

社会福祉法人経営情報

TKC社会福祉法人経営研究会・アドバイザー認定事務所

税理士法人 あおぞら

これからの社会福祉法人の経営 (その1)

平成30年8月

目次

【経営】理事長、施設長必見

これからの社会福祉法人の経営.....1 ~ 3 P

多職種連携の成否が法人経営を左右.....4 ~ 5 P

【労務】施設長、主任、副主任必見

賃金評価制度.....6 ~ 7 P

セクハラ・パワハラにどのように対応すべきなのか.....8 ~ 10 P

問題解決コンサルタントの潜入レポート.....11 ~ 12 P

【ケアマネジャー必見】

満足な介護には、ケアマネ選びが重要.....13 ~ 14 P

複雑な介護保険制度。ケアマネジャーとの連携がカギだ

【就学中の子供をもつ親御さんへ】

子供の学力を高めるのは親の作る朝食が効果的.....15 ~ 16 P

生活習慣、学力に影響。家庭環境の格差克服も

【ちょっと気になる新聞報道】

納骨堂 都市部で増加.....17 P

保育所「落選狙い」増加・育休延長目的に.....18 P

津の障害者施設で虐待 19 P

「25歳までに結婚したい」46%.....19 P

老人ホーム整備進まず.....20 P

桑名市が「時差出勤導入」 自己都合OK 県内自治体初.....20 P

津の老人ホームを行政処分.....21 P

医療・介護・保育 人手不足なのに給与減.....21 ~ 22 P

人口減最大37万人・9年連続減.....22 P

要介護者の避難所に 特養2施設と協定 南伊勢町で4カ所に...22 ~ 23 P

残業45時間超で健康対策促す.....23 P

【コラム】

「四日市」のルーツは四のつく日に立った市.....24 P

【経営】理事長、施設長必見

これからの社会福祉法人の経営

介護老人福祉施設は変わらざる得ない

… 団塊の世代を受け入れる準備はできていますか …

団塊の世代とは、1947年から1949年の3年間に生まれた世代をいい、その人口は700万人とされています。この団塊の世代が75歳を迎えて後期高齢者となる年を「2025年問題」として、国は社会保障制度改革のゴールとして位置付けています。

今後は、介護サービスの利用者も、戦中戦後世代から団塊の世代へと世代交代が進みます。いかにして団塊の世代層のニーズに応えることができるかが、社会福祉法人のこれからの維持発展の成否を決める大きな要因となるといっても過言ではありません。

(1) 団塊の世代が過ごしてきた時代を知る

団塊の世代は、学齢期は常に他人との競争の中で学生生活を過ごしました。青年期を迎えたのは日本の高度成長期にあたり、慢性的な労働力不足を背景に地方の学生は「金の卵」として大都市の中小零細企業に集団就職したものです。わずかに大学に進学した者は、安保闘争などの学生運動に身を投じました。あさま山荘事件などを起こした連合赤軍はこの世代です。

大家族制から核家族に移行したのもこの世代です。子供を産み育てる際に、一斉に住宅を購入したことから土地不足、家不足を引き起こして集合住宅が急増しました。団塊の世代の子供は「団塊ジュニア」と呼ばれ、こちらも人口が多い世代です。



1990年前半までのバブル経済時代は、団塊の世代は40代の中間管理者として時代を牽引しました。バブル期までの年功序列、終身雇用の中で、仕事人間が増えて、過労死も問題となりました。それが一斉に定年退職して65歳の高齢者となった年は「2007年問題」としてクローズアップされました。このように団塊の世代は、人口が特に多い世代ゆえ、その動態が常に注目されてきました。

そして団塊の世代は、退職時には多額の退職金を手にした者も多く、現在は安定している年金制度の下に年金の支給を受けてセカンドライフを謳歌しています。そのニーズは多様であり一貫していません。常にわがままな世代といえます。これからは多数のニーズへの対応ではなく、個々のニーズにいかに対応していくかを考えていかなければなりません。一律の介護報酬内での介護サービスでは満足せず、個々のニーズに対応した保険外サービ

スの需要が一挙に高まることが予測されます。特にこの年代の男性はプライドが高く、サービスにおいて、一律に行われている遊技的リクレーションについても「オレをバカにしているのか」といった反発を招く恐れもあります。

(2) 団塊の世代の消費性向

世代を問わず孫への消費傾向が強いのはわかりませんが、団塊の世代は金も出すが口も出すとも言われています。流行に敏感で、新発売、日本初、世界初に弱い傾向があるようです。要は新しいもの好きです。仲間を重視するためグループ活動の消費や夫婦のエスコート消費などが期待できます。ただし、単にお金を使わせようとしても、自分の財布を当てにしているだけだとヘソを曲げます。いかに団塊の世代の高いプライドの琴線に触れるようなサービスを提供できるかが鍵となります。

団塊の世代の年齢別の時代背景

	年齢	主な出来事	音楽	映画
1950年代	10代 未満	高度成長期 TV放送、東京タワー 朝鮮戦争	エルビスプレスリー フランク・シナトラ マリア・カラス	ゴジラ、戦場にかける橋 ローマの休日、君の名は
1960年代	10代	ベトナム戦争 東京オリンピック アポロ11号	ビートルズ タイガーズ 美空ひばり	007 黒沢 明 サウンド・オブ・ミュージック
1970年代	20代	大阪万博 札幌オリンピック ロッキード事件	カーペンターズ ピンクレディ 山口百恵	ゴットファーザー 燃えよドラゴン 男はつらいよ
1980年代	30代	スペースシャトル インターネット登場 昭和から平成へ	マイケル・ジャクソン サザンオールスターズ 中森明菜	スターウォーズ ET インディジョーンズ
1990年代	40代	ドイツ統一 EU発足 長野オリンピック	BZ CHAGE & ASKE DREAMSCOMTRUE	タイタニック ドヤラシック・パーク もののけ姫
2000年代	50代	イラク戦争 郵政民営化 iPhone 発売	宇多田ヒカル SMAP 浜崎あゆみ	ハリーポッター 踊る大捜査線 ポケモン
2010年代	60代	東日本震災 あべのミックス	AKB48 ONE OK ROCK EXILE	海猿 アベンジャーズ 永遠の0

