

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
0926
Vol.40

09

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

■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 ■7つの習慣アカデミー協会 認定ファシリテーター
- 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

7月の内容

■今月の介護ニュース&トピックス！

- ・骨太の方針2024
- ・リハ、口腔、栄養一体的実施の手引書
- ・介護情報基盤 2026年4月開始へ
- ・ヤングケアラーなど独自研修（福島県）
- ・ケアマネの業務範囲7領域23項目で整理
- ・新しい認知症観とは
- ・1人費用額 介護は予防の●倍
- ・介護職員離職率13.6%
- ・介護職員の必要数 厚労省推計
- ・介護業界の賃上げ率は？
- ・介護保険最新情報より
 - 新 LIFE システムへの移行作業
 - 介護保険施設等運営指導マニュアルについて（通知）の一部改正
 - 介護サービス計画書の様式及び課題分析標準項目の提示についての一部改正
- ・障がい者GH指定取消で連座制適用
- ・地域包括医療病棟に転換予定●%

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

10

8月の内容

■今月の介護ニュース&トピックス！

- ・介護事業の経営情報 来年1月から報告開始
- ・訪問介護事業955万円赤字に
- ・ユニット型特養の平米単価が最高額
- ・介護職の月給24万1千円（税込み平均）
- ・職業紹介業者の規制強化へ
- ・ケアマネ、看多機で離職率上昇
- ・東京都 カスハラ指針案提示
- ・介護福祉士試験パート合格、来年度から導入へ
- ・社員がメンタル不調になる前に
- ・デイサービス 7-8が●割
- ・新LIFE、マニュアルや支援サイト
- ・特養、医療連携体制確保に苦心
- ・在宅療養支援病院の74.4%が法人外の施設の協力医療機関に
- ・介護職員が育つ社会を
- ・ダイアログ（対話）のはじめかた

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

11

9月の内容

■今月の介護ニュース&トピックス！

- ・全国の地域別最低賃金「平均●●●●円」に
- ・職場環境改善で離職率1%に！
- ・山脈型キャリアモデルの普及へ
- ・ヘルパーの魅力発信に5800万円
- ・厚労省、在宅介護のサービス提供体制の効率化など検討
- ・技能実習生の訪問介護、受け入れ可能は3割満たず
- ・スキマバイトのタイミー、介護職の利用広がる
- ・介護テクノロジー利用の重点分野の全体図と普及
- ・介護のしごと魅力発信事業 検証へ
- ・高齢社会対策大綱 数値目標なし増加
- ・介護サービス事業者経営情報報告のQ&A
- ・ケアマネジャーの法定研修
- ・ケアマネへのハラスメント、家族が深刻、入所施設の管理者も
- ・包括センターの情報共有 紙・FAXが約半数
- ・BCP「見たことない」半数以上
- ・政府、認知症施策の基本計画まとめる
- ・AI動画翻訳技術を介護業界へ
- ・介護施設の医療対応強化
- ・戸惑う介護施設 協力医療機関の義務化に改善の余地
- ・2040年を見据えた新しい地域医療構想とは

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

12

全国の地域別最低賃金「平均●●●●円」に

2024年度 都道府県別最低賃金

都道府県	改定額(円)	引上げ額(円)	引上げ率(%)	都道府県	改定額(円)	引上げ額(円)	引上げ率(%)
北海道	1,010	50	4.95%	滋賀県	1,017	50	4.92%
青森県	953	55	5.77%	京都府	1,058	50	4.73%
岩手県	952	59	6.20%	大阪府	1,114	50	4.49%
宮城県	973	50	5.14%	兵庫県	1,052	51	4.85%
秋田県	951	54	5.68%	奈良県	986	50	5.07%
山形県	955	55	5.76%	和歌山県	980	51	5.20%
福島県	955	55	5.76%	鳥取県	957	57	5.96%
茨城県	1,005	52	5.17%	鳥根県	962	58	6.03%
栃木県	1,004	50	4.98%	岡山県	982	50	5.09%
群馬県	985	50	5.08%	広島県	1,020	50	4.90%
埼玉県	1,078	50	4.64%	山口県	979	51	5.21%
千葉県	1,076	50	4.65%	徳島県	980	84	8.57%
東京都	1,163	50	4.30%	香川県	970	52	5.36%
神奈川県	1,162	50	4.30%	愛媛県	956	59	6.17%
新潟県	985	54	5.48%	高知県	952	55	5.78%
富山県	998	50	5.01%	福岡県	992	51	5.14%
石川県	984	51	5.18%	佐賀県	956	56	5.86%
福井県	984	53	5.39%	長崎県	953	55	5.77%
山梨県	988	50	5.06%	熊本県	952	54	5.67%
長野県	998	50	5.01%	大分県	954	55	5.77%
岐阜県	1,001	51	5.09%	宮崎県	952	55	5.78%
静岡県	1,034	50	4.84%	鹿児島県	953	56	5.88%
愛知県	1,077	50	4.64%	沖縄県	952	56	5.88%
三重県	1,023	50	4.89%	全国平均	1,055	51	4.83%

