてください、ということしか書かれておらず、障害者控除対象者認定申請書の書式も添付もありませんでした。

旭川市のHPには、申請書式が添付されており、1頁にわたって制度についての説明をしている等、札幌よりも丁寧で詳細です。

本制度は、その認知度とは裏腹に、もたらされる効果は非常に大きなものがありますので、ぜひ、知らずにそのままにするのではなく、積極的な活用をご検討ください。

《ケアマネとテレワーク》～新型コロナウイルス対策の一環として～

(株)ルシファ 代表 綿谷 美佐子

会員の皆さま、はじめまして(株)ルシファ代表の綿谷(理学療法士)と申します。当社は、現在デイサービスとスポーツジム、整体院の運営、スポーツトレーナー委託事業を行っており、昨年7月から居宅支援事業所(以下事業所)を開設しました。事業所は今年4月1日より、テレワークを導入します。導入にむけて、私と居宅支援事業所管理者(以下管理者)で導入準備をすすめております。今回はこの準備状況=試行錯誤をご紹介しますと思います。

テレワーク導入のきっかけは新型コロナウイルス感染症対策です。当社で感染はありませんが、デイサービスと居宅支援事業所を同一施設で運営しており、感染予防のために社外者の施設への出入りを制限しています。このため感染対策の一旦として、居宅支援事業所のテレワーク導入を決定しました。

昨年、当社は残業時間軽減を目的とし、デイサービスにいくつかのICTを導入しました。社員は、あたりし物好きの私に振り回されて大変だったと思いますが配車システムを導入し、待機利用者の数を軽減することに成功しました。また、運動プログラム自動作成システムの開発を自社で行い、リハスタッフの事務作業時間の大幅軽減を目指しております。

テレワークの導入あたって、管理者の不安材料であった、勤怠管理や情報の管理は居宅支援事業に限ったことではなくほかの会社でも起こり得ることなので、事例を調べることにしました。私と管理者の知り得る範囲では、札幌でテレワークを導入している居宅支援事業所はなく、インターネットで検索したところ「働き方改革のためのテレワーク導入モデル」(平成30年6月総務省、https://www.soumu.go.jp/main_content/000616262.pdf)をみつけ、これに沿って準備を進めることにしました。

まずテレワーク試行導入段階として、導入のメリットを挙げました。

1. コスト削減: 今後スタッフが増えるとき、新しい事務所や駐車場を賃貸する必要がなくなります。
2. 社員採用への効果: 子育てや介護中の方が働きやすい環境を作りやすくなります。また通勤回数をへらすことができるので、遠方からの通勤がしやすくなり、ケアマネージャー人員不足のなかで採用の有利点となります。

3. 感染症対策

次にテレワーク関連ツールの導入コストとして、以下を挙げました。

1. 情報の一元化とセキュリティ対策(約3万円/月): 居宅介護事業所管理システムのクラウド化とセキュリティ料金で、助成金の活用を検討中です。総務省のテレワークマネージメント事業(<https://www.nttdata-strategy.com/r01telework/>)の利用も検討しております。
2. プリンターの購入(約3万円): 各スタッフへ配布。
3. Web会議実施(0円): 現在のスタッフ数であれば無料ツールで実施可能です。

来月から週1回以上、管理者と希望スタッフから部分的に実施し、管理者とスタッフで意見交換をしながら具体的な体制、ルールを整えて行きます。

1. スタッフの自律性、主体性、マネジメントスキルの育成:
 - ・新入社員は一定期間Face to Faceの指導ができる体制を整える。
 - ・定期的な研修や個人指導でスキルアップを図る。
 - ・報告、連絡、相談など基本事項を徹底する。
 - ・定期的な面談などで管理者と他スタッフのコミュニケーションを維持する。 など
2. テレワーク規程の作成

社会の様々な分野で、ICT利活用が進められています。私が起業した9年前と比較すると介護事業においても格段に進んでいることを実感しております。今後の人口減少により、一層少ない人材で質、量ともより良いサービスを提供することが求められてきます。当社のスタッフは23歳から69歳と幅広い年齢層、新しい変化が得意な人、不得手な人様々な人がいます。ICT利用の苦手なスタッフも数多くおりますが、得意なスタッフが使い方を教えることで以前より多くコミュニケーションをとり、業務効率以外での効果もみられます。また導入にあたりテレワークについて意見を求めたケアマネージャーさん全員が「一人で仕事するのが寂しい!」と話しており、ケアマネージャーさんは「人が好き」であると改めて実感しております。