(3) 団塊世代の男性

最近購入した本で「世界一役に立つ介護保険の本」が手元にあります。内容は、これから介護を始める方々に対し、介護とは何か、介護支援にはどのような内容や介護施設や事業所があるかなどを、わかりやすく解説したものです。

その中での囲い込みの文書に「男性に通所サービスを利用してもらう方法」が掲載されており、「なるほど」と感じましたので、参考になればと思いご紹介します。

在宅で介護をしている家族が困るのは、要介護認定を受けたお年寄りが、なかなか通所サービスに行ってくれないことです。特に男性の場合、体験利用しても「あんなお遊戯をやらせるとは、俺をバカにしているのか」と怒り出し、頑として行かなくなります。

後遺症で麻痺がある人の場合、リハビリであれば熱心に通うことがあります。そんな人にはデイケアを勧めるとよいでしょう。リハビリで麻痺が治るといふ幻想を持たれると困るのですが外出の機会が増えるのはいいことです。

レクリエーションが嫌いな男性には、麻雀、囲碁、将棋、トランプ、花札などのゲームを取り入れているところを探しましょう（なければプログラム組み込んでもらってもいいでしょう。）

これも団塊の世代の男性の特性の一つとしてとらえることができます。



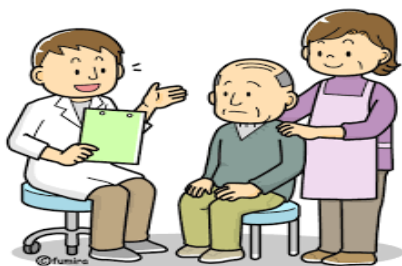
多職種連携の成否が法人経営を左右

現場職員の意識改革を急げ

2018年度介護保険制度改正・介護報酬改定から4カ月余り。多くの理事長、施設長や職員の方々は「介護保険や介護報酬の話はしばらく聞きたくない」とばかりに、日常業務に没頭されていることでしょう。

しかし、制度改正の余波は今後も続きます。8月からは現役並み所得者の自己負担額が2割から3割にアップします。10月からは訪問介護の生活援助サービスにおける利用回数制限や、福祉用具貸与の上限価格制がスタートします。

3年後の制度改正を検討する動きも今後加速します。今年5月に財政制度等審議会が取りまとめた「新たな財政健全化計画等に関する建議」では2021年度改正に向けた論点を提示。これを受けて、来年には厚生労働省の社会保障審議会・介護保険部会で2021年度改正の審議が始まります。



こうした予断を許さない経営環境の見直しの下、2018年度介護報酬改定で医療・介護連携を一段と促す項目が数多く盛り込まれた点に注意すべきでしょう。

例えば、介護側のキーパーソンであるケアマネジャーと医療職の連携を評価した加算の見直し。居宅介護支援の退院・退所加算では、病院や介護保険施設から要介護者が退院・退所する際、ケアマネジャーと医療機関の職員の情報共有の回数とカンファレンスの回数によって報酬が上がる仕組みが導入されました。

また、入院時情報連携加算()では、ケアマネジャーから医療機関への情報提供の要件が入院後3日以内に短縮。これによって医療機関との迅速な情報のキャッチボールが促進されます。

(1)「医療・介護」連携に不満抱く職員も...

在宅の要介護者と接する訪問介護のヘルパーに対しても昨年の社会保障審議会・介護給付費分科会の議論を踏まえ、多職種との連携を図る措置が取られました。

ヘルパーが得た利用者の情報は、サービス提供責任者を通じて担当のケアマネジャーに報告することが訪問介護の運営基準で義務化。さらに報告を受けたケアマネジャーが重要と判断した事項は主治医や歯科医に報告する義務も居宅介護支援の運営基準に位置付けられました。これにより主治医は患者の生活状況を的確に把握できます。今回規定された利用者情報の対象範囲は口腔機能や服薬状況などとされていますが、今後、対象が拡大する可能性が高いのです。

多職種連携という点では、医療機関と連携した通所・施設系の介護事業所を評価した生活機能向上連携加算の新設も、今改定の目玉の一つです。

医療期間や訪問・通所リハビリ事業所の理学療法士等が介護事務所に出向き、個別機能訓練計画の策定などを共同で行うことが算定要件です。

医療機関側は連携先の介護事業所から手数料を得られるとともに、地域のリハビリテーションにおけるリーダーシップを確立できます。一方の介護事業所側も自立支援の特色を強化できれば、利用者確保につながります。

ただ、今の人材不足の状況だと、理学療法士は本来の業務で手一杯で、地域の介護事業所へ自ら出向こうという意識がなかなか湧かないでしょう。

たとえ上司の指示でも不満を募らせるだけでしょう。

また、他職種の職員も、なぜ理学療法士等が地域に出向く必要があるのかを認識していなければ、内部の協力体制は維持できません。同時に連携先の介護事業所の職員も、外部の医療機関と連携する意義を理解しなければ経営強化は望めないでしょう。



(2) 職員の意識改革のための研修は絶対に必要

もはや一部の幹部職員だけが制度改正や報酬改定の内容に精通していれば済む時代は終わりました。理事長が法人の方針転換を打ち出しても、現場で多職種連携などの制度改正に対応する意識が浸透していなければ、業務負担を嫌がる職員の不満が高まるおそれがあります。職員の方の意識改革は緊急の課題となってきました。

意識改革のための職員研修がますます必要な時代となってまいりました。



人材育成はますます重要になってきた。



【労務】施設長、主任、副主任必見

賃金評価制度

今月号より社会福祉法人の労務管理について八木俊介氏（労務経営コンサルタント）からのアドバイスを、4回にわたってご紹介させていただきます。
今後の労務管理体制の構築と人材育成を考える上で大変に参考になるものと存じます。

新しい「賃金評価制度」を導入しませんか？

（1）社会福祉法人の「賃金評価制度構築」コンサルタントから一言

*自己紹介させていただきます。「労務経営コンサルタント」が私の職業です。凡そ30年勤めた法人を早期退職した後、主として社会福祉法人に対する経営、特に労務のマネジメントをコンサルティングしてきました。15年前に“社会福祉の現場で頑張っている社会福祉法人をサポートしたい”と思い、社労士の資格も取得してコンサルタント（業）を始めました。