平均1055円(51円増)に
全国の地域別最低賃金
10月から効

2024年度の全国の地域別最低賃金は、全国加重平均で、平均1055円になった。前年の1004円から51円、4.83%増(表)。
最高は、東京都の1163円(50円増)、次いで神奈川県1162円(50円増)、大阪府1114円(50円増)、埼玉県1078円(50円増)、千葉県1076円(50円増)、愛知県1077円(50円増)、千葉県1076円(50円増)、東京都1163円(50円増)、神奈川県1162円(50円増)、新潟県985円(54円増)、富山県998円(50円増)、石川県984円(51円増)、福井県984円(53円増)、山梨県988円(50円増)、長野県998円(50円増)、岐阜県1001円(51円増)、静岡県1034円(50円増)、愛知県1077円(50円増)、三重県1023円(50円増)、滋賀県1017円(50円増)、京都府1058円(50円増)、大阪府1114円(50円増)、兵庫県1052円(51円増)、奈良県986円(50円増)、和歌山県980円(51円増)、鳥取県957円(57円増)、鳥根県962円(58円増)、岡山県982円(50円増)、広島県1020円(50円増)、山口県979円(51円増)、徳島県980円(84円増)、香川県970円(52円増)、愛媛県956円(59円増)、高知県952円(55円増)、福岡県992円(51円増)、佐賀県956円(56円増)、長崎県953円(55円増)、熊本県952円(54円増)、大分県954円(55円増)、宮崎県952円(55円増)、鹿児島県953円(56円増)、沖縄県952円(56円増)。

職場環境改善で離職率1%に！

ハートサービス
職場環境改善で離職率1%

居室介護支援や訪問介護、通所介護、福祉用具貸与などを提供するハートサービス(埼玉興補州市、高安正興社長)は、職場環境改善や、介護職員を数値評価が難しい職種の評価制度を作り、離職率1%を実現した。

以前、同社の離職率は20%と高く、人材定着が課題だった。当時は事業拡大で社員が増える一方、働き方の違いや業務のやりがいが確保、社員のマネジメント体制の構築などができなかった。専務取締役の高安敏行氏は「人材不足解消のためは、まずいる職員が働き続けたいと思える職場づくりが第一。マネ

「人材定着が進んだことで、休職や福利厚生を充実できた。」

「人材定着が進んだことで、休職や福利厚生を充実できた、さらにフラットで人材が増える好循環になっている(高安専務)。

社員が相互に評価
全職員の満足度の向上に向け、ハイブリッドな評価制度を構築。業務と違い、数値評価が難しい職員も平等に評価できる仕組みを構築。約10年をかけた、経営理念や行動指針に基づき業務を行っている社員同士が相互に評価しあう入



高安専務取締役

「現在、2024年度は、20日以上のバーンアウトを資格取得の支援、リタイア育成、など充実させた。」

「人材定着が進んだことで、休職や福利厚生を充実できた、さらにフラットで人材が増える好循環になっている(高安専務)。

これからの取り組みは、従業員の満足度も高まる。23年度の離職率は1.38%と、以前より大きく改善された。高安専務は「他の職員からのプラス視点の評価や、感謝を形にするにはモチベーション向上、自己成長に必要な要素を職員同士のコミュニケーションも強化した。働きたいと思える職場をつくること」を重視し、さらに力を入れていくと語る。



同社での人材定着の方法や資料を無料公開中

書籍紹介
離職率1%の会社構築
高安敏行 著

同社の人材定着への取り組みをまとめた一冊。離職率を下げる仕組みづくりやそのポイント、人事評価指標のひな形などを紹介する。四六判196頁、マネジメント社、1,500円(税別) ☎03-5280-2530

山脈型キャリアモデルの普及へ

「山脈型キャリアモデル」普及へ

厚労省25年度概算要求 多様な選択を可能に



厚生労働省は、介護人材の確保・定着を目的に、管理職だけでなく、介護技術のスペシャリストを目指すなど、介護職が自分の志向に合ったキャリアを選べる「山脈型キャリアモデル」を普及促進するためのモデル事業の実施を、2025年度概算要求に盛り込んだ。介護人材のキャリアパスのモデルを「富士山型」から、多様性のある「山脈型」に移行・普及させる考えだ。モデル事業は先進的な取り組みを行っている10法人程度で行う。

同省はこれまで介護人 視野を広げ、高度な専門 モデル。しかし、現場で材について、裾野が狭く、性を追求する富士山型 働いて介護職の中には、マ専門性や機分化に乏しい への構造転換を掲げ、き ネジメント職ではなく、い「まんじゅう型」から、たが、このモデルが提唱 介護技術のスペシャリスされておよ トを目指したい従事者、そ10年が経 地域住民に向けて介護の 知識や技術の指導をした 過する。

この富士山型は、基 キャリアに多様性がある本的には介 入。また、長年勤務する 護福祉士国 には結婚・出産などのラ 家資格を取 イフステージに応じた働 得し、施設 き方を可能にするこも 求められている。

ロアリー こうした状況を踏ま たいや施設 え、厚労省は2022年 長こいた 23年度の老人保健健康増 マネジメン 進等事業で、介護職が意 欲や能力に応じてマネジ ント業務や職場内外の

シルバー新報 2024年9月6日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

ヘルパーの魅力発信に5800万円

局求ヘルパー魅力発信に5800万 健康要 老概算 介護人材確保で協議会設置も

厚生労働省老健局は2024年度予算の概算要求で、ホームヘルパーや介護人材確保に向けた新規事業を盛り込んだ。地域医療介護総合確保基金(人材確保)のメニューに、小規模事業所で経験の浅いヘルパーを従事させる場合の経費補助などを加える(一部既報)。

厚生労働省老健局の概算要求(他局計上分含む)は、対前年度比66億円増の3兆6671億円。介護保険制度関連費(介護給付費負担金、財政調整交付金、2号保険料の国庫負担金)は3兆33335億円で、24年度当初予算から46億円減額。老健局によると、被用者保険の適用拡大により、第2号被保険者が国庫負担のある国民健康保険から、協会けんぽなどの被用者保険へ移行している影響だという。

