

介護と介護事業を守り、よくする！研修シリーズ

法令や制度が苦手（好きでない）な方へ

マンスリー・ジャーナル

月刊介護ニュースダイジェスト

Appare Care Service Monthly Journal



2025

0127

Vol.44



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

マンスリー・ジャーナルについて

■法令や制度が苦手（好きでない）な方へ

マンスリー・ジャーナル「月刊介護ニュースダイジェスト」

■信じてもらえないかもしれませんが……

私も法令や制度、そして最新情報については
苦手ですし、あまり好きでないですし、
正直、あまり興味もないのです（笑）

■ただ、そうも言ってもらえない立場なので……

毎週のメルマガに加えて、毎月話す機会を作ってしまう
法令や制度、最新情報に触れる機会を作ろうと思って始めたのが
このマンスリー・ジャーナルです

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

2

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す

■セミナー後「**アーカイブ動画**」をご覧ください

「**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・資料をご覧ください。

■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.

3

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！「事業経営&教育インフラ」リーダーズ・プログラム（年会費制）主催

◎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GE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.

4

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.

5

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.

6

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

個別ケア	1 健康管理	2 ADLの自立 重度化予防	3 IADLの 支援	4 認知症 症状の緩和 進行予防	5 社会交流 意欲・楽しみ	6 介護者支援	7 対人 援助職の 基本姿勢	
	事業所運営	8 環境整備	9 接遇・マナー	10 生活の 安定・安全	11 喜び 楽しみ	12 家族・地域	13 事業所の 維持	14 チーム
		法人経営	15 行政対応 地域分析	16 事業 サービス	17 収支	18 人事・組織	19 法令遵守 リスク マネジメント	20 指導 育成 管理

Colored by bridge link plus

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

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



介護サービス
経営の教科書

利用者・職員から選ばれる！

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

97%が
効果を実感！

年間400回超の
コンサルティングから見えた
人を大切にする経営「10」の極意

BLA出版

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

11月の内容 19トピックス！

- ・ ケアマネの負担軽減、市町村主体で支援体制検討
 - ・ ケアマネ試験の受験要件緩和、対象資格拡大・実務経験短縮へ
 - ・ ケアマネ更新研修は継続実施が前提
 - ・ ケアマネの人材確保、他産業に見劣りしない処遇確保へ
 - ・ ケアプランデータ連携システムを利用する居宅介護支援事業所数
 - ・ 自己決定支援のケアマネジメント
 - ・ 令和6年度介護報酬改定で居宅の担当件数はどうなった？
 - ・ 介護事業者の経営情報報告義務化Q&A第2弾
 - ・ 生産性向上加算、特養の●分の1が算定
- 財政制度審議会より
- ・ 介護事業所は経営の協働化・大規模化の強力な推進を
 - ・ 軽度者の訪問・通所を介護給付の対象外に
 - ・ 勤続の秘訣は「●●●●」
 - ・ 訪問介護の新たなキャリアパスとは？
 - ・ 全事業場のストレスチェック、来年法制化へ
 - ・ 訪問看護、一律に回数を定めた訪問は認められず
 - ・ 単身高齢者の不安払拭へ
 - ・ 75歳以上の1人暮らしが大幅増、介護・生活支援ニーズ急拡大へ
 - ・ 物価高騰時代のコスト削減
 - ・ ケアテックス名古屋で講演します！

■1月の12トピックス

都道府県が設置している介護生産性向上相談センター
 厚生労働省が2023年12月に公表した介護DXのKPI
 職員の離職防止・定着率向上のポイント
 1ON1の進め方と注意点
 介護職の魅力発信で難局を打開
 介護保険総費用は14.3兆円
 外国人訪問介護解禁に向け体制強化（2025年予算案）
 処遇改善加算の計画書、来年度分の提出期限を後ろ倒しに
 富山県の介護保険
 経営情報DB 1月6日から運用・報告開始
 2024年6月の介護保険サービス（報酬改定後データ）
 命を守る「TKB」

■介護保険部会 & 介護給付費分科会ダイジェスト！

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会（第1回）
 （1）人口減少スピード（高齢者人口の変化）の地域差が顕著となる中、
 サービス需要の変化に応じたサービスモデルの構築や支援体制
 （2）介護人材確保・定着、テクノロジー活用等による生産性向上
 （3）雇用管理・職場環境改善など経営への支援
 （4）介護予防・健康づくり、地域包括ケアと医療介護連携、認知症ケア
 ※それぞれの課題と論点について

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

11

県が設置している介護生産性向上相談センター

表2〇都道府県が設置している介護生産性向上総合相談センター（一部）

2026年までに全都道府県への設置を目指す

都道府県	介護生産性向上総合相談センターの名称	電話番号	住所
北海道	北海道介護現場業務改善総合相談センター	011-241-3982	〒060-0002 札幌市中央区北2条西7丁目1番地 かでの2.7
宮城県	宮城県介護事業所支援相談センター	022-211-2554	〒980-8570 仙台市青葉区本町3丁目8番1号 宮城県長寿社会政策課介護人材確保推進班
千葉県	千葉県介護業務効率アップセンター	043-216-2011	〒260-0013 千葉市中央区中央3-3-1 フジモト第一生命ビル6階 介護労働安定センター千葉支部内
東京都	介護職場サポートセンター-TOKYO	03-3344-7275	〒163-0718 東京都新宿区西新宿2-7-1 新宿第一生命ビルディング 東京都福祉保健財団内
神奈川県	介護生産性向上総合相談センター	045-662-9538	〒231-0023 横浜市中区山下町23番地 日土地山下町ビル9階 かながわ福祉サービス振興会内
新潟県	新潟県介護職場DX・業務改善サポートセンター	050-3532-6168	〒950-0916 新潟市中央区米山2-4-1 木山第3ビル6階 介護労働安定センター新潟支部内
愛知県	あいち介護生産性向上総合相談センター	052-526-8609	〒450-0003 名古屋市中村区名駅南2-14-19 住友生命名古屋ビル14階 介護労働安定センター愛知支部内
大阪府	大阪府介護生産性向上支援センター	06-6615-5201	〒559-0034 大阪市住之江区南港北2-1-10 ATCビルITM棟11F(ATCエイジレスセンター内)
兵庫県	ひょうご介護テクノロジー導入・生産性向上支援センター	078-925-9282	〒651-2181 神戸市西区曙町1070 兵庫県立福祉のまちづくり研究所内
岡山県	岡山県介護生産性向上総合相談センター	086-221-4565	〒700-0904 岡山市北区柳町1-1-1 住友生命岡山ビル15階 介護労働安定センター岡山支部内
広島県	介護職場サポートセンターひろしま(介サポひろしま)	082-207-2423	〒732-0816 広島市南区比治山本町12-2 広島県社会福祉会館内
福岡県	福岡県介護DX支援センター	092-558-1310	〒816-0804 福岡県春日市原町3-1-7 クローバープラザ東棟2階
熊本県	介護ロボットプラットフォーム事業	096-351-3726	〒860-0806 熊本市中央区花畑町1-1 大樹生命熊本ビル2階 介護労働安定センター熊本支部内

出典：書籍「介護サービス生産性向上ガイド」（日経BP発行、一部抜粋）

日経ヘルスケア 2025年1月号

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

12

厚生労働省2023年12月公表した介護DXのKPI

表1〇厚生労働省が2023年12月に公表した介護DX推進のKPI(重要業績評価指標)