今年4月より居宅支援事業所で部分的にテレワークを導入することにより、基本ルールや方法を構築し、今後デイサービスやスポーツトレーナー委託事業の事務作業への導入を検討しております。

会員の皆様で、もしテレワークに関する情報をお持ちの方、欲しい方がいらっしゃいましたらぜひご連絡いただけると助かります。

ケアマネのためのスキルアップ情報コーナー

知っ得
特別授業ケアマネジメント専門職としての介護支援専門員 第5回
ケアマネジメントにおけるモニタリング

北星学園大学 社会福祉学部

福祉臨床学科 准教授 畑 亮輔



皆さんこんにちは、北星学園大学の畑です。新型コロナウイルス感染症の影響で、高齢者のサービス利用のキャンセルや生活面の不安への相談支援など、多くの対応を求められている状況と思います。このような現実的な対応が必要な状況において、ケアマネジメントを理論的に検討する原稿を読んでいただくことには申し訳なさを感じますが(「重要性は緊急性に勝てない」が私の持論です…)、このような状況だからこそ基本の確認が重要かもしれません。息抜きとして、少しお付き合いいただければ幸いです。

「ケアマネジメント専門職としての介護支援専門員」、5回目は「ケアマネジメントにおけるモニタリング」を考えてみましょう。ケアマネジメントのプロセスは、インテークに始まり、アセスメントを経てケアプラン作成、そして支援の実施とモニタリングを行う流れです。このモニタリングでは、利用者の生活の質(QOL)の維持・向上を目標に、ケアプランに基づいてサービスが実施されているか、サービスが目標達成に向けて有効なのか、サービスへの苦情や困っていることがないか等を確認することとされています。

居宅ケアマネであれば基本的に月1回以上の居宅訪問が必要となりますが、多くの利用者を担当している場合には(第4回コラムでも触れたように)、月2回以上の居宅訪問はもとより、1回の居宅訪問にも十分な時間を確保しづらい状況にあるのではないのでしょうか。このような状況から、ケアマネジメント専門職としてのモニタリング実施に支障をきたしているのではないかと懸念しています。どうしても限られた時間でのモニタリングとなれば、基本となるサービスの実施状況の確認にばかり意識が向いてしまいかねませんね。

それでは、このようなサービス実施状況の確認という限定的なモニタリングにならないためのポイントを検討してみましょう。

まず1つ目が、ケアマネジメントの目的は介護サービスを提供ではなく、利用者の社会生活全体の支援であることを常に意識することです。これは、第1回コラムで説明した「フォーマル・インフォーマルを含めた多様な社会資源を用いた支援の検討」が必要であることとも関連しています。

また2つ目に、利用者の発言のみに着目するのではなく、ケアマネの視点からも身体動作、表情、住環境の変化等(身体・心理・社会)も意識して利用者の状態把握に努めることです。これは、第2回コラムで述べた、専門職の視点からノーマティブニーズやコンパラティブニーズを検討することにも通じます。

そして3つ目は、利用者は自分の課題を他者に話すことに不安を抱えていることを踏まえて、利用者が話しやすい態度に関わることです。そのためには第3回コラムで確認したバイステックの原則を踏まえた関わりが効果的です。モニタリングの機会にこのような関わりができれば、利用者との信頼関係を構築・強化することにもつながります。

これらに加えて、基本となるサービスの実施状況等をしっかりと確認し、第4回コラムで整理したように“制度的な規定”に限らず必要に応じてケアプランの見直しを行うことで、本当に効果的なモニタリングの実施につながることを期待できます。

このように、モニタリングはルーティンワークではなく、ケアマネジメントの知識・技術を総動員して、利用者の生活状況を確認するための非常に重要な機会であることがわかります。忙しい業務において月2回以上居宅訪問したり、1回の訪問時間を長く取ることは難しいかもしれませんが、利用者のあらゆる変化を見逃さず、より良い支援につながるためのモニタリングを行うことが“ケアマネジメント専門職としての介護支援専門員”に求められているのではないのでしょうか。