利用者負担を除く給付費は13兆1954億円、利用者負担も含めた介護総費用額は前年度比761億円増の14兆2606億円となる見込みだ。

介護保険制度以外で、ヘルパーの業務内容や従事者の声をまとめた周知用リーフレットや学習用漫画の作成・発送、ポスターの作成・発送、へ

「ホームヘルパーの魅力発信のための広報事業」に5800万円を盛り込んだ。学生など介護業界を新たに目指す人や介護業務経験者で復職を考えている人などをターゲットに、ヘルパーの仕事のやりがいや魅力に関する広報事業を行い、人材確保につなげたい考えだ。

ための新規事業を打ち出ししている。

シルバー新報 2024年9月6日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

厚労省、在宅介護のサービス提供体制の効率化など検討

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は今秋から、目下の介護現場の課題や今年度の介護報酬改定の影響などを詳しく把握する調査を開始する。

人手不足が深刻な各地域で持続的なサービス提供体制をどう作っていくか。これをテーマとする調査が柱の1つとして行われる。対象は幅広い。訪問介護や訪問看護、定期巡回・随時対応サービス、通所介護、小規模多機能、居宅介護支援などの事業所が含まれ、都道府県や市町村への悉皆調査も実施される。

厚労省は事業所の経営状況、訪問系サービスの提供状況、人材確保の状況、利用者の充足状況、テクノロジーの活用状況などを探る計画。事業所の数の変化や休止・廃止の状況、自治体の支援策、過疎地の課題なども調べる考えだ。

そのうえで、より効果的・効率的なサービス提供のあり方、事業所同士の連携のあり方、人材確保の有効な方策などについて、都市部と地方の違いも考慮して具体的に検討していくとした。既に多くの地域で“人材危機”が顕在化している在宅介護をどうしていくか、という本丸の課題と真正面から向き合う調査となるため、今後の動向に関係者の注目が集まりそうだ。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

技能実習生の訪問介護、受け入れ可能は3割満たず

技能実習生の訪問介護 受入可能は3割満たず

表 技能実習生の受け入れを想定する訪問系サービス別

	n	%
訪問介護	53	27.6
夜間対応型訪問介護	32	16.7
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	34	17.7
訪問入浴介護	53	27.6
小規模多機能型居宅介護	52	27.1
看護小規模多機能型居宅介護	39	20.3
上記以外	30	15.6
要件に関わらず、訪問系サービスでの受け入れは難しい	112	58.3
その他	3	1.6
合計	192	100.0

厚労省 外国人介護人材の就労実態に関する調査研究事業

調査は昨年8月から今年3月に実施。技能実習生と特定技能者を受け入れる事業者が対しては、介護事業者の内訳は社会福祉社が22・9%、医療法人が20・9%と、施設事業者が比較的多い。技能実習生が訪問系サービス（訪問介護、訪問入浴、小規模多機能型居宅介護など）に従事することは可能とする意見は全体では39・8%と過半数に届かないまでも相当数の賛成があるが業態別に細かく見ると、こまめに賛成は多くない。訪問介護に技能実習生を受け入れ可能とする事業者は27・6%、訪問入

23年度老健事業調査

厚生労働省は2025年春に、技能実習生と特定技能者の訪問介護を認める方向性を打ち出している。みずほリーディング＆テクノロジー（千代田区、吉原昌利社長）が2023年度老人保健健康増進等事業として実施した「外国人介護人材の就労実態に関する調査研究事業」によると、技能実習生の訪問介護を可能とする方針の介護事業者は27・6%にとどまる実態が明らかになった。

厚生労働省は2025年春に、技能実習生と特定技能者の訪問介護を認める方向性を打ち出している。みずほリーディング＆テクノロジー（千代田区、吉原昌利社長）が2023年度老人保健健康増進等事業として実施した「外国人介護人材の就労実態に関する調査研究事業」によると、技能実習生の訪問介護を可能とする方針の介護事業者は27・6%にとどまる実態が明らかになった。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

スキマバイトのタイミー、介護職の利用広がる

※介護のニュースサイトJOINT参照

短時間・単発のアルバイトなどスポットワークをマッチングする「タイミー」を利用する介護職が増えている。タイミーは今年、サービス開始からこれまでに登録したワーカーの人数が900万人を突破したと報告。700万人を超えたのは今年2月だったが、それから約半年で200万人増えたと明らかにした。

介護分野の有資格者のワーカーをみると、今年7月時点で28万5千人。前年の1.7倍、2年前の4.2倍に急増し、30万人に迫っていることが分かった。

タイミーが今年19日に公表したアンケート調査の結果によると、介護事業所でスポットワークをした人の約8割が有資格者。「現在、スポットワーク以外では介護現場で働いていない」という“潜在有資格者”が、全体の4割強を占めていた。

タイミーはこれらを踏まえ、「スポットワークが潜在有資格者の介護現場への復帰・参入の機会になっている」と説明。「スポットワークの方が職場環境、人間関係などに悩まず気軽に働ける」との声が多いことも紹介した。タイミーは今後、介護サービスの基礎的な知識などをワーカーが身に付けられる研修の充実も図る方針だ。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

(図) 介護テクノロジー利用の重点分野の全体図と普及率



介護のしごと魅力発信事業 検証へ

各地域での介護の仕事に関する魅力発信の取り組みは、人材確保にどう寄与しているのか。PWCコンサルティング（千代田区）が厚生労働省の補助事業の一環として、6日に都内で開催した「介護のしごと魅力発信サミット」では、都道府県や市区町村の人材確保関係部署や社会福祉協議会、民間の介護事業者などが参加し、介護人材確保に向けた事業設計図にある「ロジックモデル」の考え方や作成過程を学んだ。

