

介護と介護事業を守り、よくする！研修シリーズ

マンスリージャーナル 特集&月刊介護ニュース

Appare Care Service Monthly Journal



2024
0629
Vol.37

06

天晴れ介護サービス
総合教育研究所（株）
代表取締役 榊原宏昌

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

1

ご受講にあたって

■ライブセミナー 21:00~21:45

ご意見/ご感想/ご質問などの**コメント**を是非入れて下さいませ
※グループ内ライブのため、**お名前も入れて**コメント下さい

■セミナー後「**アーカイブ動画**」をご覧頂けます

「**PDF資料**」は**アンケート**にご回答頂いた方にお送りします
※リーダーズ・プログラム（年会費）、その他該当会員の方は
ライブラリより、動画・資料をご覧頂けます。

■これまでのセミナー動画+資料は、

一般販売（レンタル）も行っています（500本超！）

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

2

講師プロフィール

- ◎昭和52年、愛知県生まれ 介護福祉士、介護支援専門員
- ◎京都大学経済学部卒業後、平成12年、特別養護老人ホームに介護職として勤務
- ◎社会福祉法人、医療法人にて、生活相談員、グループホーム、居宅ケアマネジャー、有料老人ホーム、小規模多機能等の管理者、新規開設、法人本部の実務に携わる
- ◎15年間の現場経験を経て、平成27年4月「介護現場をよくする研究・活動」を目的に独立
- ◎著書、雑誌連載多数。講演、コンサルティングは年間400回を超える
- ◎ブログ、facebook、毎朝5:55のライブ配信など毎日更新中
- ◎YouTubeや動画ライブラリーでは500本以上の動画を配信
- ◎介護と介護事業を守り、よくする教育インフラ「リーダーズ・プログラム（年会費制）」を主催
- ◎「継続的な学習」を当たり前。「リーダー」を1人でも多く増やすために、日々活動中
- ◎4児の父、趣味はクラシック音楽
- ◎天晴れ介護サービス総合教育研究所 <https://www.appare-kaigo.com/> 「天晴れ介護」で検索



- 日本福祉大学 社会福祉総合研修センター 兼任講師 ■全国有料老人ホーム協会 研修委員
- 稲沢市 地域包括支援センター運営協議会委員
- 出版実績：中央法規出版、日総研出版、ナツメ社、その他10冊以上
- 平成20年第21回G Eヘルスケア・エッセイ大賞にてアーリー・ヘルス賞を受賞
- 榊原宏昌メールアドレス sakakibara1024@gmail.com

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

3

介護現場をよくする研究・活動



- facebook、ブログ等を毎日更新、情報発信
- 天晴れ介護サービス総合教育研究所YouTubeチャンネル 週1～2回動画配信
- メルマガ（日刊：介護の名言、週刊：介護現場をよくする研究&活動通信）
- 以上の情報はHP（「天晴れ介護」で検索）よりどうぞ

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

4

介護現場をよくする研究・活動

■よい介護職はいても、よい介護現場はなかなかない……

- ・ 1人1人がよくなるだけでは、うまくいかない
- ・ チーム、組織、目標、計画、ルール
リーダーシップ、コミュニケーションなどが必要
- ・ 「介護現場」をよくすることで
利用者はもちろん、職員も幸せになれる！
- ・ 人と人とお互いに学び合い
気持ちよく支え合える社会づくり

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

5

天晴れ介護サービス「ACGs」！

APPARE CARE SERVICE GOALS 2023

天晴れ介護サービス
介護現場をよくする21のテーマ



Colored by bridge link plus

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

6

著書・雑誌連載



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

おかげさまで!

amazon ランキング

10部門

1位

利用者・職員から選ばれる！
介護サービスの
経営の教科書
97%が
効果を実感！
年間400回超の
コンサルティングから見た
人を大切にする経営「10」の極意
BIA出版

利用者・職員から選ばれる！
介護サービス
経営の教科書
人を大切にする経営「10」の極意

稼働

数字

個別ケア

人材確保

ルール

コミュニケーション

継続的学習

評価制度

組織・人事

PDCA

6月の内容

■今月の介護ニュース&トピックス！

- ・ LIFE新システム移行作業7月30日／経過措置7月15日までに申請必要
- ・ 認知症チームケア研修について
- ・ 共同送迎事業、ダイハツ、三条市
- ・ 介護保険施設等における居住費負担限度額8月より変更
- ・ 生産性向上総合相談センター開設状況
- ・ 第9期の第1号介護保険料、全国平均6225円
- ・ 財務省建議、地域別診療報酬の活用、高齢者住宅の限度額抑制
- ・ 中長期の介護体制ビジョン検討へ
- ・ ケアマネのシャドーワークに対価を／更新制廃止論も／分割受講可も
- ・ 外国人訪問介護2025年春に解禁／育成就労制度創設
- ・ 介護事業者にM&A以外の選択肢を・・・！
- ・ 高齢者身元保証認定制度、ガイドライン公表
- ・ 医療、介護のカスハラ38.5%、業種別のマニュアル必要か
- ・ 職業紹介事業、約6割で指針違反
- ・ 知り合いが続々と・・・

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

9

LIFE新システム移行作業7月30日

新LIFEシステムは	厚生労働省は20日、8月1日に全面稼働するLIFEの新システムについて、事業所・施設での旧LIFEシステムから新システムへの移行作業を7月30日までに完了をアナウンスした。	4月から一部機能を稼働しており、8月1日から全面稼働する予定。旧システムは、8月1日以降、すべての機能が利用できなくなる。7月31日はシステムが停止するため、30日までに必要なバックアップファイルや、過去のダウンロードデータを必ず行うよう促している。	①24年度介護報酬改定に対応した様式情報の登録が可能②様式情報の入力支援機能の追加③管理ユーザに加え操作職員も利用者情報の編集が可能④様式情報入力変更時利用者情報にも存在する「要介護度」など一部重複項目の更新⑤リハ・個別訓練、栄養、口腔の一体的計画書の出力機能追加が変更になる。
------------	--	---	---

シルバー新報 2024年6月28日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

10

新LIFE経過措置7月15日までに申請必要

<p>科学的介護情報システム(LIFE)の新システムへの移行に関連して、厚生労働省は17日、2024年度介護報酬改定に対応したLIFEデータ登録が可能となる</p>	<p>8月1日までに、介護給付費のインターネット請求が開始できない事業所に対し、経過措置を適用するの事務速報を出した。</p>	<p>LIFEの新システム</p>	<p>が、やむを得ない事情で</p>	<p>インターネット請求を開始できない事業所で、一定の要件に当てはまる場合は、管理ユーザーのIDや初期パスワードを発行・郵送し、インターネット請求に移行するまでの間も新システムが使えるようにする。</p>	<p>経過措置の対象となる要件は、▽旧LIFEシステムでLIFEデータの提供を行っていた記録がある▽CD・R・紙で介護給付費を請求している</p>	<p>▽旧システムで管理ユーザーが利用していた端末を新システムでも継続利用する―必ずすべて満たす必要がある。</p>	<p>経過措置の申請期限は7月15日。期間内にLIFEシステムの問い合わせフォームからヘルプデスクへ申請を行う。</p>	<p>「地域包括医療病棟」転換しない理由把握を 中医協病院団体が要請</p>	<p>厚生労働省は14日、2024年度診療報酬改定の影響や効果を検証する調査項目の案を中央社会保険医療協議会の入院 外来医療等の調査・評</p>
<p>7月15日までに申請必要</p>		<p>新システム移行で経過措置</p>		<p>厚 労 省</p>		<p>インターネット請求を開始できない事業所で、一定の要件に当てはまる場合は、管理ユーザーのIDや初期パスワードを発行・郵送し、インターネット請求に移行するまでの間も新システムが使えるようにする。</p>		<p>経過措置の対象となる要件は、▽旧LIFEシステムでLIFEデータの提供を行っていた記録がある▽CD・R・紙で介護給付費を請求している</p>	

