

## キャリアパスに惑わされるな

今年3月に厚生労働省から、介護職員処遇改善交付金のキャリアパス要件・定量的要件が発表されました。当初言われていたものよりも、要件がグッと緩和され小規模の事業所でも導入しやすくなりました。おそらく、大半の事業所が本格的なキャリアパスの構築はせず、今回の交付金の減額を避けるため、例外的な要件のみで済ますのではないのでしょうか。

以下、簡単に要件をまとめました。

### キャリアパスに関する要件

#### 原則的

資格や能力などに応じた役職などを用意し、どうすればそのポストに就けるかを示した上で、その内容を賃金体系にリンクさせる。内容を書面により周知させる。

上記要件を満たすことが

できない場合

#### 例外的

介護職員のスキルアップ・資格取得の促進を行う。具体的には、研修などの実施や資格取得制度の創設、スキルアップ計画の策定・評価を行う。

要件が満たせない場合  
減額 10%

要件が満たせない場合  
減額 10%

### 定量的要件

処遇改善の内容（賃金改善を除く）、当該改善に要した概算額を記載し、職員に周知する。

厚生労働省が本当に言いたかったことは、キャリアパス要件の原則的要件に書かれている内容だったはず。しかし、現政権に交代したことで、今回の緩和要件が追加されることとなりました。確かに、今回発表された要件を額面どおりに解釈すると、簡単に要件をクリアすることが可能です。例えば、キャリアパスに関する要件では、「職員の介護福祉士等の資格取得を促進するために、講座受講の便宜を図り、取得後には手当を支給する」といったような計画を立てれば要件を満たすことが可能ということになります。また、定量的要件については、実際に実施した改善策を最低一つ記載して、それに要した費用が計算できればいいので、実際に何かしら改善策を行ってれば、要件を満たすことは簡単です。

しかし、いずれはキャリアパスを導入していない事業所の介護報酬が減算される可能性があります。今回は、とりあえず交付金の減額は免れても、次回の介護報酬改定のタイミングでもしかすると、交付金の減額以上に打撃を受ける可能性があります。

### キャリアパス要件の3つのポイント

#### 1. 交付金の減額を免れるだけなら比較的簡単

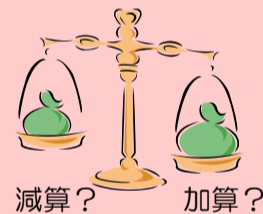
資格取得に対する支援制度を導入するなどすれば、要件のクリアは簡単になります。



#### 2. いずれはキャリアパス導入が必要に

2012年の介護報酬改定のタイミングで、交付金が介護報酬に組み込まれ、キャリアパス策定の有無が加算・減算要件となる可能性があります。

2012年



#### 3. キャリアパスを導入する場合は慎重に

介護報酬が引き下げられる可能性もあるので、自動的に昇給するなどの仕組みは避けたいほうがいいでしょう。経営を圧迫することにもなりかねません。



今回、厚生労働省は交付金の減額要件として、キャリアパス策定を義務付けてきましたが、本来のキャリアパスの目的は、介護分野で人材確保を図ることだったはず。しかし、現在の状況を見る限り、大半の事業所が目先の交付金減額のみにとらわれている感があります。厚生労働省の政策に振り回されることなく、本当に事業所にとって必要なキャリアパスを考えてみる必要があるのではないのでしょうか。