介護DXの推進に数値目標を設定		2023年	2026年	2029年	2040年
基盤・環境の整備 Environment	生産性向上方策等の周知件数	2570件 (暫定値)	増加	増加	—
	デジタル(中核)人材育成(2023年度より実施)	500人	5000人	1万人	—
	都道府県ワンストップ窓口の設置数(2023年度より実施)	5	47	47	47
	生産性向上を目的とした委員会の設置事業者割合※(2024年度より実施)	—	【2024年夏までに調査を実施し、目標を設定】		
	ケアプランデータ連携システム普及自治体の割合(2023年度より実施)				
	事業者が活用している自治体の割合	40%	80%	100%	100%
	複数の事業者が活用している自治体の割合	—	50%	90%	100%
	ICT・介護ロボット等の導入事業者割合※	29%	50%	90%	90%以上
	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	52件 (暫定値)	60件以上	60件以上	—

日経ヘルスケア 2025年1月号

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

13

生産性向上の成果※

①全介護事業者

	2023年	2026年	2029年	2040年
1カ月の平均残業時間の減少	6.4時間	減少or維持	減少or維持	減少or維持
有給休暇の取得状況(年間平均取得日数)	7.4日	8.4日	10.9日	全産業平均以上

②加算取得事業者(注2)及び補助金を利用して機器を導入した事業者(2024年度より実施)

1カ月平均残業時間が①の群より減少する事業者の割合	—	30%	50%	90%以上
有給休暇の取得状況(年間平均取得日数)が①の群より増加する事業者の割合	—	30%	50%	90%以上

③上位加算取得事業者(注2)及び特例的な柔軟化を実施する事業者(注2)(2024年度より実施)

総業務時間の減少割合	—	25%	25%	25%
1カ月平均残業時間が②の群より減少する事業者の割合	—	30%	50%	90%以上
有給休暇の取得状況(年間平均取得日数)が②の群より増加する事業者の割合	—	30%	50%	90%以上

年間の離職率の変化※

①全介護事業者	15.7% (2022年調査)	15.3%	15.0%	全産業平均以下
②加算取得事業者(注2)及び補助金を利用して機器を導入した事業者(①の群より減少した事業所の割合)	—	30%	50%	90%以上
③上位加算取得事業者(注2)及び特例的な柔軟化を実施する事業者(注2)(②の群より減少した事業所の割合)	—	30%	50%	90%以上
人員配置の柔軟化(老健、特養、特定(注3))※	—	1.3%	8.1%	33.2%

日経ヘルスケア 2025年1月号

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

14

職員の離職防止・定着率向上、ここがポイント

採用時の主な対策

採用のミスマッチを防ぐ ケース1、ケース6参照

- ・組織としてのミッション・ビジョン・バリューを設定する
- ・採用したい人物像を明確にして採用基準を作成する（「マスト」「ベター」「NG」に分けて考え、絶対を外せない項目を洗い出す）
- ・採用基準が、組織として欲しい人物像とズレていないかを確認する
- ・面接時に応募者の何を見抜きたいのかを絞り、それに関する回答を引き出す
- ・応募者に対し、できる限り実際の労働実態や待遇を具体的に示すようにする
- ・採用活動に職員を参加させる
- ・様々な適性検査を活用し、応募者の実態と検査での数値結果を見比べる

など



普段からの主な対策

離職の原因を探る ケース2、ケース3、ケース4、ケース7参照

- ・1on1などの面談の機会を生かす
- ・面談以外に、「360度評価」、提案制度などで職員の声を拾う機会を作る
- ・退職希望者から退職理由の聞き取りを行う

など



働きやすい職場環境を整える ケース2、ケース4、ケース7参照

- ・業務を標準化し、誰でもどこでも確認できるようにマニュアルなどを策定する
- ・中途採用者へのサポート体制を整える（組織の中でスムーズに働くための振る舞い方など）
- ・離職原因が特定の人物の影響によるものだった場合は、事実関係をそろえた上で指導。場合によっては処分も検討
- ・管理職の評価基準に、部下の離職率などの指標を導入する
- ・育児支援、食事費用補助など福利厚生の充実
- ・労働時間の適正化、柔軟化（時短制度、時差出勤など）
- ・医療DX導入などによる業務の効率化

など



働きがいのある職場づくりを進める ケース1、ケース2、ケース3、ケース5、ケース7参照

- ・キャリアアップへの道筋を明確にする
- ・研修制度を拡充したり資格取得を支援する
- ・患者・利用者やその家族、経営者や同僚からの感謝の言葉を伝える機会を作る
- ・人事考課基準を策定・見直しする

など



※（株）Blanket取締役の野沢悠氏、インクメディカルコンサルティング代表の来丸貴志氏、（株）プレシャスパートナース代表取締役社長CEOの高崎誠司氏、デジメーション（株）介護・医療経営支援事業部事業統括部長の惣田綾哉氏の取材などを基に作成

日経ヘルスケア 2025年1月号

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

15

1 on 1の進め方と注意点

【頻度】月1回、3カ月に1回、半年に1回などを目安に検討。所要時間は15～30分ほど

【面接者】

- ・経営者もしくは現場のリーダーが職員一人ひとりと面談する（人事担当がいれば、人事担当が行う）
- ・同時に「斜め」からの面談も検討する（部署や職種が異なる人、もしくは1on1の外注など）

【面接時に聞くべきこと・言うべきこと】

- (1) 今、困っていることがないか、人間関係や働きやすさなどについて聞く
- (2) 可能な範囲でライフイベントなどについても確認する
- (3) ポジティブなフィードバックをする（「最近こんなことを頑張ってるね」「こんなところ素敵だね」などの「褒め褒めタイム」を設ける）
- (4) 未来についての擦り合わせを行う。「期待役割」を伝える、もしくはその人のチャレンジしたいことを聞き出す（「こんなことを任せようと思うけれど、どう？」や「当施設の中でこんな存在になってほしいのだけれど、どう？」など）

【注意点】

- ・まずは否定せずに耳を傾ける
- ・「そういうふう考えていたんだね。教えてくれてありがとう。解決できるかどうか分からないけど、ちょっと考えさせてね」など、すぐに回答を示さなくてよい
- ・ライフイベントやライフステージの変化を知ろうとする姿勢を見せる。そしてその変化に対して、積極的に声を掛けるようにする

※インクメディカルコンサルティング代表の来丸貴志氏、（株）プレシャスパートナース代表取締役社長CEOの高崎誠司氏への取材を基に作成

日経ヘルスケア 2025年1月号

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

16

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.

17

介護職の魅力発信で難局を打開

※介護のニュースサイトJOINT参照

介護職の悪いイメージを払拭して人材確保につなげよう。そんな取り組みを国や自治体、企業などがそれぞれの立場で進めている。専門家は、「処遇改善とセットでイメージアップに取り組む意義は大きい」と指摘する。

例えば兵庫県明石市。福祉の仕事の魅力を多くの人に知ってもらおうと3本のドキュメンタリー動画を作り、YouTubeなどで配信を始めた。福祉の現場や高校の福祉科、映像・音楽制作のプロらと連携。難しい制度の説明をあえて避けるなど、視聴者の心に響きやすいコンテンツ作りに力点を置いた。明石市は、「新しい視点の動画。世間一般のイメージ通りではない現場の楽しさ、やりがいなどを伝えたい」とPRしている。

国も新たな広報事業を始める。これまでもイメージアップには取り組んできたが、今回は人手不足が特に深刻な訪問介護に焦点を絞った。厚生労働省は今年度の補正予算で、およそ8千万円の財源を確保。ホームヘルパーの魅力・やりがいを伝えるポスターや動画などを作り、これから介護業界を目指す人や学生らに訴えていく方針だ。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

