

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

0829

Vol.51

8

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.

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、温泉&サウナ、神社仏閣巡り
- ◎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®実践会 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.

7

著書・雑誌連載

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

8

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

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

8月 怒涛の24TOPIX！①

厚労省、通所介護の訪問機能追加に補助 来年度から新制度
働きやすい職場づくり総理大臣表彰、居宅介護支援と特養が受賞

厚労省、ケアマネの確保・負担軽減へ補助制度を新設

厚労省、ケアマネの魅力発信へ広報事業 5800万円の予算

介護職の賃上げ、厚労省が財源確保を財務省に求める

人口減少対策、人口戦略会議が最終提言

田中滋氏「地域包括ケアシステムは永遠に完成しない」

石山麗子氏「ケアマネの人材確保、今の延長線上では限界がある」

最低賃金引き上げ、介護事業者の7割超が懸念

高野龍昭氏「処遇改善加算は来年度から新体系へ」

65歳以上になっても働きたい CMの4割超、ヘルパーも高水準

厚労省、介護情報基盤のポータルサイトを開設

8月 怒涛の24TOPIX！②

山田剛氏「ケアマネの経験を言葉に、蓄積した学びを力に」

ケア就業者、2035年に1285万人 6人に1人へ

外国人材の受け入れ、介護施設の44.9% 老施協調査

外国人材の推移

村上久美子氏「2040年を論じる前に、問われる地域包括ケアの現在地」

岐路に立つ定期巡回

「人が人を支える」原点に

人手不足は虐待発生要因ではない

面談で本人の力を信じる

実態ない訪問看護6300万円

世代の定義と主な特徴

職場における熱中症対策の義務化

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

11

8月 怒涛の24TOPIX！①

厚労省、通所介護の訪問機能追加に補助 来年度から新制度

働きやすい職場づくり総理大臣表彰、居宅介護支援と特養が受賞

厚労省、ケアマネの確保・負担軽減へ補助制度を新設

厚労省、ケアマネの魅力発信へ広報事業 5800万円の予算

介護職の賃上げ、厚労省が財源確保を財務省に求める

人口減少対策、人口戦略会議が最終提言

田中滋氏「地域包括ケアシステムは永遠に完成しない」

石山麗子氏「ケアマネの人材確保、今の延長線上では限界がある」

最低賃金引き上げ、介護事業者の7割超が懸念

高野龍昭氏「処遇改善加算は来年度から新体系へ」

65歳以上になっても働きたい CMの4割超、ヘルパーも高水準

厚労省、介護情報基盤のポータルサイトを開設

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

12

厚労省、通所介護の訪問機能追加に補助 来年度から新制度

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は来年度から、通所介護事業所の訪問機能の追加を支援する新たな補助制度を設ける。26日に公表した来年度予算の概算要求で構想を明らかにした。

初期費用の補助に加え、訪問サービスの開始から一定期間にわたり定額の補助を行う。通所介護、地域密着型通所介護の事業所が対象。既存の基金（地域医療介護総合確保基金）の用途を拡充する形で具体化する。厚労省は新たな補助制度の目的を、「地域の在宅介護のインフラを効率的に再構築し、安定的な訪問サービスの提供体制の確保を図る」と説明した。

対象となる地域は、訪問介護事業所が存在しない、あるいは訪問介護サービスの提供が事実上困難な中山間地域、人口減少地域など。既存の通所介護事業所を多機能化することで、住民が必要なサービスを受けられる環境を整備する狙いがある。

厚労省、通所介護の訪問機能追加に補助 来年度から新制度

※介護のニュースサイトJOINT参照

通所介護事業所への補助は、訪問サービスの開始前、開始時、開始後の各段階にそれぞれ実施する。

開始前は専門のアドバイザーを派遣。訪問機能を備えるための指定取得、人材育成といった一連の準備をサポートする。／開始時には、訪問サービスの立ち上げにかかる初期費用を補助する。例えば、電動自転車の購入費、ヘルパーのユニフォーム代、ホームページの改修費、地域住民への広告費などを対象とする。／開始後は、おおむね半年間を目途に訪問1回ごとに定額の補助を行う。サービスの継続的・安定的な運営に向けて、事業が軌道に乗るまでの難しい時期を経営面で下支えする。

補助制度の実施主体は自治体で、国が費用の3分の2を負担する。厚労省は、「初期コストの負担や収支が安定するまでのリスクを緩和しながら、訪問介護事業への参入の意思決定を後押しし、通所介護事業所の多機能化を推進する」と説明した。厚労省はこのほか、今後の制度改正・報酬改定に向けて、事業者が訪問介護と通所介護をより柔軟に提供できるよう、人員配置基準の弾力化などルールの見直しの検討も並行して進めていく方針だ。

働きやすい職場づくり総理大臣表彰、居宅と特養が受賞

※介護のニュースサイトJOINT参照

政府は27日、首相官邸で「介護職員の働きやすい職場環境づくり表彰」の表彰式を開催した。今年度は、株式会社トライドマネジメントの居宅介護支援「トライドケアマネジメント（神奈川県横浜市）」と、社会福祉法人北養会の特別養護老人ホーム「もくせい（茨城県水戸市）」が、内閣総理大臣表彰を受賞した。

トライドマネジメントは、生産性向上の柱として「データ連携による効率化」に注力。ケアプランデータ連携システムの効果的な活用などにより、提供票の紙枚数を月2100枚から1350枚へ、FAX送信時間を月4.75時間から2.75時間へ削減した。ケアマネジャー1人あたりの要介護者の平均担当件数は、34.5人から43.7人へ増加。平均年収も427万円から491万円へ引き上げるなど、業務負担の軽減と処遇改善を同時に実現したことが高く評価された。

一方の北養会は、シートセンサー型見守り機器などのテクノロジーのフル活用により、夜間巡視や定時介助の効率化を推進。夜勤者1人あたりの巡視時間を53分から26分に、排泄介助時間を180分から90分へ半減させた。有給休暇の平均取得日数も増加。地域のアパレル企業やスポーツチームとの共同企画、外国人職員の長期休暇の支援など、多様な取り組みで働きやすさを向上させた。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

15

厚労省、ケアマネの確保・負担軽減へ補助制度を新設

※介護のニュースサイトJOINT参照

地域のケアマネジメント提供体制の確保につなげるため、厚生労働省は来年度から、居宅介護支援事業所などを対象とする補助制度を新たに設ける考えだ。26日に公表した来年度予算の概算要求に構想を盛り込んだ。

新たな補助制度は、既存の基金（地域医療介護総合確保基金）の用途を拡充して具体化するもの。自治体が主体となり、ケアマネジャーの確保や業務負担の軽減、事業所の経営改善などを、地域の実情に応じて後押しできる仕組みとする。

補助対象経費は多岐にわたる。厚労省が概算要求で例示したメニューは以下の通り。業務負担の軽減の関連では、広がりすぎた業務範囲の是正を図る取り組みの支援も含まれている。

補助対象経費 | 人材確保

- 中山間地域・離島などでの採用活動の支援
- 潜在ケアマネジャーの実態把握や事業所とのマッチング、就業後の定着支援

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

16

厚労省、ケアマネの確保・負担軽減へ補助制度を新設

※介護のニュースサイトJOINT参照

補助対象経費 | 業務負担の軽減

- 事務職員の採用・研修の支援
- シェドウワークに関する相談窓口の設置
- 本来業務以外の業務について、関係団体による受け皿創設の支援

補助対象経費 | 事業所の経営改善

- コンサルタント派遣による加算の新規取得、処遇改善、大規模化・共同化の支援
- 利用者確保のための広報活動の支援

厚労省はこうした補助制度の狙いを、「ケアマネジャーがケアマネジメント業務に注力できるようにする。業務負担を軽減し、なり手を確保していく」と説明した。自治体がそれぞれ裁量を持ち、必要性の高い補助メニューを定める形を想定。各地域の状況・課題を踏まえ、事業所だけでなく公共的な関係団体なども対象にできるようにする計画だ。制度の実施主体は都道府県。負担割合は国が3分の2、都道府県が3分の1とする。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

17

厚労省、ケアマネの魅力発信へ広報事業 5800万円の予算

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は26日、今夏に財務省へ提出する来年度予算の概算要求を公表した。介護支援専門員の魅力を広く発信するための広報事業に乗り出す方針。その実施に必要な経費として5800万円を新たに求めた。

ケアマネジャーの人材不足は深刻。2018年度をピークに減少傾向が続いており、止まらない現職の高齢化も考慮すると、今後10年以内に担い手が急激に減少する見通しだ。

こうした危機感を踏まえ、厚労省は特に若年層や潜在ケアマネジャーへの情報発信を強化する。仕事のやりがいや実際の業務のイメージなどを伝えるため、新たに広報事業を実施したい考えだ。

例えば、啓発用のパンフレットやポスター、学習用の漫画などを作成し、ケアマネジャーの業務、キャリア、現職の声などを紹介する。PR動画も作り、YouTubeなど各プラットフォームで配信していく。国が民間団体などに事業を委託するスキームで、より効果的な広報の展開を図る計画だ。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