「賃金評価制度」の構築がコンサルティングの主な柱ですが、昨今では関連して「人材育成」も手掛け、“ほめて（認めて）育てる”活動などに関わっています。私のめざす「評価制度」は“差を付ける”ためのものではなく、“モチベーションを高めてやりがいを持つ”ための仕組みだからです。是非、以下の内容を参考にさせていただいて、まだ“賃金制度を放置している”皆さんに、ポジティブに取り組んでいただきたいと思います。

（2）「賃金（評価）制度」は、単なる賃金の分配方式のこと？

*社会福祉法人と関わり始めた15年前、多くの皆さんは“以前の公務員が使用していた”「直線型賃金表」を使っておられました。この「賃金制度（表）」は、“終身雇用”を基にした“年功序列”型の「人事制度」（賃金制度）で、年齢を重ねると賃金も自動的に（比較的大きな額で）上がる仕組みでした。職員の現在の賃金が分かる単なる「賃金表」と言えます。＜今では多くの自治体で「評価制度」を取り入れるように変化しています。＞

日本経済がバブル崩壊を引き金にリーマンショックなどマイナス成長の“冬の時代”に突入し、賃金が引き下げられるという戦後初めての体験をしました。若い人達から将来の不安と同時に「やってもやらなくても一緒か？」という嘆きの声が聞かれるようになりました。平成12年の『社会福祉基礎構造改革』を契機に、社会福祉分野でも介護保険適用・支援費制への移行など大きな変化が生じ、経営が不安

定になり混乱に陥りました。関係者の皆さんから『社会福祉施設の賃金制度の改革が必要なので手助けを！』と声がかかり、「賃金評価制度」構築を手掛けることになったのです。

『直線の賃金表に沿ってベースアップし続ける方式では経営が持たない！今までのような公務員制度に依拠するのではなく、今日の社会にあった人件費の分配の仕方を考え直して、少しでも職員のモチベーションが向上する仕組みが作れないか？』と言うのが当時の私に投げかけられたテーマでした。

「新賃金制度」は、“単純な賃金の分配方式”=単なる「賃金表」ではないものにすべき！”と言う発想で、「評価制度」導入によりモチベーション向上に寄与する方式を目指したのです。

「つづく」



職員のモチベ-ションを高める評価

労務経営コンサルタント 八木 俊介

セクハラ・パワハラにどのように対応すべきなのか

その対応を誤れば理事長、施設長等の責任は免れない

これまでセクハラ・パワハラといえは職場内での上司、同僚などによる事例が多く発生しており、しかもそのほとんどが内部告発からその実態が明らかにされ、それを組織自体が隠蔽しようとするほど社会的批判を受け、その責任はすべてトップにあるとして、トップ自らがその職責を辞退しなければならないといったケースが最近増大しています。

(1) パワハラ対策は「危機管理対応」

最近のパワハラ事例

日大のアメフト選手への追い込み指導に対する当事者の監督とコーチの会見
事態を軽視した「理事長・学長・広報部」の鈍い反応...HPで10日後に初コメント
日大の第三者委員会は1カ月後に発足 調査結果は2カ月後に発表。
初動の遅れと幼稚な会見など典型的な"危機管理"の失敗 日大のイメージ失墜
レスリングのお粗末対応...当初、福田富昭会長が「パワハラはなかった」と断言！
「伊調さん選手なんですか？」迷セリフを吐いた至学館大学学長！
パワハラへの認識に乏しい教会や大学関係者、選手が求めていることを理由に監督の復帰
会見、そして二転三転！...あきれた対応に本気でパワハラ撲滅を考える気はあるのか？
と社会から批判された。

ハリウッドの大物プロデューサーへのセクハラ抗議から
始まった「Me Too」運動「現行法令でセクハラ罪
という罪は存在しない」とする麻生大臣の答弁に対して、
同じ閣僚からの批判 セクハラに対する意識の低さと
対応の鈍さを露呈！



危機対応失敗事例...2000年におきた雪印乳業の集団食中毒事件

- ・十分な説明を求める記者に「私は寝ていないんだ！」と言いつつ当時の社長
- ・この出来事をきっかけに雪印ブランドが崩壊 グループの解体！
- ・経営者がどこを向いて仕事(事業展開)をしているのかが鮮明になり世間から批判

さて、トップの交代(引責辞任)自体は社会的にみればたいした問題ではありませんが、問題は組織自体が信用を失い、社会福祉法人を例にとれば、その施設を利用している人々やそこに働く人々の生活を破壊してしまうことが問題となります。

(7月4日開催、三重県経営協主催「衛生管理研修会」 講師 八木俊介氏の講演より)

(2) 今後大問題となりうる状況が報告され始めた！

さて、先ごろ介護職員の約7割が利用者やその家族から暴言や暴力、性的な嫌がらせなどのハラスメントの被害に遭っていたことが、介護職員で作る労働組合「日本介護クラフトユニオン」の調査で報告されました。職場の上司に相談しても状況は変わらないケースも多く、同ユニオンは対策の必要性を訴えています。



調査は2018年4～5月に同ユニオンの組合員約78,000人を対象に2,411人が回答した。

1,790人(74%)が「ハラスメントを受けたことがある」と答え、そのうち94%が利用者に暴言やセクハラにあたる行為を受けていた。

パワハラの具体的内容(複数回答)は「攻撃的態度で大声を出す(61%)が最も多く、暴力(22%)、「バカ」「グズ」などの暴言(22%)などが続いた。土下座の強要(3%)などの被害にあった人もいた。

セクハラでは「不必要に身体に触れる」(54%)や「性的な冗談を繰り返す」(53%)、「性的な関係の要求」(14%)などが見られた。こうした被害に遭った介護職員の多くが強いストレスを感じており、精神的疾患になった人もあった。

