possibilities are infinite

Poti [ポチ]

2014.1 vol.22
JANUARY

特集●地域医療最前線

がん地域連携パスの普及で遠方からの通院の負担軽減を目指す

地域がん診療連携拠点病院/
地域医療支援病院 独立行政法人国立病院機構 別府医療センター

特集●イベントギャラリー

小児医療に従事する医師・看護師等が集まり、小児医療の未来予想図に思いを馳せる

第7回 福岡小児ワークショップが開催!

大分の街中で子供たちが野菜づくりに挑戦!

種まきから42日。収穫と調理の日を迎えた「オハナのやさい教室」開講!

一押し!ME機器

大腸疾患診断用カプセル内視鏡

PillCam®COLON2

知って得する“心”の美容術 脳からリラックス

第5回 脳と皮膚の関係



Poti



〈メッセージ〉

お散歩が大好きな心優しいお兄ちゃん犬のマロンくんと、「カワイイ」と褒められると振り返り、誰にでもおなか見せて転がってしまう、おしゃまな犬のオレンジちゃん。2匹の共通な楽しみは、大好きなブランケットに包まれてソファでのお昼寝です。いつまでも眠っていたいなあー!!

投稿者：前田真紀さま
有限会社夜宮調剤薬局（北九州市戸畑区）
＜2匹のワンちゃんのプロフィール＞
お名前：マロンくん　性別：男の子
犬種：フレンチブルドック（ブリンドル）
年齢：5歳（2008.8.24生）

お名前：オレンジちゃん　性別：女の子
犬種：フレンチブルドック（パイド）
年齢：4歳（2009.10.29生）

contents

02 〈地域連携最前線〉地域がん診療連携拠点病院／地域医療支援病院 独立行政法人国立病院機構 別府医療センター
がん地域連携パスの普及で遠方からの通院の負担軽減を目指す

06 〈医薬品情報〉
医薬品新規収載関連ニュース

08 〈知って得する“心”の美容術 脳からリラックス〉〈第5回〉
「脳と皮膚の関係」

10 〈イベントギャラリー〉第7回 福岡小児ワークショップが開催!
小児医療に従事する医師・看護師等が集まり、小児医療の未来予想図に思いを馳せる

13 **ほっとたいむ**（ココラでちょっと一息ついてみませんか？）

14 〈医療機器情報〉一押し!ME機器
大腸疾患診断用カプセル内視鏡 PillCam®COLON2/ギブン・イメージング社

17 〈ここらで一服、労務管理のお話〉
パワーハラスメントについてのお話です

20 〈税務の部屋〉～知っておきたい税務の話〈第3回〉
平成25年度法人税改正について（パート2）

22 〈ランチェスター法則で業績を良くする方法〉〈第10話〉
弱者が勝つ方法 社会福祉法人の上田浩司さんの戦略

24 〈はじめての人事・賃金基礎講座〉〈第10回〉
臨時給与（賞与・一時金）の性格を考えてみよう

26 〈イベントギャラリー〉種まきから42日。収穫と調理の日を迎えた一期生7回目の「オハナのやさい教室」開講!
大分の街中で子供たちが野菜づくりに挑戦!

28 **プチ・ポチ・メッセージボード/編集部から**

Network Report 地域連携最前線

がん地域連携パスの普及で遠
～大分県東部・北部方



地域がん診療連携拠点病院／地域医療支援病院
独立行政法人国立病院機構
別府医療センター
別府市大字内かまど1473番地

左から‥
折田博之先生
（消化器外科部長）
矢野篤次郎先生
（臨床研究部長・統括外科部長・がん治療センター長）
吉村幸永さん
（がん相談支援室・看護部／がん化学療法看護認定看護師）
井上祥明さん
（がん相談支援室・地域医療連携室／社会福祉士・精神保健福祉士）

大分県東部の医療圏に位置し、2008年2月に地域がん診療連携拠点病院に認定された別府医療センターでは、2012年4月から本格的に連携パスの運用を開始し、かかりつけ医との連携エリア拡大とともに連携パスの症例数が着実に伸びてきているとのこと。なぜこの地域では連携が進んでいるのか、その理由を求め、別府医療センターのがん相談支援室をはじめ、連携に関わる方々を訪ね、インタビューを敢行しました。

《インタビュー〈Part1〉：別府医療センターにて》

我々取材班が最初に訪問したのは、別府医療センター・がん相談支援室です。ここにはMSW（メディカルソーシャルワーカー）の井上祥明さんと看護師の吉村幸永さんが担当として配置されています。



がん診療連携に欠かせない存在の吉村さんと井上さん。二人のこの笑顔が人と人とをつなぐ強力な接着剤だ。

地域住民のがんに関するあらゆる相談に対応

――がん相談支援室では、どんな仕事をされていますか？

井上さん：「がん相談支援室の設置目的は、拠点病院がカバーする地域住民の方々に対して、がん医療に関する相談支援と情報提供を行うということです。この支援室ができる前からMSWとして長く仕事をしてきましたが、生活支援という視点では、院内の患者さんのみを対象にしてきました。しかし、がん相談支援室の配属になってからは、院内だけでなく、院外の方々への広報活動や生活支援にも視点を置くようになりました。日中はこの部屋で患者さんやご家族、地域の方々の相談に対応するのが基本業務です。毎月平均で40件近くの相談が寄せられていますが、その内容も症状・副作用といったがん治療に関することから、医療機関の紹介、受診方法・入院・転院などのこと、さらには医療費・生活費の問題、就労支援など多彩です。基本的に治療に関することは、がん化学療法看護認定看護師の資格を持つ吉村が担当し、それ以外の諸々の生活に関することはMSWとして私の方で担当しています。院内外のあらゆる医療従事者や各分野の専門家、がん患者団体等のボランティアの皆さん等の協力を得ながら、どんな相談にも対応しています。」

地域の医療機関の機能情報を共有する「がん医療連携データベース」を作成

――地域の医療機関や行政等との連携に関して、何か工夫されていることはありますか？

井上さん：「支援室立ち上げの際は、まずは地域住民に向けた拠点病院の制度と支援室の業務案内を

方からの通院の**負担軽減**を目指す
面のがん診療連携が拡大中！

示したパンフレットを作り、地域への広報に努めました。さらに地域の医療機関に対しては、2011年に『がん医療連携データベース』という本を発刊したことで、私たちの存在を知っていただく良いきっかけとなりました。この本は、当院の緩和ケアチームと合同で作った医療連携のためのデータ集で、東部・北部医療圏の各医療機関に対してアンケート調査を実施し、基本的な医療機能に加え、麻薬や抗がん剤の投与・管理など、がん診療に関係してどこまでの医療行為に対応できるかを詳細に調べたものです。1年かけてまとめ、ようやく発行でき、アンケートに協力いただいた全医療機関に加え、関係各所に配布しましたが、私たち自身も連携先を見つけるときなど、この冊子の記載内容を手がかりに絞り込んでいけるので、とても使い勝手がよいツールだと実感しています。この本にはデータCDを添付していますので、パソコンに入れて検索することも可能です。支援室内のネット閲覧用パソコンにもデータを入れて使っています。」

がん相談支援室で準備されている資料（室内や図書コーナーで閲覧可能）



連携パスを手がける矢野先生や折田先生等当院の医師が作成した5大がんについてのシリーズ冊子をはじめ、がんに関する様々な図書を集め、来院者が自由に閲覧できるコーナーを支援室の付近に設置。

がんサロンを地域の交流の場として活かす

――地域との交流に関しては、どんな取り組みをされていますか？

井上さん：「がんサロン等の企画運営も私たち支援室が担当しています。支援室を開設した翌年（2009年）から、月1回ペースで開催し続けています。始めた当初は、健康に関する座学が中心でしたが、最近は、美容師さん等プロの方々にボランティアで来てもらい、ウィッグやネイル、ハンドマッサージの実演など参加型のスタイルに変わってきました。特に今年の5月に患者さんの希望で行った『笑いヨガ』はとても好評だったことから、7月からは月2回のペースで行っています。笑いヨガというのは、笑いとヨガの呼吸法を組み合わせたユニークなエクササイズ（健康体操）のことです。私たちも一緒に参加していますが、全員で身体を動かしながら思いっきり笑った後は、お互いの距離がぐっと縮まりますので、私たちにとっても仕事に役立つ面も多いですが、どちらかというと仕事を忘れて一番楽しんでいるのは私かもしれません（笑）。

また、がんサロンにはボランティアの皆さんに活躍していただいていますが、このサロンに参加されていたがんの患者さんが治療を終え、ピアサポーターになる方もいらっしゃいます。傾聴ボランティアの資格も取られた方もいて、親身に患者さんの話に耳を傾ける姿には本当に頭が下がる思いがします。このがんサロンが地域の皆さんの交流の場として認知度が広まるように今後も良い企画を立てて継続していきたいと思っています。」