18

介護職の魅力発信で難局を打開

◆ SOMPOケアがまんがを制作・寄贈

人材を十分に確保できるかどうかは、介護事業の成否を左右する死活問題にほかならない。このため、イメージアップには企業も力を注いでいる。業界最大手のSOMPOケアは、講談社ビーシーの「まんが社会見学シリーズ」で学習まんが「大研究！ 笑顔をつなぐ！ 介護の仕事」を制作。昨年11月、全国の約2万の小学校、約3千の公立図書館などに順次寄贈すると発表した。

狙いは「介護職に対する従来のイメージを変え、子どもたちが憧れる職業にしておくため」。介護職の“3K”を「変えていく」「価値ある」「感動できる」“New3K”に変革し、魅力の向上につなげたいとしている。イメージアップの取り組みは果たして、本当に人材の確保につながっていくのか。専門家に話を聞いた。

淑徳大学・総合福祉学部の結城康博教授は、「介護職の給与水準が低いのは厳然たる事実。そこから目を背けてはいけませんが、例えば飲食や美容など他のサービス業と比べて極端に低いかと言えば、必ずしもそうでない職場は少なくない」と説明。「介護職に実態より悪いイメージを持っていたり、仕事の魅力に気づいていなかったりする人は多い。賃上げや負担軽減、職場環境の改善を優先すべきだが、これらとセットでイメージアップに取り組む意義は大きい」と述べた。

介護保険総費用は14.3兆円

介護保険総費用は 14.3 兆円

厚労省老健局 総合事業は実績踏まえ微減

政府は昨年12月27日に2025年度予算案を閣議決定した。一般会計総額は、前年度当初比2・6兆増の115兆5415億円。社会保障費も過去最大を更新している。厚生労働省老健局の予算案を見ると、介護保険の総費用は14・3兆円増え、増加。一方で、地域支援事業や22年度から開始した地域づくり加算事業などは微減している。高齢者福祉施策が圧迫されている状況にあるとも言える。

厚労省分の社会保障関係 府県負担も含めた総費用は33兆9723億円。うち介護分野は3兆14兆2933億円。いずれも過去最大。昨年度は7374億円。前年度比0・2兆増。地域支援事業費は、前年度比4億円減の1800億円。包括的支援事業と伸び率が大きかった（社会保障の充実分）以外の介護保険部局を中心が、来年度は「執行状況 外的任意事業などで執行状況を踏まえ予算化し、併せて適正化しつつ予算計上（厚労省）した結果「概ね横ばい」となったという。

介護保険サービス費 地域医療介護総合確保基金の介護従事者確保分の国庫負担分は、前年度比19億円増の3兆3400億円。介護人材確保に関連した2つのメニューを追加する。

来年度の介護給付費 1つは、訪問介護等（利用者負担を除く）にサービス提供体制確保支援と、同625億円増の13兆2384億円。利用やホームヘルパーへの同行者負担や市町村・都道府県、経営改善、協働

厚労省分の社会保障関係 府県負担も含めた総費用は33兆9723億円。うち介護分野は3兆14兆2933億円。いずれも過去最大。昨年度は7374億円。前年度比0・2兆増。地域支援事業費は、前年度比4億円減の1800億円。包括的支援事業と伸び率が大きかった（社会保障の充実分）以外の介護保険部局を中心が、来年度は「執行状況 外的任意事業などで執行状況を踏まえ予算化し、併せて適正化しつつ予算計上（厚労省）した結果「概ね横ばい」となったという。

介護保険サービス費 地域医療介護総合確保基金の介護従事者確保分の国庫負担分は、前年度比19億円増の3兆3400億円。介護人材確保に関連した2つのメニューを追加する。

来年度の介護給付費 1つは、訪問介護等（利用者負担を除く）にサービス提供体制確保支援と、同625億円増の13兆2384億円。利用やホームヘルパーへの同行者負担や市町村・都道府県、経営改善、協働

外国人訪問介護解禁に向け体制強化（2025年予算案）

外国人訪問介護 解禁に向け体制強化

厚労省 25年度予算案

厚生労働省は2025年度予算案で「外国人介護人材受入環境整備事業」を拡充するため前年度比0.3億円増の5.9億円を計上した。訪問介護での外国人介護人材の就業解禁に向け、巡回

訪問や相談対応の体制を強化する。外国人介護人材の訪問介護での就業については、昨年6月にまとめられた厚労省検討会の中間報告で、5つの事項の遵守を条件に認める方針を提示。巡回訪問実施機関は事業者から提出された書類に基づき受入事業者への巡回訪問をすることが求められている。現時点では受入可能とする時期を定める告示改正はまだ行われていない。

これを踏まえ、同省は来年度中に受入可能時期が決まった場合を想定し、巡回訪問や相談対応を行う団体が、訪問介護事業者からの事前の書類提出を受けた事業所要件の確認を行う人員や、相談窓口の担当職員を増員するため、人件費補助を拡充する。訪問介護でのスムーズな受け入れに近づきたい考えだ。民間団体を公募により選定し、定額補助を行う。

今年度補正予算では、訪問系サービスの巡回訪問を行うにあたってのシステム改修費として1千万円を確保している。また、日本から帰国した外国人労働者のキャリアを確認するため、日本で就労経験のある帰国者を対象にした交流会の開催や、介護関連分野で活躍している外国人によるSNS等での情報発信などを行うことで、母国の人材に日本での介護労働に関心を持ってもらい人材の獲得を図る。

今年度補正予算では、訪問系サービスの巡回訪問を行うにあたってのシステム改修費として1千万円を確保している。また、日本から帰国した外国人労働者のキャリアを確認するため、日本で就労経験のある帰国者を対象にした交流会の開催や、介護関連分野で活躍している外国人によるSNS等での情報発信などをを行うことで、母国の人材に日本での介護労働に関心を持ってもらい人材の獲得を図る。

シルバー新報 2025年1月17日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

21

処遇改善加算計画書、来年度分提出期限後倒し

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は21日、来年度の処遇改善加算の算定に必要な計画書の提出期限を通知した。

来年度の4月分、5月分を算定する事業所は、4月15日までに計画書を提出すればよいことにすると明記。通常は算定月の前々月の末日を期限としているが、事業所の事務負担も考慮して後ろ倒しにした。介護保険最新情報のVol.1346で現場の関係者に広く周知した。

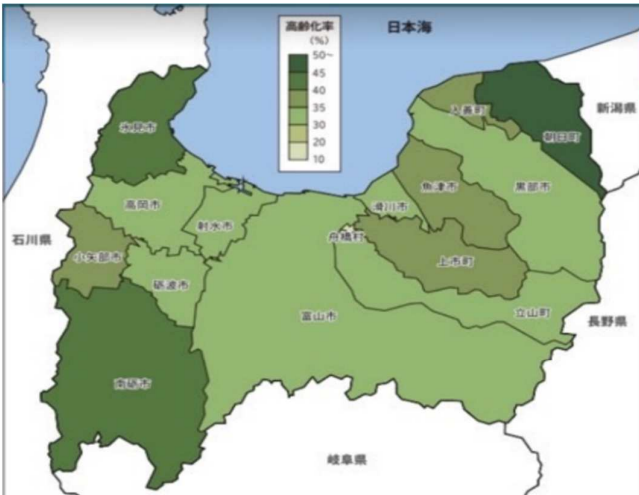
厚労省は昨年末、来年度からの実施を予定していた処遇改善加算の要件の厳格化を改め、運用を弾力化すると発表。現在、これを反映させた計画書などの様式の整備を進めている。

今回の通知では、来年度分の新たな様式を2月上旬を目処に示すと説明。事業所の対応に必要な期間も考慮し、計画書の提出期限を4月15日にするとした。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

22

地域特集（富山県）



	2020年(実績)	2040年(推計)
総人口	103.5万人	85.2万人
高齢者人口	33.5万人	33.3万人
高齢化率	32.7%	39.1%
要介護認定者数	6.3万人	7.3万人
要介護認定率	18.7%	22.0%
介護保険料(第9期)	6,327円	—