## セミナー情報

## 『今がチャンス 本当のキャリアパス構築セミナー』



### 【日時会場】

~~7月29日~~ 終了いたしました

・伊那市生涯学習センター（いなっせ）

13:30～

・松本市中央公民館（Mウィング）

18:30～

8月25日 現在受付中です（のこりわずか）

・長野市生涯学習センター（TOiGO）

13:30～

### 【講師・内容】

・第一部 「キャリアパスのメリットデメリット」

講師 北川 誠吾 税理士法人成迫会計事務所 福祉事業部

・第二部 「本当のキャリアパス導入法」

講師 平田 達夫 成迫社会保険労務士事務所

### 【申込方法】

弊社担当スタッフにお申し付けください。

【お問い合わせ】キャリアパスセミナー受付担当 水上

# 星野リゾートの経営に学ぶ



### ◆利用者満足を得るためには◆

今後介護業界の競争が激化していく中で、地域に認められ、利用者に認められる事業所になるためには何が必要になるのでしょうか。介護事業もいわゆる「サービス業」です。サービス業の最大の特徴は、生産と消費が同時に行われる事です。利用者が試してみて気に入らなければ商品を返品するという訳にはいきません。この「サービス」という言葉は「利用者」だけに対するサービスなのでしょうか。サービスとは、「従業員」へのサービスも含むもので、サービスに価値を与え、収益化するにはこの両者を結びつけるマネジメント（経営）が必要です。



～経営安定のサイクル～

で繰り返し利用してくれるでしょう。この従業員の待遇＝従業員満足（ES）が、介護事業経営に大きく影響してくる事について改めて考えてみましょう。

### ◆星野リゾートの経営に学ぶ◆

今でこそ『旅館再生、リゾートの達人』と呼ばれる「星野リゾート」の星野社長も先代から経営を引き継いだその当時に大きな課題を抱えていました。それは、事業の改革を進み始めた矢先に社員が一人一人退職し始めた事です。スタッフが定着しなければ、しっかりしたサービスも提供できないため、顧客満足度は上がりず、売上高も伸ばせない危機に陥っていました。



星野リゾートは当時、軽井沢のローカル企業であり、全国的に見れば知名度が低く、社員を募集しても思うように人が集まらなかったそうです。星野社長は退職する社員と徹底的に話し合いましたが、社員の気持ちを変える事がなかなかできず、その時重大な事に気づきました。社員の辞める理由の大半は「組織に対する不満」で、社員は命じられる事に疲れていました。社員が自分の意見を主張する場がなかったのです。

そこで星野社長は社員に「自分の判断で行動してもらうことで、社員のやる気を高めよう。言いたいときに言いたい人に言えるようにしよう。そしてどんどん仕事を任せよう。」と、トップダウンですべてを決めることをやめたそうです。

その時参考にした本が『1分間エンパワーメント』（著書：ケン・ブランチャード）という本で、星野社長はエンパワーメントを通して、従業員への権限委譲を図り従業員をやる気にする事に成功しました。

1. エンパワーメントとは、人が本来持つパワーを引き出すことである。
2. 従業員のパワーを引き出して、1人ひとりのやる気を高めることで、業績向上につなげる。
3. 従業員のエンパワーメントには3つのステップを繰り返す。
  - ① 仕事に必要な情報を提供し、責任をもって働く気持ちにする。
  - ② 仕事の目的、目標を明確にし、自分で管理する領域を作る。
  - ③ 階層化した組織をやめ、自分たちで統率するチームに変える。

また経営者として会社に残せるものを以下のように思いを語っています。

星野リゾートの社員は、  
人生の大切な時間をこの会社で過ごし、  
そしていつか会社を去っていく。

そのときに

『星野リゾートで過ごせてよかった、

あの職場はととても幸せだった』

と思ってもらえるようにしたい。

～『星野リゾートの教科書』より引用～



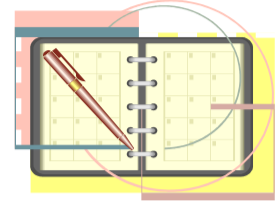
従業員をやる気にさせて人が本来もつ強みを生かし、魅力ある職場づくりをするために、従業員の主体性を重視する経営の仕方が、旅館・ホテル業界だけでなく今後の介護業界にも必要になってくるのではないのでしょうか。



# ～助成金を手にするのに重要なこと！～

皆様が既にご存じの通り、介護事業者への助成金は現在たくさんあります。インターネットや、介護関係の情報誌などで助成金の紹介を目にする機会は多々あると思います。ご自身で行っている事業に関係のありそうな助成金については、ある程度ご存じの方も多いことと思います。しかし、ここで注意しなければならないのは、事前の要件を満たせなかったことによる助成金の取り漏れです。助成金の受給要件で、助成の対象となることを行う前に、導入計画や運営計画等を立てて労働局や県などに提出しておかなければいけないものが多くあります。