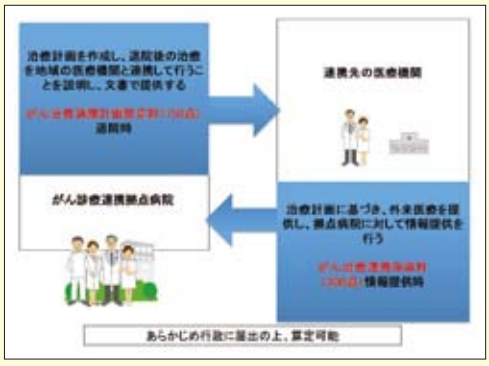
連携パスの運用は、相談支援室と外来化学療法室との兼務が効果を発揮する

――吉村さんは、がん化学療法看護の認定看護師だとうかがいましたが、支援室の専任となり、仕事内容はどう変わりましたか？

吉村さん：「私は、以前は病棟の担当でしたので、外部の方々と連携する経験はほとんどありませんでした。実際に担当してみて地域とのつながりの大切さを実感しているところです。患者さんの相談には、井上も申しましたように、二人の専門性を活かして対応していますが、様々な広報活動やがんサロンの運営など支援活動では、企画立案から運営まで一緒に模索しながら活動しています。

2012年度から、いよいよ地域の医療機関とのがん地域連携クリティカルパスの運用を開始しましたが、私の場合は、外来化学療法室と兼務していますので、連携パスの内容に双方の立場からかかわることができるのが強みだと思っています。院内の先生や多職種の方々と地域の先生方との間に立って、患者さんに対して、きめ細かなフォローができる立場でいるこのメリットを最大限に活かしていきたいと思っています。」

連携パスの診療報酬上の評価と算定に必要な「共同診療計画表」の例





がん診療連携拠点病院と連携先の医療機関の間で算定することができる。
ただし、「がん治療連携計画策定料は、退院時又は退院日から30日以内に紹介した場合に限られるなどの要件があるので、注意が必要だ。

大分県共通の「連携ノート」

患者はこのノートとともに拠点病院、地域の連携病院を受診。患者、地域の医療機関、拠点病院の3者で行う交換日記のようなもの。

診察・検査予定表



通信欄



連携の導入には、医師、看護師、MSWの3名で出向くのがポイント

――さて、ここで連携パスについてお尋ねします。別府医療センターでは、どのように運用されていますか？ また、どういう感想をお持ちですか？

吉村さん：「大分県では、都道府県がん診療連携拠点病院である大分大学医学部附属病院と当院を含めた6つの地域がん診療連携拠点病院とで、『がん診療相談支援室情報交換会』を開催し、そこで連携パスの実施基準やツールの共通化を図り、5大がんについて県共通のクリティカルパスが準備されています。当院では、2012年4月から運用を開始し、これまで肺がん、大腸がん、胃がんの3疾患について実績を積み重ねてきていますが、当初、地域の先生方に行った説明会で、経口抗がん剤までは地域の先生方にお願いしたいと訴えたところ、『これを待っていたんだよ！』と喜びの声を上げて賛同してくださる先生もいて、とても感激しました。先生方とお話していると、経口剤への抵抗感はほとんどないように感じます。いずれにしても当院では、導入時には、矢野先生や折田先生が一緒に出向いてくださり、連携先の先生と診療上の細かな打ち合わせを丁寧にされますので、とても助かります。また、私自身は実際に連携パスを運用してみて、この仕組みの面白さ、素晴らしさを実感しています。連携ノートに書かれた主治医のコメントをうれしそうに見せてくれる患者さんの笑顔をみることも多く、いつも小さな感動を沢山いただいています。」

通院が困難な遠方からの患者さんに穏やかな療養生活を送ってもらいたい

――これまで、支援室のお二人から、拠点病院となり、連携パスが開始し、現在に至るまでのお話を聞かせていただきましたが、最後に、連携パスを強力なリーダーシップで推進されている矢野先生と折田先生から一言いただきました。





矢野篤次郎先生（左）は肺がん、折田博之先生は大腸がん・胃がんの連携パスを手がける。お二人の強力なリーダーシップが地域を動かす原動力となっている。

別府医療センターの医療圏



別府医療センターの医療圏は広く、車で1時間以上かかるエリアからの通院も多い。

矢野先生：「連携パスは、遠方からのがんの患者さんでも退院後に切れ目なく適切な医療が受けられるようにするために行っています。当院のカバーするエリアは広く、車で1時間以上かかる地域も多く、がんの手術後の通院が困難な方も大勢いらっしゃいます。この負担の軽減を目指して地域の診療所の先生方との連携が必要となるわけですが、こうした連携の要となるのががん相談支援室で、二人ともよくやってくれています。私自身も支援室の二人と一緒に、東部・北部の各医療機関を訪問し、連携パスの仕組みを説明して回りました。重要な話は直接顔をみて行わないと真意はなかなか伝わらないものです。がんの共同診療といっても経過観察だけの場合もあり、できる範囲内でのお願いしかしませんので、連携パスに手挙げしていない先生でも直に出向き、きちんと説明さえすれば、大体引き受けてくれます。実際に患者さんのフォローをお願いして初めて連携医療機関の登録をするケースは多いと思います。これからも丁寧な説明を心がけて、地域の先生方との連携を広めていきたいと考えています。」

折田先生：「これまで、病院と診療所の医師が話す機会はほとんどありませんでした。病診連携をスムーズに行うには、医師同士気心の知れた仲になることが大切です。連携パスをきっかけにその関係が出来てきました。また、連携パスを実際に動かしていくと、院内外のいろいろな職種の人が関わることになりますが、患者さんがその良さを実感してくれるのがポイントです。我々医師の前では優等生を演じても、看護師さんや他の人の前では本音を明かす人も多いものです。これからも連携パスを広めながら、地域の看護師やケアマネジャーの皆さんとコミュニケーションをとっていきたいと考えています。」

《インタビュー〈Part2〉：衛藤外科にて》

別府医療センターを後にした我々取材班が向かったのは、別府から20kmほど離れた杵築市の衛藤外科です。連携医療機関の立場からのお話をうかがいたく、支援室の井上さんの紹介で訪問しました。連携医療機関に登録されたきっかけや連携パスを実際に体験した感想などをお聞きしました。



医療法人 大生会 衛藤外科
（介護療養型医療施設14床、一般病床5床）
大分県杵築市大字大内字塩浜7695-1
関連施設：えとうケアプランサービス、デイサービス梅桃

衛藤道生 院長（中央）と事務スタッフのお二人

現在、3例の連携パスが稼働中！患者さんの安心につながる

衛藤院長：「もともと別府医療センターにがんの患者さんをよく紹介していたので、病院から登録を頼まれて引き受けたというのがきっかけです。当院は消化器系の紹介が多いので、折田先生とは日頃から連携していますし、相談支援室の井上さんや吉村さんの熱意に押されたというのもあります。

現在は3名ほど連携パスの登録者がいます。その一人は私の同級生ですが、彼の話を聞くと普段は地元でかかりつけ医に診てほしいという要望は多いのではないかと実感します。

昔から紹介・逆紹介はあるわけですが、連携パスというきちんとした形に作り上げたことに意義があるんだろうと思っています。連携ノートに書くことが多いのが難点ですが、支援室の方々の熱心さに心打たれて、僕等の方も頑張って書いています（笑）。

連携ノートに書く内容は難しいことはありません。数値は見ればわかりますが、コメント欄には何気ない日常の様子や家庭での些細な出来事など、生活情報を書くといいでしょう。このような情報は案外患者さんが社会復帰する上で役に立つかもしれません。」

相本事務長：「2週間おきに支援室から報告があります。患者さんが拠点病院で治療や検査を受けた場合には、その様子を逐一知らせてもらえますので、その後の来院時に、井上さんや吉村さんから教えてもらったことをその患者さんに話すとすごく喜ばれます。当院と拠点病院の双方で自分のことをよく分ってくれていると思うだけで、患者さんはとても安心されるようです。」

さいごに

衛藤外科は、地域に密着した有床診療所として、長年在宅医療、終末期医療に取り組まれているためか、今回のがん診療連携に何の抵抗感もない様子でした。がんの連携パスを自然体で受け止めることができる院長の懐の深さが印象に残った取材でした。〈K.K.〉