テクノロジー支援拡充
伴走支援

シルバー産業新聞 2025年1月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

地域特集（富山県）

表 24年度 富山型デイサービスの
新設・転換等に関する主な助成内容

(1) 新築整備 基準額：1,200万円 補助率：県 1/3、市町村 1/3、事業者 1/3
(2) 住宅活用施設整備 ① 民家等の既存施設の改修による新設 基準額：600万円 補助率：県 1/3、市町村 1/3、事業者 1/3 ② 既存事業所、または富山型デイへ転換をはかる通所介護、小規模多機能が住まい（宿泊）機能等の付加など多機能化のための改修 基準額：600万円 補助率：県 1/3、市町村 1/3、事業者 1/3 ③ 既存事業所、または富山型デイへ転換をはかる通所介護、小規模多機能が利便性向上を行うための備品購入 基準額：60万円 補助率：県 1/3、市町村 1/3、事業者 1/3
(3) 既存事業所の福祉車両購入 補助基本額：車いす対応 50万円/台、回転シート等 10万円/台

目標の180カ所は全小学校区で1カ所以上の整備をめざすもの。県では施設支援事業として、新築・改修や福祉車両購入等への費用助成を行っている。加えて、担い手確保として起業家育成講座も運営。今年度は9、11月に計4日間行い、富山型デイの理念から共生型サービスの制度、また起業やビジネスプランの立て方などを学ぶ。講師

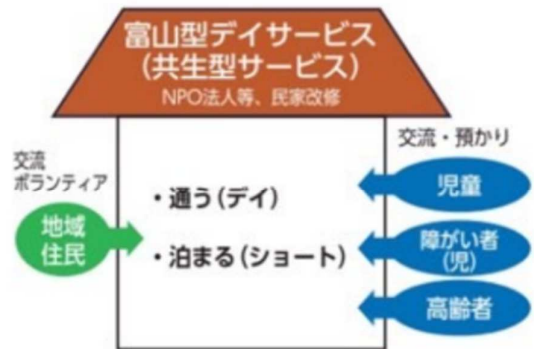


図 富山型デイサービスのイメージ（富山県第9期介護保険事業支援計画より作成）

シルバー産業新聞 2025年1月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

経営情報DB 1月6日から運用・報告開始

経営情報DB 1月6日から運用・報告開始

厚生労働省は1月6日、営情報DBより「介護サービス事業に加え、介護者経営情報データベース（以下、経営情報DB）」の運用を開始した。今年度より、介護サービス事業者には毎年、経営情報DBへ財務状況の報告が義務化されている。運用開始から、事業者は経営情報DB上で報告できるが、ログインには「GbizID」アカウント（プライムまたはメンバー）が必要になる。経営情報DBの操作マニュアルや説明動画、GbizIDアカウント取得の手引きなどは同省のWEBサイト（QRコード）にまとめられている。介護事業者には、経営情報DBへ



	介護サービス情報公表制度 (財務諸表の項目が追加)	経営情報 DB
報告内容	財務諸表	必須項目として、事業所の名称、所在地、その他の基本情報、介護事業収益、介護事業費用（給与費、水道光熱費など）、職種別の職員の数など
公表対象	報告された財務諸表を公表	属性に応じてグルーピングした分析結果（個別の事業所の情報は非公表）
報告期限	都道府県や政令市によって異なる	会計年度終了後、3カ月以内 (今年度に限り、2024年3月～12月が決算月の法人は25年3月末まで)

シルバー産業新聞 2025年1月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

25

2024年6月の介護保険サービス（報酬改定後データ）

2024年6月介護保険サービス


	区分	受給者(人)	増減率(%)	給付費(百万円)	増減率(%)
居宅サービス	訪問介護	1,060,337	0.5%	86,759	3.4%
	訪問入浴介護	64,982	▲3.8%	4,046	▲5.4%
	訪問看護	757,467	4.6%	30,612	▲1.1%
	訪問リハビリテーション	141,649	▲0.3%	4,780	▲6.4%
	居宅療養管理指導	1,115,985	7.3%	14,646	9.6%
	通所介護	1,170,667	1.3%	97,740	▲1.0%
	通所リハビリテーション	590,943	▲0.0%	34,621	▲2.9%
	短期入所生活介護	294,561	▲0.1%	31,692	2.3%
	短期入所療養介護(老健)	40,662	▲2.1%	3,764	▲0.3%
	福祉用具貸与	2,705,760	3.1%	33,094	4.1%
	特定福祉用具販売	—	—	1,440	11.9%
	特定施設入居者生活介護	273,425	3.0%	51,593	5.3%
	介護予防支援・居宅介護支援	3,724,054	2.1%	49,554	2.9%
地域密着型	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	41,517	9.5%	6,977	9.2%
	夜間対応型訪問介護	6,895	▲3.5%	276	▲1.1%
	小規模多機能型居宅介護	109,827	▲1.0%	21,889	1.5%
	認知症対応型共同生活介護	212,998	0.1%	57,088	2.8%
	看護小規模多機能型居宅介護	21,664	8.8%	5,905	11.6%
施設	介護老人福祉施設	574,581	0.7%	157,565	4.3%
	介護老人保健施設	338,741	▲0.5%	101,250	3.5%
	介護医療院	49,399	11.4%	18,196	13.7%

シルバー産業新聞 2025年1月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

26

命を守る「TKB」



一 □ × 毛

命を守る「TKB (ティーケービー)」

.....

「T」トイレ、「K」キッチン(食事)、「B」ベッドの略で、▽快適なトイレの整備▽温かくて栄養のある食事提供▽パーティションや簡易ベッドを活用した就寝環境の整備——など避難所の生活環境を改善することで、災害関連死を防ぐ重要事項として注目されている。特に、発災から48時間以内にトイレ、キッチン、ベッドの設置を目指す「TKB48」が提唱されている。

例えばトイレでは、発災後の断水や停電などの影響により長期間にわたって使用できず、不衛生な状態となり感染症が拡大するおそれがある。仮設トイレは高齢者や子どもへの使いにくさや、女性1人での夜間のトイレへの不安感等から、トイレを我慢するために水分摂取を抑えることによる脱水症や膀胱炎、エコノミークラス症候群などによる災害関連死に繋がる。

栄養の偏った食事は体力や免疫力の低下、冷えてかたいお米は高齢者にとって誤嚥のリスクが高まり、雑魚寝では床に近いことでホコリの吸い込みや体の冷え込みの恐れがある。

内閣府は「新しい地方経済・生活環境創生交付金(地域防災緊急整備型)」として、自治体でのTKBの普及を促す取組みを予定している。

シルバー産業新聞 2025年1月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

27

■1月の12トピックス

都道府県が設置している介護生産性向上相談センター
厚生労働省が2023年12月に公表した介護DXのKPI
職員の離職防止・定着率向上のポイント
1 ON 1 の進め方と注意点
介護職の魅力発信で難局を打開
介護保険総費用は14.3兆円
外国人訪問介護解禁に向け体制強化 (2025年予算案)
処遇改善加算の計画書、来年度分の提出期限を後ろ倒しに
富山県の介護保険
経営情報DB 1月6日から運用・報告開始
2024年6月の介護保険サービス (報酬改定後データ)
命を守る「TKB」

■介護保険部会 & 介護給付費分科会ダイジェスト！

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会 (第1回)
(1) 人口減少スピード (高齢者人口の変化) の地域差が顕著となる中、サービス需要の変化に応じたサービスモデルの構築や支援体制
(2) 介護人材確保・定着、テクノロジー活用等による生産性向上
(3) 雇用管理・職場環境改善など経営への支援
(4) 介護予防・健康づくり、地域包括ケアと医療介護連携、認知症ケア
※それぞれの課題と論点について

