



介護の魅力と価値を高めるのはあなたです

介護福祉経営士 ニュース KFK News

2024
5.31
No.119



特集

介護職員にとって働きやすい職場環境とは 特別養護老人ホーム潤生園にみる 「働きやすい職場環境づくり」



CONTENTS

特集

介護職員にとって働きやすい
職場環境とは
特別養護老人ホーム
潤生園にみる
「働きやすい職場環境づくり」

2

●今月の「介護ビジョン」

4

●推薦図書のご案内

5

●合格者の声

6

●第9回「介護福祉のみらい」
作文コンクール
開催のご案内

7

●イベント紹介

●介護福祉経営士
WEB説明会のご案内

8



一般社団法人
日本介護福祉経営人材
教育協会

お問い合わせ先

一般社団法人日本介護福祉経営人材教育協会 事務局

☎ 03-3553-2896

<http://www.nkfk.jp>

〒104-0032 東京都中央区八丁堀三丁目20番5号
S-GATE八丁堀9階

制作：株式会社日本医療企画

特別養護老人ホーム潤生園にみる 「働きやすい職場環境づくり」

人手不足の解消に、働きやすい職場環境の整備は欠かせない。職員が長く働きたいと思えるような環境をつくることは離職率を下げることにもつながる。一朝一夕にはいかないが、どのような取り組みがあるのか。社会福祉法人小田原福祉会特別養護老人ホーム潤生園の事例を、介護福祉経営士・井口健一郎氏（社会福祉法人小田原福祉会理事）に振り返っていただく。

はじめに

この度、令和6年度「介護職員の働きやすい職場環境づくり内閣総理大臣表彰・厚生労働大臣表彰」推薦事業所の神奈川県代表として、県より、当法人の特別養護老人ホーム潤生園を推薦いただきました。当施設は、若年層の定着、被災地支援活動などの勸奨、ICT利活用による生産性向上、職員間のサークル活動、出産・育児の支援体制、シニアの方の活躍など様々なことに取り組んでおり、それらが認められたことは嬉しいかぎりです。ここに至るまでにはかなり厳しい道のりがありましたので、以下の振り返りをひとつの例としてお読みいただければと思います。

第一の挑戦——教育を整える

潤生園は47年前に創立された老舗の特別養護老人ホームです。旅館のように、古さの味わいや風情などがアピールとなれば良いのですが、現実はそのいきません。ハード面の老朽化や、介護保険制度開始前の構造設計による人員配置オペレーションの難しさ、耐震補強と丘の上にあることによる電波の脆弱性、町から離れた施設であるという不便さなど、多くのマイナス面を抱えています。そうした中で2015年から改革をしてきました。

まずはじめに着手したのが、人材育成です。

私は2015年に介護現場から人材育成センターに異動となり、介護職員初任者研修のコーディネーター兼講師を担いました。養成段階から非常にモチベーションが高く、将来、良い介護職員になるだろうと期待をしていた人材が、実際に就職したものの道半ばで心が折れ、離職していった例をいくつも見てきました。離職原因について、介護現場と協働で様々な分析を行い、後のヒントとなる発見もしました。例えば、法人内で同じサービスを行っていても離職率が高い事業所と、開所から一度も離職者を出していない事業所があること。丁寧にその中身を紐解いていくと、後者には、尊敬できる先輩がいる、人間関係が良好、管理者が人格者である等も見えてきました。その他、多くの離職は入職後6か月以内であること、職員定着率の高い事業所ほど利用者の満足度も高く、人気事業所であること、整理整頓や業

務管理ができていない事業所であることも分かりました。

2015年当時、様々な研修や講習会受講、資格取得などを行い、現場目線の身の丈に合った組織マネジメントの研修プログラムはないかと探しましたが、なかなか出会うことができませんでした。そこで、ないなら作ってみようと考えました。職員が4年目まで成長するのは法人の責任であるとの自覚でプログラムを設計しました。