医薬品新規収載関連ニュース 医薬品情報

新規収載された医薬品　（11月19日収載）

商　品　名	規格・単位	薬価(円)	会社名	一般名	備考
【内 用 薬】					
(麻)アブストラル舌下錠100μg	100μg1錠	573.60	協和発酵キリン=久光	フェンタニルクエン酸塩	癌性疼痛治療剤 ＊新剤型・新用量
(麻)アブストラル舌下錠200μg	200μg1錠	800.40			
(麻)アブストラル舌下錠400μg	400μg1錠	1,116.80			
ソブリアードカプセル100mg	100mg1カプセル	13,134.60	ヤンセン	シメプレビルナトリウム	抗ウイルス剤 (C型慢性肝炎治療剤) ＊新有効成分
ビンダケルカプセル20mg	20mg1カプセル	58,064.90	ファイザー	タファミジスメグルミン	TTR型アミロイドーシス治療剤 ＊新有効成分、オーファンドラッグ
【注 射 薬】					
ゼプリオン水懸筋注25mgシリンジ	25mg1キット	18,712	ヤンセン	パリペリドンパルミチン酸エステル	持効性抗精神病剤 (統合失調症治療剤) ＊新有効成分
ゼプリオン水懸筋注50mgシリンジ	50mg1キット	29,996			
ゼプリオン水懸筋注75mgシリンジ	75mg1キット	39,531			
ゼプリオン水懸筋注100mgシリンジ	100mg1キット	48,083			
ゼプリオン水懸筋注150mgシリンジ	150mg1キット	63,368			
ダットスキャン静注	167MBq1筒	56,162	メジフィジックス	イオフルパン(^{123}I)	診断用放射性医薬品 (パーキンソン症候群又はレビー小体型認知症の診断におけるドパミントランスポーターシンチグラフィ用剤) ＊新有効成分
ネスプ注射液5μgプラシリンジ	5μg0.5mL1筒	1,548	協和発酵キリン	ダルベポエチン アルファ(遺伝子組換え)	持続型赤血球造血刺激因子製剤 (腎性貧血治療剤) ＊新用量・剤型追加
ハイゼントラ20%皮下注1g/5mL	1g5mL1瓶	9,488	CSLベーリング	pH4処理酸性人免疫グロブリン	血漿分画製剤 (皮下注用人免疫グロブリン製剤) ＊新有効成分
ハイゼントラ20%皮下注2g/10mL	2g10mL1瓶	17,907			
ハイゼントラ20%皮下注4g/20mL	4g20mL1瓶	33,796			
ユニタルク胸膜腔内注入用懸濁剤4g	4g1瓶	7,112	ノーベル	滅菌調整タルク	悪性胸水治療剤 ＊新有効成分
【外 用 薬】					
アゾルガ配合懸濁性点眼液	1mL	438.20	アルコン	ブリンゾラミド/チモロールマレイン酸塩	緑内障・高眼圧症治療剤 (炭酸脱水酵素阻害薬/β遮断薬配合剤) ＊新医療用配合剤
アレジオン点眼液0.05%	0.05%1mL	385.80	参天	エピナスチン塩酸塩	抗アレルギー点眼剤 ＊新投与経路
ウルティブロ吸入用カプセル	1カプセル	271.00	ノバルティス	グリコピロニウム臭化物/インダカテロールマレイン酸塩	COPD治療剤 (長時間作用性抗コリン薬/長時間作用性β2刺激薬配合剤) ＊新医療用配合剤
フルティフォーム50エアゾール56吸入用	56吸入1瓶	2,735.20	杏林	フルチカゾンプロピオン酸エステル/ホルモテロールフマル酸塩水和物	喘息治療配合剤 (吸入ステロイド薬/長時間作用型β2刺激薬配合剤) ＊新医療用配合剤
フルティフォーム125エアゾール56吸入用	56吸入1瓶	3,193.10			
レルベア100エリプタ14吸入用	14吸入1キット	2,816.80	GSK	フルチカゾンフランカルボン酸エステル/ビランテロールトリフェニル酢酸塩	喘息治療配合剤 (吸入ステロイド薬/長時間作用型β2刺激薬配合剤) ＊新有効成分、新医療用配合剤
レルベア200エリプタ14吸入用	14吸入1キット	3,143.90			

注)アゾルガ配合懸濁性点眼液は新薬の処方日数制限(14日)の適用外となります。そのため1回の処方について14日分を超えた処方が可能です。

※詳細については添付文書、もしくは官報などでご確認下さい。

新規収載された医薬品　（11月29日収載）＜規格追加･新剤形･類似処方医療用配合剤＞

商　品　名	規格･単位	薬価(円)	会社名	一般名	備考
【内 用 薬】					
グラクティブ錠12.5mg	12.5mg1錠	73.20	小野	シタグリプチンリン酸塩水和物	2型糖尿病治療剤 ＊規格追加
ジャヌビア錠12.5mg	12.5mg1錠	73.20	MSD		
コンプラビン配合錠	1錠	275.00	サノフィ	クロピドグレル硫酸塩/アスピリン	抗血小板薬配合剤 (抗血小板薬/アスピリン配合剤) ＊新医療用配合剤
ストラテラ内用液0.4%	0.4%1mL	203.40	リリー	アトモキセチン塩酸塩	注意欠陥/多動性障害治療剤 ＊剤形追加(内用液)
ビオプテン顆粒10%	10%1g1包	35,875.00	第一三共	サプロプテリン塩酸塩	高フェニルアラニン血症治療剤 ＊規格追加
プリジスタナイーブ錠800mg	800mg1錠	1,843.80	ヤンセン	ダルナビル エタノール付加物	抗ウイルス化学療法剤 (HIV感染症治療剤) ＊規格追加
プレミネント配合錠HD	1錠	218.40	MSD	ロサルタンカリウム/ヒドロクロロチアジド	高血圧症治療薬配合剤 (持続性ARB/利尿薬配合剤) ＊剤形追加(高用量配合錠)
【注 射 薬】					
テリボン皮下注用56.5μg	56.5μg1瓶 (溶解液付)	12,971	旭化成ファーマ	テリパラチド酢酸塩	骨粗鬆症治療剤 ＊規格追加
ペガシス皮下注45μg	45μg0.5mL1瓶	7,197	中外	ペグインターフェロンアルファ-2a(遺伝子組換え)	慢性肝炎治療剤 ＊規格追加
ベネフィクス静注用3000	3,000国際単位 1瓶(溶解液付)	307,305	武田	ノナコグアルファ(遺伝子組換え)	遺伝子組換え血液凝固第Ⅸ因子製剤 (血友病B治療剤) ＊規格追加
レギュニール HCa 1.5腹膜透析液	1L1袋 (排液用ﾊﾞｯｸﾞ付)	1,347	バクスター	腹膜透析液	慢性腎不全患者における腹膜透析用剤 ＊類似処方医療用配合剤
	1.5L1袋 (排液用ﾊﾞｯｸﾞ付)	1,586			
	2L1袋 (排液用ﾊﾞｯｸﾞ付)	1,825			
	2.5L1袋	1,198			
	5L1袋	2,396			
レギュニール HCa 2.5腹膜透析液	1L1袋 (排液用ﾊﾞｯｸﾞ付)	1,383			
	1.5L1袋 (排液用ﾊﾞｯｸﾞ付)	1,618			
	2L1袋 (排液用ﾊﾞｯｸﾞ付)	1,847			
	2.5L1袋	1,206			
	5L1袋	2,296			
レギュニール HCa 4.25腹膜透析液	2L1袋	1,073			
レギュニール LCa 1.5腹膜透析液	1L1袋 (排液用ﾊﾞｯｸﾞ付)	1,357			
	1.5L1袋 (排液用ﾊﾞｯｸﾞ付)	1,601			
	2L1袋 (排液用ﾊﾞｯｸﾞ付)	1,845			
	2.5L1袋	1,223			
	5L1袋	2,446			
レギュニール LCa 2.5腹膜透析液	1L1袋 (排液用ﾊﾞｯｸﾞ付)	1,383			
	1.5L1袋 (排液用ﾊﾞｯｸﾞ付)	1,640			
	2L1袋 (排液用ﾊﾞｯｸﾞ付)	1,897			
	2.5L1袋	1,228			
	5L1袋	2,575			
レギュニール LCa 4.25腹膜透析液	2L1袋	1,187			
【外 用 薬】					
オーキシス9μgタービュヘイラー60吸入	540μg1ｷｯﾄ (9μg)	3,496.60	MeijiSeika	ホルモテロールフマル酸塩水和物	慢性閉塞性肺疾患(COPD)治療剤 ＊規格追加

注）ベネフィクス静注用3000は在宅自己注射指導管理料の対象薬剤になります。

※詳細については添付文書、もしくは官報などでご確認下さい。

Volume-05

知って得する“心”の美容術

脳からリラックス

profile



内面・外面ともに
“美しく生きる”を提案!

