



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

2025
2.28
No.128

CONTENTS

特集

2025年度
「介護職員等処遇改善加算」
何が変わるのか
「職場環境等要件」と
新たな補助金制度をおさえる
..... 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

●事務局移転のお知らせ
●書籍紹介
..... 7

●イベント紹介
..... 8

【特集】
2025年度
「介護職員等処遇改善加算」何が変わるのか
「職場環境等要件」と
新たな補助金制度をおさえる



STEP UP



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>
〒104-0042 東京都中央区入船3-8-7
ザ・ロワイヤルビル5F
制作：株式会社日本医療企画

「職場環境等要件」と 新たな補助金制度をおさえる

人材不足が長年の課題となっている介護業界において、人材の確保と定着を目的とした処遇改善加算は重要な制度だが、要件も手続きも複雑で事業者にとって大きな負担となっていることも事実だ。こうした状況を改善するため、2024年度介護報酬改定では処遇改善にかかる加算の一本化が進められた。今年度より本格的に適用される職場環境等要件には、生産性向上への取り組みが今まで以上に盛り込まれることになる。2024年度補正予算で新たに公表された補助金とあわせて、おさえておくべきポイントを小濱道博氏（小濱介護経営事務所代表）に解説いただいた。

介護人材確保・職場環境改善等補助金

介護業界における人材不足の解消と職場環境の改善を目的として、「介護人材確保・職場環境改善等補助金」が設けられた。この補助金では、介護職員1人あたり最大5万4,000円相当の支援を受けることができる。

この補助金の特徴は、支給された資金を必ずしも賃金の引き上げに充てる必要がない点にある。従来の処遇改善加算とは異なり、職員の給与を直接増額する目的だけでなく、業務の効率化や職場環境の整備にも活用できる。そのため、介護現場の負担軽減や業務の質の向上を目的とした多様な使い方が可能である。

例えば、補助金の活用方法として「介護助手の雇用」のための募集費用が挙げられる。支援スタッフの配置を促進することで、介護職員の負担を軽減し、業務の効率を向上させることが期待されている。ただし、介護職員などの募集費用に使うことはできない。

また、職場環境の改善を目的とした取り組みも補助金の対象となる。例えば、介護職員等処遇改善加算における職場環境等要件を満たすための費用や、ICT導入に伴う研修費用などが補助の対象となる。ただし、介護ロボットやICT機器そのものの購入費用は補助の対象外となる。

この補助金は一度限りの支給であり、継続的な財源とはならない。そのため、支給された資金を賃金の引き上げに充てる場合は、事業所として慎重な判断が求められる。例えば、職員への一時金として支給することは可能だが、継続的な昇給を行う場合には翌年度以降は自腹となる。

2025年4月から変更の「職場環境等要件」

2025年4月より、介護職員等処遇改善加算の算定要件として定められている「職場環境等要件」が変更される。これにより、事業所ごとに求められる対応がこれまでとは大きく変わる可能性がある。

この新しい要件の適用にあたり、2025年4月からの施行に合わせて適用猶予措置が導入される。事業所が2026年3月末までに要件を整備することを誓約し、それを処遇改善計画書に記載した場合、2025年度の時点で要件を満たしているものとみなされる。この猶予措置により、事業所は計画的に環境整備を進めることが可能となる。

さらに、「介護人材確保・職場環境改善等補助金」の申請を行った事業所については、2025年度の職場環境等要件の適用が猶予される。

「職場環境等要件」の詳細

新たな職場環境等要件では、介護保険制度の運用にあたり、介護職員の処遇改善を実現するための包括的な取り組みとして、6区分28項目の具体的な施策を盛り込んでいる。下位の処遇改善加算ⅢとⅣは、区分ごとにそれぞれ1つ以上、生産性向上の取り組みは2つ以上行う。上位区分の処遇改善加算Ⅰ、Ⅱを取得するためには、区分ごとにそれぞれ2つ以上、生産性向上の取り組みは3つ以上行う必要がある。更に、生産性向上の取り組みの⑦厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築を行っている、⑧現場の課題の見える化を実施している、はどちらかが必須とされた。