シルバー新報 2024年6月21日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

認知症チームケア研修について

<p>認知症チームケア研修 認知症研修センターで実施</p>	<p>厚生労働省が周知</p>	<p>2024年度介護報酬改定で新設された「認知症チームケア推進加算」。</p>	<p>厚生労働省は21日、加算の算定要件となっている認知症チームケア推進研修を、認知症介護研究・研修センター(仙台、東京、大府)が実施していると</p>	<p>周知した。研修は、認知症介護指導者養成研修修了者や認知症介護実践リーダー研修修了者が対象。BPSDのとりえ方や評価尺度の活用方法、チームケアにおけるPDCAサイクルなどを学ぶ約70分の動画研修。オンライン形式で、研修申し込み・受講料支払い後に受講できる。受講料は1800円。</p>
------------------------------------	-----------------	--	--	--

シルバー新報 2024年6月28日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

共同送迎事業、ダイハツ、三条市

ル技術の研究を強化し、日衛連の環境政策へと反映する。

日衛連の澤田道隆会長は、材料の削減と性能向上を達成した過去の努力を踏まえ、今後はバイオ系材料の使用を含むさらなる環境対応策を推進する意向を明らかにした。

このほか、日衛連が加盟する日本清浄紙綿工業会の創立50年記念式典も併せて行われた。

モビリティサービス開発を進めており、その一環として「ゴイッシュ」という共同送迎サービスを提供しており、2022年からは香川県三豊市で同サービスの提供を開始している。

本協定により、三条市内の介護事業所と共同で、高齢者の移動支援サービスの受容性調査と最適化した運営体制の検討を開始する。具体的には、介護施設の業務課題の可視化や、運営体制の事業成立性の検証、サービス導入判断の支援などを行う予定。

今後は連携協定に基づき、介護施設の業務課題の見える化、運営体制の事業成立性の検証も行っていくという。

区梅田で第2層協議体の協議をふまえて企画したアートプロジェクト「うめだアートリンク」の参加支援の事例提供を受け

アトと介護・福祉の連携テーマに公開講座
7月20日、足立区で
日本介護福祉学会は

介護人材不足解消へ
共同送迎事業を検討
ダイハツ・三条市

ダイハツ工業（大阪府池田市、井上雅宏社長）は21日、新潟県三条市との間で、介護人材不足の解消と高齢者の移動手段の確保を目的とした共同送迎事業の検討に向けた連携協定を締結した。

ダイハツは、これまで福祉介護領域での新たな

シルバー新報 2024年6月28日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

施設等の居住費負担限度額8月より変更

介護保険施設等における居住費の負担限度額が令和6年8月1日から変わります

介護保険施設（介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護医療院）やショートステイを利用する方の食費・居住費については、低所得の方への補助（補足給付）を行っています。※補足給付は、原則、世帯全員（世帯を分離している配偶者を含みます）が市町村民税非課税の方が対象です。

近年の高齢者世帯の光熱・水道費などや在宅で生活する方との公平性等を総合的に勘案し、令和6年8月から、居住費の負担額が60円（日額）引き上がります。

※従来から補足給付の仕組みにおける負担限度額を0円としている利用者負担第1段階の多床室利用者については、負担限度額を据え置き、利用者負担が増えないようにします。

利用者負担段階	補足給付の主な対象者 <small>※非課税年金も含む</small>	預貯金額（夫婦の場合）
第1段階	生活保護受給者	要件なし
	世帯全員が市町村民税非課税である老齢福祉年金受給者	1,000万円（2,000万円）以下
第2段階	世帯全員が市町村民税非課税 年金収入金額 ^(※) ＋合計所得金額80万円以下	650万円（1,650万円）以下
第3段階①	世帯全員が市町村民税非課税 年金収入金額 ^(※) ＋合計所得金額が80万円超～120万円以下	550万円（1,550万円）以下
第3段階②	世帯全員が市町村民税非課税 年金収入金額 ^(※) ＋合計所得金額が120万円超	500万円（1,500万円）以下

※社会福祉法人等による利用者負担軽減制度事業も対象となる場合があります。（事業を実施していない社会福祉法人等もあります。）

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

施設等の居住費負担限度額8月より変更

負担限度額 (負担いただく 日額)		第1段階		第2段階		第3段階 ①・②	
		令和6年 7月まで	令和6年 8月から	令和6年 7月まで	令和6年 8月から	令和6年 7月まで	令和6年 8月から
多床室	特養等	0円 ▶	0円	370円 ▶	430円	370円 ▶	430円
	老健・ 医療院等	0円 ▶	0円	370円 ▶	430円	370円 ▶	430円
従来型個室	特養等	320円 ▶	380円	420円 ▶	480円	820円 ▶	880円
	老健・ 医療院等	490円 ▶	550円	490円 ▶	550円	1,310円 ▶	1,370円
ユニット型個室的 多床室		490円 ▶	550円	490円 ▶	550円	1,310円 ▶	1,370円
ユニット型個室		820円 ▶	880円	820円 ▶	880円	1,310円 ▶	1,370円

補足給付の対象ではない方 ご負担いただく額は、施設と利用者の契約により決められています。

生産性向上総合相談センター開設状況

改正介護保険法の施行により、都道府県の努力義務として介護現場の生産性向上の促進に向けた取組が求められるようになった。そのカギを握る都道府県の介護生産性向上総合相談センター（ワンストップ窓口）開設を支援するため、国は2023年度より、地域医療介護総合確保基金メニューとして都道府県支援のための「介護生産性向上推進事業」を始めた。国の策定したKPI（目標達成プロセス）の進捗管理では、「26年度までに47都道府県ワンストップ窓口を開設」としている。同窓口の設置状況について、本紙が5月下旬に実施した聞き取り取材では、今年度中（2025年3月末）までの開設予定が31都道府県。そのうち、東京都や大阪府、愛知県など16都道府県はすでに開設済みと回答した。目標達成に向けた取組が加速している。

介護生産性向上総合相談センター（ワンストップ窓口）

16都道府県で開設済

今年度中に31都道府県に拡大へ

本紙調査

生産性向上元年！



日経ヘルスケア 2024年6月号

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

17

第9期の第1号介護保険料、全国平均6225円

**第9期の第1号介護保険料の全国平均、前期比3.5%増の6225円に
最高額と最低額の自治体で2.7倍の差、半数以上の市町村は引き下げまたは据え置き**

2024～2026年度の第9期介護保険事業計画期間において65歳以上の被保険者が支払う介護保険の第1号保険料が全国平均で月額6225円となり、第8期（2021～2023年度）の6014円から211円（3.5%）増加した。厚生労働省が2024年5月14日に全国1573市町村の集計結果を基に公表した。増加率は第7期から第8期の2.5%を超えており、金額は介護保険制度が始まった2000年度（2911円）の2倍以上に達した。最も高い大阪市（9249円）と最も低い東京都小笠原村（3374円）では、約2.7倍の差

が生じていた。厚労省の介護保険計画課の担当官は、「高齢化の進行による介護サービスの利用者の増加や介護報酬の引き上げなどが要因となっている」とし、今後も保険料は増加していく可能性がある。

保険料を引き上げた市町村は712（45.3%）に上った。一方、据え置いた市町村は585（37.2%）、引き下げた市町村は276（17.5%）あった。介護予防活動による要介護認定者の減少や、介護給付費準備基金の切り崩しによって保険料の上昇が抑制された面があるとみられる。