Allamanda 主宰　仁部屋 陽子

メイクアップ＆スキンケアアドバイザーとして企業研修や学校講演を行う。魅力を引き出す魔法のメイクが働く女性に好評！毎月美活セミナー開催！

ブログで活動公開中！(アラマンダメイちゃん)
http://ameblo.jp/makeup-allamanda

第5回/「脳と皮膚の関係」

自然の中にある、木漏れ日の光、そよ風、小川のせせらぎ、寄せては返す波やキャンドルの炎のゆらぎなど自然の中にある、たゆたうゆらぎ(適度に不規則)。規則的でも不規則でもなく変化するゆらぎを“1/f(エフ分の一)”のゆらぎと言います。この1/f のゆらぎは、心に安らぎを与えることができるといわれているようです。

何故かいらいらしている、同じ言葉でも今日は過敏に反応してしまう時などは、脳がストレスを感じています。思い切って山や海に出かける、また公園や散歩に行くなど、自然の中の1/fに積極的に触れることで脳を素早くリラックスできるのではないでしょうか？

やさしく撫でることで起きる皮膚の振動にも1/fのゆらぎがあるといわれています。ストレスの多い現代、今回は「脳と触れる」関係について考えてみましょう。

触れること・・・

昔から「手当て」と言われているように、“触れること”によって癒しが得られることを私たちは経験的に理解しています。

子供のころ、頭を強く打ってしまった時に、「痛いの痛いの飛んでいけ～」と擦ってもらい、痛みが和らいだ気持ちになった経験はないでしょうか？また、寝る時にお母さんにトントンとリズムをとってもらったりすることで、安心して眠ってしまうのはなぜでしょうか？擦ってもらうことで、痛みや不安は軽減し、撫でることで呼吸はより深くゆっくりしてリラックスにつながります。軽くリズムよくたたくことで、不安や興奮を抑えるセロトニンが分泌していると考えられているようです。

“皮膚は第2の脳”

ストレスを受けると肌が荒れたようになる女性は多いようです。

皮膚と脳の起源は同じ(皮脳同根)と言われ、人間の命の始まりである受精卵は、初期の段階で内胚葉・中胚葉・外胚葉と呼ばれる3つの層にわかれ、それぞれ変化していきます。

内胚葉･･･胃･腸･肺など
中胚葉･･･循環器･骨･筋肉など
外胚葉･･･表皮･神経･脳など

肌＝皮膚と脳は、受精卵の段階で同じ外胚葉から生まれてきます。

このため人の皮膚（表皮）と脳は同じ根からできていて深く影響しあっていると思われます。そして、脳で受けた刺激は肌（皮膚）に表れやすいと言われています。つまりストレスを受けると肌荒れなどの皮膚トラブルを起こしやすくなるわけです。

手当てで脳がリラックス!!

マッサージ機も気持ち良いのですが、しばらくすると飽きてしまうことはないでしょうか？私もオールハンドのマッサージは心地よく何時間でも受けたくなります。肌にやさしく触れたり、頭を撫でられたり、足を擦ってもらったりするだけでも、不思議と気持ちが落ちつきます。肌が触れ合うことでおきる、“1/fのゆらぎ”は脳まで届いているからといわれ、手でやさしく触れられることで得られる安心感は、深いリラクゼーションにつながり、疲労を軽減してくれます。人がやさしく触れるのは、脳に触れるのと同じこと、つまり人の肌に触れるということは、その人の感情に触れるということなのかもしれません。可愛がっているつもりで触れて（撫でて）いる愛犬や愛猫からも、その手触り、ゆっくりとした呼吸、手から伝わってくる暖かさなど皮膚から触れ伝わってくる様々な感覚で、私たちの脳はリラックスされているのではないでしょうか。

皮膚と心の密接な関係

顔の皮膚は薄く繊細ですから、洗顔やクレンジングなどの際は、強く皮膚をこすったりしすぎないようにし、生クリームのような泡でやさしく包み込むように洗顔することが大切です。これは皮膚にもやさしいのと同時に、脳にも心地よいケアになります。これから寒くなっていく冬のボディーケアも入浴後など、専用のアロマエッセンスや乳液などでケアすることで血行がよくなり皮膚表面から水分が奪われるのを防ぐことができます。

また、マッサージによるリラックス効果で脳の疲れも癒され、より良い睡眠を得ることにもつながります。（前回案内した脳と香りの関係を活用すると相乗効果が期待できます。）人の感覚器の中で最も広い皮膚を優しく刺激するということは脳を癒すための効果的な手段ともいえます。

皮膚と心は密接に関わりあっています。皮膚は心の状態を映しだす鏡…。

さあ、今日からあわただしい日常生活の中、時には、「触れる感覚」を意識してみませんか？

●事業内容
美容講座･マナー研修･ブライダル･トータルビューティーサロン
内面･外面の魅力を引き出す『Allamanda（アラマンダ）』
■美活セミナー（好印象ビジネスメイク･若返りメイク･愛されメイクレッスン）
■アロマスキンケア講習（脳からリラックス･芳香療法でエイジングケア）
■ビジネスマナー講座･就職支援講座
■ブライダルヘアメイク･ブライダルエステ
ご相談は…Allamanda（アラマンダ） 福岡県福岡市中央区天神2-2-13-4F　TEL.092-791-7855
URL:http://www.makeup-allamanda.com　アラマンダ メイク　検索





第7回 福岡小児ワークショップが開催!小児医療に従事する医師・看護師等が集まり、小児医療の未来予想図に思いを馳せる



廣瀬伸一先生





今年7年目を迎えた「福岡小児ワークショップ」が11月2日に開催されました。発起人である福岡大学医学部小児科主任教授の廣瀬伸一先生は、冒頭の挨拶でこの福岡小児ワークショップのねらいについて「福岡の各病院で小児医療に従事する医師や看護師等が一堂に会し、今後の小児医療における知識の習得や技術の普及を促進し、病院や職種の垣根を越えた情報交換の場となることを願い発足した会です。」と説明され、続けて「毎回模索しながら行ってきましたが、回を重ねるごとに何か一つの形ができてきたように感じます。この会は勉強もするが、皆で楽しくワイワイガヤガヤやるのがモットーです。今日も皆で楽しみましょう!」と投げかけ、会場の雰囲気を盛り上げます。

各病院から多職種が集まり、小児医療の未来を語り合うという今回のこのワークショップ。さて、どんな未来が描かれたのか、逸る気持ちを抑えつつ、順を追ってレポートいたします。

第7回福岡小児ワークショップ ～小児医療の未来予想図～

■日時:2013年11月2日(土)15:00－19:30
■場所:福岡ビル9階(福岡市中央区天神)
■プログラム
・ワークショップ「小児医療の未来予想図」・・・グループディスカッション～発表～まとめ
・特別講演:「子どもたちを感染症から守るために」講師:岡田賢司氏(福岡歯科大学総合医学講座 小児分野教授)
・色のもたらす効果(体験)～ベンジャミンムーア・ペイント～ 講師:酒井田有宏氏
■共催:小児臨床研究・生涯教育基金(代表 太田栄治)、NPO法人IBUKI(代表 廣瀬伸一)

《ワークショップ》

「小児医療の未来予想図」… グループワーク～発表～まとめ

グループワークでは、予め職種が偏らないように配慮しながら「赤・白・青・緑・黄・紫」の6つのチームに分かれ、それぞれ別室で90分間ディスカッションを行います。話し合う手法は自由で、まとめ方も模造紙に描いてもらうこと以外は、特に決められていません。発表は元の会場に集合し各チーム10分程度の時間が振り分けられるという進行です。

どこのグループワークでも自己紹介から始まるのが常ですが、この会の自己紹介は一味違います。何か人が驚くような意外性のある趣味？や秘密のエピソード等を暴露したりするのが慣例となっているそうで、各チームとも笑い声が絶えず、全員の自己紹介が終わる頃にはすっかりと打ち解けた様子でした。こうした和気藹々とした雰囲気の中、話し合いも順調に進み、全チーム無事にまとめを終えたようです。

いよいよ発表の時刻が迫り、各チーム意気揚々と発表用の模造紙を張ったホワイトボードと一緒に会場入りしてきます。ボードには、小児医療従事者に相応しく、ドラえもんやアンパンマンといったキャラクターをモチーフにするなど、工夫を凝らした未来予想図が6つ勢揃いし圧巻です。

発表会の司会進行は、福岡大学の井手先生(医師)と同NICUの石本さん(看護師)です。お二人の軽妙なおしゃべりの中、「このように、普段あり得ない顔ぶれのチーム編成で1つのテーマについてじっくり

話し合ってもらったことで、今日のワークショップの8割は達成できたようなものです。さあ、残りの2割の仕上げに取り掛かりましょう!」と元気なかけ声を合図に発表会の開始です。

発表内容については、「新生児を個室で」「病棟にミニシアターや図書館を設置」「痛くない処置・治療」「NICUに保育士、リハビリ要員の配置」など実現可能なものから、「赤ちゃんの言葉が分る装置」や「病院全部が無菌化」など夢のようなものまで、ここに書き切れないほど数多くの素晴らしい意見が出され、小児医療に対する熱い情熱と日頃の問題意識の高さに驚かされました。

この後、特別講演に登壇される岡田先生はコメントを求められ「皆さんが話している様子を見ていて、カップルができるのではないかと思うくらい雰囲気が良かったのが印象的でした(笑)。お互いの考えがよく理解できて仲良くなれるこのグループワークは、非常に良い取り組みだと感心しました。」とユーモアのある一言で返します。

最後に、廣瀬先生から「このように大きく漠然としたテーマを設定すると多種多様な意見が沢山聞けます。皆さんとても発想が豊かで、中には『冬眠治療』のようなSF的なものも飛び出し面白かったですが、人権や医療者側のQOLといった問題に視点を置いた意見もあり、とても感銘を受けました。」との総評を頂き、ワークショップを終了しました。



グループワークの様子…ディスカッションでは、どのグループもポストイットに思いつくまま書いていくKJ法が用いられていたが、まとめ方や発表の仕方はそれぞれに工夫を凝らし、グループごとの個性が発揮されたとても興味深い発表会となった。

《特別講演》

講師:岡田賢司氏(福岡歯科大学総合医学講座 小児分野教授)