研修は様々ありますが、はじめに着手した6か月研修について説明します。この研修では、自分の歩んできた道のりの振り返りや上司からのポジティブフィードバックを盛り込み、初心を思い出してもらうことで自己肯定感を高め、前向きに現場に戻るということをコンセプトにしました。介護現場に入職する人の多くは、人の役に立ちたいという気持ちを持って入ってきます。しかし介護現場、特に入居系施設、訪問系事業所の多くは、24時間365日のバトンリレーのケアで、ゆっくり歩みを振り返る機会は、そう多くはありません。また、生活と生命を支えるという責任感からリスクマネジメント色が強くなり、減点方式で評価される傾向にあります。注意や叱責ばかりでは、モチベーションが落ちていくことは自然の道理です。また自尊心も損なわれてしまいます。これは誰が悪いということではなく構造的な問題であるため、研修を先述の方式に設計しました。

その後は、職員たちの成熟度に合わせてキャリア教育を行い、3年目からはチームマネジメントの担い手としての自覚醸成、4年次には半年かけての介護過程の事例発表、他事業所への訪問実習などをプログラムに入れました。この取り組みは功を奏し、当時450名前後の職員数に対し、2013年の退職者は55名、2014年は64名、取り組み後の2015年は21名、2016年は12名と減少しました。

戦略的に取り組んだのは、研修設計だけではなく、OJT、OFF-JTの充実に加え、職場風土についても議論しました。ひとつは、現場ごとの退職理由の振り返りです。退職者各人の都合でやめることは致し方ないことですが、事業所側の受け入れ姿勢が果たして正しかったのか振り返りを徹底しました。新人は緊張と不安と期待の中、傷つきやすい状態であるということを受け入れ側が理解しなくてははいけませんし、自身も含めて誰もが通った道だということを出さなければなりません。また、新人職員も人間であるので1か月目はや

る気に満ち溢れていても、疲れや体調変化が出てくる時期、慣れと過信による失敗やミスが増える時期があるということも理解した上で、人材育成をしていかななくてはなりません。

このように、当事者視点でケアを行うことが、実は定着率向上の近道だと考えています。また、プリセプター（教育担当者）については、入念な選考をすることはもちろん、二者間だと相性の問題もあるため、育成状況を俯瞰してみるアソシエーターというポジションも設けました。

第二の挑戦——業務の棚卸し

次に着手したのが介護課長時代の業務改善です。私が特養の介護課長に赴任した際に、残業時間がひと月で計340時間あり、負のスパイラルに陥っているフロアがありました。当時の職員たちの声は次のようなものでした。

- 人の顔色をうかがっている。陰口が多い
- 人を入れてほしい。残業ばかりでプライベートがない
- みんな疲れやストレスが溜まっている。愚痴を話せる人は発散できるかもしれないけど、そうではない人は、イライラしながら仕事をしている
- ミーティングの時間が長くて、意見がまとまらず、決まりごとがすぐに崩れてしまう。みんなに浸透していない
- 時間がない焦りから、みんなケアが雑になっている。職員たちがやりたいケアができていない

このフロアの職員は過重労働により離職者も相次ぎ、精神的にも厳しい状況でした。そこで、今いる人員で最大限のパフォーマンスを発揮できないかと考え、業務の洗い出しを行いました。潤生園は当時、40年近く運営していた施設です。積み重なった細かいルールや手順、委員会等が設定されていたり、逆にルールがなく放任されてきたこともあったりと、問題点が見えました。ご利用者視点で、滞りなくケアを行うための方法をみんなで考え、必要度が低いものについては

大胆に廃止しました。そして、フロアでの340時間の残業時間は0になり、見直しを行った結果、ケアの質は落ちるどころか、利用者中心のケアへ一歩前進しました。

第三の挑戦——トータルマネジメントを見直す

2019年、私は特養の施設長になりました。当時の特養はお世辞にも経営状態は順調であったといえない状態でした。法人全体としての収益は上がっていましたが、特養は、毎年2,500万円以上の赤字で、在宅部門の収益で助けてもらっている状態でした。前任の施設長は人格者であり、人身御供のように頑張っていました。それでも一人の人間には限界があります。