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

28

2040年に向けたサービス提供体制等のあり方検討会

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会開催要綱

1. 目的

2040年に向けて、人口減少のスピードが地域によって異なる中、予防・健康づくり、人材確保・定着、デジタル活用等を通じて、地域包括ケアを維持した上で、地域別のサービス提供モデルや支援体制を構築する必要がある。また、地域の状況によっては、事業者間の連携等を通じ、人材確保を図りながら将来の状況をみこした経営を行うことにより、サービス提供を維持していく必要がある。

これらを踏まえ、2040年に向けたサービス提供体制等のあり方について、高齢者等に係る施策や、他の福祉サービスも含めた共通の課題等の検討を行うため、「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会（以下「検討会」という。）を開催する。

2. 検討事項

- (1) 人口減少スピード（高齢者人口の変化）の地域差が顕著となる中、サービス需要の変化に応じたサービスモデルの構築や支援体制
- (2) 介護人材確保・定着、テクノロジー活用等による生産性向上
- (3) 雇用管理・職場環境改善など経営への支援
- (4) 介護予防・健康づくり、地域包括ケアと医療介護連携、認知症ケア 等

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会 第1回

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

29

課題と論点（人口減少・サービス需要の変化に応じたサービスモデルの構築や支援体制）

（サービスモデルの構築）

- 人口減少のスピードや高齢化の進展には地域によって差がある。既に高齢者人口のピークを迎えて減少局面に入っている地域、高齢者人口が今後急増する都市部、高齢者人口が今後ピークを過ぎて減少に転じる地域など、地域によってサービス需要の変化は様々。また、提供体制や実施事業、地域資源についても地域差があり、これからのサービス提供体制を検討するにあたっては、時間軸・地域軸の両視点が必要。
 - 既にサービス需要が減少局面に入っている「中山間・人口減少地域」、サービス需要が2040年以降も増加する見込みである「都市部」、サービス需要は当面増加するがその後減少に転じる「一般市等」の各類型について、サービス需要の変化に応じたサービスモデルやその支援体制をどのようにして構築するか。
- 中山間・人口減少地域の小規模自治体や中山間地では、地域包括ケアシステムの考え方を踏まえつつ、需要減少に応じて、過不足ないサービス基盤とすることが課題。
 - サービス基盤確保の観点から、既存の補助や報酬体系で対応が可能か。難しい場合に、どのような方策をとることが考えられるか。
 - サービス需要の動向に応じ、過不足ないサービス基盤をどのように確保するか。また、地域における中心的なサービス提供主体や自治体の役割、地域における支え合いの強化について、どのように考えるか。
 - サービス維持のため、事業者間の連携、協働化・大規模化、連携法人といった手法を活用できないか。共同購入や人材育成・研修の共同実施、請求事務等のアウトソーシングなど、事業者間の協力が可能ではないか。これらの促進・普及のためにどうすべきか。
- 大都市部では、サービス需要が急増し、2040年以降も増加する。これらの状況に応じたサービス基盤の確保、すまいの確保が課題。
 - サービス需要の急増、特に独居高齢者の急増に対応するため、ICTやテクノロジーのサービスとの組み合わせ、様々な主体による役割分担のもののサービス供給、相談支援が必要ではないか。
- 一般市において、サービス需要が当面増えた後、減少に転じる。サービス提供体制の変化が課題。
 - 現在のサービス提供主体が中心となって、サービス需要に過不足なく対応するために、どのような方法を行うことが適切と考えられるか。

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会 第1回

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

30

命を守る「TKB」

2040年に向けたサービス提供体制等のあり方検討会

【主な課題と論点】

・人口減少スピード(高齢者人口の変化)の地域差が顕著となる中、サービス需要の変化に応じたサービスモデルの構築や支援体制

	地域の状況	検討の方向性
①中山間・人口減少地域	既にサービス需要減の地域あり	需要減に応じた計画的なサービス基盤確保
②都市部	サービス需要急増(2040年以降も増加)	需要急増に備えた新たな形態のサービス
③①②以外の地域(一般市等)	当面サービス需要増→減少に転じる	現行の提供体制を前提に需要増減に応じたサービス基盤確保

- ・介護人材確保・定着、テクノロジー活用等による生産性向上
- ・雇用管理・職場環境改善など経営への支援
- ・介護予防・健康づくり、地域包括ケアと医療介護連携、認知症ケア

シルバー産業新聞 2025年1月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

31

課題と論点(介護人材確保・定着、テクノロジー活用等による生産性向上)

(介護人材確保)

- 介護職員の有効求人倍率は、求職者数の減少等に伴い、高止まりしている状況。また、これまで累次の処遇改善を国は図ってきたところであるが、依然として、全産業平均の給与とは差がある状況。一方、介護従事者の離職率は中長期的なトレンドでは低下傾向にある中、離職率が低い事業所・高い事業所と2極化が進んでいる。このような中、地域を問わず、介護サービスの確保のためには、介護人材確保が大きな課題であり、処遇の改善をはじめ、様々な対策を講じていく必要がある。
 - 足下の人材確保の課題に対応する観点から、令和6年度介護報酬改定で講じた処遇改善加算等の更なる取得促進を進めるとともに、今回の補正予算を通じて、職場環境の改善や生産性の向上、更なる賃上げ等の支援に取り組む。その上で、賃金の実態や経営実態のデータを踏まえた上で、引き続き、処遇改善に向けて取り組んでいくべきではないか。
 - 訪問介護については、「1人で利用者宅に訪問してケアを提供することに対する不安」など、特有の理由で有効求人倍率(14倍)も他の介護職種に比して高い。経験が十分でない方の支援、事業所の垣根をこえた研修の多角化・協働化、経営改善、魅力発信等などに取り組んでいくべきではないか。
- 介護職員の入職経路は様々であるが、全産業平均に比してハローワーク経由の方も多く、ハローワークや福祉人材センターなど、公的な機関等(※)が担う役割は大きい。小規模事業者については採用活動を行っていない割合が高く、様々な支援が重要。
 - ※福祉人材センター、都道府県、市町村、介護労働安定センター、労働局、ハローワーク、各団体など
 - 介護人材確保のための様々な施策を実効的に実施するため、例えば、ハローワークと福祉人材センターで連携した取組(例：職場体験の実施等)を行うなど、公的な機関等の一層の連携強化が必要ではないか。また、福祉人材センターにおいて、潜在介護福祉士の情報収集を強化し、復職支援等をよりきめ細かに行うべきではないか。
- 介護職員について、2040年度までに新たに約57万人の確保が必要と推計されている。生産年齢人口の減少が見込まれる中で、介護人材の確保は喫緊の課題。介護人材の確保にあたっては、まずは介護人材の属性(年齢・性別、入職経路、外国人の動向等)を分析の上、整理した上で議論していくことが重要。
 - 介護人材は、人口減少や高齢化の状況、地域における介護人材の供給量(外国人材を含む)など、地域差や地域固有の課題が存在。地方の状況を分析し、関係者間で共有のうえ、地域の実状に応じた対策を講じていくことが重要。その仕組みを構築すべきであり、供給面でも精緻な人材推計を地域ごとに行い、必要な人材確保対策を講じていくことが必要ではないか。

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会 第1回

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

32

課題と論点（介護人材確保・定着、テクノロジー活用等による生産性向上）

（介護人材確保）（続き）

- 外国人介護人材については、大規模な法人等では活用が進んでいるものの、小規模な法人等においてはハードルが高く、受け入れが進まないとの指摘もあり、海外現地への働きかけや定着支援を進めることが重要。
 - 海外現地への働きかけについては国ごとのアプローチの手法を整理して取組を強化するとともに、定着支援に向けた日本語の支援等の強化、地域の実情に応じた受入体制の整備などを進めていくべきではないか。