介護のしごと魅力発信事業 成果検証に「ロジックモデル」 厚労省補助事業で「サミット」開催



自治体担当者らが事業の評価の仕方などを学んだ。逆算して具体的な事業内容を検討するモデルだ。例えば、

「介護のしごと魅力発信等事業」では、2018年度以降厚労省の補助のもと、民間事業者が介護の仕事のイメージ向上や理解促進を図るためイベントの開催や情報発信を実施。また、総合確保基金を通して、地域の実情に合った取り組みを行う都道府県を支援。広く介護の仕事の魅力を知ってもらうことが狙いだ。こうした事業をどう改善すればより効果が高まるかを検証する方策を、事業や組織が最終的に目指したい状況をまず検討し、そのために何が必要かという観点から段階に応じたアウトカムを立て、そこから「逆算」して具体的な事業内容を検討するモデルだ。例えば、

シルバー新報 2024年9月20日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

高齢社会対策大綱 数値目標なし増加

健康・福祉の政策 数値目標ない項目増加

政府 高齢社会対策大綱を閣議決定

政府は13日、高齢社会対策の基本的・総合的な方針となる「高齢社会対策大綱」を閣議決定した。一人暮らし高齢者や認知症高齢者の増加が見込まれる中、包括的な社会の構築を目指す。高齢・介護関係では、ICT・介護ロボットの導入事業者割合を26年度に50%にする目標を掲げる。一方で、具体的な数値目標を示さない項目が増えている。大綱は、原則5年に1回見直されている。今回は半年ぶりの見直し。基本的考え方として、▽年齢に関わらず希望に応じて活躍できる経済社会の構築▽一人暮らし高齢者の増加等の環境変化への適切な対応▽加齢に伴って身体機能・認知機能の低下に対応した施策展開▽の3点を挙げた。介護サービスの確保については、介護職員の処遇改善やICT等の活用による業務負担軽減のほか、訪問介護、通所介護などの在宅サービスの充実を図るとしている。ICTを活用した事業者の情報公開の推進も明記。ICT・介護ロボット等の導入事業者割合を26年度に50%、29年に90%とする目標を示した。政府が2028年度までに実施を検討するとして、後期高齢者医療の窓口3割負担の対象拡大については、現世代の負担増や側面負担の増加を抑制するなどの数値目標を示したが、身体機能が低下したから健康でないとして評価するのは生きづらさを助長することになるためKPIとするのは適切でないとの有識者の意見を踏まえ、今回は数値を示さない「参照目標」とした。介護職員数も、前回は「20年代初頭に331万人」としていたが、「ICT導入により必要数が増える可能性がある」として、これも目標値は示していない。必要数の変動や不確定要素があるのは当然として、国民から見れば政策の成果が確認できる何らかの指標は必要だろう。

シルバー新報 2024年9月20日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

高齢社会対策大綱 数値目標なし増加

高齢社会対策大綱に盛り込まれた主な数値目標		
項目	現状（直近の値）	数値目標／参照指標
介護予防に資する住民主体の「通いの場」への65歳以上参加者数及び割合	222.8万人（6.2%）（2022年度）	参照指標
介護基盤の整備量	195万人（2024年3月）	参照指標
介護職員数	215.4人（2022年度）	参考指標
介護人材と全産業との賃金差	全産業平均より介護職員の給与が6.9万円下回る（介護職員30万円、全産業平均36.9万円）（2023年）	参照指標
ICT・介護ロボット等の導入事業者割合	29%（2023年）	50%（2026年） 90%（2029年）
認知症サポーター	1,549万人（2024年6月）	参照指標
居住サポート住宅の供給戸数	—	10万戸（2035年）
居住支援協議会を設立した市区町村の人口カバー率	32%（2023年）	90%（2035年）
高齢者人口に対する高齢者向け住宅の割合	2.9%（2022年）	4%（2030年）
福祉タクシーの導入数	45,311台（2022年度）	約90,000台（2025年度）
介護現場のニーズを反映したICT・介護ロボット等の開発支援件数	57件（2023年）	60件以上（2026年） 60件以上（2029年）
福祉用具の実用化率	58.8%（2023年）	毎年度50%以上

※下線表記は前回大綱では数値目標を示していた項目

シルバー新報 2024年9月20日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

介護サービス事業者経営情報報告のQ&A

法人、サービス別報告も可

厚労省 経営情報の報告でQ&A 原則は事業所単位

データベースの運用イメージ



- ① 介護サービス事業者は、毎会計年度終了後に経営情報を都道府県知事に報告。
- ② 都道府県知事は、介護サービス事業者の経営情報に関する調査及び分析を行い、厚生労働大臣にも報告。
- ③ 厚生労働大臣は、介護サービス事業者の経営情報に関するデータベースを整備し、経営情報の把握・分析、結果の公表。

報告対象は、原則全事業者。介護サービス事業者は、事業所・サービス情報、報告事項は、事業所・公表制度と同施設の基本情報のほか、介護予防支援や居宅介護事業収益、給与費・療養管理指導などの介護事業費用、介護報酬改定に関する調査や、災害など報告できない正当な理由がある場合は報告をしないこと。事業者は会計年度終了後3カ月以内に、厚労省の「介護事業費務情報システム」に報告する。