「助成金の対象となることは知っていたのに、計画書等の提出を事前に行っていなかったために助成金がもらえなかった」という悔しい思いをしないよう、またせっかくの知識を無駄にしないためにも、事前に準備の必要な助成金について下記にご紹介させて頂きたいと思います。



幹部従業員の給与はどうしよう・・・

## 1 介護基盤人材確保等助成金

助成額 70万円～210万円

**この助成金を手にするために重要なこと**

「創業・新サービス開始前6ヶ月から1ヶ月の間に改善計画と申請計画書を提出する」

※申請計画書の提出先は  
介護労働安定センター都道府県支部



介護職員の負担を減らしてあげたい！



## 2 介護労働者設備等整備モデル奨励金

助成額 設備費用の2分の1（上限300万円）

※対象となる介護福祉機器（1品10万円以上）を導入すること

**この助成金を手にするために重要なこと**

「3か月以上1年以内の導入・運用計画書を導入の6ヶ月から1ヶ月前までに提出する」

※導入・運用計画書の提出先は  
各都道府県労働局

質の高い職員を育成したい！

## 3 キャリア形成促進助成金

助成額 教育訓練費用等の4分の1～2分の1

事業所における労働者のキャリア形成の効果的な促進のため、その雇用する労働者を対象として、目標が明確化された職業訓練の実施、職業能力開発休暇の付与、長期教育訓練休暇制度の導入、職業能力評価の実施又はキャリア・コンサルティングの機会の確保を行う事業主に対して支給される助成金。

**この助成金を手にするために重要なこと**

「職業能力開発推進者を選任し、都道府県職業能力開発協会に選任届を提出する」



子育てのために離職してしまう・・・



## 4 中小企業子育て支援助成金

助成額 60万円～420万円

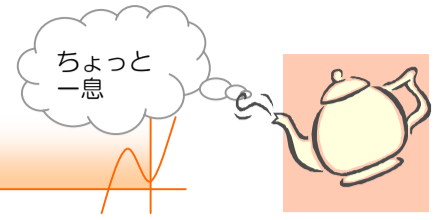
一定の要件を備えた育児休業、短時間勤務制度を実施する中小企業事業主（従業員100人以下）に対して、育児休業取得者の適用者が初めて出た場合に支給される助成金。

**この助成金を手にするために重要なこと**

「就業規則で育児休暇についての定めがある（従業員が10名以上いる場合は労基署への提出義務あり）」

ここでご紹介させて頂いた助成金以外にも事前に準備が必要となる助成金があります。また、このような準備をし忘れてしまっても、場合によっては助成金を取得できる方法があるかもしれません。お困りの時は、弊社社会保険労務士までご相談いただければと思います。

# 色の不思議・・・ピンクと介護の関係



利用者さんの暴言や不穏行動だったり、介護スタッフさんのストレスがたまり、人間関係がうまくいかず職員が辞めてしまい人員が不足する・・・など、介護の職場では一般の職場より離職率が高く、運営側にとっては悩みの種の一つです。  
今回は「色彩心理」というちょっと違った視点で「ピンク色」に焦点を当てて介護と色の関係を考えてみましょう。

ピンク色の特別養護老人ホームが大阪府豊中市にあるそうです。

入居が始まって3ヶ月・・・

- ・うつ病の人が笑って話
  - ・車椅子でしか移動できなかった人が介護者のサポートで歩行できる
  - ・59人中15人が明らかに好転
- なぜこのような現象がおきたのでしょうか？



## ◆色でわかる今の心理状態

色が心理的に与える影響はプラスとマイナス両面あります。例えば「赤」なら人を積極的にする一方で、ともすると必要以上に攻撃的にしてしまいます。また「青」なら冷静沈着に導いてくれる一方で、冷やかで無機質な感じにしてしまいます。しかし「ピンク」にはそうした副作用が少なく、**幸せや平和主義を象徴する色**とされ、人に幸福感をもたらすように作用します。