まず第1の区分は、入職促進に向けた取り組みである。ここでは、法人の経営理念やケア方針、人材育成方針といった基本的な指針を明確化することにより、事業所全体の方向性を一層明瞭に示すと同時に、その実現に向けた施策や仕組みを整えることが強調される。経営理念やケアの基本方針が明確になることで、職場全体に統一感が生まれ、採用活動においても事業所のビジョンや目標がしっかりと伝わるようになる。また、事業者間で連携し、共同で採用活動や人事ローテーション、研修制度の構築を進めることにより、各施設間での情報共有やベストプラクティスの導入が

促進される。さらに、介護業界への新たな参入を後押しするため、他産業からの転職者や主婦層、中高年といった、従来の枠にとらわれない多様な人材の採用を実現する仕組みが整備される。これに加え、職業体験の受け入れや地域行事への参加など、介護職の魅力度を向上させる取り組みが実施されることで、若年層をはじめとする幅広い層へのアプローチが図られる。

次に、第2の区分は、職員の資質向上やキャリアアップ支援に関するものである。ここでは、働きながら介護福祉士の資格取得を目指す研修や、喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者、マネジメントといった各種専門分野の研修受講が支援され、現場でのスキルアップを促すための体制が整えられる。これらの研修やキャリア段位制度を人事考課と連動させることで、職員一人ひとりの成長や成果が適切に評価される仕組みが構築される。また、エルダー・メンター制度の導入によって、経験豊富な先輩職員が後輩の指導や相談相手となり、定期的な上位者との面談を通じたキャリアアップに関する相談機会が設けられることにより、職員のキャリア形成がより実効的なものとなる。これにより、介護現場において長期的に働き続けられる環境が整備され、個々の職員が自らの成長を実感できるようになる。

第3の区分は、両立支援および多様な働き方の推進を目的としている。ここでは、子育てや家族の介護といった生活上のニーズと仕事の両立を実現するため、休業制度の充実や事業所内託児施設の整備が求められる。さらに、各職員の事情に応じた勤務シフトの設定や、短時間正規職員制度の導入、また希望に合わせた正規職員への転換制度が確立されることにより、柔軟な働き方が可能となる。こうした制度は、有給休暇が取りやすい環境の整備や、業務上の悩みや福利厚生、メンタルヘルスに関する相談窓口の設置といった取り組みと合わせることで、職員が安心して働ける環境の実現に寄与する。働く環境の多様性を尊重し、各家庭の事情に応じた支援が提供されることで、介護現場全体の定着率の向上が期待される。

第4の区分は、腰痛を含む心身の健康管理の充実に焦点を当てている。現場での身体的負担を軽減するため、介護技術の修得支援が強化されるとともに、介護ロボットやリフトといった介護機器の導入が推進され、これまでの身体的負担の大きさを改善する試みが具体化される。さらに、腰痛対策としての研修の実施が義務づけられ、短時間労働者も含めた全職員が健康診断やストレスチェックを受診できる体制が整えられる。加えて、従業員がリラックスできる休憩室の設置など、健康管理対策の徹底が図られるとともに

に、雇用管理改善のために管理者向けの研修や、事故・トラブル対応マニュアルの作成など、組織全体で安全かつ安心して働ける環境づくりが進められる。これらの対策により、身体的・精神的な健康の維持が図られ、結果として業務効率の向上や事故防止にもつながると期待される。