18

介護職の賃上げ、厚労省が財源確保を財務省に求める

※介護のニュースサイトJOINT参照

介護・障害福祉の現場を支える職員の賃上げを実現するため、厚生労働省はこれから年末にかけて必要な財源の確保を政府内で求めていく。26日に開催された自民党の厚労部会で、来年度予算の概算要求を提示。重点施策の柱に医療・介護・障害福祉分野の賃上げを据え、近く財務省へ提出する方針を明らかにした。賃上げの規模・方法が今後の焦点。概算要求では、秋以降の具体策の調整を念頭に金額などを明記しない「事項要求」と位置付けられた。

例えば、来年4月に介護報酬の期中改定を実施して処遇改善加算を見直すことなどが念頭にある。厚労省の関係者は具体策について、「今後の検討次第」と述べるにとどめた。審議会で議論を行いつつ、先行きが不透明な国会の動向も睨みながら調整を進める構えだ。与野党の議員からは、今年度の補正予算などでより早期に手を打つべきと促す声も出ている。

厚労省は今回の概算要求で、「人材確保などにつながるよう、次期報酬改定をはじめとした必要な対策を講ずる」と提案。政府は今年6月に閣議決定した「骨太方針2025」に、「公定価格の引き上げをはじめとする処遇改善を進める」と明記していた。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

19

人口減少対策、人口戦略会議が最終提言

※介護のニュースサイトJOINT参照

民間の有識者らが人口減少の対策を話し合う「人口戦略会議」は26日、これまでの活動の総括として「最終アピール」を公表した。政府に対し、早急に「人口問題審議会」を含む司令塔組織を設置し、中長期的な国家ビジョンを策定することを提言。あわせて、国会に常設の調査会を設置し、超党派で審議すべきだと訴えた。人口減少という危機への対応を「国家百年の計」として真正面から捉え、持続可能な社会の将来像を見出すために必要な体制整備を求めた格好だ。

議長を務めた三村明夫・日本製鉄名誉会長（日本商工会議所前会頭）は会見で、「人口減少対策はまだスタートラインに立ったばかり。国民ひとりひとりが自分ごととして取り組む必要がある」と強調した。

人口戦略会議は、人口減少に危機感を抱く経済界、労働界、地方団体、学識者などの有志31名が2023年7月に設立。2024年1月に「人口ビジョン2100」を発表し、2100年までに8000万人規模で人口を安定させる「定常化戦略」と、多様性と成長力を確保する「強靱化戦略」の同時推進などを提言してきた。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

20

人口減少対策、人口戦略会議が最終提言

※介護のニュースサイトJOINT参照

今回の「最終アピール」では、人口減少に対する「根拠なき楽観論」と「戦略と実行なき悲観論」の双方を排除すべきだと指摘した。

具体的には、「なんとかなるだろう」という事実認識に基づかない姿勢を「根拠なき楽観論」とし、「もうどうしようもない」という一方的な諦めを「戦略と実行なき悲観論」と位置付けた。そのうえで、冷静かつ客観的な議論を積み重ね、粘り強く中長期的に取り組むことの必要性を強調し、次のような理念を掲げた。

「私たちが目指しているのは、人口を増やすという実現不可能な目標ではなく、少子化の流れを変え、人口減少動向を緩和し、将来的に安定化させること。これなくして、わが国の社会経済の確固たる将来像は見出し得ない」

会見では、副議長を務めた増田寛也・野村総合研究所顧問が、「人口戦略会議」の議論・取り組みを引き継ぎ、さらに発展させる新たな組織を、今年10月を目途に立ち上げる意向も明らかにした。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

21

田中滋氏「地域包括ケアシステムは永遠に完成しない」

※介護のニュースサイトJOINT参照

埼玉県立大学の田中滋理事長は、今月21日に開催された「特別オープンセミナー」で講演した。地域包括ケアシステムの性格について、「永遠に完成することはない」と語った。

介護報酬を議論する国の審議会の会長など、これまで数多くの要職を務め、医療・介護政策の議論をリードしてきた田中氏は、「2025年になって地域包括ケアシステムは完成したのか、と聞かれることがある」と切り出した。

続けて、「完成なんかしない。永遠に完成することはない」と明言。人口動態や医学の発展、社会環境の変化などに応じて、常に姿を変えていくべきものだと強調した。

安全保障や防災、教育などが不断に見直されるのと同じように、地域包括ケアシステムにも「終わりが無い」と説明。むしろ重要なのは、社会環境の変化を見極めながら継続的に更新し、一段と進化させていく姿勢だと訴え、「地域包括ケアシステムは常に構築中」との認識を示した。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

22

田中滋氏「地域包括ケアシステムは永遠に完成しない」

※介護のニュースサイトJOINT参照

◆ 時代とともにニーズも変わる

田中氏が足元の重要な変化の1つとしてあげたのが、1人暮らしの高齢者が急速に増えているという地域の現実だ。かつて、介護保険制度が誕生して歩き始めた時代、多くの高齢者は配偶者や子どもと共に暮らし、家庭内の介護負担も当然のものと受け止められていた。

しかし現在は、三親等以内の親族がいない高齢者が年々増加している。内閣府の推計によれば、昨年1年間に孤立死に至ったのは2万1856人。家族の支えを前提とした制度設計は、もはや時代にそぐわなくなっている。

家族介護を前提とした発想はもはや通用しない。田中氏は講演でそう指摘し、孤独・孤立の問題は介護や医療だけでは必ずしも解決できないと述べた。

今後、85歳以上の高齢者や1人暮らしの世帯がさらに増加するとの見通しを示し、「時代が変わった。ニーズも変わる」と指摘。掃除や洗濯、買い物、移動といった日常生活の支援、地域とのつながりをどう確保するかが課題になるとした。

23

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

石山麗子氏「CM人材確保、今の延長線上では限界がある」

※介護のニュースサイトJOINT参照

今年1月から始まった「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会のとりまとめが、7月25日に公表されました。次の介護保険法改正に向けた社会保障審議会・介護保険部会の議論も、このとりまとめを踏まえて進められています。

政府の次年度の方針を示す「骨太の方針2025」でも、中長期的な介護提供体制の確保の考え方について、「2040年以降を見据える」と明記されました。

期待されるのはバックキャストの議論です。つまり、2040年以降も見据えて、一定年度ごとに刻んで目標を定め、それを実行していくことが求められています。

介護保険に照らし合わせるなら、まずは第10期（2027年度）以降の3年間で何を実現していくのかが問われています。まさに介護保険部会での議論が注目されます。

24

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

石山麗子氏「CM人材確保、今の延長線上では限界がある」

※介護のニュースサイトJOINT参照

◆ 平均年齢54歳超

政策を考えるうえで注目すべきは、やはりひっ迫する人材不足への対応でしょう。昨年度の「介護労働実態調査」の結果をもとに、介護職の「平均年齢」や「過不足状況」、将来の人材確保を見据えて「40歳未満の構成比率」を職種別に比較しました。

平均年齢は高い順に、介護支援専門員、訪問介護員、サービス提供責任者となっています。現在の過不足状況は、訪問介護員と介護職員がダントツで厳しく、最も低い生活相談員との差は著しい状況にあります。

将来を見据えた40歳未満の構成比率は、サービス提供責任者と訪問介護員、看護職員、介護支援専門員などが低く、厳しい状況となっています。とりわけ、平均年齢が最も高い介護支援専門員の人材確保を、現在の延長線上だけで考えるのは限界であると言わざるを得ません。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

25

石山麗子氏「CM人材確保、今の延長線上では限界がある」

※介護のニュースサイトJOINT参照

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会には、介護支援専門員に関連する委員が含まれていませんでした。昨年開催された「ケアマネジメントに係る諸課題に関する検討会」も、時間軸の射程は足元のみ限定されていました。

もはや、介護支援専門員の人材確保に関連した対策を論じるだけでは、介護保険制度の本質を守ることは難しいでしょう。被保険者のサービス利用の権利性を軸に据え、制度の仕組みを真正面から見つめ、パラダイムを転換する覚悟を持った議論が必要なギリギリの時期が来ています。

次期法改正に向けた介護保険部会での議論は、過去の例からみれば9月以降に佳境を迎えていきます。ここで足元の議論に終始するのか、中長期的な視点に立った抜本的な論点提示や意見出しがされるのか、そこに注目したいと思います。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

26

最低賃金引き上げ、介護事業者の7割超が懸念

※介護のニュースサイトJOINT参照

介護現場の関係者で組織する「介護人材政策研究会」は20日、最低賃金の大幅な引き上げに関する調査の結果を公表した。介護事業者に受け止めに尋ねたところ、「必ずしも好ましいとは言えない」との回答が72.9%に達し、多くの事業者が懸念を示した。

懸念の理由では、上位の回答として以下があがった。

- 賃金や保険料などの増加に十分対応できる財源を捻出できない＝84.3%
- 介護報酬の性格上、人材市場での競争力がさらに失われる＝57.4%
- いわゆる「年収の壁」で職員が就労を控える＝49.6%

最低賃金をめぐっては、厚生労働省の審議会が今月4日、全国平均の時給で過去最大の63円引き上げる目安を答申。引き上げ後の全国平均は1118円となり、すべての都道府県で1千円を超える見通しとなっている。介護人材政策研究会は14日付で厚労省に要望書を提出。介護報酬の中間年改定も含め、介護事業者を下支えする施策を速やかに講じるよう求め、「十分な事業者支援策を並行して行わなければ、介護サービスの提供基盤がさらに疲弊することは明らか」と訴えた。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