子どもたちを感染症から守るために

さて、とても盛り上がったワークショップの後は、特別講演の時間ですが、講師の岡田先生は、プログラムの全体の流れに配慮し、「わが国のインフルエンザ診療体制の現状と未来予想図」という切り口から入ります。世界に冠たるインフルエンザ診療体制の充実国であるわが国では、現状の4種類に加えさらに新しい抗インフルエンザ薬の開発も進んでおり、また、高齢者の肺炎予防のために肺炎球菌ワクチンの定期接種化も議論されているそうです。このように、わが国のインフルエンザ診療体制の未来予想図は着実に進化しているとのことでした。

さらに、岡田先生は、ワクチンギャップ解消に向けた取り組みについても着実に前進していると語ります。定期接種・任意接種合わせて24種類のワクチンが接種可能で、その中でも今年4月から定期接種に加わった3つのワクチンについて接種の重要性を説きます。最後に「ワクチンの未来予想図」として、グループワークでも意見が出ていた痛くないワクチン(飲むワクチン、貼るワクチンなど)や開発優先度の高い、混合ワクチン、RSVワクチン、ノロウイルスワクチンにも期待したいと述べ、明るい未来に思いを馳せながら、最新の話題を分り易い言葉とスライドを用い40分できっちりとまとめてくださいました。





特別講演の様子
講師の岡田賢司教授





色がもたらす効果(体験)
講師の酒井田有宏氏

《色のもたらす効果（体験）》

講師：酒井田有宏氏（B.M.ジャパン西日本株式会社 店長）

～ベンジャミンムーア・ペイント～

さて、プログラムの最後は体験型セミナーです。「色がもたらす効果」について2つの実験を行い、実感してもらうという趣向です。講師はアメリカを代表するペイントブランドの「ベンジャミンムーア・ペイント」の酒井田有宏氏が務めます。

1つ目は色を見ることによって体に与える変化の実験（※1）です。赤い紙と青い紙を用いて、それぞれの色を見ることによって、力の入り具合の変化を体験してもらいました。2つ目は色の比較による色の見え方が変わる実験（※2）です。オレンジ色の紙（Yellow Base/暖色系）とピンク色の紙（Blue Base/寒色系）の上に手を乗せて見比べることで、肌の色が血色良く見えるか、そうでないかを確かめてもらいました。皆さん楽しそうに実験を行い、色の持つ力を実感された様子でした。

今回はこの2つの実験で終了しましたが、ほかにも、匂いが少なく有害物質を排除した安全なベンジャミンムーアの塗料を使ったペイント実演のワークショップも行われていて、病院の事例では、小児病棟の壁をスタッフと患者親子等が一緒にペイントするという企画も実際に行われたそうです。



■特殊なメガネで蛍光灯を見ると虹のように光の色が分る



■色を見るだけで力の入り具合をお互いに実験（※1）



■下に置いた紙の色で手の色が違って見える（※2）

ベンジャミンムーア・ペイントとは？

1883年にニューヨークで創業し、アメリカ合衆国大統領官邸（ホワイトハウス）やメトロポリタンミュージアムなど世界的に著名な物件に使用され、日本でも有名ブティックやテーマパークなどを彩ってきたアメリカを代表するペイントブランドです。現在、北米各地に7つの工場と22の関連施設、4千店を超えるショップにて、最高品質のペイント販売を行っています。

〈採用先〉IKEA、GAP、COACHなど多数





〈左〉施工事例：こすもすイングリッシュプリスクール（幼稚園）
※優れた環境性能を活かした幼稚園でのワークショップ事例
〈右〉施工事例：IKEA（ホームファニシング）
※壁にディスプレイパネルを設置し、部屋面積やペイントの色などを表示。

Benjamin Moore Paints

ベンジャミンムーア・ペイント
福岡ショールーム＆ストア
（9:00～18:00/土日祝10:00～17:00）

■有害物質を含まない低臭の水性塗料
■豊富な色数3500色
■壁紙の上からペイント可能
■乾燥後拭き掃除が出来る
■約1Lから販売



〈お問合せ先〉
福岡県福岡市博多区東比恵3丁目4-6（西井塗料産業内）
tel:092-415-0243　Web:http://3500color.com
Facebool:https://www.facebook.com/BenjaminMooreFUKUOKA

新年は新酒で慶する

佐賀県鹿島市といえば日本三大稲荷のひとつに数えられる祐徳稲荷神社が有名です。

さらに近年は、市内に点在する酒蔵をめぐる旅が新たな観光の魅力に加わりました。中でも、昔の宿場町で白壁土蔵や茅葺町家など、歴史と風情ある町並みが残る「肥前浜宿」一帯には、造り酒屋が4軒残っています。肥前浜宿は、国の重要伝統的建造物群保存地区に選定され、建物の修理も進み、往時の姿を取り戻しつつあります。

鹿島市は日本酒だけでなく、漬物などの発酵食品も絶品です。歴史と先人たちの意思を継いだ現代の職人が作る美酒と漬物は、往時に引けを取らぬ愛情と熱意で伝統を守り、そして挑戦を続けています。

鹿島市の酒蔵や醤油蔵などの白壁の町並みは実に日本らしい趣です。そして、なんと言っても日本酒は新年をめでたく迎えるには欠かせません。新年は、祐徳稲荷神社で参拝して、酒と発酵文化に出会う旅に出かけてみてはいかがでしょうか。



佐賀県鹿島市は県下一の日本酒どころです。また、全国的にも類を見ない酒の町でもあります。そんな鹿島市のお酒が2011年に世界一の栄誉に輝いたことを契機に、ますます注目度が高まっています。

鹿島酒蔵ツーリズムでは、市内6つの酒蔵が同時に蔵開きを行い、酒の試飲販売やさまざまなイベントでおもてなしします。また、市内観光スポットも無料バスで周遊することができて、鹿島の魅力を存分に満喫できます。

鹿島酒蔵ツーリズム2014は、平成26年3月29日(土)・30日(日)に開催されます。

お問い合わせ
●鹿島市役所 産業部 商工観光課
0954-63-3412

一押しME機器 Medical equipment information

大腸カプセル内視鏡が国内で薬事承認取得。

大腸がん精密検査の

受診率向上に期待



大腸疾患診断用カプセル内視鏡

PillCam® COLON 2

2013年7月11日、ギブン・イメージング社が開発したカプセル内視鏡「PillCam® COLON 2 カプセル内視鏡システム」が薬事承認され、2014年1月1日より保険適用されることが予定されています。

「PillCam® COLON 2」は、嚥下したカプセル内視鏡から送信される大腸内の撮像データを元に診断を行うもので、鎮静剤投与などの必要がなく、簡便で、侵襲性が低く、また検査時の苦痛や恥ずかしさといった精神的な負担が少ないなど数々のメリットがあります。これまで大腸内視鏡検査に抵抗を感じていた要精密検査対象者にも有効で、今後は大腸がん検診受診率向上の“切り札”としても期待が集まっています。

PillCam® COLON 2 カプセル内視鏡システムの検査手順

検査準備
PillCam®レコーダDR3、PillCam®センサアレイ、PillCam®レコーダDR3用ポーチを装着。

カプセルを嚥下
PillCam® COLON 2を嚥下。カプセル内視鏡は、蠕動運動によって消化管内を移動します。

画像を記録
PillCam® COLON 2カプセルは消化管を移動しながら画像を撮像。撮像した画像はセンサーを介して携帯型PillCam®レコーダDR3に送信されます。

画像診断
PillCam® レコーダDR3に保存された画像データをRAPID®ワークステーションにダウンロード。RAPID® for PillCam® ソフトウェアを使用して画像診断します。



RAPID® ワークステーション



PillCam® COLON 2カプセルの主な仕様

大きさ	31.5×11.6mm	最小検出対象	0.1mm
重量	2.9g	フレーム数	4 or 35枚/秒
視野角	172°（前後ヘッド）	標準駆動時間	10時間

大腸ガン精密検診の現状

日本におけるがん死亡率の上位を占める「大腸がん」（女性のがん死亡率1位、男性では3位）。日本の検診ガイドラインでは、40歳を超えるすべての人に便潜血検査（FOBT）を受けることを呼びかけています。しかし、実際の検診受診率は27%と低いのが実情です※1。さらに、便潜血が認められ大腸がんや他の疾患が疑われる患者様においても、推奨されている大腸内視鏡検査の受診率は58%にとどまっています※2。

※1 厚生労働省平成24年国民生活基礎調査　※2 社団法人日本消化器がん検診学会平成22年度全国集計資料集（2012年発行）

日本における大腸がん検診

大腸がん検診 対象者 40歳以上
約7,000万人
（2012年人口動態統計月報年計）

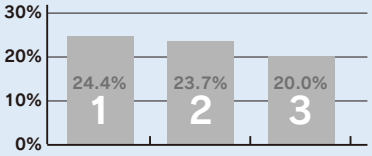
大腸がん検診受診率
（便潜血検査）
約27%
約1,900万人
（2012年厚労省国民生活基礎調査）