第5の区分は、生産性向上の取り組みとして、介護現場の効率化および業務の合理化を目指すものである。ここでは、国が定める生産性向上ガイドラインに基づき、業務改善のための体制構築が推進され、委員会やプロジェクトチームの立ち上げ、さらには外部の研修会の活用を通じた知識の共有が実施される。現場での課題の見える化により、各業務における問題点や改善の余地が抽出され、課題の構造化や実際の業務時間調査が行われることで、現場の運営状況を定量的に把握することが可能となる。また、5S活動と呼ばれる整理、整頓、清掃、清潔、躰の取り組みが実践され、業務管理の手法として定着していく。さらに、業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫による情報共有、作業負担の軽減が図られるとともに、介護ソフトやタブレット、スマートフォンといったデジタル機器の導入により、現場での業務効率化が進められる。見守り機器やインカム、チャットツールなどのICT機器の活用も加わることで、情報の伝達や連携が一層円滑になり、業務内容の明確化と役割分担が徹底される。これにより、介護助手などの補助的役割の活用も進み、介護職員が本来のケア業務に専念できる環境が整備される。さらに、各種委員会の共同設置や指針・計画の共同策定、物品の共同購入など、事務処理部門の集約やICTインフラの共通化、人事管理・福利厚生システムの連携といった協働化の取り組みが推進される。特に、小規模な事業者においては、これらの協働化が実施されることで、生産性向上の要件を十分に満たすことができるとされている。

最後の第6の区分は、やりがいや働きがいの醸成に重点を置くものであり、職場内でのコミュニケーションの円滑化やチームとしての連携強化を通じ、職員一人ひとりが自らの業務に誇りや充実感を持って取り組める環境を実現することを目指している。具体的には、定期的なミーティングや情報共有の場を設け、そこで個々の気づきや改善提案をもとに勤務環境やケア内容の見直しが行われる。また、地域包括ケアの一員として、地域の児童や生徒、住民との交流の機会を設けることで、職員のモチベーション向上を図り、介護現場における連帯感を醸成する取り組みが進められる。さらに、利用者本位のケア方針や、介護保険制度、そして法人の理念について定期的に学ぶ機会が提供されることで、

職員が自らの仕事の意味や使命感を再認識することが促される。加えて、ケアの好事例や利用者およびその家族からの感謝の声といった肯定的な情報が共有される場が設けられ、これにより日々の業務の中で得られるやりがいや達成感がさらに高められる仕組みとなっている。これらの取り組みは、単に業務の効率化を図るだけでなく、職員の内面的な充足感を向上させ、介護現場全体の士気やチームワークを強固にする役割を果たす。

職場環境等要件における要件を満たすための取り組み

上記の6区分28項目のうち、5番目の生産性向上への取り組み以外は、決してハードルは高くない。ある程度の運営年数を積んだ介護施設や事業所は、各区分2つ以上の項目の多くは、すでに取り組んでいるだろう。問題は、5番目の生産性向上への取り組みである。

生産性向上というと、ICT化を思い浮かべる。ICT化というと高価な機器や複雑な技術を想像しがちだが、その本質は日常業務の見直しを進め、業務の無駄や非効率を解消することにある。生産性向上への取り組みを成功させるためには、経営者が強く関与したトップダウンだけでなく、現場の声を反映しながら職員が納得できる形で、ボトムアップで

の導入の検討を進めることが重要である。

生産性向上の取り組みは、アナログプロセスの見直し、ICT化、役割分担の改善に分類される。アナログプロセスの見直しでは、生産性向上委員会の設置、課題分析、5S活動、業務標準書の作成が含まれる。ICT化では、介護記録ソフトや介護ロボットの導入が対象となり、業務改善における有効な手段となる。生産性向上委員会の設置、課題分析、5S活動は重要なプロセスである。委員会を設置し、業務フローや書類を見直し、課題を抽出し、改善策を検討する。5S活動を活用することで、業務の整理と標準化を進め、生産性向上の要件を満たすことができる。課題の解決にICT化が有効と判断される場合には、介護記録ソフトや介護ロボットの導入を検討することも選択肢となる。このようなアプローチを取ることで、職場環境等要件を無理なくクリアできる。さらに、新たに創設される補助金の要件も同一であり、職場環境等要件の生産性向上要件を満たすことで、補助金の受給要件も満たす。