私はまず、改革のスタートをチームビルディングから開始しました。特養の1フロアは平均15～20名の職員を束ねるため、リーダーについても選び直しました。リーダーが要であり、ケアの質を左右するのはリーダーです。私の手法では、このリーダーが信頼できるかどうかはすべてかかっていると、言っても過言ではありません。ときに、責任は押し付けられても裁量権がない現場などがあります。ファヨール（経営学者）は、「権限と責任の一致の原則」というものを提唱しています。簡単に言えば、ある責任が与えられたらその責任を履行するために必要な権限を与えられなければならないということです。自分で自由に決められることは嬉しいことと考えていたのですが、いざ裁量権を渡してみるとリーダーたちから「全部私に責任をなすりつけるんですか」と大ブーイングが響きました。私は「何かあったら施設長に言われたでいい」と言いました。人は自分に期待をかけ、全幅の信頼を置いてくれる人に対して裏切るという行為はしません。クレーム対応も困難ケースは私が対応し、逃げない姿勢を見せました。そうすることで期待に応えたいと思ってくれるようになりました。

■経営改善に向けた主な取り組み内容

事業運営について

- ・補助金の獲得
- ・稼働率管理
- ・適正な要介護区分変更
- ・加算見直し
- ・空床期間の見える化
- ・職員定着促進
- ・近隣SWとのネットワーク構築

- ・近隣病院とのネットワーク構築
- ・入所検討委員会に外部委員を入れる
- ・障害者施設、養護老人ホームとの連携
- ・共生型短期入所の開設
- ・利用者・ご家族の満足度を上げる
- ・ICT機器、福祉用具、オムツ、その他必要なものについては、現場でデモ導入のうえ、現場で購入の意思決定をする

職員関連

- ・適正人員の見直し
- ・10日に1回の定期面談
- ・アクションプランに基づく
上期・下期評価
- ・ケアの分析的理解と取り組み

- ・上位役職者からの認知症実践者研修、
認知症実践リーダー研修受講及び認知症ケアIPWの確立
- ・防災士研修の受講
- ・できそうなモデル事業は積極的に手を上げる
- ・研修のデジタル化、委員会等の負担軽減

私自身が今まで培ってきたことで特養の施設長になった時に役立ったことは、大学院で法制度などの研究をしていたこと、元公務員で制度設計する側の状況を理解していたということ、学級経営などチームを動かすことを仕事としていたことなどでした。

私は、現場からのたたき上げの職員です。35歳まで無役職で現場業務をしていました。そのため、現場で働いている自分だったらどう考えるかと常に自問自答しています。特養に関しては、財政面での立て直しが大きな課題でした。制度ビジネスであるため、定員もあり、上限も決まっている。そのため、蛇口をひねるか、流出を絞るかの二択しかない。私たちはありとあらゆる手を打ってきました。今だからこそ自信を持って言えますが、当時は全部手を打ってダメだったら構造的な問題のため退任しようと思っていました。

現在はおかげさまで黒字転換することができています。元々マイナスからのスタートなので、いかにお金をかけずに知恵と工夫で改善するかを考えました。経営数字についても部門長たちと共有し、部門長たちと一緒に1か月に1度、意思決定をするコア会議を設立しました。

潤生園には長い伝統と良い土壌がありました。看取りケアを実践していること（看取り率約9割）。ベテランの職員が数多くいること。経口摂取の理念が浸透していること。困難ケースにも最後の砦としての自負を持って取り組んでいる

こと。1990年代からのICT機器導入により、全職種・全年齢層でパソコン操作が当たり前になっていること。事例研究発表大会を毎年実施していること——。そのため、マネジメントの不具合の部分直せば良い施設になるという確信を持っていました。職員たちと励んだ結果、自発能動で職員たちがイキイキと活躍する現在の潤生園の形に辿りついたと確信しております。

潤生園は「こんな時代にあっても元気でイキイキしている。お年寄りもイキイキして幸せそうだ」。創立者時田純の遺志を継ぎ、これからも業界に希望を与える存在になりたいと思います。

Profile

いぐち けんいちろう
井口 健一郎氏

社会福祉法人小田原福祉会 理事
特別養護老人ホーム潤生園 施設長
介護福祉経営士2級



大学院卒業後、小学校教員を経て、2009年社会福祉法人小田原福祉会に入職。介護教員、社会福祉士、介護福祉士、介護支援専門員。桜美林大学非常勤講師、神奈川県認知症ケア専門士会理事、神奈川福祉サービス振興会・介護・生活支援ロボット活用研究会委員、FMおだわらパーソナリティなど
2022年春放送WOWOWドラマW『正体』介護監修者