厚生労働省は来年1月以降、介護サービス事業者が会計年度ごとに経営情報を都道府県に報告する制度を開始する。今月2日に実施方法やスケジュールを通知し、20日は細かいルールを解説するQ&Aを公表した。報告は原則事業所単位で行うが、法人単位の報告や、法人が複数の事業所を運営している場合は3カ月後の報告も認めるなど、事業者の負担を軽減するため、比較的柔軟に報告できるような配慮もしている。運用開始前に報告の手順や項目などをしっかりと把握しておきたい。（7面に関連資料）

シルバー新報 2024年8月30日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

法人一括、サービス一括での報告OK

介護サービス事業者経営情報報告

Q&A 出 発

介護人不足や地域力の衰退に加えて、新規感染症や物価上昇など、介護保険サービス供給の不安要因に的確に対処するため、24年改正で、毎年度、個別介護保険事業所の経営情報の都道府県への報告や「介護サービス情報の公表」での開示が義務づけられた。法人単位やサービス別で一括した報告でもよいとした。初年度となる24年度は、25年3月末までに、報告システムにより対象事業者は報告を行う。国は、収集・分析した個別の経営情報をグループینگしてデータベース（介護事業者財務情報データベース・仮称）にひか公表する。8月20日、事業者向けのQ&Aと会計ソフトウェアベンダー向け説明を発売した。

今秋に報告運用マニュアル

問1 経営情報データを報告する義務のある事業所は

請求額100万円以下の事業所と災害の他都道府県知事に報告できないことにつき正当理由がある者を除き、全ての介護事業所・施設。

問2 請求額100万円以下について

報告対象サービスのみの判断する。

問3 「サービス付き高齢者向け住宅」は報告対象か

（地域密着型）特定施設入居者生活介護と見なされるものについては、「有料老人ホーム」として報告対象となる。

問4 居宅療養管理指導を行う調剤薬局は対象になるか

居宅療養管理指導は対象にならない。

問5 介護予防支援は対象になるか

ならない。

問6 「みなし指定」の事業者である保険医療機関等は対象になるか

対象になる。ただし、請求額100万円以下である場合は、報告不要。100万円を超える場合は、原則として、介護サービスに係る部分を報告する必要があり、合算した内容でもよい。適切な分析のために、医療における事業収益や延べ入院者数についてできる限り報告願いたい。

問7 経営情報データ報告のIDは

GサービスIDアカウントを取得しログインする必要がある。今秋に運用マニュアルを発売する。

問8 「gBiz IDプライム」のアカウントを取得済み

既存のアカウントでよい。

問9 法人内のサービス種別に分けて報告するのか

事業所・施設ごとに会計区分を行っている場合は、事業所・施設単位での報告を行ってほしい。事業所・施設単位での報告が難しいもの、法人内のサービス種別の報告が可能である場合、サービス種別ごとの報告でも差し支えない。

（例）同一法人の2つの通所介護事業所や、同じく特養3施設がある場合、事業所・施設単位での報告が困難な場合、2つの通所介護事業所、3つの特養をまとめて報告してもよい。

問10 法人単位で報告する場合、都道府県単位での報告は必要か

都道府県単位ではなく、同法人の全国の事業所データについて、一つの報告にまとめて差し支えない。なお、報告事項は、8月2日の介護保険最新情報1207を参照。

ケアマネジャーの法定研修

一 〇 〆 〇

ケアマネジャーの法定研修

介護支援専門員養成研修は、ケアマネ試験合格者を対象にした実務研修に始まり、資格継続者の更新研修、専門研修Ⅰ・Ⅱ、主任研修(更新研修)を合わせて、379時間以上となる。研修と実践を積み上げて力をつけていく。今年4月からは「適切なケアマネジメント手法」が追加。時間数は増やさず、幅広い知識の獲得に重きを置いた時間配分に見直した。22年度、全課程オンライン化したのは22都道府県で、44都道府県で研修向上委員会が設置されている。認知症や身寄りのない高齢者の増加など、意思決定支援が重要性を増すなど、ケアマネジャーに求められる機能が多様化・複雑化している。国の「ケアマネジメント諸課題検討会」で議論が進む。現場から、法定研修の必要性の認識は高いが、時間数の長さや研修費用、講師の質、知識内容などが課題だとする声が多い。

ケアマネへのハラスメント、家族が深刻 入所施設の管理者

※介護のニュースサイトJOINT参照

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（NCCU）」が8月30日に公表した最新の「就業意識実態調査」の結果で、利用者・家族による介護職へのハラスメントの深刻な状況が明らかになった。

ケアマネジャーなど一部の職種は、利用者より家族から被害を受けるケースが多いと報告された。「直近2年以内に利用者・家族から何らかのハラスメントを受けたか」との質問に対し「を受けた」と答えた介護職は**26.8%**。全体の4分の1を超えていた。

これを職種別にみると、ケアマネジャーは**29.0%**が「を受けた」と回答。内訳は「利用者から」が**8.7%**だったのに対し、「家族から」は**12.7%**、「利用者と家族の両方から」は**7.6%**にのぼっており、利用者が加害者のケースの方が少ないことが分かった。

ケアマネジャーのほか、入所施設の管理者もハラスメントは「利用者から」より「家族から」の方が多かった。ハラスメントの内容はいずれも、理不尽な要求や苦情、暴言などの「精神的暴力」が圧倒的に多い。ただ「身体的暴力」も少なくない。ケアマネジャーの**13.0%**、入所施設の管理者の**22.7%**が受けていた。また、ケアマネジャーの**11.6%**がセクハラを受けたと答えている。