パワハラ、セクハラともに、被害に遭った約8割の職員が上司や同僚などに相談をしていたがそのうち4～6割が相談後も状況が変わらなかったと答えている。

平成30年7月4日 日本経済新聞「朝刊」

(3) 理事長、施設長等の責任は免れない

すでに起こっている職場の上司や同僚のパワハラ・セクハラ問題や今後、団塊の世代が施設利用者となることが考えられる現在、増大するであろうパワハラ・セクハラ問題に対して、理事長や施設長は、早急に対応策を確立しておく必要があります。

専門家も交えた委員会を設置し、対応マニュアルの作成や相談窓口の設置、職員の教育など、やることは山積みです。

この対応を誤れば、理事長、施設長、管理者等の引責辞任は免れません。また理事、評議員、監事などの役員等に対しても多大なる影響が出てまいります。

仮にこのパワハラ・セクハラが原因で介護職員が自殺したような場合、家族からの損害賠償請求は莫大なものとなる可能性があります。この責任は理事、評議員、監事は連帯責任となり賠償請求に応じなければならなくなる恐れがあります。

(役員等の損害賠償責任...社会福祉法第45条の20、役員等又は評議員の第三者に対する損害賠償責任...社会福祉法第45条の21、役員等又は評議員の連帯責任...社会福祉法第45条

の 22)

ましてや、今後外国の介護職員を受け入れた場合、このパワハラ・セクハラ問題は、単に法人の問題ですまされるものではなく、場合によっては国際問題に発展する可能性があります。

今後、これらのことをしっかりと認識した対応が、法人のトップには求められることを忘れてはならないでしょう。



問題解決コンサルタントの潜入レポート

利用者やその家族からの不満が多く噴出

一体何が施設で起きているのかー

(1) ケアプランを厳格に適用しすぎていないか

当法人は、施設長をはじめ介護主任、介護職員の大半がケアマネの資格を持つ精鋭ぞろいの法人であるが、利用者や家族からのクレームが多い。いったいなぜなのか。

このホームの何に課題があるのかを探るため理事長の特命によりコンサルタントが潜入した。

潜入初日、コンサルタントは施設長からガイダンスを受けた後、4階のフロアに配属された。「今日から働く派遣の介護職員さんね。まずはここにある入居者のケアプランに目を通しておいて」。この施設はケアプランに沿って厳格にサービスを提供している。介護主任Aはこう言うや否や、数冊のファイルをコンサルタントの目の前に置いた。

そのファイルを確認して午後になると、新入職員の「登竜門」と呼ばれる居室整備を介護職員Bと一緒にすることになった。

居室整備は、入居者の部屋を回り簡単な片づけ、清掃、ゴミの始末を行いながら、入居者の様子を観察する業務である。このホームでは入居者に顔を覚えてもらうために新入職員がこの業務を頻繁に行うルールになっている。

コンサルタントがBさんと入居者Cさんの居室へうかがい挨拶すると、Cさんがコンサルタントに声をかけてきた。「新人さんね、隣の人が今日、庭のツツジがきれいに咲いていた」って言っていたのよ。私も見に行きたいけど、ご覧の通りこの脚でしょ。一人では中庭にもいけないの。私をつれて行ってくれない」。

コンサルタントは、居室整備が終わり次第中庭に連れて行くと約束すると、同僚のBが慌てて手を引っ張り、廊下に連れ出した。「何を言っているの。Cさんの散歩は毎週月曜日と金曜日の14時から15時までとケアプランで決まっているの。今日は15時から訪問診療の予定があって、その後は、ご家族と食事のために外出よ。入居者と勝手な約束をしたら、後で主任のAさんから怒られるわよ」。

コンサルタントが「中庭に行くだけだから10分もあれば足りますよ」と主張しても、Bは「ケアプランに入っていないことはしないで」と取り付く島もない。やむを得ずCさんに「今日は案内できません」と詫言ると「やっぱりあなたも同じね……」と肩を落とした。

次の日、私は介護主任Aに昨日の出来事を話すと、Aはこう説明をした。「施設長の方針で、入居者に対する介護支援業務は、ケアプランに記されている内容を厳格に実施するこ

とになっているのよ。そのためCさんの「中庭の花が見たい」という新しい要望に対しては、ケアプランの変更及びメニューの追加が必要となるのよ。担当者会議を開催し、決議・決定するプロセスを経なければならない。

(2)「すぐ対応」が満足につながる

1週間にわたって現状を確認した後、コンサルタントは理事長に対して「入居者や家族からの苦情の原因は、ホームの運営がケアプラン偏重主義に陥り、入居者へのサービスが硬直的になっていることです」と報告。そして、解決策については理事長から一任を取り付けた。

翌日コンサルタントは施設長をはじめAやBらに身分を明かし、ケアプラン偏重主義の是正の必要性を次のように説明した。

「施設で行われていることを医療現場に置き換えてみましょう。夜間、緊急搬送され苦しんでいる患者に対し、当直の医師が「処置をするには院長と事務長の同意を得なければならない」として患者を放置しているのと同じです。

ケアプランに忠実な介護サービスの提供に異を唱える者など誰もいません。しかし、介護施設は「利用者の尊厳を守り、利用者に寄り添う、住みやすい施設」でなければならぬことを忘れてはなりません。これを忘れてしまうと入居者やその家族からの苦情が増大してしまいます。ケアプランの厳格な運用も重要ですが、一番大切なのは、対応可能な要望には、「すぐ応じること」です。それが入居者の満足度向上につながるのです。先が長くない高齢者の入居者の要望について、「あの時、対応しておけばよかった」と後悔してもおそいのです。

介護主任のAは、コンサルタントの説明に完全には納得していない様子であったが、入居者や家族からの苦情が続いている事実は深刻に受け止め、改善を約束してくれた。

1カ月後、コンサルタントが施設を訪問するとCさんが中庭で車いすに座り、アジサイを眺めていた。そばにいたBがコンサルタントに気づくと「できることはすぐにやれってA主任が指示しています」と笑顔で教えてくれた。