地域介護経営

Care Vision

地域のニーズをすくい上げ
地域から超高齢社会を支えていくための
視点を具体的事例とともに掲載

介護ビジョン

今月の

特集

改定を好機と捉える 介護経営の立脚点

2024年度介護報酬改定を踏まえ、事業者は今後どのようなスタンスで経営に取り組んでいけばいいのか。介護事業のマネジメントの専門家に、今やるべき対応や今後の展望を聞いた。

解説

「なくてはならない施設」に向けて 5つの視点で戦略を練り込もう
山村樹 (Future Grip 研究所代表、Educarealize Group 経営戦略室長)

アンケート

「介護福祉経営士」に聞く——介護経営 新たな展望をこう開く——

事業者①

阿部雅行氏
(株式会社ぐつちよんぱ代表取締役、社会福祉士、
公認心理師、作業療法士、介護福祉士、
介護支援専門員／介護福祉経営士1級)

事業者②

安藤慎之介氏
(SUNNY'S market・Sunny And 株式会社代表取締役／
介護福祉経営士2級)

現場・管理者①

佐野武志氏 (社会福祉法人昭和会特別養護老人ホーム昭寿荘／介護福祉経営士1級)

現場・管理者②

山本英子氏 (医療法人是成会、介護福祉士、主任介護支援専門員／介護福祉経営士1級)

事業者③

河野寛之氏
(株式会社ローカルトレイン代表取締役、
大分県介護福祉士会事務局長、介護事業者連盟
大分支部副支部長／介護福祉経営士2級)

事業者④

森輝氏
(合同会社ファンプラス代表、社会福祉士、
介護支援専門員、メンタルヘルスマネジメントⅡ種／
介護福祉経営士2級)

2024年6月号
(2024年5月20日発売)



<http://www.jmp.co.jp/carevision/>

- 毎月20日発行
- 定価：1,430円(税込)
- 定期購読料：17,160円(税込)
- ※ 会員価格は13,728円(税込)

【購入に関するお問い合わせ】
株式会社日本医療企画 Tel:03-3553-2891



好評
発売中

国民の介護白書 2023年度版

幸せな長寿社会を実現する「介護の教育」

誰もが介護と関わるのが想定される長寿時代、必要になってから介護の知識を得るのでは遅すぎるのではないのでしょうか。また、中高齢や高齢期になると介護について身近に感じるものが多くなるものの学ぶ機会は多くありません。

さらに現在では、ヤングケアラーが社会問題となっていますが、子ども本人に自覚がないままヤングケアラーとなっているケースもあり、支援が遅れる要因になることもあります。

世界トップクラスの高齢化大国において、国民一人ひとりの介護の知識レベルや理解力を向上させることは、介護の課題を解決していくための重要な取り組みであり、全世代で社会を支える意識を醸成することにもつながるものと考えます。

本書では、子どもの介護教育から、中高年になったら学びたい老年学・死生学等々まで、さまざまな介護教育の取り組み等を取り上げ、紹介していきます。このような動きが広がっていき、全世代型“介護教育”が推進され、年齢を重ねても介護が必要になっても幸せだと思える社会を実現することを目的に本書を発刊します。



- 編集：『地域介護経営 介護ビジョン』編集部
 - 企画・制作：ヘルスケア総合政策研究所
 - 発行：株式会社日本医療企画
 - 定価：4,400円（本体4,000円＋税10%）
- 会員価格3,520円（本体3,200円＋税10%）

目次

【特別インタビュー】

介護教育の行方

——介護のすそ野を広げる入門的研修と今後の展望

吉田昌司（厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室室長）

【序章】

介護教育の重要性

——「現在」「将来」の自分・家族、そして社会のために

第1部 学校における介護の教育

- 第1章 小・中学生が学ぶ介護
- 第2章 高等学校・専門学校等で学ぶ介護
- 第3章 介護福祉教育の本質と課題

第2部 社会における介護の教育

- 第1章 介護事業者による介護の教育
- 第2章 企業による介護の教育
- 第3章 地域による介護の情報発信

第3部 高齢期の介護と老年学

- 第1章 高齢期の幸福感とエイジズム
- 第2章 生と死を学ぶ場より
——かけがえのない「いのち」の意味を問う
- 第3章 「心の介護」の教育
——「仕事介護」と「家族介護」が支え合う未来へ