27

高野龍昭氏「処遇改善加算は来年度から新体系へ」

※介護のニュースサイトJOINT参照

2024年度の介護報酬改定における処遇改善加算、すなわち現行の処遇改善加算の加算率や算定要件などは、政府が「2年（2024年度・2025年度）分」と決めており、2026年度分については新たな体系が示されます。

おそらく、来月あたりから社会保障審議会・介護給付費分科会での議論が始まり、年末頃にその意見の取りまとめが示され、来年の年明け頃には2026年度分の処遇改善加算の概要が示されるはずです。そして、具体的な政省令・算定基準などは2026年度の当初から施行されることになるでしょう。

このことは、対象となる介護サービス事業所・施設にとっては、新たな加算の体系に合わせた手続きや内部の体制整備に備える必要があることを意味します。そして、行政（保険者）にとっては、2026年度の介護保険特別会計の予算策定に際し、歳出の増加分として一定額を見込む必要があることを意味します。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

28

高野龍昭氏「処遇改善加算は来年度から新体系へ」

※介護のニュースサイトJOINT参照

この期中改定は、2024年度の介護報酬改定の改定率などを最終的に決めた財務大臣と厚生労働大臣の「大臣折衝事項（2023年12月20日）」に、下記のように示されていることに根拠があります。それに併せ、同日の会見で武見敬三厚生労働大臣（当時）が同様のコメントも出しています。

今回の報酬改定では、処遇改善分について2年分を措置し、3年目の対応については、（中略）処遇改善の実施状況等や財源とあわせて令和8年度予算編成過程で検討する。

この異例の決定については、当時の岸田政権における政策全体の最重要課題のひとつが「物価上昇局面における賃上げ」であったことが大きく影響しています。物価の上昇と他産業での賃上げが進むなか、介護従事者の賃金の原資のひとつである処遇改善加算を2026年度末までの3年の間据え置くことは、介護人材確保に大きな足枷となることを懸念し、異例の「2年分の措置」という政治判断をしたと考えられます。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

29

高野龍昭氏「処遇改善加算は来年度から新体系へ」

※介護のニュースサイトJOINT参照

これから検討される2026年度の処遇改善加算の見直しの方向性は、今年6月に閣議決定されたいわゆる「骨太方針2025（経済財政運営と改革の基本方針2025）」で概要を読み取ることができます。この骨太方針では、まず「減税政策よりも賃上げ政策こそが成長戦略の要」と総論的に掲げたうえで、介護・医療分野の各論として以下のように処遇改善に言及しています。

* 人材確保に向けて、保険料負担の抑制努力を継続しつつ、公定価格の引き上げを始めとする処遇改善を進める。

* 処遇改善について、過去の報酬改定等における取り組みの効果を把握・検証し、2025年末までに結論が得られるよう検討する。

* 医療・介護・障害福祉等の公定価格の分野の賃上げ、経営の安定、離職防止、人材確保がしっかりと図られるよう、コストカット型からの転換を明確に図る必要がある。

* 介護・障害福祉分野の職員の他職種と遜色のない処遇改善や業務負担軽減等の実現に取り組むとともに、これまでの処遇改善等の実態を把握・検証し、2025年末までに結論が得られるよう検討する。また、事業者の経営形態やサービス内容に応じた効果的な対応を検討する。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

30

高野龍昭氏「処遇改善加算は来年度から新体系へ」

※介護のニュースサイトJOINT参照

処遇改善の前向きな見直しに向け、相当程度踏み込んだ文言が並んでいると言って良いと思います。このことから考えると、2026年度の処遇改善加算の見直しは、実践現場のみなさんにとっては一定の期待ができるものになると推測されます。

ただし、期待できるのは加算の「加算率」についてです。加算率そのものの上積みは期待して良く、それはその後の2027年度の定期の改定にも好影響を及ぼすと考えられます。一方で、「加算の要件」については、これまで以上に「生産性向上」や「データヘルス改革」と「給与水準の改善」に向けた対応力を事業者に問うものになるだろうと考えられます。

その根拠は、「骨太方針2025」そのものが分野・業種を問わず、生産年齢人口の減少を見込んで、生産性向上やDXの推進を求めていることにあります。それに加え、前述の「骨太方針2025」の抜粋箇所にあるように「賃上げ、経営の安定、離職防止、人材確保がしっかり図られる」ことを求めている点も見逃せません。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

31

高野龍昭氏「処遇改善加算は来年度から新体系へ」

※介護のニュースサイトJOINT参照

したがって、月額賃金改善要件・職場環境等要件・キャリアパス要件といった現行の要件が、さらにしっかりとしたものに見直されることになると予測されます。最も注目されるのは、「骨太方針2025」で「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」という新しい用語を使って介護・医療などの人材確保策が論じられている点です。これは「デジタル技術等も活用して、現在よりも高い賃金を得るエッセンシャルワーカー」と説明されています。

ここから解釈をすれば、今後の処遇改善加算は「デジタル技術を活用して生産性向上のアウトカムを生み出せる体制の事業者」に勤務する介護従事者について、より高い賃金を得ることができる仕組み」とすることを示唆しているように思われます。この意味で、「加算の要件（特に職場環境等要件）」は一定のハードルの高さが設けられるはずで

また、2026年度からは、介護保険法改正による「介護情報基盤の整備」の事業が施行され、行政・事業者ともに一層のICT/DX化が求められることとなります。新たな処遇改善加算も、その事業の施行・推進を後押しするため、アドバンスト・エッセンシャルワーカーの存在を評価する傾向が強まると考えて良さそうです。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

32

65歳以上になっても働きたい CMの4割超、ヘルパーも高水準

※介護のニュースサイトJOINT参照

あなたは65歳以上になっても介護業界で働きたいですか？この質問に「働きたい」と答えた人がそうでない人よりも多いことが、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20日に公表した調査結果で分かった。特に、ケアマネジャーやホームヘルパーで「働きたい」との声が多くなっている。

職種別でみると、ケアマネの「働きたい」の割合が高い。月給制では最高の40.2%にのぼり、時給制では41.3%に達していた。ヘルパーも「働きたい」が多い。月給制は33.1%を占め、時給制は全職種で最高の52.1%と半数を超えていた。ケアマネもヘルパーも、働きたい理由は「年金だけでは生活できないから」が最多だった。以下、多い順にケアマネは「社会参加を継続できるから」「人生のモチベーションを保てるから」、ヘルパーは「仕事が好きだから」「まだまだ働けるから」が続いていた。

NCCUの染川朗会長は、「高齢の方々のために何ができるのかということも、しっかり考えていかなければいけない」と指摘。誰もが希望に沿って安心して働き続けられる環境の整備を、若い人材の確保とともに訴えていく方針を示した。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

33

厚労省、介護情報基盤のポータルサイトを開設

※介護のニュースサイトJOINT参照

厚生労働省は20日付で介護保険最新情報のVol.1411を発出し、新たに「介護情報基盤ポータルサイト」が開設されたことを全国に通知した。このポータルサイトは、介護情報基盤に関する情報提供を目的に整備されたもので、事業所・施設や自治体、関係団体などが必要な資料、最新情報をワンストップで確認できる。厚労省は併せて、事業所・施設向けの支援策についても同サイトで案内を開始した。

介護情報基盤は、介護保険証や要介護認定、主治医意見書、ケアプランといった必要な情報を、利用者、事業所・施設、医療機関、自治体などがオンラインで迅速に確認・共有できる新たなインフラ。厚労省はポータルサイトで、「これまで分散していた情報をデジタルの力でひとつに集め、介護に関わる人をつなぐ場所。現場の負担を減らし、市町村からの支援もよりスムーズになる」などと説明している。

ポータルサイトでは、事業所・施設の環境整備を支援する助成制度の概要も示された。支援メニューには、カードリーダーの購入や介護情報基盤に接続するために必要なサポートなどが含まれ、介護サービス類型ごとに助成限度額が定められている。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

34

8月 怒涛の24TOPIX！②

山田剛氏「ケアマネの経験を言葉に、蓄積した学びを力に」

ケア就業者、2035年に1285万人 6人に1人へ

外国人材の受け入れ、介護施設の44.9% 老施協調査

外国人材の推移

村上久美子氏「2040年を論じる前に、問われる地域包括ケアの現在地」

岐路に立つ定期巡回

「人が人を支える」原点に

人手不足は虐待発生要因ではない

面談で本人の力を信じる

実態ない訪問看護6300万円

世代の定義と主な特徴

職場における熱中症対策の義務化

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

35

山田剛氏「ケアマネの経験を言葉に、蓄積した学びを力に」

※介護のニュースサイトJOINT参照

数々の現場で積み上げられた豊かな経験も、言葉にしなければ活かすことはできません。いま、その知を広く共有するための専門職の挑戦が始まっています。日本介護支援専門員協会では、2022年度から「介護支援専門員の実践知の言語化事業」を開始し、今年度からは教材化を含む本格的な展開を予定しています。

この取り組みは、介護支援専門員の専門性向上と人材育成を目的とするもので、介護保険がスタートしてからの20年以上にわたる実践の中で蓄積された知識・技術・思考を体系的に整理し、共有することを目指しています。