出典：ヘルスケア6月号

【ケアマネジャー必見】

満足な介護には、ケアマネ選びが重要。

複雑な介護保険制度。ケアマネジャーとの連携がカギだ。

～ 週刊「東洋経済」の記事から～

介護において頼りになるのが介護の「水先案内人」ともいうべきケアマネジャーだ。信頼の置けるケアマネジャー選びは重要で、それによって介護の満足度が左右されるといっても過言ではない。

ケアマネジャーの主な業務は、要介護者やその家族を相手とする相談や助言、利用者の状態にあったケアプラン作り、サービス事業者への連絡や手配などだ。

特にケアプランは、要介護者がどのタイミングでどんなサービスを利用するのが適切か、総合的に判断して作成される「介護計画書」ともいえるもの。介護の方向性を決めるものだけに、優れたケアマネジャーは、利用者ごとにケアプランは全て違うという。

利用者の話を聞く前にケアプランが出来上がっていた、というのではお話しにならない。ケアマネはいつでも変更できるので、気になれば地域包括支援センターなどに相談してみよう。

介護サービスは、一定の自己負担のみで利用できるが、あれもこれもと増やしていくと当然負担額が増える。

介護費用が高額になった場合、高額療養費制度の介護保険版である「高額介護サービス費」が利用できるものの、基本的に、限度額以上の介護サービス（上乘せサービス）や生活支援サービス（横出しサービス）については、全額自己負担となる。勘違いしている人も多いが、介護保険はあくまで自立支援のためのもの。要介護者やその他の家族が楽をするための制度ではない。個々の状況によって、利用したほうがよいサービスはフル活用すべきだ。だが要介護者であっても、できることは自分でこなし、使うサービスを絞り込むことが節約にも自分のためにもつながるのだ。

親の介護に直面したとき、子供といえども物理的、経済的にできること・できないこと、やりたいこと・やりたくないこと、さまざまあるだろう。まずはそれに向き合ってみることだ。介護に正解はなく、完璧を追求すものでもない。少子高齢化社会における介護は、



親が望む助けと、子どもができること、やりたいことやりたいこととのたこといの細大公約数をさぐりながら行っていくしかないのではないか、と考えている。

介護においては親も子も「まあこれぐらいで良しとするか」といった気持ちの余裕が必要だ。

出典：週刊「東洋経済」 7月7日発売

【就学中の子供をもつ親御さんへ】

子供の学力を高めるのは親の作る朝食が効果的 生活習慣、学力に影響。家庭環境の格差克服も

日本経済新聞 6月28日にこのような見出しの記事が掲載され、私は以前聴講した講演を思い出しました。

新聞記事によれば、文部省が学力テスト分析をしたところ、親の収入が少なくても、親が高学歴でなくても子供の学力が高い家庭の特徴として、以下の5つをあげています。

毎日、朝食を食べさせている

- 本や新聞を読むように勧めている
- 小さい頃絵本の読み聞かせをした
- 計画的に勉強するよう促している
- P T A活動や保護者会などによく参加する



私はある講演会で、「学力の高い子供は、朝、しっかりと朝食を食べてくる子供が多い」ということを聞きました。その講演者は、高校の校長先生でしたが、話しによれば、「最近の子供たちは、朝食といってもコンビニで売っている菓子ぱんとかスナック菓子で朝食らしきものをとる子供が多く、そのような習慣の子供は、学校で授業を聞いていても、目はうつろであり、しっかりと先生の話聞いていないことが多い。それにひきかえ、朝、朝食(私の場合は、ごはんやみそ汁等でした)をしっかりと食べてくる子供は、授業もしっかり聞いているようだ。よくわからないが、体から発する熱量とかパワーが違うのではないかと思う」と話されていました。

その校長先生は、不良といわれる学校を進学率の高い名門校に変える校長先生として有名な方でしたが、話によれば、「一般に地元から不良高校といわれる学校の共通的な特徴として、大学へ進学するなど親も子供も当初から考えておらず、親はせめて高校ぐらいは出ているほうが世間体が良い程度の考えであるし、子供たちも勉強などは嫌いであり、大学へ進学するなど毛頭考えてもいない」という。

校長先生は長年の経験から、「そのような子供たちの多くは、朝、しっかりと朝食をとっておらずパワーも出てこないし、名前を呼んでもろくな返事はしない」という。

そのような学校に赴任した場合、校長先生は、他の先生方と協力して学校でおにぎりと野菜をたっぷり入れた「みそ汁」を作り、朝、子供たちに食べさせているという。そのようなことを1年あまり続けると午前中の授業もしっかり聞くようになり、授業態度も良くなるとのこと(先生方も喜ぶ)。

そこで校長先生は次の手を打つ。それは家の仕事を手伝うことを奨励すること。そして家の仕事を手伝っている子供の内申書には、高い評価を与え、就職に有利になるよう図らうという。これに対し親たちは喜んだが先生方は全員反対。なぜなら「そんな時間があつたら勉強してほしい」というのだそうだ。

校長先生は「もともと勉強が嫌いでこの高校へきているのだから、勉強しろといっても、はいそうですかと聞く子供などは一人もいない。それよりも家の手伝いをして、親から少しでも小遣いをもらい、遊びたいと思っているはずだ。だれしも家の手伝いは嫌だが、小遣いをもらえるなら、できるだけ段取りよく早く終わらせたいと考え工夫する」という。

「その段取りと工夫こそが大事であり、将来その子たちが就職した時、社長さんや先輩社員にかわいがってもらうには、仕事の段取りが早く、テキパキと働くように子供たちを育て社会に送り出してやることだ」という。

実際にその高校を卒業して地元企業に就職して働いている子供たちは、企業からも評判がよく、あの高校の卒業生なら間違いがないと口伝えされているとのこと。

すると不思議なもので、「地元からもあの高校なら間違いはないということになり、不良高校が普通の高校になり、やがて良い高校になり学力の高い中学生が受験してくる」という。「そして自然に進学率の高い高校になっていく」という。

新聞の記事を読んで、校長先生が言っていたとおり、「毎朝作ってくれる母親の朝食に勝るものはない」と確信。考えてみれば私がこの年(67歳)になった今でも、母親の作ってくれた朝食の味は忘れられないし、母を思い出す。家庭も裕福ではなく、両親も高学歴ではなかったが(私も勉強は嫌いで、幸いにも両親からは勉強しろとは言われた覚えもないし、両親とも共働きであったため、親がPTAに積極的に参加したことはなかったが)、落第点を取ることもなく、学校を無事卒業できたのであるから、今回の記事にはなるほど納得できるものがあつた。