要精密検査率
（便潜血検査陽性）
約6%
約110万人
（2012年日本消化器がん検診学会集計）

精密検査受診率
（大腸内視鏡検査）
約58%　約64万人
（2012年日本消化器がん検診学会集計）

精密検査未受診者
42%
約46万人
今後、『精密検査未受診者』に対しての受診率UPが見込まれます。

精密検診を受診しない理由TOP3



2013年 NPO法人ブレイブサークル運営委員会 アンケート結果
対象：40～60才代の男女 13,323名

1.自覚症状がないから
2.どんな検査なのか知らないから
3.痛くて辛そうだから

その他、女性を中心に「痛くて辛そうだから」「恥ずかしいから」という理由が多く挙げられています。

ご注意

PillCam® カプセル内視鏡には、カプセルの滞留、誤嚥、皮膚刺激のリスクがあります。大腸検査の準備に伴うリスクとして、緩下剤のラベル表示や医師の診断に従ってPillCam® COLONレジメンで処方される検査前処置薬や薬物療法に対するアレルギーまたは既知の禁忌があります。PillCam® 内視鏡を嚥下して排泄されるまでの間は、MRI装置などの強力な磁場に近づかないようにする必要があります。合併症が発生した場合には、内科的、内視鏡的、外科的介入が必要になることがあります。カプセル内視鏡検査の結果が正常、すなわち陰性であったとしても、大腸ポリープや大腸がんの可能性を排除するものではありません。

FUJIFILM



自動で判定。
感染症検査の
新しいご提案。

デンシトメトリー分析装置　富士ドライケム

IMMUNO AG1

特定保守管理医療機器　薬事販売名：富士ドライケム IMMUNO AG1　薬事承認番号：14B2X10002000104

1台でインフルエンザなどの風邪症候群に対応。
装置が自動で判定するから、目視による誤判定の心配や測定時間の管理が不要。

インフルエンザウイルスA/B



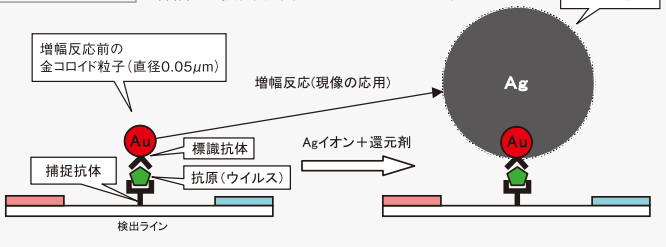
一般名称：インフルエンザウイルスキット
薬事販売名：富士ドライケム
IMMUNO AGカートリッジ FluAB
承認番号：22300AMX00569000

写真現像の銀増幅技術により イムノクロマト法を高感度化

写真技術の応用によりウイルスの検出感度が向上。ウイルス量が少ない発症初期の検体でも検出が可能になりました。判定時間は陽性で最短3.5分という早さ。

高感度検出技術

標識に用いる金コロイド粒子を、写真現像の銀増幅原理を応用することにより約100倍に増幅し、検出感度を向上させました。



A群ベータ溶血連鎖球菌抗原

唾液の影響を受けにくい特異度の高さ



高い特異度で高精度な検査をサポート。
短時間で抗原を検出するから、
すぐに結果を出すことができます。

一般名称：A群ベータ溶血連鎖球菌抗原キット
薬事販売名：富士ドライケム IMMUNO AGカートリッジ StrepA
承認番号：22500AMX00009000

アデノウイルス抗原

容器の特殊設計で検出効率アップ



抽出容器の特殊設計で検出効率を高め、
アデノウイルス抗原を最短5分で容易に検出。
素早い処置をサポートします。

一般名称：アデノウイルスキット
薬事販売名：富士ドライケム IMMUNO AGカートリッジ Adeno
承認番号：22500AMX00899000

富士フイルム メディカル株式会社　〒106-0031 東京都港区西麻布2丁目26番30号 富士フイルム西麻布ビル tel.03-6419-8033（代）　http://fms.fujifilm.co.jp

ここらで一服、労務管理のお話。

Vol.10　2014.1.JANUARY

パワーハラスメントについてのお話です。



福田社労士事務所 代表
社会保険労務士 **福田久徳**

コンプライアンスに基づいた労務管理やワークライフバランスは、間違いなく働く人のモティベーションを高めて、事業の生産性、効率がアップしています。

都道府県労働局に寄せられる企業と労働者の紛争に関する相談件数は、「いじめ・嫌がらせ」に関することが一番多くなっています。パワーハラスメントのない職場づくりを進めましょう。

◆パワーハラスメントとは

厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」（労使や有識者などの専門家で構成）が、平成24年3月に発表した提言によると、「職場のパワーハラスメント」は次のような概念となっています。

職場のパワーハラスメントとは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」をいうことです。

パワーハラスメントの「職場の優位性」とは、一般的に上司から部下へいじめ・嫌がらせを指して使われる場合が多いですが、ここでは、上司から部下への行為に限ったものではなく先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもあります。つまり、「職場内の優位性」には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識など様々な「優位性」も含まれています。

また、同じ職場で働く者同士の関係以外にも、例えば、顧客や取引先から、取引上の力関係などを背景に、従業員の人格・尊厳を侵害する行為がなされる場合があります。

職場のパワーハラスメントとしては、あくまで、**「業務の適正な範囲」を超えるもの**が対象になります。受け止め方によっては不満を感じたりする指示や注意・指導があったとしても、これらが「業務の適正な範囲」で行われている場合には、パワーハラスメントには当たらないことになります。

◆パワーハラスメントの現状

厚生労働省では、平成24年度に職場のパワーハラスメントに関する実態調査をしました。過去3年間に45.2%もの企業がパワーハラスメントに関する相談を受け、そのうちの70.8%に実際にパワーハラスメントに関する事案がありました。従業員調査では、過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した人は、回答者全体の25.3%でした。ということは、一部の問題ではなく、どの職場、従業員にも関係する可能性があります。

また、都道府県労働局に寄せられる企業と労働者の紛争に関する相談で、「いじめ・嫌がらせ」に関するものは、平成14年度には、約6,600件（全体の5.8%）であったのが、平成24年度には51,670件（全体の17%）と急増し、「解雇」を抜いて相談件数のトップになっています。

このように職場のパーワーラスメントは、一部の企業や労働者だけの問題ではなく、どの企業、労働者も関係する可能性があります。

◆パワーハラスメントが従業員や職場にもたらす影響

パワーハラスメントを受けた人にとっては、人格を傷づけられ、仕事への意欲や自信を失ない、さらに心の健康の悪化にもつながり、休職や退職に至る場合すらあります。

周りの人たちにとっても、「パワーハラスメント」を見聞きすることで、仕事への意欲が低下し、職場全体の生産性もの悪影響を及ぼしかねません。

パワーハラスメントを行った人も、職場の業績の悪化や社内での自身の信用の低下をもたらし、さらには懲戒処分や訴訟のリスクを抱えることにもなります。

企業としても、これらを放置すると、裁判で使用者としての責任を問われることもあり、企業のイメージダウンにもつながりかねません。

パワーハラスメント問題に取り組み、一人ひとりの尊厳や人格が尊重される職場づくりをすることは、職場の活力につながり、仕事に対する意欲や職場全体の生産性の向上にも貢献することになります。

◆どのような行為がパワーハラスメントにあたるか

職場のパワーハラスメントは、典型的には以下の6つに類型化できます。ただし、これらがパワーハラスメントに該当する行為のすべてではなく、これ以外の行為は問題ないということではなく注意が必要です。

パワーハラスメントが発生している職場の特徴については、企業調査、従業員調査ともに同様な傾向が示されていて、とくに**「残業が多い／休みが取り難い」「上司と部下のコミュニケーションが少ない」「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」**については、パワーハラスメントの経験の有無によって回答割合の差が大きく、こうした特徴はパワーハラスメントが発生する職場に共通していると考えられます。

(1)身体的な攻撃	暴行・傷害
(2)精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱
(3)人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
(4)過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
(5)過小な要求	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
(6)個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

◆職場のパワーハラスメントを予防するために

職場のパワーハラスメントは、いったん事案が発生してしまうと、その解決に時間と労力を要します。まずは問題が発生しないように、予防対策を講じることが重要です。対策としては、大きく分けて5項目になります。

1.トップのメッセージ

まず職場のトップとして、「職場のパワーハラスメントはなくすべきものである」という方針を明確に打ち出すことが必要です。組織としての方針の明確化は、相手の人格を認め、尊重し合いながら仕事を進める意識をはぐくむことにつながります。職場の一人ひとりがこうした意識を持つことこそが、対策を真に実効性のあるものとする鍵となります。

さらに、組織の方針が明確になれば、パワーハラスメントを受けた従業員やその周囲の従業員も、問題の指摘や解消に関して発言がしやすくなり、その結果、取組の効果がより期待できるようになると考えられます。

2.ルールを決める

就業規則の職場の服務規律等で、パワーハラスメント行為を行った者については厳正に対処する規定や懲戒規定等対処方針を定めます。さらに、パワーハラスメントの防止に関し、より詳しく定めたい場合は、就業規則に委任の根拠規定を設け、これに基づいたパワーハラスメント防止規程を定めることも考えられます。