日経ヘルスケア 2024年6月号

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

18

財務省建議、地域別診療報酬の活用

財務省が2025年度予算に関する建議、地域別診療報酬の活用を要望 「医師過剰地域の単価引き下げで得られた財源で医師不足対策を」

財務省は2024年5月21日、国の2025年度予算等の方針を財務相に提言する諮問機関である財政制度等審議会・財政制度分科会を開き、具体的な財政運営に関する「建議」を取りまとめた。社会保障関係費における給付と負担の適正化を進める上で、医師の偏在是正、医療機関の経営状況の継続的な把握、生活習慣病などの疾病管理の在り方について検討することを求めた。

医師の偏在対策では地域別診療報酬の活用を要求。医師や診療所が不足する地域と、大都市部などの過剰な地域との間で異なる診療報酬単価を設定し、不足地域へ医

療資源を移行させるべきだとした。さらに当面の措置として、診療所の過剰地域における単価の引き下げを先行させ、それにより得られた財源を医師不足地域における対策の強化に生かすことを要望した。

医療機関の経営情報の可視化に関しては、職員の職種別人数や給与の記載を義務化するとともに、診療報酬の加算の算定要件とすべきだと主張した。疾病管理の評価については、生活習慣病の診療頻度や処方薬の価格が医療機関間で差が大きいとの指摘などを踏まえ、疾病管理の在り方についてさらなる検討を求めた。

日経ヘルスケア 2024年6月号

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

19

高齢者住宅の限度額抑制

※介護のニュースサイトJOINT参照

○国の財政を話し合う財務省の「財政制度等審議会」は21日、政府が6月にも策定する今年度の「骨太の方針」に向けた建議をまとめた。持続可能な財政構造の構築に努めることの重要性を訴える内容。膨張を続ける介護費を抑制する方策も提言した。

○住宅型の有料老人ホームやサ高住などが入居者を囲い込み、介護サービスを過剰に提供しているという問題意識を改めて明確に示した。訪問介護や通所介護の同一建物減算などにとどまらず、更に踏み込んだ対応が必要と主張。集合住宅の入居者へ外付けの介護サービスを提供する場合、その上限額をより厳格に定めるよう要請した。

○現行、この場合の上限額には入居者ごとの区分支給限度基準額が用いられる。財政審は今回、新たに介護付きホームの「特定施設入居者生活介護」の介護報酬を適用すべきと求めた。財務省は今後、こうした施策の具体化を政府内で働きかけていく方針。次の介護報酬改定をめぐる論点の1つとなる見通しだ。

○要介護5の高齢者でみると、区分支給限度基準額はおよそ36.2万円（3万6217単位）これに対し「特定施設入居者生活介護」の介護報酬は、およそ24.4万円（813単位/日）にとどまる。○財政審は建議で、「出来高払いの介護サービスを外付けで提供した方がより多くの報酬を得られる。こうした構造が利用者の囲い込み、過剰サービスの原因になっている」と指摘。介護報酬の仕組みを見直すべきと注文した。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

20

中長期の介護体制ビジョン検討へ

政府は21日、来年度予算編成の基本方針となる「骨太方針2024」を閣議決定した。2025年度に基礎的財政収支（プライマリーバランス）を黒字化させる目標を3年ぶりに明記。介護分野では、保険料負担の上昇抑制のほか、これまでも議論した給付抑制策を検討項目挙げている。

介護人材不足については、処遇改善や職場環境改善の取り組みのほか、外国人介護人材を含めた者への訪問介護（生活援助）の地域支援事業への移行は、第10期介護保険事業計画開始前までに結論を得ると明記。高齢者向け住宅の問い合わせの増加も実行するとしている。

成長戦略を盛り込んだ「新しい資本主義実行計画」の改訂版も閣議決定。医療・看護・介護・福祉の人材確保に、複数の国家資格を短期間で取得できるよう、各養成課程での共通科目を設け替える。類似科目で資格ごとの履修を不要とする運用に向けた課題を整理する。

前回の制度改正議論で問題や、医療・介護人材の紹介手数料高騰の問題には、「実効性ある対策を講ずる」としている。春闘による賃上げを中

中長期の介護体制ビジョン検討

骨太方針決定 給付抑制策も列挙

シルバー新報 2024年6月28日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

21

ケアマネのシャドーワークに対価を

※介護のニュースサイトJOINT参照

○日本介護支援専門員協会の柴口里則会長は、「介護支援専門員は利用者や、介護保険の枠を超えた多様な社会資源に結びつけていく。ただ、介護保険サービスの利用につながらないと報酬を受けられない」と問題を提起。「医療、保健、福祉など多様なサービスを総合的かつ効率的に位置付けるよう定める運営基準と矛盾する。整合性がとれるよう検討して頂きたい」と求めた。

○ケアマネジャーの役割・業務が以前より広がっていることについては、「地域全体の課題。介護支援専門員に押し付ければよいという問題ではない。ケアマネジメントに加えてあれもこれも、というのは現実的に困難だが、保険者などが直接的に対応を求めてくるケースもある」と指摘。「まずは国から保険者に対し、社会資源が不足しているという事実と真剣に向き合い、介護支援専門員のシャドーワークを代替できる社会資源の醸成に努めるよう呼びかけて欲しい」と訴えた。

○あわせて、「どうしても介護支援専門員に依存しなければならない業務については、対価を確保する仕組み作りを」と要請。「我々は利用者の生活や地域を支えるための努力を惜しまないが、本来業務以外の支援はあくまでもやむを得ない一時的なもの。専門職のボランティア精神で支えられる地域の支援体制ではなく、中長期的な視点からシステムとしての支援体制を構築すべき」と呼びかけた。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

22

ケアマネ更新制に廃止論も

※介護のニュースサイトJOINT参照

○ケアマネジメンをめぐると様々な課題の解決策を話し合う国の検討会で24日、介護職の労働組合「UAゼンセン日本介護クラフトユニオン」の染川朗会長は、ケアマネジャーの資格の更新制を廃止すべきと求めた。

○サービスの質を高めていくため、ケアマネジャーが必要な研修を継続して受けていくことの重要性を改めて強調しつつ、資格の更新制は廃止すべきと提案。「必要な研修をタイムリーに開催すること、可能な限り研修負担を軽減すること」を要請した。

○検討会の委員から更新性の廃止を促す意見が出るのはこれが初めて。専門職の中でケアマネジャーだけに課されている更新制が、なり手の不足を招いたり離職の契機になったりしているという問題意識がある。検討会で他に更新性の廃止を促す声は出ていない。

○染川会長は会合で、ケアマネジャーが働きながらも必要な研修を柔軟に受けられるような環境を、国が主体となって整備すべきと要請。受講料の個人負担もなくすべきと主張した。

ケアマネ更新研修 分割受講可能に

ケアマネ更新研修を分割して受講可能に

厚労省 共通内容は統一実施も

厚生労働省は24日、ケアマネジメンに係る諸課題に関する検討会(座長 田中滋博 東京大学理事長)を開催し、これ

厚労省は24日、ケアマネジメンに係る諸課題に関する検討会(座長 田中滋博 東京大学理事長)を開催し、これ

「講義の共通部分は全国統一のe-ラーニングで実施、履修ポイント制にし、制度改正部分は受講義務とすればコストと時間を大幅に削減できる(工藤英明青森県立保健大学教授) 同様の意見が多く上り、反対意見はなかった。また、実務研修受講試験の受験資格が、規定の