そこで格言 子供の学力を高めたいのなら

「親の愛、朝ごはん、たっぷり食べさせよう」である。

【ちょっと気になる新聞報道】



納骨堂 都市部で増加

平成 30 年 7 月 2 日 毎日新聞「朝刊」

屋内に納骨を安置する納骨堂が都市部を中心に増えている。厚生労働省のまとめでは、東京都の納骨堂はこの 20 年間で約 1.6 倍に増加した。なぜ墓地ではなく納骨堂を選ぶのか。

買い物袋を提げてお墓参りに来ていた主婦の女性(53)は「近くが一番。すぐに行けるのがいい」と話す。「夏は空調も利いているし、室内なのでいつもきれい」と語る。

ほぼ毎日のように母のお墓参りにきている会社員の女性(42)は「仕事帰りに電車一本で寄れる。子供がいないので墓をついでくれる人がいないのも理由の一つ」と明かす。

「後継者がいなくても墓が荒廃する必要もない。将来的には合祀墓で母と永代供養してもらうつもりだ」と話す。



早稲田大学 谷川章雄教授によれば

「実は、従来型の墓の歴史はそれほど古くはない。」とのこと。

近世考古学によると、家を単位とした死者の供養は 18 世紀ごろ広がり、家ごとの墓石も同時期に浸透したという。谷川教授は「明治維新や戦後のムラ社会の崩壊など社会の変化を背景に、墓の在り方は変化を重ねてきた」という。

高齢になると遠方の墓参りに行きにくくなる。天候に左右されない快適さや墓のメンテナンスが必要ない点が納骨堂人気の理由では」と。

実家に残した先祖代々の墓を両親が亡くなったことを機に自分たちの生活圏に持つてくる人もおり、墓しまいをして改葬する利用者は全体の 2~3 割を占めるという。利便性の高い快適な場所で大切な人を弔い、自分の死後は迷惑をかけずに済む。こうした気持ちが納骨堂の増加の背景にあるかもしれない。

保育所「落選狙い」増加、育休延長目的に

平成 30 年 7 月 2 日 毎日新聞「朝刊」

大阪市など全国 32 自治体が、国に育児休業の改正を求めている。育休を延長する際には保育所の「落選」通知が必要なため、利用するつもりのない人が申し込む例の増加が目立ち、保育所利用のニーズ把握に障害が出ているためだ。

内閣府は 2 日、地方分権改革の重点事項として対応を検討するよう厚生労働省に要請した。

自治体 制度改正を要望

育児・介護休業法は、子どもが 1 歳に達する日まで育休を取得できると規定。育休み期間中は給与の 50～67% が育休給付金として雇用保険から支払われる。例外として、保育所に申し込んだが入れなかった人は、「落選」を伝える自治体の「入所保留通知書」があれば育休を延長できる。昨年 10 月から延長期間が半年から 1 年に拡大された。育休期間の延長は、待機児童問題が長引く中で保護者が離職せずにすむようにとの救済策。だが、「2 歳までは子どもと一緒にいたい」と望む人が、倍率の高い人気の保育園だけに申し込むなどして形式的に留保通知を取得するケースが表面化している。中には「落選目的」の人が内定していまい、後に辞退するケースもあるという。

国は 2020 年までに待機児童ゼロの目標を掲げている。だが落選目的の申し込みが相次いでいることを受け、大阪市など 9 自治体は 6 月、「正確な情報収集が困難で、待機児童対策を初めとした国と自治体の保育施策全体をゆがめる恐れがある」として、今年の地方分権改革で、保留通知なしで育休延長ができるよう国に制度改正を共同提案した。内閣府が手続きの一環で賛同を募ったところ 23 自治体が同意した。内閣府は月内に大阪市とヒアリングを行い、その後の厚労省との折衝に着手し、年内に結論を出したい考えだ。ただ厚労省内では「育休は原則 1 歳まででそれ以上は例外の措置。本当に保育所に入れなかった人を対象とするのが妥当」との声が根強く、提案に慎重姿勢を示している。



津の障害者施設で虐待

平成 30 年 7 月 3 日 伊勢新聞「朝刊」

津市一志町庄村の障害者施設「つくしんぼうの家一志」で、職員が知的障害のある利用者に暴言を吐くなど虐待をしたことが二日、市などへの取材で分かった。市は四月、複数の職員による虐待行為があったと認定。市から連絡を受けた県は施設を指導し、改善計画の提出を求めた。

市になどによると、知的障害のある男性利用者に対し、職員が繰り返し暴言を吐いたほか、知的障害がある女性利用者のあごを触って「エステしたろちゅんとんのか。このあごの肉を」などと発言したという。

市は県警から情報提供を受けて、障害者虐待防止法に基づく調査を開始。施設の職員から事実関係を聞き取った上で、複数の職員による身体的虐待と心理的虐待があったと認定した。県の指導を受けた施設は六月中旬、県に改善計画を提出した。県の障害福祉課は「施設は指導に基づいて対応しているため、現段階で行政処分などは考えていない。施設側の対応を注視したい」としている。...以下省略...