また、職場のパワーハラスメント防止について「労使協定」を締結し、労使協力して取り組んでいる例もあります。

3.実態を把握する

職場のパワーハラスメント防止を効果的にするため、職場の実態を把握するためのアンケート調査の実施が有効です。アンケート調査は、パワーハラスメントの有無の把握だけではなく、パワーハラスメントについて職場で話題にしたり、働きやすい職場環境づくりについて考える貴重な機会にもなります。

4.教育する

予防対策のもっとも一般的で効果も大きいと考えられる方法が、教育・研修の実施です。教育・研修は、大きく分けて従業員を直接指揮監督する管理監督者向けの研修と、ひろく従業員の気付きを促す一般従業員向けの研修などがありますが、企業の実態に合わせ

て効果的に実施するとよいでしょう。また、教育・研修は、繰り返し、定期的に行うと効果があると言われています。

5. 周知する

職場のパワーハラスメントの防止に向けて、組織の方針、ルールなどと共に、相談窓口その他の取組みについて、組織内で共有される情報媒体（情報紙やウェブサイト、ポスターなどの掲示物等）や会合などあらゆる機会を通じて従業員に対し周知・啓発を行い、パワーハラスメント防止に向けた意識を従業員全体に浸透されることが期待できます。

◆職場のパワーハラスメントを解決するためには

職場のパワーハラスメントが発生し、それを解決するためには、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」では、「相談や解決の場を設置する」そして「再発を防止する」ことが必要であるとしています。

1. 相談や解決の場を設置する

相談窓口の設置：職場のパワーハラスメントは、それが発生した時の対策のみならず、未然に防止対策が重要になります。そのためには、相談・苦情を受け付ける相談窓口を明確にし、従業員が気軽に苦情の申出や相談ができる体制を整えておき、相談・苦情に適切かつ柔軟に対応することが必要です。場合によって解決のために、産業カウンセラーや弁護士等の専門家の介入が必要な場合もあります。

対策委員会等の設置：相談窓口での解決が困難場合や内容が重大と判断される場合には、事実関係の調査を行い、パワーハラスメント対策委員会等を組織し、問題解決を図ります。

2. 再発防止のための取組み

問題解決後の相談者へのフォロー、職場全体としての再発防止の取組も重要になります。発生した事案を特別なものとしてではなく、職場全体の問題としてとらえ、基本方針の再確認、防止体制の必要な見直し、従業員への周知研修の実施等再発防止のための対策を行って、職場環境の改善に努めることが必要です。

参照：職場のパワーハラスメント対策ハンドブック（公益財団法人21世紀職業財団）より

◎ 社労士・福田のよもやま話 ◎

叱ると怒るは、意味が違います。叱るは、指示と違う行動をしたり、間違った行動を起こした際に、間違いを気付かせ、さらに成長してもらいたいと願望も含め、あえて語気を強めて相手に伝えることです。一方、怒るは、相手が思い通りにならないことに、腹をたて相手にその感情をぶつけることです。うっぷんを晴らしたいとか、相手を困らせたいとか、そんな理由ですることです。相手が傷つこうが関係なく、場合によっては相手を傷つくことを望んで、自分の目的を果たしてすっきりすることです。

私は相手が大きな過失をした場合や指示したことを期限までに全くやっていない場合等が発生した場合は、極力、叱ることに努めていますが、「どうしてこいつだめなんだろうか～」と、たま～に怒る言い方になりそうな時があります。そんな時は、沸騰している頭の中で、「いかん、いかん、怒っても何にもならない」と必死に自分に言い聞かせ、頭を冷却するようにしています。それでも怒ってしまったときは、後味が悪くなります。逆に、冷静に間違ったところを指摘しさらに励ますことができたときは、「ちょっとは大人になったじゃん」と思ったりします。

●福田久徳氏プロフィール

社会保険労務士、福田社労士事務所代表・九州志士の会（九州地域中小企業支援専門家連絡協議会）メンバー
九州地域の中小企業支援専門家（九州経済産業局地域経済部経済課）登録
福岡県社会保険労務士会 労務管理会所属・福岡県社会保険労務士会 賃金部会所属・派遣元責任者講習会講師

人事評価制度、賃金制度設計、ワークライフバランス、高年齢雇用、就業規則作成に至るまで、労働法、社会保険法を熟知しながらも、企業の組織風土に合わせた労務管理コンサルタントを中心に活動、他にセミナー講師等

〒810-0041 福岡市中央区大名2丁目4-38-903　TEL.092-726-8383　FAX.092-726-8384
ホームページ http://fukuda-sr.com　E:mail fukuda-plmo@jewel.ocn.ne.jp

税務の部屋 ～知っておきたい税務の話 第3回

平成25年度 法人税改正について（パート2）

雇用喚起の減税などで企業を支援

春畑税理士事務所
所長：春畑匠美

今年度は、国内の設備投資や個人所得の拡大を図り、消費需要の回復を通して経済成長を達成するために、企業関連では減税中心の税制改正となっています。前号では、設備投資の話題が中心でしたが、今回は、雇用促進と個人所得の拡大をねらった改正に焦点を当てたいと思います。

1.従業員数を増加させた場合の減税限度額を40万円に拡大

従業員数を増加させた場合、その増加人数に応じて法人税額から控除できる雇用促進税制について、その税額控除限度額が以下のように引き上げられるほか、適用要件の判定の基礎となる雇用者の範囲について所要の措置が講じられます。

増加雇用者数1人当たりの税額控除限度額

改正前20万円 ⇒ 改正後40万円

平成25年4月1日から同26年3月31日までの間に開始する各事業年度に適用されます。

【留意点】

雇用促進税制の適用を受けるためには、次に掲げる要件が必要で、まだハードルが高いようです。公共職業安定所に雇用促進計画の提出を行い、都道府県労働局又は公共職業安定所で、適用要件についての確認を受け、その際交付される雇用促進計画の達成状況を確認した旨の書類の写しを確定申告書に添付する必要があります。

◎適用年度とその前事業年度に、事業主都合による離職者がいないこと
◎適用年度に雇用者（雇用保険一般被保険者）の数を5人以上（中小企業の場合は2人以上）、かつ、10%以上増加させていること
◎適用年度における給与等の支給額が、比較給与等支給額以上であること

2.給与を増加させた場合の減税制度（所得拡大促進税制）を創設

青色申告書を提出する法人が、国内従業員に給与等を支給する場合に、給与等の支給額を一定以上増加させた場合、その増加額の10%を税額控除できます。

要件は、以下の通りです。

◎給与等支給総額が基準事業年度より5%以上増加していること
※「基準事業年度」とは、平成25年4月1日以後開始する各事業年度のうち最も古い事業年度の直前の事業年度をいいます。
◎給与等支給総額及び平均給与等支給額が前事業年度を下回らないこと

税額控除額＝給与等支給増加額×10%

ただし、当期法人税額の20%（中小企業者等以外は10%）を限度とされます。

所得拡大促進税制のイメージ：X社の例

◎従業員数 …… 5人 → 5人

◎給与総額 …… 2,500万円 → 2,700万円

◎増加割合 …… $\frac{200}{2500}$ 万円 ＝ 8% ≧ 5%

◎平均給与額 …… 500万円 ＜ 540万円

＊以上により適用あり

◎税額控除額 …… 200万円 × 10% ＝ 20万円

なお、(1)と(2)に掲げた法人税における減税制度については、所得税の場合も同様の措置が設けられていますが、地方税については中小企業者等に限り同様の扱いとなります。

また、この２項目を両方とも満たす場合は、選択適用となりますので、どちらを選ぶべきなのかは顧問税理士など専門家によく相談されてください。

2.事業承継税制の要件緩和など抜本見直し

非上場株式等に係る相続税・贈与税の納税猶予制度について、使い勝手の大幅な改善を図るため以下のような改正が行われます。

改正前	改正後
①後継者を先代経営者の親族に限定	①親族以外を後継者とすることも可
②相続・贈与時の雇用の8割以上を「認定有効期間5年間毎年」維持	②相続・贈与時の雇用の8割以上を「認定有効期間5年間平均」して確保
③先代経営者は、贈与時に役員を退任する必要あり	③代表を退任するだけで役員として残留可

なお、この事業承継税制の対象となるのは、会社である中小企業者です。中小企業基本法が規定する中小企業者をベースとしつつ、政令により範囲が拡大されたものをいいます。

医療法人等は、中小企業基本法上の中小企業者でないため、対象にはなりません。

●執筆：春畑税理士事務所（ 監査部長　平山 郁雄 ）
▽所長　春畑匠美、平成元年九州北部税理士会登録／TKC全国会・医業会計システム研究会・社会福祉法人研究会・公益法人研究会所属／
MMPG・日本医業経営コンサルタント協会会員／関連会社：福岡経営労務センター株式会社・福岡給与計算センター有限会社
▽医療福祉経営における「税務会計労務」の分野についてトータルで支援する総合事務所　〒811-1311 福岡市南区横手1丁目13-2　TEL 092-585-6865　FAX 092-585-6805

[第10話]