この事業に取り組み始めた背景には、介護支援専門員の社会的地位や専門職としての質の向上を図る中で、実践知の継承が十分に行われていないという課題に直面したことがあります。特に、ケアマネジメントの思考プロセスや判断の根拠は暗黙知として個人に留まりがちで、教育やスーパービジョンの場でも共有が困難でした。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

36

山田剛氏「ケアマネの経験を言葉に、蓄積した学びを力に」

※介護のニュースサイトJOINT参照

そこで協会では、熟練者の実践を「見える化」することで、学習困難な領域の理解を促進し、後進の育成に資する仕組みを構築しようとしています。具体的には、全国のベテラン介護支援専門員100名以上に依頼し、その人たちを16グループに分けて、インテークやアセスメントなど7つのテーマに基づき、約120時間に及ぶグループミーティングを実施しました。

そして、全ミーティングを逐語録化し、その膨大な逐語録から、実践知の抽出・分類・統合・整理を行いました。抽出された実践知は、文言の修正やカテゴリズのチェックを経て、現在、解説を加えた形での整理を進めている段階です。

このように構造化された実践知は、日々のケアマネジメント業務で活かせるだけでなく、教育コンテンツとしての活用も可能となり、介護支援専門員の養成や生涯学習体系の中で、実践的な学習内容を強化することにつながります。また、ケアマネジメントの質の評価指標を作成するためのデータベースとしても活用される予定です。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

37

山田剛氏「ケアマネの経験を言葉に、蓄積した学びを力に」

※介護のニュースサイトJOINT参照

さらに協会では、これらの実践知の「書籍化」や「AIを活用したアプリケーション化」も検討しています。これにより、個人では学びにくい領域や、人に聞きづらい内容についても、先輩たちの成功例や考え方をいつでも、より簡単に知ることができるようになるでしょう。

これは、介護支援専門員の基本的姿勢の明示や専門性のさらなる向上にもつながります。実践知の言語化は、未来への知の継承を可能にするとともに、専門職としてのアイデンティティの再構築にも結びつく取り組みで、極めて意義の大きな挑戦だと考えています。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

38

ケア就業者、2035年に1285万人 6人に1人へ

※介護のニュースサイトJOINT参照

労働市場の調査などを行うパーソル総合研究所と中央大学が共同で実施した推計では、2035年には育児・介護・ダブルケア（育児＋介護）をすべて含めたケア就業者が1285万人に達し、就業者の6人に1人を占めると報告されている。2022年比で9.7%増、113万人の増加となる見込みだ。

なかでも介護就業者は大きく増える見通し。2035年には420万人となり、2022年比で20.4%（71万人）の増加が見込まれる。育児就業者の伸び率が4.6%にとどまるのに対し、介護就業者の増加幅は突出して大きい。今後の介護現場では、仕事を抱えながら利用者を支える家族と向き合う場面が一段と増えそうだ。

こうした推計の背景には、高齢化の進行や労働力率の上昇などがある。性別や年齢を問わず、誰もがケア就業者になる可能性が高まり、同時にケア就業者と共に働く可能性も高まる社会の到来が示唆されている。

今回のレポートでは、柔軟な働き方に関する制度の整備は進んでいるものの、その利用は2割程度にとどまると指摘。ケア就業者支援を職場全体で捉え直し、非ケア就業者も含めた包括的なアプローチへ転換する必要があるとの認識も示している

39

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

外国人材の受け入れ、介護施設の44.9% 老施協調査

※介護のニュースサイトJOINT参照

全国の介護施設の4割超が、すでに外国人材を受け入れている。全国老人福祉施設協議会が今月4日に公表した調査の結果で、こうした実態が明らかになった。44.9%（824施設）が外国人材を受け入れており、受け入れ施設の57.4%が「今後も増やしたい」と答えた。

介護現場に外国人材を招く取り組みの開始は、2008年のEPA（経済連携協定）を通じたインドネシアからの受け入れにさかのぼる。仕組み創設から17年、コロナ禍という世界的な混乱期を経て、介護現場での外国人材の受け入れがいよいよ本格的なフェーズに移りつつあることが、今回の調査結果からも浮き彫りになった。

受け入れ施設は支援体制の整備を進めている。適切な住まいの確保などの「住居支援」は84.7%にのぼり、買い物の補助や物品貸与などの「生活支援」が78.0%、インターネットの整備が67.4%、通勤支援（自転車貸与など）が66.0%と、多面的なサポートが展開されている。トラブルについては、「特に問題はない」とした施設が71.1%を占めていた。調査結果のレポートでは、「外国人材は介護業界の人材不足解消に効果があると考えられる」「今後は住環境の整備や日本語能力向上の一層の支援が求められる」などと指摘されている。

40

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

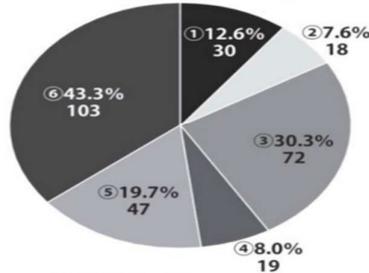
失踪や職場内トラブルも

外国人介護人材の受け入れ約5割

全国老施設調査 失踪や職場内トラブルも

全国老人福祉施設協議会（千代田区、大山知子会長）は4日、外国人介護人材の受け入れ実態に関する調査結果を公表した。それによると、44.9%の施設が外国人介護人材を受け入れていることが明らかとなった。特に「特定技能」や「技能実習」の制度を活用する施設が多く、今後も受け入れを増やしたいと考えている施設は57.4%に上る。

外国人介護人材のトラブル
（「ある」と回答した：238施設、複数回答）



- ① 失踪があった
- ② 労働条件に問題が生じた
- ③ 職員等社内トラブルがあった
- ④ 金銭面のトラブルがあった
- ⑤ 近隣住民とのトラブルがあった
- ⑥ その他

※「令和6年度外国人介護人材に関する実態調査報告書」（公益社団法人全国老人福祉施設協議会）より一部抜粋し編集部で改変

調査は、昨年11月11日～12月23日にかけて、全国776の介護施設を対象に実施。アンケートに回答したのは1837施設から回答があった。受け入れ施設の多くが▽同居提供や生活支援▽日本語教育▽通訳に活用している一方、費用負担、指導体制の不備といった課題も浮き彫りとなった。28.9%の施設では、社内トラブルや

勤支援▽キャリアパスの整備など、多方面での支援策を講じている一方で、日本語能力の不足や文化・宗教的な違い、経費負担、指導体制の不備といった課題も浮き彫りとなった。28.9%の施設では、社内トラブルや

シルバー新報 2025年8月8日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

外国人人材の推移

成熟期への移行とともに、介護分野の割合は減少する傾向がある

		特定技能全体の在留者数	介護分野の在留者数	介護分野のシェア率	介護分野の1年の伸び率
成熟期	フィリピン	28,180人	4,538人	16.1%	+29.8%
	ベトナム	132,920人	8,910人	6.7%	+12.3%
拡大成長期	ミャンマー	27,337人	11,717人	42.9%	+147.7%
	インドネシア	53,496人	12,242人	22.9%	+65.2%
立ち上がり期	インド	404人	248人	61.4%	+96.8%
	ネパール	7,003人	3,602人	51.4%	+57.8%
	スリランカ	2,190人	638人	29.1%	+147.3%
	バングラデシュ	439人	77人	17.5%	+102.6%
	カンボジア	5,999人	320人	5.3%	+10.3%

出典=三菱UFJリサーチ&コンサルティング（抜粋、編集）

シルバー産業新聞 2025年8月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

村上久美子氏

「2040年を論じる前に、問われる地域包括ケアの現在地」

※介護のニュースサイトJOINT参照

地域包括ケアシステムはできあがったのか？ 介護現場の関係者のほとんどが「No」と答えるのではないだろうか。遡ること2022年3月、三菱UFJリサーチ&コンサルティングが仕事と介護の両立に関する調査研究事業の報告書を発表した。

その中で目を引いたのが、それまでの仕事を辞めた285名のうち、「希望する介護保険サービスが地域で提供されておらず利用できなかった」ため離職した、との割合が34.7%にのぼったことである。

当時はまだ、厚生労働省が「2025年を目途に地域包括ケアシステムの構築を実現していく」としていた過程にあったわけだが、その2025年を迎えた現在、要介護者が必要とするサービスを全国どこでも利用できるようになったのだろうか。

先月に公表された厚労省の統計によると、「中重度の要介護状態になっても、住み慣れた地域で在宅生活を継続する可能性を高める」として創設された定期巡回・随時対応サービス、小規模多機能、看護小規模多機能について、今年4月現在の事業所数はそれぞれ1397、5361、1108カ所となっている。サービス提供範囲である中学校区（現在全国で9033校）に1つ、という設定には程遠い数だ。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

43

村上久美子氏

「2040年を論じる前に、問われる地域包括ケアの現在地」

※介護のニュースサイトJOINT参照

また、特別養護老人ホームの入所待機者も、以前より減少したとはいえ、いまだ全国的には25万人超の方々が希望しても入所できない状態が続いている。さらに、地域に根付いてサービスを提供している訪問介護事業所の多くが、昨年度の基本報酬の引き下げにより窮地に追いやられており、倒産件数は過去最多、人材不足によりサービス提供を断らざるを得ない状況も多発している。