外国人訪問介護2025年春に解禁

外国人訪問介護 25年春に解禁

厚労省 中間案 受入事業者に5つの条件

訪問介護事業所の5つの遵守事項

- | | |
|---|--------------------------------|
| 1 | 訪問介護の業務内容、日本の生活様式などに関する研修 |
| 2 | サ責によるOJT、面談の実施。期間・回数は事業者が判断 |
| 3 | 外国人介護人材のキャリアアップ計画の作成 |
| 4 | ハラスメント防止のマニュアルの作成と相談窓口の設置 |
| 5 | コミュニケーションアプリの導入など、ICTを活用した環境整備 |
- ※事業者は国に対して実施計画を記載した書類を提出

厚労省は19日、外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会（座長＝神奈川県立保健福祉大学・臼井正樹名誉教授）を開催。訪問介護事業所に対し、5つの対応の遵守を求めることに加えて、技能実習生、特定技能者、EPA介護福祉士候補生の介護職員初任者研修の修了条件に、訪問介護の就業を認める改正案を示した。パブリックコメントを経て告示改正され、25年春に施行される見込みだ。

訪問介護は利用者に対し、適切なサービスを提供することから、適切な指導体制の確保や、労働管理、人権保護が難しいとされ、外国人の就業は一定の介護技術と語学力を担保している介護福祉士以外は認められてこなかった。これに対して、今回の検討会の改正案は、日本人同様、初任者研修の修了を条件として認められた。これにより、現状、施設にほぼ限定されている外国人介護職員の就業が在宅に拡大する。国は規制緩和後、実習生を受け入れる訪問介護事業者に対して、次の対応を求めた。

厚生労働省は19日、外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会（座長＝神奈川県立保健福祉大学・臼井正樹名誉教授）を開催。訪問介護事業所に対し、5つの対応の遵守を求めることに加えて、技能実習生、特定技能者、EPA介護福祉士候補生の介護職員初任者研修の修了条件に、訪問介護の就業を認める改正案を示した。パブリックコメントを経て告示改正され、25年春に施行される見込みだ。

シルバー新報 2024年6月28日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

外国人育成就労制度創設

外国人の育成就労制度創設

改正入管法成立

外国人の技能実習制度に代わる「育成就労制度」の創設を柱とする技能実習適正化法、出入国管理・難民認定法などの改正法が14日、参院本会議で可決、成立した。育成就労制度の目的は、人材確保と人材確保。原則3年以上、最長5年の在留が認められる特定技能1号

の水準の人材を育成する。2027年までに施行される見通し。

育成就労制度の在留期間は原則3年。特定技能1号と対象職種・分野をそろえ、移行を促すのが狙いだ。

育成就労で1〜2年働 き、技能水準など一定の要件を満たせば本人の意向に基づき同一業務での転籍を認める。政府は分野別の運用方針を定め、受入見込数を設定する。

シルバー新報 2024年6月28日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

介護事業者にM&A以外の選択肢を . . . !

東京府内の民間介護事業者であるアイケーサービス（大田区、相川貴志代表、ダーク・大田区、田尻久美代表）、ケイネット（品川区、坂井佑介代表）、スマイルクリエーション（大田区、田中佑紀代表）の4社は、この3事業における連携を協同で検討することを目的として「東京府内M&A」を立ち上げる。採用活動や研修を共同で開催したり、物産共同購入などでコストコントロールを図ったりするべく、民間企業間連携を図っていく。

介護事業者を取り巻く環境は年々複雑化してきている。個性化し人材不足はもろもろのことで、足元の物価も苦しい事業経営に悩まされている。特に地域に根ざした事業を展開する中小企業などでは、志半ばやむを得ず事業を譲り渡さざるを得ず、事業の継続を断念するケースも少なくない。

東京府内M&Aでは、アイケーサービスとケイネット、スマイルクリエーションの3事業者の連携を促進し、地域に根ざした事業を展開する中小企業などでは、志半ばやむを得ず事業を譲り渡さざるを得ず、事業の継続を断念するケースも少なくない。

今年1月から8月にかけて、介護事業者の創業件数は前年同期比で過去最大の72件。サービス別では「訪問介護が34件」と在野サービス全体の約8割を占めている。また、事業を譲り渡された場合でも、介護業における経営課題である人材不足などの問題は残る。経営者その対応に追われ経営がマシメントに十分な時間を得ることができず、企業の成長が阻害されるだけでなく、サービスの質の低下や収益の悪化につながりかねない。

介護事業者にM&A以外の選択肢を 民間企業連携「東京城南 BASE.」発足



大田区で発足式も行われた

地域の仲間と運営課題を協同で解決

「経営理念に合わせた高いサービスを提供したいと考え、運営課題を振り返り、集まり、昨年9月から地元の根拠地を協同で検討し、今年1月に正式にスタートした。」「やむを得ず介護の方向性が変わっていく。」「目先の発展のみを主とするのではなく、長期的には不足人員を補填する。」「互いを尊重し、互いの課題を助け合って解決

「経営理念に合わせた高いサービスを提供したいと考え、運営課題を振り返り、集まり、昨年9月から地元の根拠地を協同で検討し、今年1月に正式にスタートした。」「やむを得ず介護の方向性が変わっていく。」「目先の発展のみを主とするのではなく、長期的には不足人員を補填する。」「互いを尊重し、互いの課題を助け合って解決

「経営理念に合わせた高いサービスを提供したいと考え、運営課題を振り返り、集まり、昨年9月から地元の根拠地を協同で検討し、今年1月に正式にスタートした。」「やむを得ず介護の方向性が変わっていく。」「目先の発展のみを主とするのではなく、長期的には不足人員を補填する。」「互いを尊重し、互いの課題を助け合って解決

「経営理念に合わせた高いサービスを提供したいと考え、運営課題を振り返り、集まり、昨年9月から地元の根拠地を協同で検討し、今年1月に正式にスタートした。」「やむを得ず介護の方向性が変わっていく。」「目先の発展のみを主とするのではなく、長期的には不足人員を補填する。」「互いを尊重し、互いの課題を助け合って解決

「経営理念に合わせた高いサービスを提供したいと考え、運営課題を振り返り、集まり、昨年9月から地元の根拠地を協同で検討し、今年1月に正式にスタートした。」「やむを得ず介護の方向性が変わっていく。」「目先の発展のみを主とするのではなく、長期的には不足人員を補填する。」「互いを尊重し、互いの課題を助け合って解決

「経営理念に合わせた高いサービスを提供したいと考え、運営課題を振り返り、集まり、昨年9月から地元の根拠地を協同で検討し、今年1月に正式にスタートした。」「やむを得ず介護の方向性が変わっていく。」「目先の発展のみを主とするのではなく、長期的には不足人員を補填する。」「互いを尊重し、互いの課題を助け合って解決

シルバー新報 2024年6月21日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

高齢者身元保証認定制度、ガイドライン公表

高齢者の身元保証認定制度の創設へ

政府 事業者ガイドライン公表

政府は11日、身元保証がない高齢者に身元保証サービスなどを提供する事業者が順守すべき事項をまとめたガイドラインを公表した。これまで規制する法律や監督官庁がなくトラブルも発生していたため、適正な事業運営を確保し、利用者が安心してサービスを利用できるようにするのが狙い。国の認定制度の創設を検討する。

ガイドラインは、身元保証等サービスや死後事務サービスを提供する事業者が対象。契約締結時には、契約書や重要事項説明書を交付して説明することが望ましいと明記。判断能力の低下が懸念される高齢者を主な対象としているため、医療・介護関係者、利用者の親族などの第三者の立ち合いを求めている。死因贈与や契約や寄附を事業契約の条件にするのは、「避けることが重要」とした。契約の履行中は、費用を徴収すると明記。また、事業者認定制度の創設を