（介護人材定着）

- 介護事業者において、職場環境改善や適切な雇用管理を行うとともに、キャリアラダーを整備し、介護職員のキャリアアップを図っていくことがその定着支援・人材確保のために重要。また、業務を切り出し、介護事業所が多様な人材を地域等から介護助手として受け入れ、業務効率化を図ることも重要。
 - 本人の意欲、能力、ライフステージ等に応じたキャリアパス（※）を構築し、事業所への定着を図っていくために、どのような職員配置や、研修内容の充実・強化等を図っていく必要があるか。中長期的に、報酬体系や人員基準をどのように構築・見直していく必要があるか。
 - ※経営者・施設長となる道、認知症など専門性を追求する道、学校等地域の働きかけなど地域の介護力向上を追求する道など多様化
 - キャリアアップのため、事業者において、働きながら介護福祉士等の資格を取得したり、新たな技術等の研修を受講するなどの環境整備をどのように試験制度や試験の形態の面で支援していくか。介護事業所が行う働きやすい勤務環境づくりや有給休暇・育児休業等の取得や復帰に向けた取組をどのように普及促進していくか。

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会 第1回

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

33

課題と論点（介護人材確保・定着、テクノロジー活用等による生産性向上）

（介護現場における生産性向上の意味）

- 介護現場における生産性向上とは、テクノロジーを活用し、業務の改善や効率化等を進めることにより、職員の業務負担の軽減を図るとともに、業務の改善や効率化により生み出した時間を直接的な介護ケアの業務に充て、利用者と職員が接する時間を増やすなど、介護サービスの質の向上にもつなげるもの。これにより、職員の離職の防止・職場定着・人材確保も推進。

（テクノロジー活用等による生産性向上）

- 介護テクノロジー等は現場の課題解決・業務効率化と負担軽減に向けた技術である必要。これまで、国等は、令和5年度から補助金や基金等を活用した導入支援等を実施するとともに、令和6年度介護報酬改定では、施設系サービス等の生産性向上の取組を評価する新たな加算を設けている。これらの取組により施設系サービス等を中心にテクノロジーの導入・活用が進み、2024年時点の導入率は31.6%となっている。
 - （注）介護分野におけるKPIでは、2026年までテクノロジー導入率を50%、2029年までに90%を目指すとともに、2040年までに施設系サービス等においては約3割の効率化を目指すこととされている。
- 介護事業者において、テクノロジー導入等により業務効率化が図られ、人材確保・定着の面でもそのメリットを実感し、利用者の個々のニーズに沿ったサービス提供を実現するために、事業者の規模やサービス類型（施設、通所、訪問）等に応じた必要な支援を行うべきではないか。
- 国において、引き続き、テクノロジーの効果を実証し、その導入による生産性向上の取組の効果を定量的に示すことや、事業者がテクノロジー導入をどのようなプロセスを経て導入したか実例をわかりやすく示すことで、事業者のテクノロジー導入への不安等を解消し、その普及を図ることが重要ではないか。
- 様々な現場における課題解決等のため、新たなテクノロジーの開発も必要であり、スタートアップも含めた開発段階の支援を促進していくことが重要ではないか。
- 訪問系サービスにおいて、テクノロジーの実証、現場での取組事例の把握、新たなテクノロジー開発を進めるとともに、様々な現場で使える汎用性の高い介護ソフト等の普及をまずは促進していくべきではないか。また、訪問先の利用者に対する福祉用具貸与も負担軽減の面で活用していくべきではないか。
- 小規模な事業所を含め、介護事業所が課題に応じた適切なテクノロジーを選択することが可能となるような情報の集約・活用の仕組み、事業所内でリーダーシップを発揮して生産性向上・職場環境改善を推進するデジタル中核人材の育成・配置の取組を進めていくべきではないか。

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会 第1回

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

34

介護付きホームメッツ長岡

厚生労働大臣表彰 優良賞

■ 基本情報

- 株式会社太陽メディケアサービス
- 介護付き有料老人ホーム
- 新潟県長岡市
- 利用者数：60名、従業員数：26名（常勤13名/非常勤13名）

※利用者数及び従業員数は令和6年1月1日時点



サポーターによる
レクリエーション風景（コミサポ）

「サポーター制度」とは？

働きたい日、働ける時間に仕事する。
学生・子育て・定年後。スタイルに合わせて。

食事配膳	朝・晩の2H イートサポ
入浴介助	9:00~12:00の中で2H バスサポ
居室清掃	10:00~14:00の中で2H リビサポ
サロン	9:30~11:30/13:30~15:30 コミサポ

■ 主な取組概要

生産性向上の取組

- ✓ 介護施設における介護士の業務を切り分けし、食事配膳、入浴介助、居室清掃、サロンに特化した「サポーター」を募集・登録。時短登録制や無資格・未経験でも介護現場で働けることを地域の人々に提案
- ✓ 看護師、体操の先生、エレクトーンや琴の先生等、高校生から70代まで幅広い地域人材を確保
- ✓ R4年度からR5年度にかけて、「イートサポ」が0人→12人、「バスサポ」が0人→11人、「リビサポ」が6人→8人、「コミサポ」が13人→26人に増加

■ 主な成果

- ✓ サポーターを50人以上確保（全体の3割以上）
- ✓ 「多様な人が働いている」介護施設のイメージ向上につながった
- ✓ 職員から「人がいない」という不満の声があらなくなった
- ✓ 介護士募集の求人よりも説明会に参加者が多く集まった
- ✓ 「コミサポ」の存在で毎日のレクリエーションの企画から解放された
- ✓ 「短くても働ける、自由に出勤できる」ことから始めたことで、介護の資格を取ろう、時間を伸ばし夜勤をやってみよう、という意識の変化が見られる

3

「欲しい時」に居てくれるから、
こんなに助かる。
生産性・能率・「人がいない」感覚の軽減。
介護現場のES向上に寄与しています。

【コミサポ】【介護・看護】

10:00 ～ 11:00		記録ができる！ コール回数が減る！ 昼食準備ができる！ 休憩が取れる！
昼食		
14:00 ～ 15:00		ミーティングができる！ コミュニケーションが 水筒提供をもらえる！

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会 第1回

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

35

課題と論点（雇用管理・職場環境改善など経営の支援）

（経営課題と雇用管理、職場環境改善・生産性向上等）

- 高齢化や人口減少が進む中、介護事業所はそれぞれ多くの経営課題を有する。
 - 介護事業者が地域の状況を把握し、また、足下の経営状況のみならず将来の経営状況を見通した上で経営を行うことが重要ではないか。そのために、地域の状況について、より精緻な情報を提供すべきではないか。
 - 都道府県に対して報告される経営情報について、適切に事業所支援に活用することも考えられる。そのために、これまで蓄積のある福祉医療機構（WAM）等のノウハウも活用し、情報の分析手法をわかりやすい形で示していくべきではないか。
- 介護事業所において、職場環境改善のため、適切な雇用管理を行うとともに、生産性の向上を進めて必要な業務効率化を行うことが、職員の負担軽減による介護人材の確保・定着、ケアの質の確保、ひいては経営の安定化につながるため重要。生産性向上の取組の推進については、介護保険法を改正し、都道府県に対し、介護サービスを提供する事業所又は施設の生産性の向上に資する取組が促進されるよう努める旨の規定が新設され、ワンストップ型の相談窓口の全都道府県への設置及び生産性向上の取組を関係機関と協議するための都道府県介護現場革新会議の設置を進めている。
 - 現在、ワンストップ相談窓口及び都道府県介護現場革新会議は立ち上げ期（令和6年度中に31都道府県に設置予定）にあるが、今後、本格的運用を開始するに当たり、どういった取組や仕掛けが必要と考えられるか。
 - また、効果的な取組を進めていくためには、昨年12月に策定した介護分野におけるKPIについて、都道府県による効果の把握及び具体的な検証が重要であるが、どのような分析や活用が有効と考えられるか。
 - さらに、各地域には、自治体、都道府県労働局、よろず支援拠点、福祉人材センター、WAMなど多くの経営支援・人材確保に取り組む関係機関がある。また、会計士や中小企業診断士など様々な専門職もいる。これらの機関等がより連携し、介護事業者のニーズにあった支援を行うにはどのような取組が求められるか。
 - あわせて、適切な雇用管理の実施については、介護労働安定センターが事業者へのアウトリーチ相談、研修の実施など様々な雇用管理に係る支援を実施。この枠組みが一層活用されるべきではないか。