27

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

包括センターの情報共有 紙・FAXが約半数



28

シルバー新報 2024年9月13日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

BCP「見たことない」半数以上

日本介護クラフトユニオン（NCCU）が公表した2024年度就業意識実態調査は、自事業所におけるBCPの策定状況について、「策定されているが見たことほい」「わからない」と回答した人が半数以上となる結果となった。「策定されており、見たことがある」としたのは、月給制組合員で45・4％、時給制で23・7％だった。一方で、「わからない」としたのは、月給制で36・4％、時給制で57％となり、「策定されているが見たことほい」とした人を合わせると、月給制・時給制

BCP「見たことない」半数以上

就業意識実態調査より
周知や策定状況の説明を

ともに半数以上がBCPを基本報酬が減算されることを見たことないという結果になった。職種別で見ると、訪問系・入所系・通所系の管理者は約9割がBCPを中絶させない、早期復旧を見たことがあるとしている。月給制で見ないことがないものは周知いとした割合が高かった。入所系介護員（73・4％）、入浴オペレーター（69・5％）、看護職（69・4％）の時給制では、入所系介護員（81・4％）、入浴オペレーター（78・2％）、非常害対策の防災訓練に通所系介護員（72・9％）について、「地域住民も参加している」と回答したのだった。BCPは未策定の事業所月給制・時給制ともに5％について、今年の4月から未滿だった。

シルバー新報 2024年9月13日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

29

政府、認知症施策の基本計画まとめる

※介護のニュースサイトJOINT参照

政府は2日、今年1月に施行された「認知症基本法」が策定を求めている国の「認知症施策推進基本計画」をまとめた。認知症の当事者や有識者らでつくる関係者会議に計画案を提示し、大筋で了承を得た。今秋にも閣議決定する。

認知症になったら何も分からなくなる、できなくなる。そんな捉え方を払拭する「新しい認知症観」を掲げた。社会参加の機会の確保や意思決定の支援、権利利益の保護、相談体制の整備、バリアフリー化といった施策を展開していくうえで、「認知症になってからもそれぞれできること、やりたいことがあり、希望を持って暮らし続けていくことができる」という考え方に立つと明記した。

政府は基本計画の中で、施策を通じて実現を目指す重点目標として、

- 国民1人1人が「新しい認知症観」を理解している
- 認知症の人の生活でその意思などが尊重されている
- 認知症の人・家族らが他の人々と支え合いながら地域で安心して暮らしていける
- 国民が認知症に関する新たな知見や技術を活用できる の4つを設定。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

30

AI動画翻訳技術を介護業界へ

AI動画翻訳技術を介護業界へ

人の手を加え高精度の翻訳実現

ケアマックスコーポレーション

福祉用具や医療機器などを取り扱うケアマックスコーポレーション（高知県高知市、宮武佳弘社長）は1日、生成AIなどを活用した動画翻訳サポートを引っ越しハロー（中央区、早見星吾CEO）と提携し、介護業界でAI多言語翻訳サービスの提供を開始した。

こんにちハローが日本に導入したAI多言語翻訳技術「HeyGen」は、動画内の話者の言葉をAIで翻訳し、さらに人の手で調整を加えるこ

とで、精度の高い多言語翻訳を実現している。ケアマックスコーポレーションはこんにちハローと提携し、本サービスを外国人材の増加や翻訳しづらい専門用語が多い介護業界で展開する。ケアマックスコーポ

人材の課題解決に向け
埼玉りそな銀行と協業

モデル

医療介護の求人サイト「ジョブモデル」などを運営するモデル（港区、瀧口浩平社長）はこ

レーションで本サービスの責任者を務める渡邊真一氏は、介護・医療に特化したインバウンドツアーでの説明や外国人介護スタッフへの研修動画などで使え、一人の手による調整が入るので、翻訳しづらい専門用語やプレゼンでの熱意なども伝えることができる。メーカーによる海外への販路拡大などたくさんの方の可能性があると話した。

増加していくなか、地域の経営課題の解決に向けた支援を行う、埼玉りそな銀行のネットワークを活かしてモデルのサービスを提供すること、地域の事業所が抱える課題を解決することが目的

シルバー新報 2024年9月20日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

31

介護施設の医療対応強化

たものの依然として約4割が不安を感じていた。

介護施設の医療対応強化

厚労省が検討会で方針

2040年を念頭に置いた新たな地域医療構想を検討している厚生労働省の検討会は8月26日、「医療提供体制の基本的な考え方（案）」などを議論した。

85歳以上高齢者が増加

する中で、入院医療だけでなく、外来医療・在宅医療、介護との連携を含めた医療提供体制の姿・目標を位置付けるとしている。

2040年に救急搬送が67万人に増えると推計される高齢者施設で、医療ニーズへの対応力を強化。医療DXの推進で施設と地域の医療機関との連携を推進、救急搬送や状態悪化の減少を図る。

シルバー新報 2024年8月30日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

32

戸惑う介護施設

協力医療機関の義務化に改善の余地

※介護のニュースサイトJOINT参照

今年度の介護報酬改定では、特養や老健をはじめとする介護施設に協力医療機関との連携体制の構築が義務付けられました。経過措置は3年間。2027年度から完全適用されるため、現場では既に介護施設が医療機関との協議など準備を進めています。

介護施設では利用者の医療ニーズが高まっており、医療機関との適切な連携体制の構築が欠かせません。今後、その重要性は更に増していくでしょう。医療と介護の結び目を強める方向性は妥当で、この施策は2024年度改定の1つの目玉と言うべきものです。

ただ実際は、対応に苦慮して頭を抱えている介護施設が少なくありません。率直に言って、今回の義務化は大きな課題を抱えているのではないのでしょうか。まずは協力医療機関が見つからないという話です。地域によっては、そもそも上記要件を全て満たす医療機関が近くにないところがあります。