「25歳までに結婚したい」46%、本気の20代 結婚相談事情

平成 30 年 7 月 5 日 朝日新聞「朝刊」

大手結婚相談所・ツヴァイでは、ここ数年の入会者数はほぼ横ばいだが、20代の入会者比率は、男女とも右肩上がりに伸びている。入会費と月の会費を合わせた基本料金は年約16万円と安くはないが、2012年度に全体の16.9%だった20代の割合が17年度では26.8%に伸びた。同社の田中友里マネージャーは、「こんなに頑張って遅くまで働いても、給料や将来が保証されるわけではない」という声が多く、結婚を違う軸の安定として求めている」と分析する。



別の大手・楽天オーネットが、18年に成人式を迎えた男女600人に行った調査でも「結婚したい」と答えた人は503人で、さらに時期について、「今すぐ」から「25歳まで」を選んだ人は計46.2%にのぼった。11年の36.8%から上昇している。

長岡雅光マーケティング部副部長は「今の20代は、不況のなかで思春期を過ごした影響で、「安定」のための準備に心を砕く。結婚、出産は大切な要素で、そのためにいくつかから動くかを逆算し、婚活を早く始める人が多い」と話す。

老人ホーム整備進まず

平成 30 年 7 月 5 日 日本経済新聞「朝刊」

2015～17 年度に全国で整備された特別養護老人ホーム（特養）が計画の 7 割にあたる 45,000 床にとどまったことが日本経済新聞の調査で分かった。地価や建設費が高騰し、介護人材も不足している。政府は特養の待機者を 20 年代初頭までに解消する目標を掲げるが自治体による今後の新計画値も縮小しており、現実は見通せない。介護サービスの整備計画は自治体が 3 年ごとに策定する。調査は全国 1,571 の自治体・団体の計画をまとめている都道府県に「15～17 年度の整備計画と実績」と「今期（18～20 年度）の計画」を聞いた。今期と前期を比較できる 43 都道府県分を集計した。15～17 年度の計画は全国で 6 万床。

うち 37 都道府県で 15,000 床の整備が進まなかった。厚生労働省が 17 年に発表した特養待機者は 366,000 人（うち要介護 3 以上、在宅者は 123,000 人）。介護費用の膨張などを背景に入所条件を厳しくしたため、前回の 13 年調査と比べると 3 割減ったがなお高止まりしている。

計画未達の理由で、全国で共通したのは「事業者が集まらない」「介護人材が不足している」。介護報酬の引き下げに加え、人手不足による賃上げなどが収益を圧迫。「建設自体を控える事業者が多い」という。...中略...

職員不足や将来の人口減を見据え、収益悪化の懸念が強くなってきたことも整備が進まない要因の一つだ。徳島県阿南市は「16 年に 2 回にわたり事業所を公募したが、予定した地域への応募はゼロだった」。整備の実績が計画の 5 割にとどまった富山県も「介護職員の確保が難しく、計画期間中の整備を中止した例があった」という。...以下省略...

桑名市が「時差出勤導入」 自己都合 OK 県内自治体初

平成 30 年 7 月 5 日 伊勢新聞「朝刊」

桑名市の伊藤徳宇市長は四日の定例記者会見で、通年利用できる自己都合による「時差出勤勤務制度」を 10 日から全庁へ導入すると発表した。正規職員とフルタイム再任用職員の計七百五十二人が対象。通年利用できる時差出勤導入は県内自治体で初めて。

今回、「時差出勤勤務制度」を拡充し、公務に支障が出ない範囲で通常の勤務時間（午前 8：30～午後 5：15）を前後 30 分単位で最大 1 時間ずらすことが可能になる。希望者は「時差出勤勤務請求書」に必要事項を記入して希望日の 1 週間前までに所属長に申請し、所属長が認めれば、小学生以上の子どもの育児、通院、自己研鑽などの理由で時差出勤勤務が可能となる。...中略... 伊藤市長は「働き方改革に取り組む中、職員からの声が多くあり、試験導入した結果、全庁で施行となった。

「自己都合」によるがポイントで、「子どもの学童保育の送迎」「夜の勉強会への参加」「朝静かな環境で仕事に集中」などが可能になると期待を述べた。

津の老人ホームを行政処分

平成 30 年 7 月 5 日 伊勢新聞「朝刊」

無資格で入居者に医療行為をしたとして、県は四日、津市一志町片野の有料老人ホーム「高齢者介護ホーム nagomi (なごみ) ガーデン」と施設を運営する「nagomi」(同所川染紀行社長)に対し、老人福祉法に基づく行政処分を出した。

再発防止計画の策定求める

県によると、同社の男性長=当時...昨年、医師の免許がないのに床ずれで壊した入居者の女性の皮膚をハサミで削除し、男女3人に採血をしたとして1月に医師法違反容疑で逮捕され3月に津地裁から懲役2年6カ月執行猶予の判決を受けた。

昨年9月ごろ、県に匿名の通報があったことをきっかけに発覚。津市は4月、高齢者虐待防止法に基づく虐待行為と認定した。施設側は県の聞き取りに対し、無資格の医療行為があったことを認めた上で「県や市の指導に従う」などと話しているという。

県は1カ月以内に再発防止計画を策定するよう同社に要求している。県長寿介護課は、「事態の重要性に鑑みて処分を決めた。施設がワンマン体制で職員が注意できなかったことも問題の背景にある。組織体制の見直しも指示している」としている。



医療・介護・保育 人手不足なのに給与減

平成 30 年 7 月 7 日 日本経済新聞「朝刊」

深刻人手不足なのに給与が下がる

医療・介護・保育の分野で不思議な現象が広がっている。厚生労働省がまとめた5月の毎月勤労統計調査(速報値、従業員5人以上)によると、基本給にあたる所定内給与は5カ月連続で前年同月の水準を下回った。経験者が採用できないなか、新たに未経験者を雇い、事務や清掃など単純な業務を任せる「分業」が増えているためだ。



5月の有効求人倍率は1.60倍(季節調整値)と44年ぶりの高水準。特に医療・介護・保育の人材不足は深刻で、いずれも2.40倍(実数値)を超えている。求人が増え続ける一方、求職者数は小幅な増減にとどまる。

介護・保育業界は人手の確保へ処遇改善に取り組んでいる。常勤介護職員の平均月給(2017年9月)は前の年と比べて

13,660 円増えた。保育士については、国が 17 年度から経験年数に応じて月額細大 40,000 円を加算している。

それでも全体の給与が下がっているのは、業界に未経験者が増えているためだ。エン・ジャパンによると、5 月の派遣社員求人のうち、9 割が未経験 OK を条件に募集していることがわかった。経験豊富な有資格者はすでに働いている場合が多く、採用が難しい。