いたため、適正な事業運営を確保し、利用者が安心してサービスを利用できるようにするのが狙い。国の認定制度の創設を検討する。

ガイドラインは、身元保証等サービスや死後事務サービスを提供する事業者が対象。契約締結時には、契約書や重要事項説明書を交付して説明することが望ましいと明記。判断能力の低下が懸念される高齢者を主な対象としているため、医療・介護関係者、利用者の親族などの第三者の立ち合いを求めている。死因贈与や契約や寄附を事業契約の条件にするのは、「避けることが重要」とした。契約の履行中は、費用を徴収すると明記。また、事業者認定制度の創設を

シルバー新報 2024年6月21日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

カスハラ38.5%、業種別のマニュアル必要か

医療介護のカスハラ38.5%
業種別のマニュアル作成求める
UAゼンセン



松浦会長

産業別労働組合のUAゼンセン(松浦昭彦会長)は10日、カスターハラ・スメント(カスハラ)に関する実態調査を公表した。UAゼンセンは2015年からこの問題に取り組み、定期的に調査結果を公表しているが、今回の調査では精神的負担に関する客観的な指標を策定し、医療・介護・福祉業界の従業員がカスハラに悩む傾向が高いことが明らかになった。

カスハラとは、顧客の要求・態度が社会通念に反するほどのクレーム、迷惑行為になり、従業員が精神的苦痛を感じていることをいう。加害者は男性が70.6%、年齢は60代が29.4%と最も多い。UAゼンセンは今年1月から3月にかけて、組合員に対して調査を実施。2年以内に顧客から迷惑行為を受けた割合は46.8%と、約半数を占めた。その中で、医療・介護・福祉業界でのカスハラ被害率は38.5%と、全体に比べて少ない値となった。

調査では業務と被害の性質に応じて、4つのグループに分類し、医療・介護・福祉業界は女性の就業率が多く、その被害はセクシュアル・ハラスメントが多いため、遊技業界と同じ第4グループに分類された。顧客関連ストレス尺度「カスハラ得点」を用いて分析すると、第4グループは40.6点と、平均の38.8点を上回り、最も高い値となった。調査の結果を受けて、UAゼンセンは、事業者の42.2%は特に対策を講じていないことから、業種別のマニュアルの作成や相談窓口の設置など「被害防止の対策を義務づける、法整備の必要を訴えていく」(松浦会長)としている。

今回、UAゼンセンはココロバランス研究所にカスハラによる精神的苦痛に関する調査を委託

腰痛予防と福祉用具
理学療法士が講義

26日、三重県で

みえテクノエイドセンター(三重県津市)は26日、「腰痛予防につながる介護

シルバー新報 2024年6月14日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

職業紹介事業、約6割で指針違反

職業紹介事業約6割で指針違反

厚労省 規制対象の追加検討も

厚生労働省は5月29日、医療・介護・保育分野で無期雇用の人材紹介の実績がある有料職業紹介事業のうち、約6割の事業所で職業安定法上の違反があったとの集計結果を、労働政策審議会の部会に示した。

厚労省は現在、職業安定法の指針で有料職業紹介事業者に対し、求職者への就職祝い金の提供禁止や、自ら紹介して就職した人への2年間の転職勧奨禁止などを定めている。同省は昨年8月から今年5月にかけて、1152事業所に対し法令違反の状況を確認した。その結果、違反があった事業所は716事業所で、全体の約6割を占めた。

指針で禁止されているお祝い金の指導事例は25件。人材を紹介した人、紹介されて求職登録した人に対し数万円の旅行券や数千円の電子ギフトカードを支給した事例や、資格取得費用や研修講座受講費用のキャッシュバックを実施している例もあった。ただ現行では求人サイト・求人情報誌などで求人情報を提供する募集情報等提供事業の利用者は指導の対象外となっている。今後対象への追加も検討する見込みだ。

厚労省に届け出た手数料表の上限を超える手数料を徴収している事例は409件だった。

厚労省は「令和6年度介護ロボット等に関する生産性向上の取組に関する調査報告書」を踏まえ、介護ロボ実証試験協力事業者を募集

厚労省

厚労省は現在、職業安定法の指針で有料職業紹介事業者に対し、求職者への就職祝い金の提供禁止や、自ら紹介して就職した人への2年間の転職勧奨禁止などを定めている。同省は昨年8月から今年5月にかけて、1152事業所に対し法令違反の状況を確認した。その結果、違反があった事業所は716事業所で、全体の約6割を占めた。

非常用電源設備

東京都、施設を対

東京都は災害時における社会福祉施設の機能や、利用者や職員の安全を確保するため、施設における非常用電源の整備費用補助を行っている。過去

シルバー新報 2024年6月7日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

知り合いが続々と . . .

DXでケアマネの働き方改革 傾聴時間を確保し、建設的な対話を

介護事業所は書類の山。一般にそのような印象を持たれる傾向があるが、「正しい」事業所の光景である。近年の経営者・ケアマネジャーの経営合理化の意志は凄まじく、業務改善を通じて、少ないスタッフでもケアマネジメントの質を向上しようとする「つむぐみらい」が感じられる。介護屋山崎・山崎理央社長と厚生労働省介護業務効率化・生産性向上推進室・秋山仁室長補佐に生産性向上のための取り組みについて尋ねた。



山崎社長

介護屋山崎・山崎理央さんは2024年4月に独立。居宅介護支援事業所「つむぐみらい」（奈良県奈良市）を開業し、東京などの首都圏の事業所とは異なる手法で、生産性の向上とケアマネジメントの質の向上を実現している。

主任ケアマネジャーであると同時に経営者である山崎さんにとって、生産性向上は喫緊の課題だ。「生産性を上げなければ、収入が安定せず、ケアの質を向上させるための十分な時間を確保することができません。事業所の経営は、業務効率化を徹底し、本来のケアマネジメントに力を注げるかにかかっています」

つむぐみらいの生産性の向上の鍵はDXだ。そのために高度な機能やソフトウェを導入するのはなく、既存のパソコン、スマートフォンを賢く使うことで、コストを抑え、業務効率を改善している。「書類はすべて一台のノートパソコンに集約しています。事業所との連絡はメールがメインですし、FAXはパソコンに届くように設定しています。事務所の代表電話はスマートフォンで通話できます」

事務所では印刷・ファイリングしている書類は、契約書や居宅サービス計画書や利用票の3時、この3つをスキャンしてクラウドに保存しているのが特徴だ。山崎さんが探しているのは、利用者の生活が落ちている時は必ずしも長居する必要がある。「せつかく訪問しない。訪問の頻度、事務所に手持ちの時間を減らす、落ち着いてお話を聴

す。モニタリングや支援の計画の作成は、次の訪問に行く途中、自動車の中で行うことが多いです。東京で動いていた頃は、訪問後、事務所に戻るのには普通だったが、奈良で開業をしながら、山崎さんのワークスタイルは現代風にさらに磨きがかかった。山崎さんが生産性を向上させるのは、ひとえにケアの質を向上させるためだ。そのためには「メリハリ」を付けなければならぬ。ケアマネジャーの仕事の基本は、「建設的な話し合い」訪問をして、利用者の状態を観察し、思いを傾聴することである。生活に支障がないか、サービスが不足していないかを探る。ただし、利用者の生活が落ちている時は、必ずしも長居する必要がある。今後、事業組

けないのは本末転す。案件ごとにメリをつけて、相談に専めの時間は常に確保しなければなりません。利用者の話をゆっくりと「読得」を要がなくなる、山崎さんは言う。面談中、を吐き出しても、その後、地域の社会（フォーマルサービス）の組み合わせ、このに向けた建設的な話し合いがしやすくなる。

「きちんと話し合い」建設的な話し合い。そのための山崎さんは日々、奈良県を把握する上努力している。ケアマネジャーは、ケアマネジメントは地域を知ることも重要だ。今後、事業組を拡大して、事務員のやケアプランデータシステムの導入も組



シルバー新報 2024年6月7日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

知り合いが続々と . . .