知っ得
特別授業

ケアマネのためのスキルアップ情報コーナー

だれにでもできる！心の筋トレ「アンガーマネジメント」①

「アンガーマネジメントとは？」

officeエトス
岡本 真なみ



怒りは、毒にも薬にもなる

怒りは自分に盛る毒—このネイティブ・アメリカンの格言を初めて聞いたとき、それまで私が漠然と感じていたことが、余りにも端的に表されていて衝撃を受けました。この格言との出会いをきっかけに、些細な事柄にイライラし、毎日疲れ切っていた私は、怒りという毒の解毒法を探し始めました。そして、ついに出会ったのがアンガーマネジメントでした。

アンガーマネジメントを学ぶと、怒りは自分次第で毒にも薬にもできることを知り、怒りの感情と上手く付き合えるようになりました。また、職場でアンガーマネジメントを実践し、良好な人間関係を築いたり、より質の高いサービスを提供するなど様々な成果につなげている多くの事例も見てきました。

そこで、この連載では私の接遇調査や研修などを通じて得た事例を交えながら、アンガーマネジメントの基礎知識や活用法を6回にわたり紹介していきたいと思います。

アンガーマネジメントとは？

まず、アンガーマネジメントとは何かを確認しておきましょう。

アンガーマネジメントは1970年代にアメリカで始まった心理トレーニングです。トレーニングなので、日々実践することで着実に身に付きます。年齢とともに頑張っても成果が出にくいことが増えるものですが、アンガーマネジメントは、やったらやった分だけ結果につながるのも嬉しいところです。

アンガーマネジメントの語句を見ていくと、アンガー(anger)は「怒りの感情」です。マネジメント(management)からは管理やマネジメントサイクルなどを思い浮かべる方もいるかもしれませんが、ここでは「後悔しないこと」と捉えてください。

英和辞典にはない語釈「後悔しない」の後悔とは、私たちがしがちな怒りにまつわる二つの後悔

を指しています。一つは「あんな怒り方をしなければよかった」という後悔、そして、もう一つは「あんなとき怒って(叱って)おけばよかった」という怒らなかったことへの後悔です。

特に最近はパワハラや離職を意識するあまり、怒れない上司が増えてきています。管理職や指導者を対象とした研修で「どうせ2,3年で異動になるから、下手に叱って汚点を作ることもない」「辞められたら困るから、注意もできない」という意見を聞くことも珍しくありません。

しかし、ここ数年、理想の上司ランキングの常連にもなっている松岡修造は、日めくりカレンダーの中で「『叱る』の中に『期待』がある」と熱く訴えています。また、ゆとり教育世代に対し「褒めて育てる」という流れがありましたが、褒めても成長するどころか付け上がったという苦い経験を語る指導者にも頻繁に出会います。

アンガーマネジメントで目指していくのは、決して「怒らないこと」ではありません。後悔しないよう怒る必要があることは上手に怒り、怒る必要のないことは怒らなくなることです。

また、アンガーマネジメントは決して難しいトレーニングでもありません。

コンビニエンスストアのレジで会員証を出しているにも関わらず、「ポイントカードありますか？」と店員に聞かれただけで、イラッとしていた私にでも実践できるほど簡単です。

アンガーマネジメントは裏切りません！一緒に楽しみながら取り組んでいきましょう。

岡本 真なみ(おかもと まなみ) 北海道大学経済学部経営学科卒業。全国の金融機関・行政サービス・ホテル・病院などを対象とした接遇研修や顧客満足度調査を多数実施。お客さまから選ばれる組織づくり・人づくりの提案を行っている。アンガーマネジメントコンサルタント™