◆ 経営の健全化、人材確保に力点を

一方で厚労省は、このような現状を十分に評価・検証することなく、新たな動きを見せている。地域包括ケアシステムを深化させるという従来の方向性のもと、今年1月に「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会を設置。その「とりまとめ」を7月25日に公表した。

主な内容としては、全国を3つの地域に分類してそれぞれの状況に応じた新体制を構築していくこと、喫緊の課題となっている人材の確保に向けてテクノロジーの導入や事業者の経営改善を支援していくこと、などがあげられる。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

44

村上久美子氏

「2040年を論じる前に、問われる地域包括ケアの現在地」

※介護のニュースサイトJOINT参照

しかし、前述した通り地域包括ケアシステムが構築されたとは言い難いのが実情だ。2025年の遙か先の2040年に向けて重点的に行うべき施策など、現状を正確に把握・検証せずして見出すことは困難である。

確かに、検討会で示された様々な視点と対応策を具体化していくことは必要かもしれない。ただ、その前提として「経営の健全化」、それを通じた処遇の改善による「人材確保」に最も重きを置いて、効果の出る対策を講じていかななくてはならない。

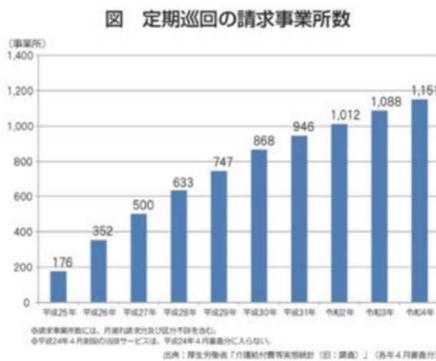
そうでないと、状況は一段と深刻になる。介護保険料を納めていてもサービスを受けられない、という事態がますます広がってしまうだろう。

早急に手を打つべきではないか。業界では「もはや手遅れ」といった悲観的な見方をする人も増えてきた。もっと危機感を持って対応を検討していただきたい。

岐路に立つ定期巡回

岐路に立つ定期巡回

普及進まぬ現状 負担軽減・ICT活用にカギ



2019年に創設された利用者の居室を定期的に訪問するサービス（定期巡回・随時対応型訪問介護看護）。地域包括ケアシステムの中核を担うサービスとして制度に位置付けられてから今年で13年。他の介護保険サービスと比べて、浸透しているとは言いがたいのが現状だ。また、27年度の介護報酬改定では、夜間対応型訪問介護との統合の検討も予定されている。定期巡回の普及の課題とその未来について、考えていきたい。

定期巡回は、中重度に 介護や看護スタッフがかけなくても地域で住み慣れ つけられる体制を整えてきた暮らしを続けられること。地域包括ケアシステムを目的として、2019年に創設された地域密着型サービスだ。一 中核を担うサービスとして期待を寄せられていた。22年4月時点で定期巡回の請求事業所数は1,151事業所（図）と、開設当初から13年経つとも普及は進んでいない。さらに、24年度の介護報酬改定では、訪問介護と並んで基本報酬が減額。受け取り方によっては、定期巡回の設置当初に集まった期待から方針転換し、サービスの縮小を示唆する動きも捉えられかねない。

しかし、厚生労働省認知症施策・地域介護推進課の吉田慎課長は「高齢者が要介護状態となった場合であっても、可能な限り在宅で暮らすことが望ましい」と、定期巡回・随時対応型訪問介護看護をはじめとする訪問系サービスのニーズに的確に対応していくことが重要」と位置付け、今

実態ない訪問看護 6300万円

ホスピス住宅大手 特別調査委報告書で

末期がんや難病患者向けの有料老人ホーム「医心館」を全国に展開するアンビホールディングス（東京都中央区）は8日、入居者に対して提供実態のない訪問看護の診療報酬請求が約6300万円分あったとする特別調査委員会の報告書を公表した。その上で、アンビホールディングスは「組織的な不正や不正請求の実態がないことが事実認定された」との見解を示したが、報告書は訪問時間などの記録が不十分な点や、法令遵守意識の低さなどの問題を指摘している。

「医心館」は全国に約120カ所、約6千床を擁する特別調査委員会を設置する必要性や、展開。このような有料老人ホームは「ホスピス型」と呼ばれる。住宅併設の訪問看護ステーションが入居者に効率的に訪問看護を提供するモデルが広まっている。今年3月に、医心館に併設の訪問看護ステーションが、実態とは異なる訪問記録を作成し、不正に診療報酬を請求していたとの報道があったのをきっかけ、同社は外部の弁護士や会計士などで構成した調査委員会を立ち上げた。調査の結果、同社は「組織的な不正や不正請求の実態がないことが事実認定された」との見解を示したが、報告書は訪問時間などの記録が不十分な点や、法令遵守意識の低さなどの問題を指摘している。

「医心館」は全国に約120カ所、約6千床を擁する特別調査委員会を設置する必要性や、展開。このような有料老人ホームは「ホスピス型」と呼ばれる。住宅併設の訪問看護ステーションが入居者に効率的に訪問看護を提供するモデルが広まっている。今年3月に、医心館に併設の訪問看護ステーションが、実態とは異なる訪問記録を作成し、不正に診療報酬を請求していたとの報道があったのをきっかけ、同社は外部の弁護士や会計士などで構成した調査委員会を立ち上げた。調査の結果、同社は「組織的な不正や不正請求の実態がないことが事実認定された」との見解を示したが、報告書は訪問時間などの記録が不十分な点や、法令遵守意識の低さなどの問題を指摘している。

シルバー新報 2025年8月22日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

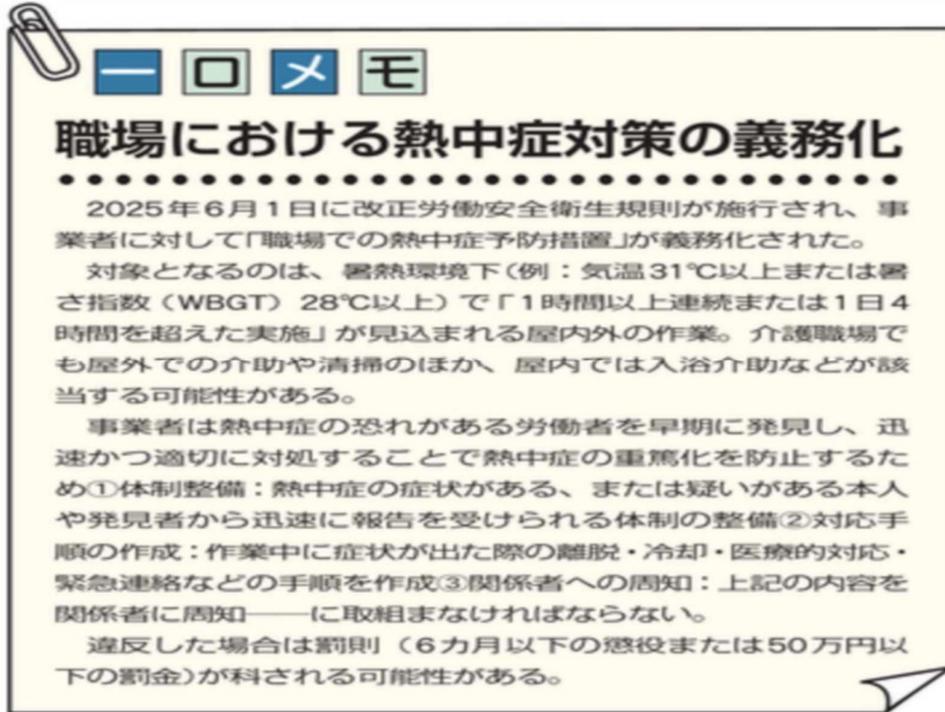
世代名	一般的な定義	本書の定義 (年齢は2021年現在)	主な特徴
団塊世代	戦後の1947～49年の3年間に生まれた第一次ベビーブーム世代	1946～50年生まれ(71～75歳)	<ul style="list-style-type: none"> 人口が多く厳しい競争環境下で成長 「男は仕事、女は家庭」の性別役割分業意識から夫婦歩み寄りの価値観へ 流行に敏感 人とのつながりを重視 情報収集はテレビ、ラジオ、新聞が中心
ポスト団塊世代	団塊世代の後に生まれた世代	1951～59年生まれ(62～70歳)	<ul style="list-style-type: none"> 団塊世代の後を追って成長 人とのつながりを重視 スマホ保有率は6割で団塊世代の3割よりは高いものの、情報収集はテレビが中心
バブル世代	バブル経済期に社会人となった世代で1965～70年生まれを指すことが多い	1960～70年生まれ(51～61歳)	<ul style="list-style-type: none"> 右肩上がりの消費生活を謳歌して成長 女性の就業には自由な考えをもつ ブランド志向が強く、他人からどう見られるかを気にする 最近、百貨店の利用が復活 情報収集はテレビとインターネットの両方を活用
団塊ジュニア世代	1971年～1974年の第二次ベビーブームに生まれた世代	1971～75年生まれ(46～50歳)	<ul style="list-style-type: none"> 団塊世代の子供に当たり、人口が多い 就職氷河期の影響を受けた世代 学歴重視で子供の教育にはお金をかける 他人より自分を大事にするマイペースな価値観 子供のときに誕生したテレビゲーム、マンガ、コンビニとともに育った世代 情報収集はインターネットが中心
ポスト団塊ジュニア世代	団塊ジュニア世代の後に生まれた世代	1976～82年生まれ(39～45歳)	<ul style="list-style-type: none"> さらに就職氷河期が続く2000年前後以降に就職した世代 自分のライフスタイルへのこだわりが一層、強くなった世代 よりデジタル情報志向が強い
さとり世代	バブル経済崩壊後の時期に成長した世代	1983～94年生まれ(27～38歳)	<ul style="list-style-type: none"> 失われた20年の中で成長しており、超安定志向で競争よりも協調重視 仕事よりもプライベート重視の傾向が強い インターネット利用が1日約3時間に及ぶ 消費意識も保守的で失敗したくない傾向が強い
Z世代	インターネット、スマートフォンが既に身近にあって育った世代	1995～2003年生まれ(15～26歳)	<ul style="list-style-type: none"> 高校生になる前にスマホが発売されている世代 SNSで情報発信する傾向がさらに強い つながり重視でインターネットで知り合った友人は2割いる

注) 本特集の定義に従い、本論考では以下「生活者1万人アンケート調査」のデータを分析している
出所) 野村総合研究所「生活者1万人アンケート調査」の分析結果を基に作成

シルバー新報 2025年8月22日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

職場における熱中症対策の義務化



一 〇 × ㊦

職場における熱中症対策の義務化

.....