士業として経営者を支え、独自性を発揮していく

小野 拓真 ●おの・たくま ひらくコンサルティング 代表



経営について学ぶ面白さと人の役に立つやりがい

以前は、障害者の就労支援事業所の就労支援員として働いていたのですが、フルタイムで手取り12万円と給料があまりにも少なく、このままでは生活ができないと考え、自分で福祉施設を立ち上げることを決意しました。ところが、一緒に立ち上げるはずだった協力者が失踪してしまい、資金的にも能力的にも困難に。その中で、自分ができることは何かと自問自答したところ、経営というものを知ることだと気づきました。

経営を体系的に学ぶことはできないかと調べる中で中小企業診断士という資格を知り、3年かけて資格を取得しました。経営について勉強する面白さに目覚め、社会保険労務士も3年かけて取得。これは、独立のきっかけとなった人事労務面に深く関わり、自身の事業を専門特化していきたいと考えたためでした。

現在は個人事業主の中小企業診断士・社会保険労務士として、介護福祉の経営や人事労務のコンサルティング・労務関連手続きの代行等をメインで行っています。この仕事は、経営者の方々の悩みに寄り添い、解決に導くことで感謝のお言葉をいただけることが一番の喜びで、障害者福祉の仕事をしていた時と何ら変わることはありません。相談者が経営者なのか障害者なのかだけの違いであって、人の役に立ち、喜んでもらえることにやりがいを感じています。

「介護福祉経営士」は外部から業界に参入するきっかけになる

介護福祉士や社会福祉士など、介護福祉の専門資格は多くありますが、経営に視点を合わせた資格というものはこれまで何もなかったところから、「介護福祉経営士」に興味を持ちました。

介護福祉関連の資格は、そもそも受験資格を得るためのハードルが非常に高く、経営知識を持ち福祉に関心がある人

間が体系的に介護福祉を学ぼうとする時、その手段がほぼない状態です。「介護福祉経営士」はそのような方々が介護福祉業界に参入するきっかけになるのではないかと思います。

自身にとっては、介護福祉専門のコンサルティングを行うにあたり、特殊性の高い介護福祉分野の知識を体系的に学ぶことができたところは大変良かったです。

苦勞したことは、一般的な資格試験と比較して過去問や問題集が不足しており、勉強方法がテキストの読み合わせしかできなかったことです。その上テキストはかなり分厚く、重要度の濃淡が全くわからない状態でしたので、どこに力を注ぐべきなのかわからないまま勉強を進めていきました。そのように情報が少ない中でも効率的な勉強方法を模索し続け、「ポイント整理講座」という対策講座を知り、それを受講して試験対策を行いました。リモート受験はいつでも受けることができる点が良かったです。

「儲けがないと思いを実現することができない」

今の介護福祉業界の問題点は、従業員の待遇だと思っています。福祉のやりがいに国や経営者が依存しており、優秀な人間が長く働くことができる待遇になっていないと感じます。

また、介護福祉業界の経営者は、施設運営を行うにあたり、福祉への思いが先行している方が数多くいらっしゃいます。福祉において情熱を持って取り組むことは大変素晴らしいことではあるのですが、従業員が安心して働き、事業を継続させていくためには利益を生み出す仕組みを考える必要があります。介護福祉業界は他業界と比較して、儲かる＝悪と考えているふしがあるため、「儲けがないと思いを実現することができない」という考えを経営者の方々に持ってほしい。士業として、経営の考え方をしっかりと伝えて、独自性を発揮していきたいと考えています。自分も含め「介護福祉経営士」として活躍する人が増え、この資格をメジャーにして、介護と福祉の垣根を壊すような資格になっていければいいと思います。