介護離職の防止に活路

大学を卒業すると、佐藤さんは社会福祉法人のグループホームに就職を決めた。友人の誘いが決めた手だったという。そこで3年間、介護の基本を身に付けたあと、デイサービス、訪問介護を経て、ケアマネジャーの資格を取得。2020年に独立型居宅介護支援事業所「支援センターふなばし」（千葉県船橋市）を開業した。「人を幸せにする本来のケアマネジメントを実践したい」。独立前の事業所ではそれができると佐藤

福祉起業家列伝 (7)

株式会社ひろひろ代表取締役 佐藤 寛子

居宅介護支援事業所 支援センターふなばし主任介護支援専門員

ケアマネジャーを紡ぐ会 千葉支部長

資本金 100万円、従業員1人



さんは確信する。施設などに付属してないので利用者本位でサービスを提案できるからだ。しかし、人材確保や事業規模の拡大など課題は多い。受験資格の厳格化に加え、業務のイメージが先行し、若者のケアマネ離れが進んだ。「新しい才能が世に出ない」。佐藤

シルバー新報 2024年6月21日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

知り合いが続々と・・・

企業と働く介護者の味方

産業ケアマネはヒーローだ!



一般社団法人
日本単独居宅介護
支援事業所協会
ケアマネジャーを紡ぐ会

進 絵美
代表理事

一般社団法人日本単独居宅介護支援事業所協会 代表理事 / 株式会社進スタジオ 代表 / 主任介護支援専門員 / 介護福祉士 / 産業ケアマネ / ワークサポートケアマネジャー / キャリアコンサルタント / ケアプランセンター経営 / 介護職の人材育成 / 企業向けに仕事と介護の両立支援の活動を行いながら、情報発信など社会への啓蒙活動。産業ケアマネの育成にも取り組んでいる※主役は誰だ*
*ケアマネジャーを紡ぐ会 YouTube チャンネルでも産業ケアマネについて動画配信!

第一回 紡ぐ会が創設した資格「産業ケアマネ」
皆さま、はじめまして。会の副会長、前田麗子氏と
ケアマネジャーを紡ぐ会の2人体制を予定していま
(以下、紡ぐ会)の進絵美
です。本号より月1回、
「産業ケアマネはヒーロー
だ!」と題し、お世話にな
ります。この連載は、紡ぐ
ケアマネは紡ぐ会が202

0年に創設した資格。企業
などの従業員が、介護の問
題を抱えた際にも快適な職
場環境のもと仕事が行える
よう、専門的な立場から指
導・助言を行うケアマネを
言います。

近年、毎年約10万人の介
護離職者が発生し続け、育
児・介護休業法はあっても
離職者は減少していません
ん。ケアマネは家族の相談
に乗りますが、すでに仕事
を辞めてしまっているケー
スもしばしば。「もっと早
く相談してくれたら」そう
思ったことは一度や二度で
はありませんでした。仕事
を辞めずに介護の両立が
できたいけれど、もっと
早くに相談できいれば、
こんなに疲弊せず親の介護

「介護不幸ゼロ」を当たり前に

高齢者住宅新聞 2024年6月26日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

6月の内容

■今月の介護ニュース&トピックス!

- ・ LIFE新システム移行作業7月30日/経過措置7月15日までに申請必要
- ・ 認知症チームケア研修について
- ・ 共同送迎事業、ダイハツ、三条市
- ・ 介護保険施設等における居住費負担限度額8月より変更
- ・ 生産性向上総合相談センター開設状況
- ・ 第9期の第1号介護保険料、全国平均6225円
- ・ 財務省建議、地域別診療報酬の活用、高齢者住宅の限度額抑制
- ・ 中長期の介護体制ビジョン検討へ
- ・ ケアマネのシャドーワークに対価を/更新制廃止論も/分割受講可も
- ・ 外国人訪問介護2025年春に解禁/育成就労制度創設
- ・ 介護事業者にM&A以外の選択肢を・・・!
- ・ 高齢者身元保証認定制度、ガイドライン公表
- ・ 医療、介護のカスハラ38.5%、業種別のマニュアル必要か
- ・ 職業紹介事業、約6割で指針違反
- ・ 知り合いが続々と・・・

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

継続的な学習の重要性！

■成長のために

- ・ **ギャップ**を埋める & **強み**を活かす
- ・ **時間とエネルギー**をかけた分だけ成長する
- ・ **よい情報を浴び続ける**、そういう**環境**に身を置く
- ・ **成長は螺旋階段**、その時々で**受け取るものも違う**
- ・ **ミラーニューロン効果**（思考・行動に影響、**時間差で効果!**）、**感度**が高まる
- ・ **知れば知るほど分からないこと**が増える、**知りたいこと**が増える
- ・ **学びが理想**をつくり、**理想が学び**を生む