2025年6月1日に改正労働安全衛生規則が施行され、事業者に対して「職場での熱中症予防措置」が義務化された。

対象となるのは、暑熱環境下(例：気温31℃以上または暑さ指数(WBGT) 28℃以上)で「1時間以上連続または1日4時間を超えた実施」が見込まれる屋内外の作業。介護職場でも屋外での介助や清掃のほか、屋内では入浴介助などが該当する可能性がある。

事業者は熱中症の恐れがある労働者を早期に発見し、迅速かつ適切に対処することで熱中症の重篤化を防止するため①体制整備：熱中症の症状がある、または疑いがある本人や発見者から迅速に報告を受けられる体制の整備②対応手順の作成：作業中に症状が出た際の離脱・冷却・医療的対応・緊急連絡などの手順を作成③関係者への周知：上記の内容を関係者に周知——に取組まなければならない。

違反した場合は罰則(6カ月以下の懲役または50万円以下の罰金)が科される可能性がある。

シルバー産業新聞 2025年8月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

53

8月セミナーアーカイブ

- 吉村NSの介護職のための医療知識講座「呼吸器疾患」
- 7つの習慣実践会第5回「第3の習慣 最優先事項を優先する」
- 山本先生の「本部・人事・労務担当者のための労務知識(後編)」
- 山本先生の「処遇改善加算を活用した人事制度構築」
- 専門職の必須科目!「コミュニケーション&面談スキル」2025 工藤講師「モチベーションを上げるチームの作り方」
- 中核職員養成講座第4回
- 経営者・管理者向け勉強会「内容未定」
- マンスリー・ジャーナル8月号



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

54

9月セミナー予定

- 進さんの「場面別！面談スキル向上講座」評価面談編
- 吉村さんの「介護職のための医療知識講座
「心疾患（不整脈、狭心症、心筋梗塞）」
- 中核職員養成講座第5回「組織、仕組み」
- 7つの習慣実践会第6回
「公的成功 相互依存のパラダイム」（アーカイブなし）
- 経営者・管理者向け勉強会「内容未定」（アーカイブなし）
- マンスリー・ジャーナル9月号（アーカイブ限定公開）



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

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.

57

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.

58

介護現場をよくするライブラリー

ACS 介護現場をよくするライブラリー

ホーム セミナー お気に入り 閲覧履歴

会員ログイン

キーワードで探す



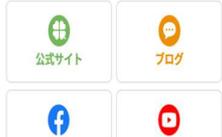
経営から現場まで！介護と介護事業を守り、よくする「教育インフラ」リーダーズ・プログラム

初めての方へ



2週間体験利用受付中！
詳しくはこちら

日々更新中！公式サイト・SNS



お知らせ お知らせ一覧

セミナー

【おススメ！セミナー動画】介護現場をよくする21のテーマ！
ACGs2023第22回「事業計画・目標達成」
【おススメ！セミナー動画】のご案内です。介護現場をよくする21のテーマ！ACGs2023第22回「事業計画・目標達成」～事業・サービスの継続・発展のために～https://appare-kaigo...



セミナー案内 セミナーをもっと見る

<p>4月16日 (火) 14:00～16:00</p> <p>管理職養成2024</p> <p>管理職 リーダー 本部 管理者</p>	<p>4月17日 (水) 14:00～15:30</p> <p>介護事業の教育インフラ！リーダーズ・プログラム 会員限定グループコンサルティ...</p> <p>会員限定 リーダーズ・プログラム</p>
--	---

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

59

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



20時間 経営者・経営幹部向け セミナー	2025年度実施中 法人の中核を担う！ 中核職員養成講座	20時間 稼働率・サービス 改善コース	20時間 人材確保・育成・定着 コース
20時間 管理者・リーダー養成 ベーシックセミナー	20時間 生産性向上& 業務改善セミナー	20時間 介護と介護事業を守り、 よくする！21テーマ	20時間 ケアマネジャー・相談員の 「質の向上&省力化」 セミナー
20時間 天晴れ介護サービス式 法定研修シリーズ	10時間 新人職員向け セミナー	20時間 赤本・青本・緑本 通読セミナー	30時間 1日集中講座シリーズ 稼働、人材、管理職、 運営指導、ケアマネジメント等
10時間 令和6年度 介護報酬改定セミナー	30時間 マンスリー・ジャーナル 月刊介護ニュース ダイジェスト	20時間 工藤ゆみさんの コミュニケーション力 向上講座	20時間 進絵美さんの 面談スキル向上講座
20時間 吉村NSの 介護職のための 医療知識講座	6時間 山本先生の 労務知識講座	200時間 その他、ハラスメント、苦情対策、リスクマネジメント 科学的介護、BCP等のワンテーマ研修	

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

60

研修・動画の内容 経営から現場まで600本以上！



お客様の声

研修・動画について

- はじめて研修が楽しいと思えました！
- 毎月のセミナーはホットな内容が多くありがたい！
月1回の職員研修で、みんなで集まって視聴しています。
- 動画は、特定事業所加算などの個別研修でも大活躍です。
- 研修資料や企画を一から作ることが難しかったので助かっています！
- 事前学習動画+対面研修の組み合わせは、非常に効果的で効率的です！
- (法定研修) 深掘りもされていて、新人からベテランまで、
全職員に聞かせたい内容だと思った。1コマが30分というのも受講しやすいと思った。
- (法定研修) これで運営指導対策について1つ安心できた。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

61

管理職養成ベーシック2024

1年でやれる気になる！天晴れ介護サービス式 管理者&リーダー養成講座



1年間12回コース(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～

管理職・リーダーとして
成長軌道に乗ることができる！

職員がやる気になる！
職員を育てることができるようになる！

これを学べばいい！
これから始めればいい！
という「型」が分かる！

職員に仕事を任せられるようになる！

職員をはじめとした
他者とのコミュニケーションに
自信が持てる！

やってみよう！
やれるんじゃないか！？
という意欲が湧く！

業績アップ・経営改善につながる！

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

62

管理職養成ベーシック2024

▶ 特典動画21本!!!

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

介護現場をよくする21のテーマ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

受講者さんの感想

- ▶ 職員指導の仕方がよく分かりました!
- ▶ マニュアルの重要性が分かったので、早速とりかかります。
- ▶ 人事考課の面談が苦手だったのですが、型があるととてもやりやすいです。
- ▶ 管理者やリーダーに必要なものが体系化されていると感じました。もっと早く学びたかったです。
- ▶ 法人として、管理者やリーダーを育成するための基準になると思いました。

管理職養成ベーシック2024

本講座で学べる 管理者・リーダーが実践すべき48のスキル・ノウハウ・具体策

- | | |
|--------------------------------|------------------------|
| 1 管理者、リーダー(上司)の役割・機能 | 25 指導、育成目的の面談とその会話例 |
| 2 リーダーシップとマネジメントの違い | 26 人事考課における面談とその会話例 |
| 3 管理者、リーダーの選び方 | 27 ロールプレイングの方法 |
| 4 一般職(メンバー)の役割・機能 | 28 指導に従わない職員への指導法 |
| 5 管理者、リーダーの視点 | 29 職員が主体的になる会議の具体策 |
| 6 介護事業所の業務6領域 | 30 研修計画の作り方 |
| 7 介護事業所の業務6領域それぞれのチェックポイント | 31 業務日誌、連絡ノートの具体策 |
| 8 ラウンドの内容と重要性 | 32 朝礼、申し送りの具体策 |
| 9 部下ノート | 33 報連相のチェックポイント |
| 10 事業所アセスメントの方法 | 34 業務改善の具体策 |
| 11 チームワークの定義 | 35 業務表(1日の予定表)の作り方と活用 |
| 12 ルールとコミュニケーションの視点でチームを見るポイント | 36 提案の具体策 |
| 13 心理的安全性 | 37 新しいことを始める時の伝え方 |
| 14 マニュアルの意義、作り方、活用法 | 38 生産性向上の意義 |
| 15 マニュアルを活用した教え方の技術 | 39 業務改善計画のフォーマット |
| 16 パワハラ防止 | 40 反対意見への対応10選 |
| 17 A4用紙1枚で利用者情報をまとめる方法 | 41 通常業務の管理法、時間管理法 |
| 18 生活歴、生活習慣を活用した個別ケアの方法 | 42 管理者の月次業務一覧 |
| 19 職員の個性把握(自己紹介シート) | 43 ケアマネジャー・相談員の通常業務管理表 |
| 20 職員の個性把握(強み発見テスト) | 44 時間外労働削減の具体例 |
| 21 面談の目的とルール設定 | 45 仕事の任せ方ワークシート |
| 22 職員を知る面談の具体的方法 | 46 目標設定の具体策 |
| 23 定例面談(月1回推奨)のパターン | 47 計画立案の具体策 |
| 24 メンテナンス目的の面談とその会話例 | 48 業務改善計画のフォーマット |