小濱 道博氏

小濱介護経営事務所 代表
一般社団法人日本介護経営研究協会
専務理事 (NKK)

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

第1特集

福祉系高校の担当者が語る 「高卒人材」の教育と展望

今や地域において貴重な存在となった福祉系高校。

熱意と純粋な気持ちをもって入職してくる高校新卒人材は、事業者にとってまさに“金の卵”だ。福祉系高校は、介護の将来を担う人材をどのような思いで教育し、現場に送り出しているのか。担当者に教育方針や事業者への要望・期待を聞いた。

interview 01 栃木県立真岡北陵高等学校

生涯学び続ける人材を育成
その意欲を大切にしてほしい
柳 路子 (介護福祉科科长)

interview 02 群馬県立伊勢崎興陽高等学校

若者のアイデアを引き出し
活かしていける社会に
横澤 ちあい (福祉と人間を学ぶ系列教諭)

interview 03 岐阜県立大垣桜高等学校

10代の若さや元気、柔軟さは
介護現場の活性化に活かせる
廣瀬 衣里 (福祉科科长)

interview 04 兵庫県立日高高等学校

福祉を学ぶ生徒の目標となる
人材を育ててほしい
高附 永吉 (主幹教諭・福祉科科长)

interview 05 大分県立佐伯豊南高等学校

福祉をめざす若者の心を
共に育ていける環境を
玉田 理咲 (福祉科教諭)

第2特集

「預かる」だけでは集まらない時代に 本当に“刺さる”デイサービスのつくり方

2025年3月号
(2025年2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



「高齢期」を私たちはどう生きるか

——「老い」と「死」を見据えながら、「社会」とかかわる

著者：小櫻 義明(静岡大学名誉教授)

すべての高齢者に問いかけよう!

老いを嫌い・憎悪する＝嫌老の社会において、
高齢者の存在意義と担うべき役割は何なのか？
今こそ私たちの生き方を考えようではないか！

会員価格：1,584円(本体1,440円+税10%)

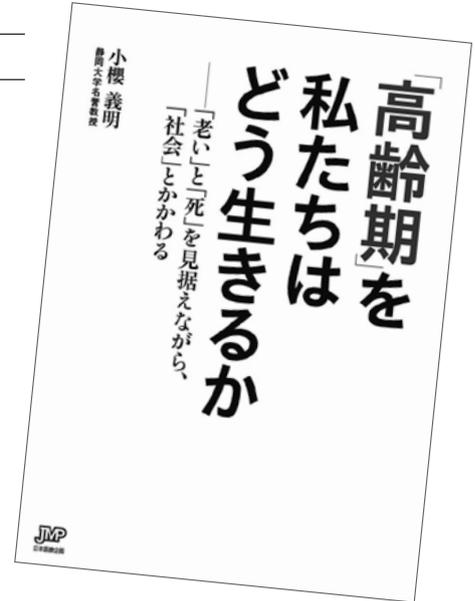
■ 定価：1,980円(本体1,800円+税10%)