これまで周囲の医療機関と密に連携してきた介護施設も壁にぶつかりました。協力医療機関の要件が明確化されたことで、連携先を他に変えなければならないケースが生じています。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

33

戸惑う介護施設

協力医療機関の義務化に改善の余地

協力医療機関を新たに見つけるのは大変ですが、義務化が迫る介護施設は必死に探すしかありません。必然的に、一部の医療機関に要請が集中してしまう地域が出てきています。そうなると、今度は医療機関に重い負担がのしかかってくる。日々の業務で職員は忙しいわけですから、調整を円滑に進められなくてもやむを得ないでしょう。

それでは一体どうすればいいのでしょうか。まず国には、現場の実態を詳しく把握したうえで対策の検討をお願いしたいです。協力医療機関の現行の要件は、地域によってはやはり厳しすぎると言わざるを得ません。特に医療機関の類型、規模には弾力化の余地があるのではないのでしょうか。

このほか、医療機関へのインセンティブを拡大するという視点も大事だと考えます。介護施設と医療機関の協議の場に、自治体がもっと介入した方が良いと思われる地域もありますので、あわせて検討すべきだと思います。

理想を言えば、日中の受診などを促して利用者の状態の悪化を防いでいく、不要な入院は避けて社会資源をより有効に活用していく、という視点を持って協議を進めて頂きたいです。医療機関との正しい協力関係の構築が、皆さんの献身的な介護を後押ししてくれるでしょう。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

34

2040年を見据えた新しい地域医療構想とは

在宅医療需要に対応するため、医療圏より小さい範囲で医療提供体制の検討を厚労省が2040年ごろを見据えた新しい地域医療構想の方針を提示

厚生労働省は2024年8月26日に開催した「新たな地域医療構想に関する検討会」で、85歳以上の高齢者人口が増加する2040年ごろを見据えた新しい地域医療構想の軸となる方針を示した。増加する高齢者救急に対応できるよう、軽症・中等症を中心とした受入体制を強化することや、増加する在宅医療需要に対応するため、現行の構想区域よりも小さい単位で、効率的かつ効果的な在宅医療の体制強化などを目指すとしている。委員から反対意見はなく、今後、さらに具体的な項目に絞り込んで基

準などを作成していく方針だ。

人材確保についても2次医療圏に縛られることなく、高度医療などの提供体制を構築する考えが盛り込まれた。具体的には、手術等の労働集約的な治療が減少し、急性期病床の稼働率の低下による医療機関の経営への影響が見込まれる中、必要に応じて現行の構想区域を越えて、一定の症例や医師を集約する。さらに、医師の修練や医療従事者の働き方改革を推進しつつ、高度医療や救急を提供する体制の構築も目指すとした。

日経ヘルスケア 2024年9月号

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

35

9月の内容

■今月の介護ニュース&トピックス！

- ・全国の地域別最低賃金「平均●●●●円」に
- ・職場環境改善で離職率1%に！
- ・山脈型キャリアモデルの普及へ
- ・ヘルパーの魅力発信に5800万円
- ・厚労省、在宅介護のサービス提供体制の効率化など検討
- ・技能実習生の訪問介護、受け入れ可能は3割満たず
- ・スキマバイトのタイミー、介護職の利用広がる
- ・介護テクノロジー利用の重点分野の全体図と普及
- ・介護のしごと魅力発信事業 検証へ
- ・高齢社会対策大綱 数値目標なし増加
- ・介護サービス事業者経営情報報告のQ&A
- ・ケアマネジャーの法定研修
- ・ケアマネへのハラスメント、家族が深刻、入所施設の管理者も
- ・包括センターの情報共有 紙・FAXが約半数
- ・BCP「見たことない」半数以上
- ・政府、認知症施策の基本計画まとめる
- ・AI動画翻訳技術を介護業界へ
- ・介護施設の医療対応強化
- ・戸惑う介護施設 協力医療機関の義務化に改善の余地
- ・2040年を見据えた新しい地域医療構想とは

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

36

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.