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会 第1回

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

36

（介護事業者の連携等）

- 個々の介護事業者により経営課題が解決できない場合も、他事業者との連携、協働化、経営の多角化も含めた大規模化など複数の経営主体により解決が図られるケースもある。また、社会福祉連携推進法人や小規模事業者のネットワーク構築といった手法もある。しかしながら、現状、国による支援等も行われているが、これらの取組は進んでいない状況。
 - これらの手法を普及させるにはどうすべきか。事業者が取り組むインセンティブとしてどのようなものが考えられるか。
 - 社会福祉法人等の公益を担う法人の役割についてどう考えるか。地域でのサービスの維持のために果たすべき役割のため、その連携も含めて、どのような策を促していくべきか。

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会 第1回

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

37

課題と論点（介護予防・健康づくり、地域包括ケアと医療介護連携、認知症ケア）

（介護予防等）

- 介護保険制度の創設後20年以上が経過し、要介護（要支援）認定者数は、制度開始当初（2000年）の256万人から2022年には694万人へと約2.7倍に増加している。一方、足下で要介護認定率は低下傾向で推移している。介護保険制度の持続可能性を確保するためにも、引き続き、地域において介護予防・健康づくり・リハビリテーションや重度化防止に取り組んでいくことが重要。
 - 住民主体の通いの場や高齢期における就労等、高齢者の社会参加の拡大は介護予防や認知症発生リスクの低減に効果があると考えられる。これまでに実施してきた介護予防・健康づくり等の取組とその効果の検証を進めていくべきではないか。
 - 介護予防のデータ分析を地域の介護予防活動に効果的につなげるために、自治体に対してどのような情報提供を行うべきか。
 - 人口減少・中山間地域等において、身近な場所で介護予防の取組を中心に効果的に支援するための拠点と、地域のささえあいを支えする機能を整備することで、地域共生社会の実現を目指していくことが必要ではないか。

（介護予防・日常生活支援総合事業）

- 総合事業を活用し、医療・介護専門職がより専門性を発揮しつつ、高齢者や多様な主体を含めた地域の力を組み合わせることは重要。一方、地域によって高齢者や資源の状況は様々であり、昨年度実施した検討会の議論の中間整理を踏まえ、市町村の財源の確保を含めた事業の推進方策について更なる検討が必要。
 - 「総合事業の充実にに向けた工程表」を踏まえた取組を着実に進めるとともに、地域ごとの総合事業の実施内容を精緻に分析した上で、地域類型（中山間地域、一般市、都市部等）に分けて、その事業実施までのプロセスを含め、好事例の横展開をすること等により市町村の取組支援を進めるべきではないか。
 - 今後の人口動態等を踏まえ、支援を必要とする高齢者の増加が見込まれる中、保険者が地域の実情に応じて生活支援や介護予防のニーズを効果的かつ継続的に支援していくことができるよう、上限額や安定的な財源確保方策等について、どのようなあり方が考えられるか。
 - 通いの場については、年齢や心身の状況等によって分け隔てることなく、誰もが一緒に参加し、認知症予防、多世代交流や就労的活動など、地域のニーズに応じた多様な機能を有する場として発展・拡充させていくことが必要ではないか。

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会 第1回

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

38

課題と論点（介護予防・健康づくり、地域包括ケアと医療介護連携、認知症ケア）

（介護予防・日常生活支援総合事業）（続き）

- 地域資源の掘り起こしに加え、地域に根ざす企業や移住・UIJターン者、ボランティアなど外部の人材・資源と組み合わせることも有効と考えられるが、地域づくりの活性化や介護予防活動の充実を図るためにはどのような工夫が考えられるか。
- 総合事業の訪問及び通所のサービス・活動Cについては、介護予防に効果的であるが、その利用が低調であるため、①サービスCの設置、②対象となる利用者の選定を効果的に行うことができる手法、③サービスCの効果的な活動プログラム、④サービスCの利用終了後に活動する場の確保等を進めるべきではないか。

（インセンティブ交付金）

- 保険者機能強化推進交付金や介護保険保険者努力支援交付金（インセンティブ交付金）により介護予防等に係る自治体の取組を評価し、促進することは重要。
 - 先進的な取組等を行い、成果を上げている自治体がより適切に評価されるようにしていく観点から、指標の精査を行うとともに、10期に向けた介護予防・健康づくりの強化・促進に向けて、当該交付金制度を含め、枠組みの整理・強化を図っていくべきではないか。

（地域包括ケアと医療介護連携）

- 2040年を見据えると、人口構成の面では、85歳以上の人口が顕著に増加すると予想され、医療と介護の複合ニーズを抱えた方が急増。このため、医療機関と介護施設の連携の強化等、医療と介護の連携がより一層重要。また、医療ニーズを有する要介護者の受け皿の整備が課題。
 - 地域において、医療と連携した介護の提供体制を構築していくにあたって、どのような方策が考えられるか。
 - 令和6年の同時改定では、人口構成の変化に伴い増加する比較的軽症な高齢者の急性期患者に対応することが主な課題とされ、医療と介護の連携を評価することとした。こうした方向性も踏まえ、2040年に向けて医療と介護の連携をどう進めていくべきか。
 - 医療ニーズを有する要介護者の受け皿を検討する上で、介護施設等における医療提供機能の活用についてどう考えるか。

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会 第1回

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

39

課題と論点（介護予防・健康づくり、地域包括ケアと医療介護連携、認知症ケア）

（認知症）

- 高齢化の進展に伴い、2040年に向けて、認知症の方は増加し、認知症有病率は上昇することが見込まれている。こうした状況を踏まえ、国の認知症施策推進基本計画に基づき、都道府県や市町村が認知症施策推進計画を策定し、認知症施策を計画的に進め、認知症の人・家族が安心して暮らせるために、本人や家族が参画した共生社会を実現していくことが重要。
 - 地域で認知症の人が集うことができる認知症カフェや、社会参加の機会につながるピアサポート活動や本人ミーティングなど、認知症の人の幅広い居場所づくりを進めていくことが必要ではないか。
 - その上で、医療・介護のシステムが連携することにより、認知症の早期発見・早期対応・診断後支援までの体制を構築することが必要ではないか。

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会 第1回

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

40

■1月の12トピックス

都道府県が設置している介護生産性向上相談センター
厚生労働省が2023年12月に公表した介護DXのKPI
職員の離職防止・定着率向上のポイント
1ON1の進め方と注意点
介護職の魅力発信で難局を打開
介護保険総費用は14.3兆円
外国人訪問介護解禁に向け体制強化（2025年予算案）
処遇改善加算の計画書、来年度分の提出期限を後ろ倒しに
富山県の介護保険
経営情報DB 1月6日から運用・報告開始
2024年6月の介護保険サービス（報酬改定後データ）
命を守る「TKB」