■ A5判／並製／140頁

■ 発行：2024年5月

■ ISBN978-4-86729-307-2 C3036

発行：株式会社日本医療企画



目次

はじめに 「高齢者学級」の受講生のみなさんへ

- 1 「嫌老」と「高齢者学習」
 - 「敬老」から「嫌老」へ「高齢者受難の時代」の到来
 - 「高齢者教育」の否定から「高齢者学習」の提起へ
 - 「高齢者自立宣言」と「高齢者学習」「食事」と「運動」「学習」の連携を考える
 - 「老年学＝ジェロントロジー」が明らかにしたもの
- 2 「人間の進化」と「高齢者」の役割
 - 人間の一生の「区分」と「高齢者」の役割 「おばあさん仮説」から学ぶこと
 - 人間の「進化」と「助け合い・支え合い」
 - 近代以前の社会における「高齢期」の存在意義と「高齢者」の役割
 - 近代社会における「高齢者」の役割・存在意義の低下
 - 日本における世代の類型と「高齢者」特性の変化
- 3 「現役引退(隠居)」と「生活」への回帰
 - 「現役引退」としての「隠居」のすすめ
 - 現代の三つの社会システムと「生活」の位置付け
 - マズローの「欲求5段階説」と「自助」「互助」「公助」
 - 「愛情」に基づく「助け合い・支え合い」
 - 今、私たち高齢者に求められているものとは！
- 4 「社会参加」と「健康維持」「終活」
 - 「高齢期」の3段階の特徴と「生活課題」
 - 「高齢者」の「社会参加」とその類型
 - WHOの「健康」の定義と「病気」との「せめぎ合い」
 - 「免疫力」による「老化」の抑制と「介護」の支援
 - 「老年的超越」と「死の迎え方」「看取りのされ方」

おわりに 「友愛」を基本理念とする社会をめざして

将来は、現場の介護業務とケアマネの二刀流で貢献したい

丸山 敏広 ●まるやま・としひろ 介護老人保健施設勤務



Uターンを機に 介護の世界へ

高校卒業後20数年、東京に住んでいたのですが、結婚を機に地元でUターンすることになりました。それともない仕事を探す上で、「介護」はどうかと弟に勧められました。以前の仕事は地元で続けられそうもなく、40歳を過ぎて未経験者が正社員として働けるのは「介護」かもと私自身も漠然と思っていたので、ハッと気づかされました。

それに、これから間違いなく伸びていく業界ですし、経験さえ積めば、確実にキャリアアップできる仕事だと考えました。それがこの仕事を選んだ理由です。

現在は、介護老人保健施設にて、現場の介護職員として働いています。皆さん、ご存じのように、在宅復帰に向けてリハビリをする利用者様のケアを行っています。

実際、老健といえども在宅に戻られる方は少なく、他の施設に移られる方や一時的に有料老人ホームなどに行つて交互利用される方も多くいます。それでも、在宅復帰される方もなかにはいらっしゃるの、その方を見送るときに「喜び」を感じます。

大切にしていることは「言葉遣い」です。異業種から飛び込んで、真っ先に違和感があったのは、職員の利用者様に対する声かけでした。方言を交えつつも、敬語を使い丁寧な言葉遣いを心掛けています。また、ラベリングをせず「人」として接する姿勢を忘れずにいたいと思っています。

試験勉強を通して 事務側の立場の視点を得られた

「介護福祉経営士」は、経営や法律など、マネジメント業務を学べる点に興味を持ちました。正直、今のところ現場の業務に役立つことはあまりないです。ただ、事務方の立場でものを見られるようになったかな、と思っています。

介護福祉士として現場で働いていることもあり、介護技術や業界の現状などは理解していますし、ケアマネ試験を受けるために勉強を続けていたので、試験勉強の際は、重複する部分がかかり多く、内容が頭にスッと入ってきました。

とは言え、過去問などが数多く出ているわけではないので、傾向と対策を立てるのに苦労しました。そこはサイトで

過去問を見たり、テキストに掲載されていた確認問題を解くなどして対応しました。

試験は、自宅にてリモート受験ができるというので受けました。他資格を受験するときにリモートを経験しているため、抵抗は全くありませんでした。

しかしながら、リモートにも様々な形式があるため、Zoom試験のように試験官はおらず、録画をしてAIで判断するとのことなので、その点は逆に緊張しました(笑)。少し注文を付けるとすれば、合格発表までの期間をもっと短くしてほしいです。

広い視野を持つことで 選択肢が広がるはず

50歳を過ぎたため、あと何年、過酷な現場で働けるかわかりません。ですので、マネジメント業務を学ぶことにより、先の展開(相談業務や経営)に、「介護福祉経営士」を活用できるかなと思っています。

介護福祉業界の一番の問題点は、人手不足です。今の現場で働いて約10年近く経ちますが、新しく入ってくる人より、辞めていく人のほうが多く、業務負担が明らかに増えています。現場が回らない状況を目の当たりにしていて、その点をいかに改善していくかが課題です。