■メンテナンスのために

- ・ いつも良い状態を保てるとは限らない……。
- ・ **定期的に軌道修正**させてくれる、**人・環境の存在**が必要

■自分自身、そしてチームワーク

- ・ **シャンパンタワー**：自分が満ち足りて、人を満たすことができる
- ・ **研修はチームで参加**、普段は話さないことも話す、施設を越えた連携

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

35

継続的な学習の機会を持つために



影響力・インパクト



回数・頻度



習慣化 = インパクト × 回数

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

36

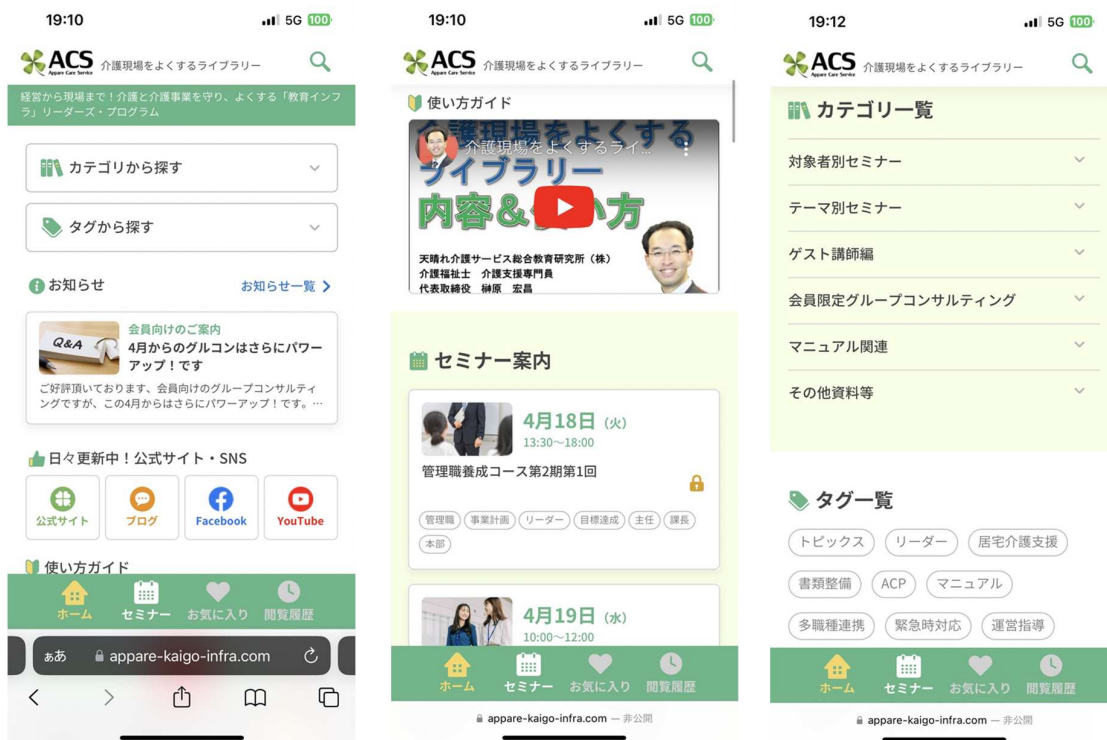
研修・動画の内容 経営から現場まで400本以上！

- 経営者・経営幹部向けセミナー（20時間相当 + α）
- 管理職向けセミナー（20時間相当 + α）
- ケアマネジャー向けセミナー（10時間相当 + α）
- 全職員向け法定研修シリーズ（10時間相当 + α）
- 新人職員向けセミナー（10時間相当）
- 赤本・青本・緑本通読セミナー（20時間相当 + α）
- 1日集中講座シリーズ！（30時間相当）
（稼働率、人材確保、管理職養成、実地指導、ケアマネジメント等）
- 令和3年度介護報酬改定セミナー（10時間相当）
- リーダー、相談援助職のための説明力向上講座（5時間相当）
- 最新情報&トピックス「マンスリー・ジャーナル」（20時間相当）
- 工藤ゆみさんのコミュニケーション力向上講座（20時間相当）
- 進絵美さんの面談スキル向上講座（5時間相当）
- 吉村NSの看護セミナー（5時間相当）
- ケアマネジャー受験対策セミナー（15時間相当）

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

37

介護現場をよくするライブラリー



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

38

【重要予告】詳細は7月1日に...!

介護現場をよくしたいけれど、
どこから手をつけてよいか分からない方へ

介護と介護事業を守り、よくする

介護現場をよくする21のテーマ!

ACGs2023



■第23回：まとめ

選ばれる法人・サービスをつくるために
「個別ケア」と「事業所運営」と「法人経営」を一体で考える
～年間400回超の研修・コンサルティングの現場から～

天晴れ介護サービス総合教育研究所 株式会社
代表取締役 榊原 宏昌

7月1日～
10日限定!

6600円の
動画が
●●●円!

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.



管理職養成ベーシック2024

■毎月1回90分+Q&A (セミナー&後日動画)

1. 管理職の仕事とは～心構えと身につけるべきスキル～
2. 業務の全体像とその管理～何を見て、何を管理するのか?～
3. 「ルール」と「コミュニケーション」でチームを再点検!
4. 「業務の標準化」と信頼性と確実性の高い「教え方の技術」
5. 1対1に強くなる! 個別面談 (職員を知る)
6. 1対1に強くなる! 個別面談 (定例面談: メンテナンス編)
7. 1対1に強くなる! 個別面談 (定例面談: 育成・指導編)
8. チームで成長する! 「会議」「研修」「情報共有」の具体策
9. 「業務改善」の具体策～作戦と手順、反対意見に立ち向かう～
10. 通常業務を制する! タイムマネジメント
11. 「目標設定・計画立案」と「目標絶対達成」の考え方と技術
12. まとめ ～1年を振り返って～

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

管理職養成ベーシック 年間受講

■特典動画21本！●万円相当プレゼント！（1年コースお申込みの方）

- ・パワハラにならない指導の具体策
- ・業務の個別化、ケアマネジメント
- ・リスクマネジメントの基礎
- ・虐待防止の基礎
- ・身体拘束防止の基礎
- ・クレーム対応の基礎
- ・新人研修の方法
- ・法令遵守、運営指導の基礎
- ・労務管理の基礎
- ・稼働率向上の基礎
- ・ACGs「事業所運営編7本」
環境／接遇／生活の安定と安全／楽しみ・喜び／家族・地域
事業所の維持／チームワーク
- ・ビジネススキル3本（ロジカル&クリティカルシンキング
アイデア創出・問題解決）
- ・「7つの習慣」勉強会動画

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

41

生産性向上&業務改善

■毎月1回90分+Q&A（1年間：セミナー&後日動画）

1. 生産性向上について～全体像を把握して抵抗感を減らす～
2. 生産性向上計画の進め方～業務改善の内容と具体的方法～
3. ①職場環境の整備～5S活動について～
4. ②業務の明確化と役割分担
～業務全体の流れ、役割分担、テクノロジーの活用～
5. ③手順書の作成～業務の標準化、属人的にしない具体策～
6. 前半を終えて～Q&A、意見交換～
7. ④記録・報告様式の工夫～記録の書き方、タブレット活用～
8. ⑤情報共有の工夫～ノートや朝礼、インカムなどの活用～
9. ⑥OJTの仕組みづくり～教える内容と教え方の技術～
10. ⑦理念・行動指針の徹底～判断基準がわかるようになる～
11. 改めて生産性向上計画の全体像と進め方
12. 全体を終えて～Q&A、意見交換～

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

42

生産性向上&業務改善

■特典動画16本！ ●万円相当 ※1年コースお申込みの方

- ・管理職養成講座（全12回）より以下3本
管理職の仕事とは～心構えと身につけるべきスキル～
業務の全体像とその管理～何を見て、何を管理するのか？～
「ルール」と「コミュニケーション」でチームを再点検！
- ・パワハラにならない指導の具体策
- ・業務の個別化、ケアマネジメント
- ・新人研修の方法
- ・ACGs「事業所運営編7本」
環境／接遇／生活の安定と安全／楽しみ・喜び／家族・地域
事業所の維持／チームワーク
- ・ビジネススキル3本（ロジカル&クリティカルシンキング
アイデア創出・問題解決）

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

43

CM・相談員「質の向上」&「省力化」

■毎月1回90分+Q&A ※セミナー&後日動画

1. ケアマネジメントを学び直す必要性について
介護報酬改定内容、自立支援、尊厳の保持を中心に
2. 課題分析（アセスメント）項目の解説
3. 生活歴・生活習慣の把握と活用／ニーズ抽出と目標設定
4. ケアプラン立案／課題整理総括表
5. サービス担当者会議／モニタリング／支援経過
6. 運営指導とケアプラン点検の基本
7. 運営指導対策その1（運営基準編）
8. 運営指導対策その2（算定基準編）
9. 運営指導対策その3（居宅サービスの活用編）
10. 運営指導対策その4（必要書類整備が標準となる仕組み）
11. 居宅介護支援事業所の管理運営 その1
12. 居宅介護支援事業所の管理運営 その2

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

44

CM・相談員「質の向上」&「省力化」

■特典動画25本!!! ●万円相当のプレゼント（1年コースお申込みの方）

- ・令和6年度介護報酬改定 居宅介護支援全解説
- ・クレーム対応の基礎
- ・カスタマーハラスメント対応の具体策
- ・リーダー&相談援助職のための説明力向上講座より
重要事項説明書の内容と説明のポイント／廃用症候群の悪循環について
- ・進塾（面談スキル向上講座）より
- ・「管理者・リーダーが身につけたい！話し方・伝え方のスキル」
～話し方・伝え方「10」の型とコツ～
- ・管理職養成講座（全12回）より以下2本
管理職の仕事とは～心構えと身につけるべきスキル～
「ルール」と「コミュニケーション」でチームを再点検！
- ・適切なケアマネジメント手法（10本）
- ・ケアプラン点検支援マニュアルの解説
- ・居宅サービス計画記載要領の解説
- ・ビジネススキル3本（ロジカル&クリティカルシンキング
アイデア創出・問題解決）