保育大手の J P ホールディングスは 5 月 1 日 3 時間から働ける登録制アルバイトを導入。介護大手のベネッセスタイルケア（東京・新宿）は学生アルバイトを積極採用。学生は週 1 日 1 時間から働けるほか、介護資格を自己負担なしで取得できる。担当者は「学生に介護の仕事を知ってもらうことが目的」という。

日本総合研究所の福田隆士シニアマネジャーは「特に介護では、ケア業務より管理業務に時間を取られる資格者が多い」と指摘。「資格が必要な業務の線引きは難しいが、現場の負担を減らす分業のあり方を検討すべきだ」と話す。

人口減最大 37 万人 9 年連続減、生産人口 6 割切る

平成 30 年 7 月 12 日 日本経済新聞「朝刊」

総務省が 11 日発表した住民基本台帳に基づく 2018 年 1 月時点の人口動態調査によると日本人の総人口は 1 億 2520 万 9603 人で 9 年連続で減った。前年から 37 万 4055 人減り、減少幅は 1968 年の調査開始以来、最大。15～64 歳の生産年齢人口は初めて全体の 6 割を切った。外国人人口は過去最多の 2,497,656 人で前年比 7.5% 増えた。...以下省略...

要援護者の避難所に 特養 2 施設と協定 南伊勢町で 4 カ所に

平成 30 年 7 月 5 日 伊勢新聞「朝刊」

南伊勢町は十一日、災害時に高齢者や障害者など要援護者を受け入れる福祉避難所の設置運営に関する協定を町内の特別養護老人ホーム「真砂寮」(同町小方竈、山本施設長)と「柑洋苑」(同町 5 ヶ所浦、山本英剛施設長)と締結した。これまで特養 2 施設と協定を結んでいて、今回 4 ヶ所目。

災害発生時、町は要援護者の受け入れを 2 施設に要請するほか、避難所運営に必要な物資の調達や看護師、介護員などの介護者確保に努める。

四か所の福祉避難所は、いずれも海拔 20 メートル以上に所在する施設で町も要援護者の支援が強化できると期待を寄せる。今後は四施設と非難運営マニュアルや災害備蓄品などについて協議していく予定。

この日は町役場南西庁舎で調印式があり、山本施設長や山川施設長らが出席。小山巧町長と調印を交わした。

施設長二人は食堂やホールや会議室を避難所に提供できるなどと受け入れ態勢について

説明。小山町長は「高齢者と障害のある人の避難や避難場所の確保が難しかったが、福祉避難所として2施設と調印できたのはこれからの災害を考えると心強い」と話した。

残業45時間超で健康対策促す

平成30年7月14日 日本経済新聞「朝刊」

厚生労働省は2019年春から導入する残業時間の上限規制で、原則の上限である月45時間を超えて残業をさせる場合、社員の健康を守る対策を定めることを企業に義務付ける。内容は限定しないが、深夜勤務の制限や出社から退社まで一定の時間をあける制度の導入などをもとめる。企業が安易に、残業時間を延ばせないようにする。

労働政策審議会（厚労省の諮問機関）で決める。

労働基準法に基づく省令で定める労使協定（36協定）の必須事項に月45時間超の残業した人に対する健康確保の対策の内容を規定する。記載がない協定は労働基準監督署が受け付けない。

対策の内容は、企業の労使に任せるが、労基法の指針で望ましい項目を示す。特別休暇を与えるほか、連続した年次有給休暇の取得を促す施策や、深夜勤務の回数の制限、退社から出社までの一定の時間を設けるインターバルの導入などを盛り込む方針だ。

6月末に成立した働き方改革関連法案で、日本の労働法制で初めて残業時間の上限規制の導入が決まった。36協定で認める残業の上限額は「月45時間・年360時間」に設定。特別条項付きの協定を結んでも、年720時間以内、2~6カ月平均で80時間以内、単月で100時間未満で抑えなければならない。

現在は、特別条項付きの36協定を結べば、事実上、青天井で残業の上限を延ばせる。上限規制は大企業は19年4月、中小企業は20年4月から適用する。違反企業には、懲役や罰金が科せられる。...以下省略...

コラム



「四日市」のルーツは四のつく日に立った市

地名を見ると、その歴史が一目瞭然という市町村があります。巨大なコンビナートが立ち並ぶ三重県最大の工業都市「四日市市」もその1つです。字面を見ると「市」がふたつ続いているせいでまぎらわしく思え、「四日市」でよいのではないかと考える人もおられることでしょう。だが当然ながら、ふたつの「市」にはそれぞれ意味があります。

うしろの市は言うまでもなく「市」を意味します。津市、松坂市、伊勢市など用いられます市町村の単位の中の「市」です。一方、前の市は「市場」を意味し、四日市なら「四のつく日に市場が開かれる」ことを示します。つまり四日市は、毎年四日、十四日、二十四日に定期市が開かれていたことにちなんでついた地名なのです。

室町時代の1473年（文明五）年に書かれた文書に「四箇市庭浦」の名が記されているので、この頃には既に四のつく日に定期市が開かれていたものと推測できます。

16世紀のものとされる「今堀日吉神社文書」にも「四日市ば」の地名が見えます。「四日市ば」とは商人たちの居住地の一つを示すと言われます。さらに江戸時代1801（享和元）年の諸色明細帳には「四日市では、毎年四日、一四日、二四日には市が立つ」とはっきりと記されています。

四日市という地名は三重県のおも、秋田県能代市、新潟県村上市、富山県高岡市、石川県白山市、愛知県犬山市、大分県宇佐市などにも存在します。これら多くが四のつく日に開かれる定期市に由来する地名です。

また、五のつく日に定期市が催される町は「五日市」（東京都あきる野市）、八のつく日に催される町は「八日市」（滋賀県東近江市）、十のつく日に催される町は「十日市」（青森県八戸市）といった具合に、市場を開くペースにちなんだ地名はたくさんあるようです。



理士法人あおぞら

〒516-0061

伊勢事務所 三重県伊勢市宮川 2 - 3 - 17

TEL 0596-24-6770

〒510-0075

四日市事務所 三重県四日市市安島 1 6 14

ラ・テラビル7階

TEL 059-329-6670

社会福祉法人経営アドバイザー

ファイナンシャルプランナー

前野 三駒