実際、私が働いている老健でも海外の人材の受け入れが始まっており、その方たちの処遇や育成方法などを考えて行かなければなりません。少ない人材を活かすために、リスクリングの観点からも、現場職員のレベルアップをしないといけないと感じています。

また今後は、ケアマネ試験に合格したら、現場の介護業務とケアマネの二刀流で貢献したい、と考えています。さらに、健康寿命を延ばして、若い人たちの障害にならず現役で働ける社会を希望しています。

正直、今の業務をこなすことに精一杯なので、介護福祉経営士としての活躍は未知数です。ただ、マネジメントや法律など広い視野を持つことにより、選択肢が広がるはずと確信しています。将来は1級も修得し、さらなる研鑽を積み重ねれば、と考えています。

資格をもっとメジャーにしてほしいです。

有資格者が転職に有利になり職場の手当てに反映されるなど、介護現場で働く人が取りたい資格になることを期待しています。

INFORMATION

事務局移転のお知らせ

本会本部事務局は、2025年2月25日(火)に移転いたしました。

新事務局は下記の通りです。

移転先

〒104-0042 東京都中央区入船3-8-7 ザ・ロワイヤルビル5F

TEL:03-3553-2896 FAX:03-3553-2897

※電話・FAX番号に変更はございません。

アクセス

- 東京メトロ有楽町線「新富町」駅より徒歩3分
- 東京メトロ日比谷線「築地」駅より徒歩5分
- 東京メトロ日比谷線・JR京葉線「八丁堀」駅より徒歩7分



書籍紹介

職場の同僚のフォローに 疲れたら読む本

労働者メンタルヘルスの専門家が伝える
仕事を抱え込んでしまう人の自分をねぎらう
9つの方法

生産年齢人口が減少の一途をたどる日本において、労働力不足がもたらす影響は計り知れない。介護業界に限らず、すべての業界において人手不足が叫ばれ、それぞれが確保のための方策を打ち出すも、人材の奪い合い競争が起きている。

人口減少とともに認識すべきは、20世紀後半から大きく変化した産業構造である。高度経済成長期を支えた製造業から、サービス業へと産業構造が転換するなか、生産性の追求もモノからヒトへと移り、結果、生産性を高めることが難しくなった。同時に正社員と派遣社員、アルバイトなど雇用形態が異なる者が同じ職場で働く場面が多くなり、職務上の使命、役割が明確になる一方で、人と人の間や業務と業務の間を埋めるための「名もなきフォロー」という業務が必要となった。

本書では、この「名もなきフォロー」が職場にあふれる背景と実情を踏まえながら、「フォロー」を如何に上手くしなやかに対応するべきかが詳述される。



■著者：佐藤恵美

■PHP研究所

■定価：1,760円(本体1,600円+税10%) /

四六判、256頁

本来であれば、組織の問題として業務改善がなされるべき事項であるが、本書ではまずは自分自身の内側から改善していくことを主題にしている。

著者は、20年間で1万人以上の相談実績がある、労働者メンタルヘルスの専門家である。チェックテストでフォローに疲れた自身の現状がわかり、自身にエネルギーを補充する9つの方法が提案される。疲れたと思ったら、開いてみたい一冊である。

介護福祉経営士が知っておきたい！ イベント紹介

介護福祉経営士に必要な知識や情報が得られるイベントを紹介。スキルを磨き、経営士同士が切磋琢磨できる場として人気の研究会も多いので、ぜひ参加しよう。

URLをクリックまたはタップするとお申し込みページへ移動します

日本医療企画

“イチ”からわかる病院経営オンライン塾

第1回 アーカイブ受講可

病院経営を取り巻く環境を学ぶ

第2回 アーカイブ受講可

病院の外部環境分析を学ぶ

1. 外部環境データの解説
2. 外部環境分析の実践

第3回 アーカイブ受講可

病院の内部環境分析を学ぶ

1. 内部環境データの解説
2. 内部環境分析の実践

第4回 アーカイブ受講可

病院経営戦略の策定と実行を学ぶ

1. 病院経営戦略の策定
2. 病院経営戦略の実行

第5回 2025年3月19日(水)