右の一覧表を見ると緑色と同じような内容です。ではなぜ高齢者にはピンク色が選ばれるのでしょうか？

色でわかる今の心理状態

色	プラス面	マイナス面
赤	前向き やる気 積極的	攻撃的
青	理性的 冷静沈着 冷やか	無機質
黄	明るい 開放的	逃避的
緑	優しい 穏やか 平和 安定	疲労状態
オレンジ	社交的 人間関係	おせっかい
紫	感受性が豊か 直観力鋭い	自己中心的
茶	自信 堅実	地味 孤独
灰	忍耐力	神経質 不安定 消極的
黒	威厳 不屈の精神 根性 自信	暗い 強く見られたい
白	素直で明るい 強い誠実さ 潔癖性	他人任せ
ピンク	幸福感 平和 明るい	甘えたい

## ◆ピンク色が選ばれる“ワケ”

高齢になると眼の老化が始まり、視力・色覚が衰えてきます。また、60歳で80%、70歳で90%の人が視覚や色覚が衰える白内障にかかっているとされます。一般に、明度が低いほど（暗い色ほど）色の区別が付きにくくなるので、**高齢者は茶系や濃紺・緑等の「落ち着いた」色彩は、色の識別が難しくなります。**  
**暖色系の色は健常者とほぼ同じ感覚で捉えられるので、識別がしやすいといわれています。**

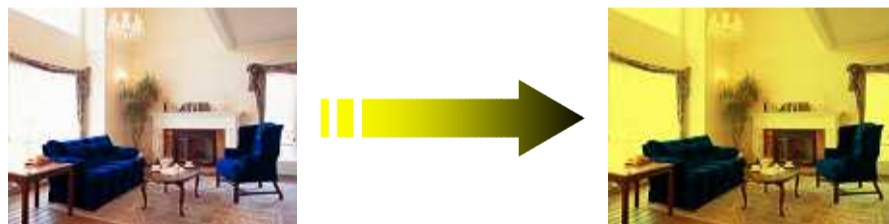
「高齢者の好きな色のトップ5  
好きな色——

1位	ピンク (22人)
2位	青 (17人)
3位	紫 (14人)
4位	緑と赤 (各10人)

嫌いな色——

1位	黒 (24人)
2位	ブラウン (16人)
3位	グレーと赤 (各6人)
5位	黄 (5人)

（『色の法則』著：桶村久美子 より）  
著者の桶村氏がカラーコーディネートを担当した大阪市と堺市にある4つの老人ホームで、67歳から99歳までの98名（約8割が女性）に直接ヒヤリングを行なって、そのデータをまとめたもの。



つまり、緑色はどちらかというと黒色に、ピンクは暖色系なのでそのままに見える事となるので、好きな色、嫌いな色のトップ5と見事にマッチングし、高齢者施設には効果的となる訳です。

## ◆こんなにスゴイ！ピンク色の魔法。

・認知症防止、若返りに！

またピンクは交感神経を刺激して脳に血液を送る働きがあるため、痛みの軽減や疲労感の緩和、老化防止にも役立ちます。脳を刺激するという意味では認知症防止にも役立つとされています。医学的にいうと、ピンクには女性ホルモン分泌を促進する働きがあり、脳を活性化させて認知症防止にも効果があるといわれています。

・対人関係に有効？

科学的に証明された効果もあります。1980年にアメリカの刑務所で発見された、**ペーカーミラーピンク**という色は、わざと極度の興奮状態にした囚人にペーカーミラーピンクを見せると、急激に心臓の鼓動、脈拍、血圧が下がったとされています。(右の写真は実際の刑務所。ここまで派手だと逆に疲れてしまいそうですね・・・)

このように、争いごとやギスギスした関係を回避させる働きもあるので、利用者間やスタッフ間の対人関係で、攻撃的になっている利用者さんが居ると感じた時や、仕事に追われ、目標に向かって走り過ぎて周囲への思いやりを失いがちになっているスタッフが居ると感じた時は、ピンクを意識的に取り入れると優しい目や心で周りを見渡せる余裕が生まれ、優しい空間が生まれるでしょう。

高齢者に人気のある色で、常にランキング上位にあるピンク。対人関係に役立つピンク。ピンク色が介護の世界に多い理由は、心も体も幸せになれる効果があるからなんですね。