■介護保険部会&介護給付費分科会ダイジェスト！

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会（第1回）
（1）人口減少スピード（高齢者人口の変化）の地域差が顕著となる中、
サービス需要の変化に応じたサービスモデルの構築や支援体制
（2）介護人材確保・定着、テクノロジー活用等による生産性向上
（3）雇用管理・職場環境改善など経営への支援
（4）介護予防・健康づくり、地域包括ケアと医療介護連携、認知症ケア
※それぞれの課題と論点について

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

41

マンスリージャーナルについて

■法令や制度が苦手（好きでない）な方へ

マンスリー・ジャーナル「月刊介護ニュースダイジェスト」

■信じてもらえないかもしれませんが……

私も法令や制度、そして最新情報については
苦手ですし、あまり好きでないですし、
正直、あまり興味もないのです（笑）

■ただ、そうも言ってもらえない立場なので……

毎週のメルマガに加えて、毎月話す機会を作ってしまう
法令や制度、最新情報に触れる機会を作ろうと思って始めたのが
このマンスリー・ジャーナルです

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

42

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.

43

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

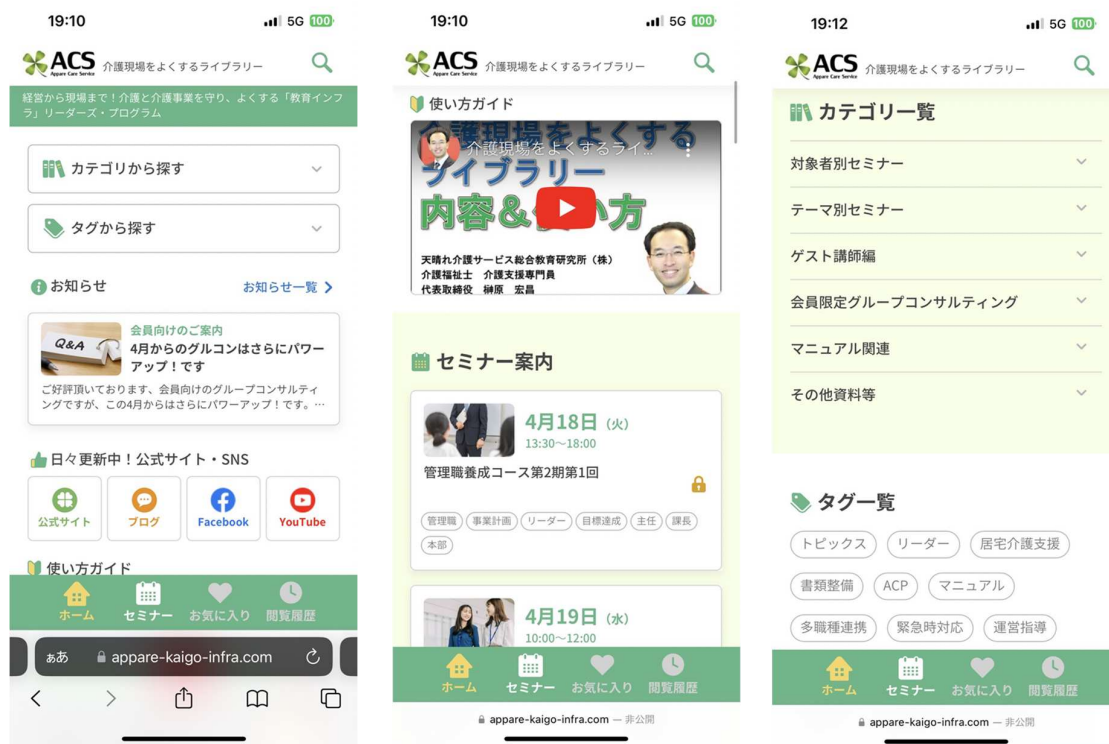


習慣化 = インパクト × 回数

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

44

介護現場をよくするライブラリー



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

45

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.

46

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.

47

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.

48

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.

49

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.

50

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.

51

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.

52

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.

53

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.

54

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.

55

介護と介護事業を守り、よくする「事業経営&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
2024年10月現在で500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
中核職員養成講座など
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.

56

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.

57

介護と介護事業を守り、よくする！ 事業経営&教育インフラ

- 組織図●基準・マニュアル●PDCA●コミュニケーション
事業経営の仕組み化パッケージ！
- 研修●動画●グループコンサルティング
基礎の知識・情報から行動・成果を導く教育のベース！

リーダーズ・プログラム2024


強く、熱いミッションの実現と
あたたかい組織づくりに貢献します

「介護と介護事業を守り、よくしたい!」
 「強く、熱いミッションの実現とあたたかい組織づくりに取り組みたい!」
 と、本気で考えの経営者・管理職の皆様にお贈りする!

★天晴れ介護サービス総合教育研究所★
創立10周年特別企画!

10周年企画 **第1弾**
 【募集期間】1月20日~2月28日


法定研修についてのお悩み
 「実施できていない」「準備が大変な割に効果がない」
 「職員のモチベーションが上がらない」を一挙に解決!

詳しく知りたい方はQRコードへ 

法定研修にとどまらない介護の基礎研修も含めた
 「天晴れ介護サービス式法定研修 全24コマ(約15時間)」を2月~3月に無料で全公開!
 来年度の研修計画に是非、お役立て下さい

10周年企画 **第2弾**
 【募集期間】1月20日~3月14日


介護と介護事業を守り、よくする!
 経営者の右腕となる!中核職員養成講座
 ~「強く、熱いミッション」の実現と「あたたかい組織づくり」に貢献する~

詳しく知りたい方はQRコードへ 

「経営者の右腕となる中核職員がほしい」「業績を作る幹部がほしい」
 「任せられる管理者を育てたい」といった悩みに応えるべく、中核職員養成と
 業務の仕組み化で解決する方法を年間400回超の研修・コンサルティングの経験からお伝えします。
 是非、皆さんの施設・事業所の経営改善・事業計画立案にお役立て下さい。

10周年企画 **第3弾**
 【募集期間】1月20日~3月31日

天晴れ介護サービスを
 皆さんのPRの場として活用しませんか?

詳しく知りたい方はQRコードへ 

「介護業務以外でも講師業など活躍の場がほしい」「法人のPRを動画を使って行いたい」
 といった声にお応えして、広く知ってもらうきっかけ作りをお手伝いします。
 講師をやってみたい方、天晴れ介護サービスと一緒に研究活動をしてみたい方、
 また、法人のPRをしたい方など、大募集です!まずはお問い合わせ下さいませ。

Copyright (c) hir

59

「7つの習慣」実践会 (予定)

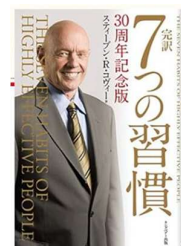
	少人数制 (6名限定) 夜間: 19時~22時	大人数制 (法人職員向け) 日中: 14時~17時
6月	第1回 (模擬)	—
7月	第2回・第3回 (模擬)	—
8月	第4回 (3日) 第5回 (25日)	—
9月	第6回 (8日) →15日に変更	—
10月	第7回 (13日) winwin考える	
11月	第8回 (17日) 理解に徹し	
12月	第9回 (29日) 理解される	
1月	第10回 (19日) シナジー	
2月	第11回 (16日) 刃を研ぐ	
3月	第12回 (16日) 年間計画	

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

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くること
- ・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.

61

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.

62

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
2月3日まで！

マンスリー・ジャーナル

■次回は

2月20日（木）21時～

YouTube限定LIVEで開催！

※FBグループ、LINE会員限定！

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