医療と介護をつなげるアロマセラピー

え〜るケアプランセンター
主任介護支援専門員 佐藤万里子

介護の世界に飛び込み24年。高齢者の訪問を通して、様々な問題を共に考え寄り添うことを大切に支援しています。ケアマネジャーのケアの枠は介護保険という制度の中にはありますが、介護保険のサービス提供だけでは解決できない「ご家族の心身の負担をどのようにサポートできるか？」という課題を日々感じています。これからは介護する側も癒されることが必要な時代。幸い私はアロマセラピストとして病院等でのハンドケアボランティア経験があり、訪問時にハンドケアをさせていただくことがあります。「大丈夫です。なんとか頑張っています。」とケアマネに対しても精一杯になってしまうご家族。そんな時にはそっと手を握り呼吸を合わせます。呼吸の基本は吸うことではなく吐ききること。ふうっと呼吸を吐き出すと「実は・・・。」と本音をお話されることもあります。ご家族の悩みは様々です。認知症キャラバンメイトでの学びから、日々の認知症の対応方法をお伝えさせていただいたり、尿臭や体臭・皮膚の乾燥への対応、入浴ができない方へのベット上での手足浴方法・終末期の方へのフットケアなどを医師の許可のもとに実践させていただくこともあります。ラベンダーの香りに包まれて手を握りながら自宅で最期の瞬間を迎えたCさんとのエピソードは今なお記憶に深く刻まれています。私達はサービス調整の御用聞きではありません。ご家族の介護負担を受け止めつつ、その方が「自分の力で出来ている」と思える瞬間を引き出す。個々人の生活環境や人生観を考慮した調整はケアマネの人生経験を超越する大変なものです。そんな私達こそ意識して力を抜き、心身をしっかりと休養させることが大事ではないでしょうか。ホリスティック医療としても位置付けられるアロマセラピーを多角的なアプローチで医療・介護に繋げ、明日の力に変えていける支援者として日々自己研鑽していきたいと思っています。

看多機型居宅介護事業所のケアマネとして

看護小規模多機能ステーション真駒内の丘
介護支援専門員 井澤 江美

看護小規模多機能型居宅介護事業(以下「看多機」と称す)は、通所サービス、訪問介護サービス・訪問看護サービス、宿泊サービス、ケアマネジメントが一体となったイメージのサービス形態です。当事業所の場合は、定員29名、通所15名/日、宿泊5名/日です。定員29名のうち、併設している有料老人ホームの入居者が2/3、在宅の方が1/3の利用率です。

従来は、通所はA事業所、訪問はB事業所、宿泊はC事業所、居宅はD事業所のような支援体制が一般的でしたが、看多機の場合、利用者にとっては、1つの事業所で通所、訪問、宿泊、ケアマネジメントを一体的に利用できるため、効率性・利便性があるだけでなく、スタッフが通所も訪問も宿泊も担当することから、馴染みの関係、信頼関係が構築しやすい利点があり、リロケーションダメージを含め様々なストレスを緩和できる要素もあります。さらに、主治医の指示のもと行われる看護師の訪問サービスは、体調・病状管理・家族へのアドバイザーとしても有効だと思えます。

看多機の事業管理者といかに連携を密にできるかが重要であり、看護の視点、介護の視点のそれぞれの良いところを活かし、利用者の病状面、心身機能面、生活面への効果的なアプローチができるかが課題だと思っています。その課題の解決には、自分も看多機所属の職員ですが、看多機を社会資源の1つであると厳格に捉え、1人のケアマネジャーとして公平・中立的な立場で利用者にとって良質なサービスが受けられるよう、「看多機」からの的確な情報を得ること、逆に「看多機」へ様々な要望をしていくことも重要な役割だと思っています。在宅支援をしている家族からは、「日中も親を看てあげたいんだけど、なかなか難しいのでサービスを利用している。支援を受けて感謝している」という温かいお言葉も受けることもあり、とても励みになっているだけではなく、何が最善かを常に考えなければならない「責任」があると思って活動しています。

ケアマネSAPORO 123号(2020年4月1日発行)

発行元:一般社団法人 札幌市介護支援専門員連絡協議会
編集:一般社団法人 札幌市介護支援専門員連絡協議会 広報委員会
広報委員長:長崎 亮一
広報委員:鈴木 晴美/宮川 亮一/姉崎 重延/小川 美穂/伊藤 和哉/大木 雅広/甲斐 洋平
e-mail:kouhou@sapporo-cmrenkyo.jp ホームページ:http://sapporo-cmrenkyo.jp/ (札幌ケアマネで検索可)