「介護福祉経営士」資格認定試験

「介護福祉経営士」資格認定試験は
2つの受験方法があります

会場受験

会場予約をし、
会場に行ってPCで受験

リモート受験

自宅や学校・会社のPCで
Webカメラの
監視のもとに受験

介護福祉経営士テキストシリーズは、
「介護福祉経営士」の試験科目に対応しています。

<p>介護福祉経営士 1級試験 準拠</p> <p>介護福祉経営士テキストのご案内</p> <p>実践編 全11巻セット 特別価格： 26,190円(税込)</p>	<p>介護福祉経営士 2級試験 準拠</p> <p>基礎編 全10巻セット 特別価格： 24,100円(税込)</p>
--	---

※株式会社日本医療企画へ直接お申し込みされた場合の価格となります。

テキストのお申し込み、お問い合わせは株式会社日本医療企画ホームページへ
▶ <http://www.jmp.co.jp/>

受験方法と受験申込の詳細はこちらから



ぜひご応募ください!

第9回

「介護福祉の未来」作文コンクール



一人ひとりの想いが、介護福祉の新たな未来を創ります。
これからの社会を担うみなさんの声を届けてください。

一般社団法人日本介護福祉経営人材教育協会は、将来を担う中学生、高校生に、介護や福祉の大切さを知り、未来について考える機会をもってもらうことを目的に、第9回「介護福祉の未来」作文コンクールを実施します。

昨年は、638編の作品が寄せられ、黒澤貞夫審査委員長（日本生活支援学会会長／浦和大学名誉教授）のもと厳正な審査が行われました。受賞者にはそれぞれ賞状が贈呈されました。

入選作品は同協会ホームページで発表されます。

ホームページにて応募方法や注意事項をよくご確認のうえ、ご応募ください。



©KOPPA.adobe.com

趣 旨	将来を担う中学生、高校生が介護や福祉の大切さを知り、未来について考え発表する機会とします。
募集期間	2024年6月3日(月)～9月9日(月) ※郵送の場合は必着
対 象	中学生、高校生の方
テ ー マ	以下のテーマ(課題)の中から好きなものを一つ選んで、あなたが感じること、考えることを自由に書いてください。 ●介護や福祉に関する実体験等を通して感じたこと、考えたこと ●自分の老後を想像して考えたこと ●これからの介護や福祉に関する私の意見

詳しい募集内容はホームページにてご案内します

<http://www.nkfk.jp/sakubun2024/>



リブドゥコーポレーション

介護現場をどう変える

小田原福祉会の取り組み～特別養護老人ホーム潤生園の“今”～

教育、ICTの活用、外国人人材の育成、科学的介護など時代の流れに合わせながら変化していった潤生園のマネジメントについて成功と失敗も含めて語る。

- 配信期間：2024年6月17日(月)～6月30日(日)
- 講師：井口健一郎氏
(社会福祉法人小田原福祉会 理事、特別養護老人ホーム潤生園 施設長)
- 開催方法：オンデマンド
- 参加費：無料
- 定員：先着100名
- ※お申し込みには会員登録が必要です

応募はこちら▼

<https://www.refre.livedo.jp/livedoseminar/>

お問い合わせ

株式会社リブドゥコーポレーション
ライフケア営業本部
Livedoオンラインセミナー事務局
TEL:03-6228-0258 Mail:solution@livedo.jp



全国介護事業者連盟

全国介護事業者連盟 障害福祉事業部会 東京都支部および
全国介護事業者連盟 東京都支部

設立総会・年次総会

記念講演①

大変革への備え! 2024年同時改定の読み解きと介護事業者の生き残り戦略
斉藤正行氏(一般社団法人全国介護事業者連盟 理事長)

記念講演②

令和6年度(2024)法改正 障害福祉サービス等報酬改定の読み解き
中川亮氏(一般社団法人全国介護事業者連盟 障害福祉事業部会 会長)

- 日時：2024年6月13日(木) 18:00～20:30
- 会場：京王プラザホテル 本館4階 花の間(東京都新宿区西新宿2-2-1)
- 参加費：無料 ■ 定員：300名程度

お申し込みはこちら▼

<https://kaiziren.or.jp/event/request/2024/tokyo0613/>

お問い合わせ

一般社団法人全国介護事業者連盟
障害福祉事業部会 東京支部 事務局
(ユースタイルラボラトリー株式会社)
TEL:03-5937-6825 Mail:shougafukushi_tokyo@kaiziren.or.jp