病院経営の改善手法を学ぶ

1. 医業収益を増やす
2. 医業費用を抑える

■時間:14:00~16:00(講義90分+ディスカッション)

■講師:古株靖久氏

(総務省 地方公共団体の経営・

財務マネジメント強化事業 病院事業・介護事業アドバイザー)

■開催方法:オンライン

■受講料:各回2,000円 ※税込

※オンデマンド配信あり

終了後のセミナーもアーカイブ受講が可能

応募はこちら▼

https://www.jmp.co.jp/seminar/kansai/online_hmjuku_2024_2025/

お問い合わせ

株式会社日本医療企画 関西支社

TEL:06-7660-1761



日本医療企画

令和6年度

兵庫県へき地診療所等オンライン診療実証モデル事業 オンライン報告会

少子高齢化が急速に進行し、75歳以上高齢者の約8割が何らかの慢性疾患に複数罹患しており定期的な通院が必要になるが、免許返納や公共交通機関の撤退等により、医療機関へのアクセスが大きな課題になりつつある。また、人口減少地域を中心として、医療需要減少や物価高騰・賃上げ等による医療機関の経営悪化、働き手不足等により、地域医療提供体制の確保自体が困難になる地域が増えつつある。そのような地域医療課題に対して、昨今ではオンライン診療を活用した新しい地域医療提供体制のあり方が検討されている。この度、兵庫県の「へき地診療所等オンライン診療実証モデル事業」の事業報告会をオンラインセミナー形式にて実施する。

プログラム

1. オープニング挨拶
2. 事業概要と地域選定の説明
3. 実証報告①: 養父市
～へき地診療所から医療MaaSによるアウトリーチ型のオンライン診療～
4. 実証報告②: 宍粟市
～へき地医療拠点病院とへき地診療所における連携型のオンライン診療～
5. 実証モデル事業のまとめ
6. クロージング挨拶

※事前・当日に質問を受け付ける予定です

※プログラムは変更される場合がございます。予めご了承ください。

■日時:2025年3月11日(火) 14:00~15:15

■開催方法:ウェブ配信(Zoomウェビナー)

■参加費:無料

■共催:デロイト トーマツ リスクアドバイザーズ 合同会社/兵庫県

応募はこちら▼

https://www.jmp.co.jp/seminar/kansai/hyogo_online_ss_2024/

お問い合わせ

株式会社日本医療企画 関西支社

TEL:06-7660-1761



保健・医療・福祉サービス研究会

2027年介護保険制度・報酬改革に向けた
介護事業戦略セミナー

介護保険制度・報酬改定の方向性と サバイバル時代の介護事業の新戦略

プログラム

- I. 見えてきた令和6年度介護報酬改定の検証
- II. 新時代の収益向上策を考える
- III. 氷河期を迎える人材確保策
- IV. 令和9年度改定の大胆予想

■日時:2025年3月14日(金) 13:00~17:00

■講師:小濱道博氏(小濱介護経営事務所 代表)

■開催方法: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)

■参加料:一般26,400円、HMS会員(法人・個人会員)23,760円、

HMS会員(会報誌購読会員)25,080円、DVD追加14,300円、

CD追加9,900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

※「DVD受講」「CD受講」「DVD追加」「CD追加」の場合は送料

として1,210円(税込)の負担あり

■オンデマンド配信期間:2025年3月21日(金)9:00~4月4日(金)9:00

応募はこちら▼

<https://www.hms-seminar.com/seminar/?id=1730968225-007527&ca=&le=1305711919-874798&ar=>

お問い合わせ

保健・医療・福祉サービス研究会

TEL:03-6910-2870

Mail:info@hifsk.co.jp