法定研修＋新人研修パッケージ！

介護と介護事業を守り、よくする！法定研修にとどまらない介護職の基礎研修

天晴れ介護サービス式 法定研修シリーズ

こんな悩み、ありませんでしょうか？

- 「研修をやっても、職員のモチベーションが上がらない……」
- 「準備が大変な割に効果がない、効果が感じられない……」
- 「実は、そもそも実施できていない……」

法定研修シリーズ【動画】全35コマ(計18時間/1コマ約30分)

◎「虐待・不適切ケア防止」前編 中編 後編

虐待の現状と定義/虐待と不適切ケア/不適切ケアが生む悪循環/不適切な言葉遣いとは/不適切ケア防止年間計画/運営指導マニュアルより/事例①あだ名、タメ口/事例②無理矢理入浴介助/事例③トイレの扉を開けたまま介助/介護保険法より/尊敬とは何か?/介護(対人援助)の仕事とは/感情労働とは何か?/ケアする人のケア/虐待を発見したら

◎「身体拘束防止」前編 中編 後編

身体拘束とは何か/身体拘束をする理由とは/身体拘束はなぜ行っていないか?/身体拘束をすることの悪循環/必要とされる記録について/イスからのずり落ちについて/プロとしての対応とは?/身体拘束防止委員会年間予定/見守りセンサーについて/リスクマネジメントについて/認知症の専門的ケア 6つの方法/ケアマネジメントのプロセス/生活歴・生活習慣の把握と活用

◎「接遇・マナー」前編 中編 後編

接遇・マナーとは何か?/不適切ケアとは?/不適切な言葉遣い/信頼を得るために/挨拶/言葉遣い/身なり/表情・態度/ご自宅訪問時/敬語について/報告・連絡・相談/聞き方について/お詫びする時/信頼を得るために/感情労働とは何か?/敬語について/報道相のポイント/成果の上がるチームのコミュニケーションとは/会議編/面談編/研修編/

◎「自立支援・介護予防」

介護保険法より/ADLについて/自立支援とは?/自立とは?/科学的介護/基本チェックリストから学ぶ/リハビリ・機能訓練・栄養・口腔/認知症予防について/基本チェックリストから学ぶ

◎「リスクマネジメント」

過失について/事故報告書について/事故の分析(転倒)/原因を深堀りする/ヒヤリハット報告の重要性/予測と準備/利用のしよりの作成/

◎「医療連携」

医療知識について/高齢者の病気の特徴/観察の重要性/バイタルサインの測定と注意点/病気ごとの観察ポイント/服薬介助について

◎「緊急時対応」

緊急時対応/報告と緊急性の目安/救急車の要請/予測と準備

◎「記録」

記録が重要視される理由/記録の基本チェックリスト/記録の書き方の公式/食事ケアの視点と記載例/ケア内容ごとの視点/記録の活用法

◎「ターミナルケア」

ターミナルケアについて/在宅生活のニーズ/チームケア(各職種の仕事)/ACP/人生会議について/看取りの経過/看取りの体制構築

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

法定研修＋新人研修パッケージ！

◎「虐待・不適切ケア防止」前編 中編 後編

虐待の現状と定義/虐待と不適切ケア/不適切ケアが生む悪循環/不適切な言葉遣いとは/不適切ケア防止年間計画/運営指導マニュアルより/事例①あだ名、タメ口/事例②無理矢理入浴介助/事例③トイレの扉を開けたまま介助/介護保険法より/尊敬とは何か?/介護(対人援助)の仕事とは/感情労働とは何か?/ケアする人のケア/虐待を発見したら

◎「身体拘束防止」前編 中編 後編

身体拘束とは何か/身体拘束をする理由とは/身体拘束はなぜ行っていないか?/身体拘束をすることの悪循環/必要とされる記録について/イスからのずり落ちについて/プロとしての対応とは?/身体拘束防止委員会年間予定/見守りセンサーについて/リスクマネジメントについて/認知症の専門的ケア 6つの方法/ケアマネジメントのプロセス/生活歴・生活習慣の把握と活用

◎「接遇・マナー」前編 中編 後編

接遇・マナーとは何か?/不適切ケアとは?/不適切な言葉遣い/信頼を得るために/挨拶/言葉遣い/身なり/表情・態度/ご自宅訪問時/敬語について/報告・連絡・相談/聞き方について/お詫びする時/信頼を得るために/感情労働とは何か?/敬語について/報道相のポイント/成果の上がるチームのコミュニケーションとは/会議編/面談編/研修編/

◎「認知症ケアの基礎知識」前編 中編 後編

認知症の基礎知識/認知症の診断基準(DSM-Vより)/認知症の症状とは?/早期発見の目安/認知症の原因とは?/中核症状(記憶障害・見当識障害・判断力障害・実行機能障害)/実際の利用者さんを思い浮かべてみる/中核症状(実行・失認・失語)/中核症状とBPSDの関係/家族介護者への調査報告より/不適切ケアが生ずる悪循環/早期発見と介護サービスの意義

◎「認知症ケアのアセスメント、疾患別ケア」前編 中編 後編

認知症の専門的ケア 6つの方法/①中核症状へのケア/②適度な活動や運動/③体罰・リスク管理/④会話の機会を持つ/⑤趣味や楽しみの活動/⑥役割/日課を持つ/アルツハイマー型認知症の症状とケア/血管性認知症の症状とケア/レビー小体型認知症の症状とケア/前頭側頭型認知症の症状とケア/認知症ケア 8つのアセスメント/

◎「認知症ケアBPSD(拒否、リスクについて)」前編 中編 後編

中核症状とBPSDの関係/拒否という言葉について/ケアを拒否する/入浴ケアを拒否する/排泄ケアを拒否する/オムツを外す/口腔ケアを拒否する/サービス利用を拒否する/徘徊する/帰宅願望がある/暴力がある/怒りだすことが多く/自然/異食がある/火気の管理ができない/火気の不始末について/ものを盗む/利用者や家族の気持ち/ケアに当たる職員姿勢

◎「倫理・法令遵守」

倫理とは?/介護という仕事とは/コンプライアンスとは?/法令に基づいたサービス提供/介護保険制度/倫理的配慮と問題解決の原則

◎「介護保険の基礎」

介護が必要になった原因/相談窓口/要介護認定の申請/要介護認定の手続き/要支援/要介護について/介護保険サービス/ケアマネジャーの仕事/介護保険サービスの利用料/低所得者対策/介護保険財政

◎「個人情報・プライバシー保護」

介護事業所における個人情報について/個人情報の取得/個人情報の利用/個人情報の管理/プライバシーについて/

◎「自立支援・介護予防」

介護保険法より/ADLについて/自立支援とは?/自立とは?/科学的介護/基本チェックリストから学ぶ/リハビリ・機能訓練・栄養・口腔/認知症予防について/基本チェックリストから学ぶ

◎「リスクマネジメント」

過失について/事故報告書について/事故の分析(転倒)/原因を深堀りする/ヒヤリハット報告の重要性/予測と準備/利用のしよりの作成/

◎「医療連携」

医療知識について/高齢者の病気の特徴/観察の重要性/バイタルサインの測定と注意点/病気ごとの観察ポイント/服薬介助について

◎「緊急時対応」

緊急時対応/報告と緊急性の目安/救急車の要請/予測と準備

◎「記録」

記録が重要視される理由/記録の基本チェックリスト/記録の書き方の公式/食事ケアの視点と記載例/ケア内容ごとの視点/記録の活用法

◎「ターミナルケア」

ターミナルケアについて/在宅生活のニーズ/チームケア(各職種の役割)/ACP/人生会議について/看取りの経過/看取りの体制構築

◎「褥瘡」

褥瘡(床ずれ)の原因/褥瘡(床ずれ)の好発部位/褥瘡(床ずれ)のステージ/褥瘡(床ずれ)の予防と対策

◎「精神的ケア」

ストレスとは?/セルフケア(うつ予防・ストレスとの付き合い方)

◎「感染症対策」

感染症とは/介護現場における感染症対策/スタンダード・プリコーション/手洗い/アルコール手指消毒/手袋/マスク/早期発見と日常のケア/嘔吐物の処理/様々な感染症/食中毒予防の具体策