保健・医療・福祉サービス研究会

地域共生社会に向けた通所系・多機能系の共生型サービスと新経営戦略セミナー
2024年介護報酬改定に伴う共生型の通所リハ創設と
通所系・多機能系の共生型サービス推進の新経営戦略

プログラム

- I. 2024年介護報酬改定の詳細解説と「地域共生社会」の実現に向けた新たな経営戦略
小濱道博氏(小濱介護経営事務所 代表)
 - II. 富山型デイサービス創設の意義と「このゆびとーまれ」の活動の実際
惣万佳代子氏(特定非営利活動法人このゆびとーまれ 理事長)
 - III. 2024年介護報酬改定における通所リハビリの方向と共生型サービスの試行的取り組み
岡野英樹氏(一般社団法人日本リハビリテーション病院・施設協会 事務局長、
一般社団法人全国デイ・ケア協会 理事、医療法人真正会 本部付部長)
 - IV. 共生型サービス実践報告・全体質疑・全体討論
進行：田中優至氏(保健・医療・福祉サービス研究会 代表)
1. 通所介護の事例／小林香織氏(株式会社ベストワン 代表取締役)
 2. 小規模多機能の事例／大石ひとみ氏(有限会社わが家 代表取締役)
 3. 療養通所・重症児童発達支援・放課後等デイの事例／市橋正子氏(医療法人社団恩葉会 MEIN HAUS 所長)

- 配信期間：2024年5月31日(金) 9:00～6月14日(金) 9:00
- 開催方法：オンデマンド
- 参加料：一般34,100円、HMS会員(法人・個人会員) 31,020円
会報誌購読会員32,560円 ※税込
- ※こちらは、2024年4月20日(土)に開催したセミナーのアーカイブ配信です

応募はこちら▼

<https://www.hms-seminar.com/seminar/?id=1714098408-222755&ca=&le=&ar=>

お問い合わせ

保健・医療・福祉サービス研究会
TEL:03-6823-8700
Mail:info@hifsk.co.jp



保健・医療・福祉サービス研究会

賃金高騰(人材争奪)時代の医療福祉業界の経営戦略セミナー
医療福祉業界の最低賃金対策と
給与規程見直しを含めた人事戦略

プログラム

- I. 日本経済と岸田政権の今後の賃金政策
- II. 医療福祉業界のコストコになれるか
- III. 2023年度最低賃金引き上げと2024年最低賃金引き上げ対策とは
- IV. 高収益体質への転換に必要な人事制度の再構築と今後の経営戦略

- 日時：2024年7月17日(水) 13:30～17:30
- 講師：本間秀司氏(ウェルフェア・J・ユナイテッド株式会社 代表取締役社長)
細田真奈美氏(WJU社会保険労務士法人 代表社員、社会保険労務士)
- 開催方法：会場 & オンライン(生中継・ZOOMウェビナー) &
オンデマンド(再配信) & DVD & CD(選択可)
- 会場：アイオス永田町 2F セミナールーム(東京都千代田区永田町2-17-17)
- 参加料：一般28,600円、HMS会員(法人・個人会員) 25,740円
会報誌購読会員27,170円 ※税込
※オンデマンド・DVD・CD受講の方は、参加料に加え、編集・運用費等
経費として、別途3,300円(税込)の負担あり
- オンデマンド配信期間：2024年7月24日(水) 9:00～8月7日(水) 9:00

応募はこちら▼

<https://www.hms-seminar.com/seminar/?id=1699691287-401583&ca=&le=&ar=>

お問い合わせ

保健・医療・福祉サービス研究会
TEL:03-6823-8700
Mail:info@hifsk.co.jp



介護福祉経営士 WEB説明会のご案内

一般社団法人日本介護福祉経営人材教育協会では、「介護福祉経営士」資格や認定試験に関するWEB上での説明会を行っています。これまで、当協会では介護福祉経営士の受験を検討する法人などを直接訪問し「出前説明会」を開催してきましたが、今後はWEBも活用しながら介護福祉経営士の普及に努めてまいります。

「介護福祉経営士」について、資格取得のメリットや勉強方法などさまざまな情報を距離・場所の制約なく入手していただける機会となりますので、ぜひご活用ください。

お申し込みは当協会ホームページ(<http://www.nkfk.jp/demae.html>)より承っております。