37

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

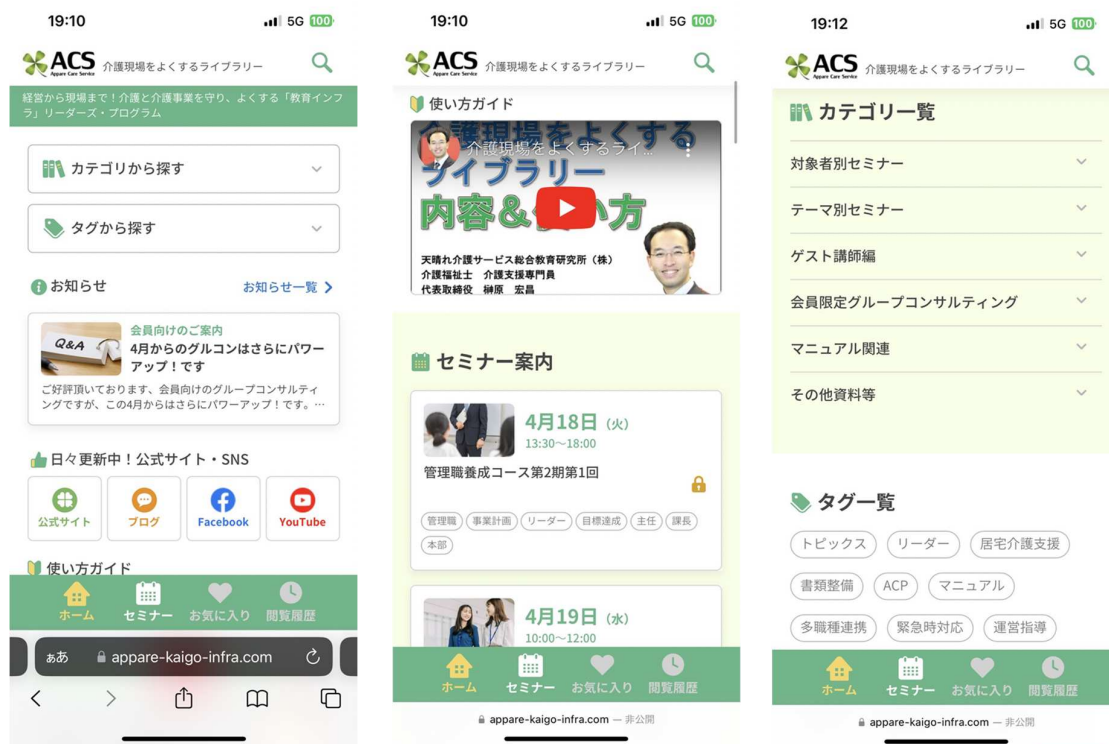


習慣化 = インパクト × 回数

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

38

介護現場をよくするライブラリー



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

39

研修・動画の内容 経営から現場まで500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.

40

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.

41

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.

42

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.

43

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.

44

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.

45

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.

46

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	1月④リーダー・管理職を 選ぶ視点、育てる視点
12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.

47

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.

48

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.

49

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.

50

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.

51

「7つの習慣」講座を受講しました！

一般社団法人
7つの習慣
アカデミー協会

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

フランクリン・コヴィー・ジャパン株式会社・提携団体

お問い合わせ

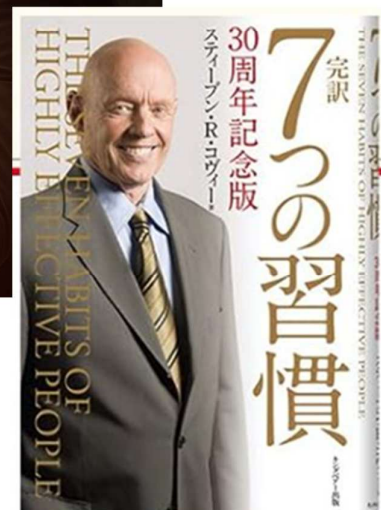
World's No.1 Leadership Program

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.

52

「7つの習慣」講座を受講しました！

フランクリン・コヴィー・ジャパン (株) 提攜団体 一般社団法人「7つの習慣アカデミー協会」

『7つの習慣』をマスターすれば
人生でもビジネスでも、
どんな状態からでも効果性を発揮できる

世界のどこに行っても、
通用するリーダーとなる

どんな時代になっても、
通用するリーダーとなる

7つの習慣をマスターすることは、
一生涯の財産となる

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

53

「7つの習慣」実践会

第1回	P1-P46	パラダイムと原則 ～インサイド・アウト
第2回	P47-P70	パラダイムと原則 ～7つの習慣とは
第3回	P71-P114	第1の習慣 主体的である
第4回	P115-P190	第2の習慣 終わりを思い描くことから始める
第5回	P191-P250	第3の習慣 最優先事項を優先する
第6回	P251-P284	公的成功 相互依存のパラダイム

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

54

「7つの習慣」実践会

第7回	P285-P336	第4の習慣 Win - Win を考える
第8回	P337-P371	第5の習慣 まず理解に徹し、そして理解される 「まず理解に徹し」編
第9回	P371-P380	第5の習慣 まず理解に徹し、そして理解される 「そして理解される」編
第10回	P381-P420	第6の習慣 シナジーを創り出す
第11回	P421-P473	第7の習慣 刃を研ぐ
第12回	書籍なしで 参加可能	年間ビジョンとプランニング

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

55

「7つの習慣」実践会（予定）

	少人数制（6名限定） 夜間：19時～22時	大人数制（法人職員向け） 日中：14時～17時
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）→15日に変更	—
10月	第7回（13日）	第1回（4日）
11月	第8回（17日）	第2回（29日）
12月	第9回（21日）	第3回（26日）
1月	第10回（18日）	第4回（14日）
2月	第11回（15日）	第5回（6日）
3月	第12回（15日）	第6回（26日）

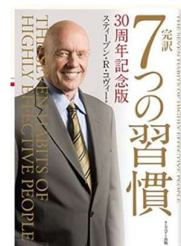
Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

56

実践会へのお誘い

■ご参加頂くにあたってのルール

- ・「7つの習慣（完訳版）」の書籍(紙)を用意すること
- ・事前に該当箇所を読んでおくこと
- ・実践会テキスト(4ページ程度)を事前に印刷すること
- ・zoomで開催しますが
移動中などでなく、落ち着いた環境で、顔出し声出し参加
※1人1台のデバイス、できればPCで
- ・欠席、遅刻、早退なし
- ・終了後、アンケートにご協力頂く



※参加費用は1回3,000円（税別）です

※少人数制は6名、大人数制は20～30名を予定（先着順！）

※どの回からでも参加頂けます！繰り返し受講が有効！

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

57

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.

58

こちら是非ご覧くださいませ！

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！

約400本の動画+数分のショート動画もあります！
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「毎月の介護ニュース」を見る！

毎月1回、グループ限定で「介護ニュース」を配信中！
facebookでは毎朝5:55のライブも開催しています

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.

59

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

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*

アーカイブ視聴と
資料請求は
10月3日まで！

👉 資料発送は
10月5日より

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

60

マンスリー・ジャーナル

■次回は

10月26日（土）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