◎「災害対策」

介護事業所と災害対策/火災(事前準備・発生時の被害軽減策)/地震(事前準備・発生時の被害軽減策)/災害発生後の業務継続/

◎「BCP」

BCPとは何か/自然災害・新型コロナウイルス感染症/想定される影響/業務継続の困難性と工夫/必需品の備蓄/優先業務とは/職員の参業基準/

◎「家族支援」

施設・在宅介護/家族についての考え方/家族の気持ちを知る/家族との関係づくり/家族支援/家族の役割とは

◎「地域連携」

地域との連携を考える/生活歴・生活習慣の把握/事業所にとっての地域/利用者にとっての地域/広報活動/様々な工夫

◎「苦情」

苦情の考え方/一般的な対応方法/記録

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

法定研修＋新人研修パッケージ！

法定研修シリーズ 特典のご案内！

特典

1

新人研修6時間パック！

多くの法人で導入頂いています！

新人研修
【基礎編】

2
時間

+

新人研修
【各論編】

4
時間

1. 介護の仕事が必要な背景
2. 利用者の立場になる ～尊厳と自立支援～
3. 介護職の役割と介護保険制度を学ぶ
4. 不適切ケアから学ぶ接遇・マナー
5. 虐待・身体拘束防止、個人情報・プライバシー
6. チームケアの必要性
7. 法令に基づくサービス提供
8. おわりに
1. 食事のケア
2. 睡眠のケア
3. 排泄のケア
4. 入浴のケア
5. 介護職の基本姿勢
6. 姿勢、移動
7. 様々な生活行為
8. 福祉用具、環境整備
9. 感染症予防
10. 病気・医療
11. リハビリテーション
12. 緊急時対応
13. 認知症
14. コミュニケーション
15. 見守り介助
16. 余暇活動
17. 役割、仕事
18. 家族
19. 制度
20. 記録
21. リスクマネジメント
22. ターミナルケア
23. 介護サービスとは？
24. チーム
25. まとめ

特典

2

厳選動画＆資料

- 新人職員の受け入れ方 ● 動画教材の活用法
- 法定研修の定義とは、
(特養、老健、通所リハ、通所介護、訪問看護、訪問介護、居宅介護支援)
- 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)！
- 管理職の仕事とは
～心構えと身につけるべきスキル～
- 介護職員のための社会人としての基礎知識講座
～新人からリーダーまで、改めて見直したい基本～
- 生産性向上について
～全体像を把握して抵抗感を減らす～
- 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～
- 毎月のマンスリージャーナル(非売品)
「月刊介護ニュースダイジェスト」



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

67

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.

68

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2025

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

リーダーズ・プログラムの全体像

1 毎月10本程度のオンラインセミナー(アーカイブあり)

毎月、タイムリーでホットなテーマの研修等を実施します。研修終了後には質疑応答の時間もありますので、是非、リアルタイムでご参加下さいませ。会員法人の職員さんならどなたでも、PC、スマホからご参加頂けます。

2 経営から現場まで!全600本の動画コンテンツ (裏面に代表的な動画を掲載しました)

これまでのオンラインセミナーを収録した動画コンテンツが全て見放題になります!経営から現場まで、コンサルティングレベルの内容を学んで頂けます。もちろん、各種法定研修もこれで行って頂けますし、特定事業所加算算定要件の個別研修も実施しやすくなります。会員法人の職員さんなら、いつでもどなたでも、PC、スマホからご視聴頂けます。

3 毎月1回90分のQAグループコンサルティング

毎月1回、会員さん向けのグループコンサルティングを開催しています。質疑応答を中心としていますので、是非、ご質問を用意してご参加下さいませ。また、質問がない場合でも、他法人さんの取り組みなどを知る機会にもなります。参加者さんにはセミナーや動画とは違った学びや刺激があると、喜んで頂いています。

4 各種特典も多数あり!

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



▶
主な動画
一覧

20時間 経営者・経営幹部向け セミナー	2025年度実施中 法人の中核を担う！ 中核職員養成講座	20時間 稼働率・サービス 改善コース	20時間 人材確保・育成・定着 コース
20時間 管理者・リーダー養成 ベーシックセミナー	20時間 生産性向上& 業務改善セミナー	20時間 介護と介護事業を守り、 よくする！21テーマ	20時間 ケアマネジャー・相談員の 「質の向上&省力化」 セミナー
20時間 天晴れ介護サービス式 法定研修シリーズ	10時間 新人職員向け セミナー	20時間 赤本・青本・緑本 通読セミナー	30時間 1日集中講座シリーズ 稼働、人材、管理職、 運営指導、ケアマネジメント等
10時間 令和6年度 介護報酬改定セミナー	30時間 マンスリー・ジャーナル 月刊介護ニュース ダイジェスト	20時間 工藤ゆみさんの コミュニケーションカ 向上講座	20時間 進絵美さんの 面談スキル向上講座
20時間 吉村NSの 介護職のための 医療知識講座	6時間 山本先生の 労務知識講座	200時間 その他、ハラスメント、苦情対策、リスクマネジメント 科学的介護、BCP等のワンテーマ研修	

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

71

研修・動画の内容 経営から現場まで600本以上！



お客様の声

研修・動画について

- はじめて研修が楽しいと思えました！
- 毎月のセミナーはホットな内容が多くありがたい！
月1回の職員研修で、みんなで集まって視聴しています。
- 動画は、特定事業所加算などの個別研修でも大活躍です。
- 研修資料や企画を一から作ることが難しかったので助かっています！
- 事前学習動画+対面研修の組み合わせは、非常に効果的で効率的です！
- (法定研修) 深掘りもされていて、新人からベテランまで、
全職員に聞かせたい内容だと思った。1コマが30分というのも受講しやすいと思った。
- (法定研修) これで運営指導対策について1つ安心できた。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

72

グループコンサルティングについて



- ちょっとした相談ができるのがありがたい!
- グループではありますが、先生をはじめ参加者の皆さんの人柄と話しやすさで、たくさんお話させていただきました。
- 緊張することなく色々質問でき、ご返答いただけ、迷っていたことに結論を出すことができました。
- 営業に向けての具体的なアドバイスで背中を押していただきました。あとは、行動に移すだけです。
- 他法人の取り組みを知ることができ刺激になっています! 報酬改定対応など、リアルタイムで様々な取り組みを共有できるのも助かる!
- みんな同じことで悩んでいるんだな、と少しホッとできます。
- 特にPDCAは、忙しい時だからこそ大切だと思っています。目標や取り組みをまとめることで頭がスッキリします。



た。

73

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

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



▶
主な動画
一覧

20時間 経営者・経営幹部向け セミナー	2025年度実施中 法人の中核を担う! 中核職員養成講座	20時間 稼働率・サービス 改善コース	20時間 人材確保・育成・定着 コース
20時間 管理者・リーダー養成 ベーシックセミナー	20時間 生産性向上& 業務改善セミナー	20時間 介護と介護事業を守り、 よくする!21テーマ	20時間 ケアマネジャー・相談員の 「質の向上&省力化」 セミナー
20時間 天晴れ介護サービス式 法定研修シリーズ	10時間 新人職員向け セミナー	20時間 赤本・青本・緑本 通読セミナー	30時間 1日集中講座シリーズ 稼働、人材、管理職、 運営指導、ケアマネジメント等
10時間 令和6年度 介護報酬改定セミナー	30時間 マンスリー・ジャーナル 月刊介護ニュース ダイジェスト	20時間 工藤ゆみさんの コミュニケーション力 向上講座	20時間 進絵美さんの 面談スキル向上講座
20時間 吉村NSの 介護職のための 医療知識講座	6時間 山本先生の 労務知識講座	200時間 その他、ハラスメント、苦情対策、リスクマネジメント 科学的介護、BCP等のワンテーマ研修	

居宅・訪問系
地域密着デイ等
小規模事業者向け



上記以外の
法人様向け



個別コンサル
ティングを
ご希望の方



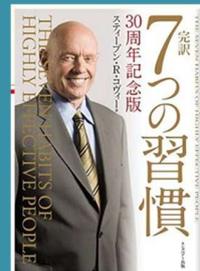
74

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

「7つの習慣」実践会（2025年度予定）

■ご参加頂くにあたって

- ・「7つの習慣(完訳版)」の書籍(紙)を用意し、該当箇所を読んでくる
- ・毎回お送りする「実践会テキスト(4ページ程度)」を事前に印刷する
- ・毎回申込制、1回3,000円、6名程度想定、夜19時～22時
→どの回からでもご参加頂けます、間が空いても大丈夫です
繰り返し受講が超効果的！です
- ・zoom開催（カメラ・マイクON、できればPC、静かな環境で）
- ・原則、遅刻・早退なしで、終了後にアンケートをお願いします



4/13	第1回いざいずア外：1-46	10/21	第7回winwin：285-336
5/11	第2回7つの習慣：47-70	11/9	第8回理解に徹し：337-371
6/15	第3回主体的である：71-114	12/14	第9回理解される：371-380
7/20	第4回終わり描く：115-190	1/11	第10回シナジー：381-420
8/17	第5回最優先事項：191-250	2/8	第11回刃を研ぐ：421-473
9/21	第6回相互依存：251-284	3/15	第12回年間計画（書籍なし）

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

75

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.

76

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2025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*

短文回答

法人名・役職等*

短文回答

アーカイブ視聴と
資料請求は
9月5日まで！

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

77

マンスリー・ジャーナル

■次回は

9月30日（火）21時～

※セミナーカレンダーで

年間予定公開中

YouTube限定LIVEで開催！

※FBグループ、LINE会員限定！

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

78

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