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

45

専門職の必須科目！ 「コミュニケーション&面談スキル」

進さん担当 「面談スキル」	工藤さん担当 「コミュニケーションスキル」
5月①客観視するスキル	6月①ネガティブな感情に 振り回されない思考法
7月②正しく聴くスキル	8月②人の心が読めるようになる 【聞き方】の鍛え方
9月③本質を問うスキル	10月③工藤ゆみの 認知症ケアの視点
11月④現実を見せるスキル	12月④リーダー・管理職を 選ぶ視点、育てる視点
1月⑤行動を変えるスキル	2月⑤スタッフの成長を促す 質問力

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

46

専門職の必須科目！ 「コミュニケーション&面談スキル」

■特典動画●本！ ●万円相当 ※1年コースお申込みの方

- ・面談スキル向上講座（進塾）全5回
自己理解／他者理解／自己理解の支援／自立支援／相談援助の役割（価値）
→第1期、第2期、第6期（最新版）
- ・工藤さんのコミュニケーションとストレスケア（全11回）
強みの発掘・活用／信頼を得るコツ／困りごとを知る／伝わる話し方
ストレスの基礎知識／思考の癖と行動変容／メンタルケア／アドラー心理学
- ・管理職のための対職員コミュニケーション力向上講座（全11回）
価値観／正しく聴く／境界線／アサーション／リーダーの成長／目標達成
- ・管理職、指導者向けアドバンス講座（全6回）
- ・一般職向けコミュニケーションマスター（全6回）

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

47

様々な活用法

1. 単発受講（セミナー&動画など）
2. 年間の研修計画に入れる（※法人向け）
事前学習動画としての活用も効果的！階層別／職種別など
3. 【NEW！法人限定】個別テーマコース（年会費制）
経営／管理／ACGs／CM／稼働／人材／法令／コミュニケーション等
4. 【NEW！】根っこを鍛える！（無料！）
経営者・管理者向け勉強会／7つの習慣勉強会
5. リーダーズ・プログラム（年会費制、3コース）
セミナー&動画&マニュアルのサブスク＋コミュニティ機能
最上位コースは「個別コンサルティング付き」
→コミュニティの力、行動＋成果につなげる

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

48

介護と介護事業を守り、よくする「教育インフラ」 リーダーズ・プログラム！（年会費制）

1. 毎月10～15本の新着セミナー＆QA
2. 経営から現場までを網羅した動画コンテンツ
2023年10月現在で400本超！ショート動画も好評
3. 毎年のシリーズ企画
管理職養成、生産性向上、ACGs、医療知識、コミュニケーション
事業経営の方程式など
4. 各種グループコンサルティング
Q&A、情報交換、意見交換の機会として
「知識・情報」を「行動・成果」につなげるために
月1回QA30分、月1回QA90分、
月1回PDCA120分、月1回45分個別コンサルティング

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

49

スペシャル特典！！！！

1. 週1のご案内メール
2. 各種シート（Excel等）
3. 便利機能満載！会員サイト
4. 介護技術マニュアル（非売品）
チェックリスト60＋動画43本（3時間）
5. チャットワークグループ参加権
6. 初回30分のスタートアップ面談
7. 月1回のグループコンサルティングに
社労士さんも参加！（不定期）
8. コース研修参加権（同法人からは2名まで）

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

50

ぜひご覧くださいませ！

好評開催中！アーカイブ動画もあります！必見です！！

今だけ

無料

令和6年度介護保険制度改正・報酬改定 速報&解説セミナーのご案内

厚労省の資料を読むのが苦手…

分量が膨大すぎて追いつけない…



そんな方におすすめです!!!

セミナー動画を見てから資料を読むと、格段に読みやすくなります！
是非ご活用下さいませ。また、職場の研修等でもお役立て下さいませ。



- サービスごとや新加算についての解説動画&資料
- 改定全体を網羅したセミナー動画もご覧頂けます

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

51

ぜひご覧ください！

天晴れ介護サービス公式LINEに登録して
「お得情報」と「特典動画」「限定セミナー」を
手に入れる！

特典動画は「経営から現場まで！
介護事業の持続的な成功を実現する3つの取り組み」！

天晴れ介護サービスYouTubeチャンネルに
登録して「無料動画」で楽しく学習する！

200本近くの動画+約100本のショート動画！
気軽に学ぶには最適です！

facebookグループ
介護と介護事業を守り、よくする！
1000人の仲間たち\ (^ ^) /
に参加して、報酬改定速報セミナーを見る！

毎朝5:55のLIVEにも参加できます！
朝活、おススメです (^ ^) ！

天晴れ介護サービス公式メルマガに登録して
「最新情報」と「特典動画」を手に入れる！

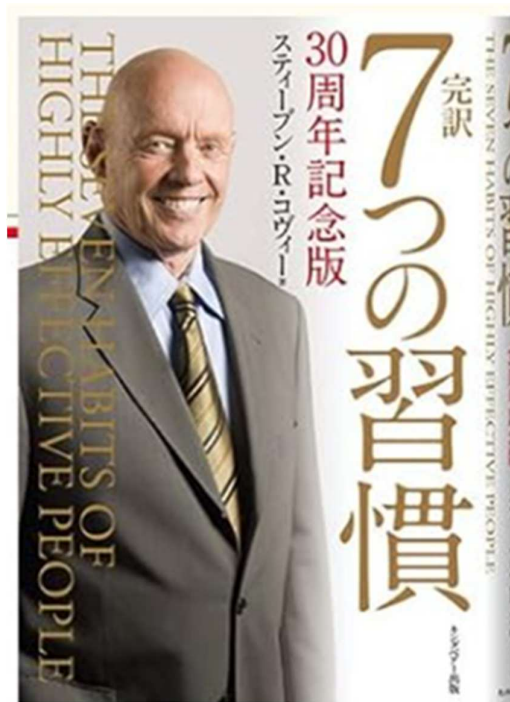
毎週4,000字の情報+特典動画！
特典動画は…これから用意しますm(__)m



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

52

「7つの習慣」勉強中！！！！



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

53

「7つの習慣」勉強中！！！！

一般社団法人
7つの習慣®
アカデミー協会

フランクリン・コヴィー・ジャパン株式会社・提携団体

[当協会について](#) [事例紹介](#) [イベントスケジュール](#) [認定ファシリテーター](#)

[お問い合わせ](#)

World's No.1 Leadership Program

世界普遍のリーダーシップ・プログラム

世界 4000万部突破の歴史的ロングセラー

世界最大級・160カ国で展開

世界トップ企業Fortune500社の75%が導入した研修プログラム

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

54

「7つの習慣」実践会（予定）

	実践会（少人数）	実践会light（大人数）
6月	第1回（模擬）	—
7月	第2回・第3回（模擬）	—
8月	第4回(3日)・第5回(25日)	—
9月	第6回(8日)	プレ（年間計画）11日日中
10月	第7回	第1回
11月	第8回	第2回
12月	第9回	第3回
1月	第10回	第4回
2月	第11回	第5回
3月	第12回	第6回

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

55

アンケートにご協力お願いします！

マンスリー・ジャーナル2024年6月アンケート

本日はセミナーにご参加頂きありがとうございました！
アンケートにご回答頂けたらと思います。

メールアドレス *

有効なメールアドレス

このフォームではメールアドレスが収集されます。 [設定を変更](#)

お名前 *

記述式テキスト（短文回答）

法人名・役職等 *

記述式テキスト（短文回答）

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

56

マンスリー・ジャーナル

■次回は

7月23日（火）21時～

マンスリー・ジャーナル（特集&ニュース）

ご清聴ありがとうございました！
また次回、ご参加下さいませ(^^)/



天晴れ介護サービス総合教育研究所

榊原 宏昌