弱者が勝つ方法
社会福祉法人の上田浩司さんの戦略

経営のルールは7割共通です。今回紹介する上田浩司さんの実践は、経営条件が不利な中小企業の経営のやり方に応用できる多くのヒントを含んでいます。どのようなサービスや商品を扱うべきか、障がいを持った人やごく普通のパートさんなどの労働力で勝てる方法、連携の使い方などご検証ください。

- ○ 自ら出向く。まず主体変容する。すると周りが変わる
- ○ 連携＝外部資源を活用する。スピードが早い
- ○ 労働力が低いなりの勝ち方がある
- ○ 熱い心で、クールな戦略



ランチェスター戦略実践コンサルタント
羽山プロジェクトオフィス代表取締役
羽山 直臣(はやまなおみ)

レポート

『自立』とネーミングされたフルーティーで飲みやすい芋焼酎だった。その商品名に上田浩司さんの思いと戦略が表現されていると思った…。

知的障がい者の生活と自立をサポートする「社会福祉法人さつき会」が経営する『はまゆうワークセンター宗像』がある。

「社会福祉法人さつき会」は、①重度の知的障がい者の生活訓練や作業訓練と『玄海はまゆう学園』の運営、②知的障がい者に訓練と就職のお手伝いをする障がい者多機能型通所施設の運営、③障がいのある人のケアホームの運営④『障がい者就業・支援センターはまゆう』の運営――という4つの事業を行っている。

社会福祉法人さつき会は、1983年に東京の病院でケースワーカーをやっていた父親が、福岡県の久山町に移り住み共同作業所を開園したのがスタートだった。上田浩司さんは4人兄弟の長男で、幼い頃から、知的障がいの子どもたち10人と一緒に寝起きする家庭環境で育ったことから、知的障がい者に対する違和感などはなかった。

受身ではなく、主体的に関わる

午前中静かな「はまゆうワークセンター宗像」は、昼になると人が多く戻ってくる。

一般的に障がい者施設では内職仕事が多い。しかし上田さんは、知的障がい者は室内にいてもコミュニケーション能力が身につかないと考え、仕事の現場を外にした。これは社会が障がい者を知ることにも役に立つと考えた。

それまで知的障がい者が外に出て仕事をする事はなかった。「庭の草取りをします」と発信したのも業界初だった。地域の祭りにも参加して準備から手伝うようにした。

「すると、障がい者の人は笑うんだというような認識が生まれました。地域の人からありがとうと言われ、障がい者は自信になりました。一般的に障がい者は、協力して下さい、助けて下さいという受け身が多いですが、うちは違います」

これは、障がい者が自ら出向き、自ら変化させていく自立的な考え方でもあった。

経営のルール。競争の法則

知的障がい者に国から支給される年金は月に約66,000円。しかしそれだけではグループホームに入居し生活するのも困難だ。上田さんは障がい者の収入を多くするために様々な手を打っていった。

このような事業は一般的に、

①誰でも作れる商品や、市場ニーズから外れた商品は粗利が取れない

②施設では、募金的に購入する事を求めて衰退商品を作り続けている場合がある。これは依存型で売上を作る事はできない

③誰でもできる仕事で下請けや孫請けは、安い中でも更に安くなる。知的障がい者はスピードが遅く大量生産ができないので、収入は更に少なくなる――といわれる。

これは中小企業でも同じことが言える。弱者は誰でも作れるものではなく、強い競争相手がいない、接近戦や一騎打戦ができる商品や客層に絞らなければならない

上田さんは、粗利益の多いものや人がやらないものに絞り、仕事を作っていった。しかしそれでもなかなか収入にならなかった。1人1ヵ月12,000円が精一杯だった。

はまゆうワークセンター宗像には、お金を生む仕組みがないと思った。施設の中だけでは経営資源は限られている。地域や企業と連携することが必要と考えた。

そのような中で生まれたのが芋焼酎『自立』だ。これは当

初、無農薬のサツマイモを作って売るのが目的だった。しかしそれだと300キロ売るのが精一杯で、残りは腐ってしまう。焼酎にすれば全部使えて付加価値も付くと考えた。上田さんは異業種交流会に多数参加してネットワークがあり、行動力があった。弱者はスピードだ。すぐに動いた。

酒造会社にサツマイモを持ち込み、製造を依頼した。フルーティーで完成度が高い芋焼酎に仕上がった。『自立』とネーミングし、720mlで1260円にした。飲食店や個人客への直販が中心だが反響があった。2010年には8,000本販売した。

『甘夏ピール』開発物語

玄界灘に浮かぶ島「大島」の特産品は甘夏みかんだった。しかし農家の高齢化で収穫もされず落果してしまっていた。それを知った上田さんは『玄海はまゆう学園』の園生と共に、甘夏の収穫の手伝いに行った。農家の人から喜ばれた。しかし上田さんは収穫するだけではなく、甘夏で何かできないかと考えた。

異業種交流会で知り合った人から、福岡市内にある洋菓子店『チョコレートショップ』の社長を紹介してもらった。丁度、夏場の商品を作りたいという洋菓子店の意向があった。

収穫した甘夏を、園生が砂糖と洋酒で煮込み、ピール漬けにして納品する。作り直しを11回要求された。園生は一つの事に対する追求度が高い。懸命に取組んだ。OKが出た。これにチョコレートショップがチョコでコーティングし『玄界灘大島産甘夏ピール』が完成した。

売れる商品の作り方を学んだ。工賃と共に自信とやりがいにもつながった。いま『玄界灘大島産甘夏ピール』は百貨店でも販売されている。

また、熟練工ではなく、ごく普通のパートさんが高品質の商品を作っている会社に、日本一の化粧筆メーカー『白鳳堂』がある。白鳳堂は、それまで職人が一人で行っていた作業を32の工程に分け、それぞれの工程をパートさんに行ってもらうようにした。これならパートさんでも短期間で能力を高める事ができる。白鳳堂はこの方法で生産力と品質を向上した。弱者はこのような細分化の実行が必要だ

熱い心で、クールな戦略を

連携は、商品開発だけでなく、障がい者を支える仕組み作り全般に及ぶ。上田さんは、熱意や責任感と戦略の違いについて次のように言われる。

「重度の知的障がい者が高齢化すると、医療と障害者ケアの両方が必要になります。しかし思い入れや責任が強いと、個々の怠慢や、倫理観の問題と捉えがちになります。問題が発生した時、病院と連携して解決しようと言うと、それは無責任と考えがちです。うちでは、医療機関と行政とチームを作って動くようにしています。チームを作り連携する事で、ひとつの組織やひとつの制度ではできない事が可能になります。『私が責任を持ちます』より、『私が責任を持って地域にチームを作っていきます』です。安心感が違います」

これは福祉に限らず、様々な場面で人間が陥りやすいポイントだ。「私はスタッフに『熱い気持ちでクールにいきましょう』と言っています」『熱い』とは心で、『クール』とは戦略という意味だ。

しかし今、国の財政が逼迫してくる中、国の制度は頻繁に変わってきた。

「この10年、制度が3年周期で代わり、一番翻弄されているのは保護者です。私の課題は保護者の不安をいかに取り除くかです」と言われた。上田さんの取り組みは、異業種でも置き換えられる多くのヒントが含まれている。

弱者の戦略と応用のポイント

1. まず自分が変わる。すると周りが変わる
2. 誰でも作れる商品や大量生産商品、決定権がない商品は儲からない。市場規模の小さなもの、差別化されたもの、特殊なものに力を入れよ
3. 自前で経営資源を蓄えようとすると、時間とお金がかかる。弱者は外部と連携せよ。
4. 弱者は細分化する。全ての工程だと技術者が必要だが、細分化した1工程であれば、経験や能力がなくても習熟できる。細分化して組み合わせよ
5. 熱い心でクールにいく。クールとは戦略。熱意や使命感が強いと全て倫理観の問題ととらえ、戦略が飛んでしまいがちになる

…あなたはこれをどう応用しますか？

上田さんの取り組みは異業種でも応用できます。
詳細についてお知りになりたい方は、お問い合わせください。

●羽山直臣(はやまなおみ)プロフィール

ランチェスター戦略実践コンサルタント、羽山プロジェクトオフィス代表取締役。
『お客づくり実践ニュースレター　羽山レポート』無料進呈します。小さな会社やクリニック、調剤薬局などの経営戦略勉強会実施中。著書『小さな会社のすごい社長!』『小さな会社のできる社長!』(フォレスト出版)。訪問実践勉強会実施中。
熊本大学卒。福岡市在住
http://www.hayama-pro.com



はじめての人事・賃金基礎講座

第10回
臨時給与（賞与一時金）の性格を考えてみよう

～賞与は一夏の体験～



立命館大学客員教授
医療経営研究センター副センター長
日本病院人事開発研究所代表幹事
齋藤 清一

1. 賞与とはなんだろうか…。

賞与って何だろう，特段、たいした仕事もしていないのに、時期が来ると賞与が支給される。評する手柄もないのに夏と冬に支給される賞与はやっぱり賃金なのかも知れない。

通常、一般企業に勤める社員は「今期のわが社の業績はどうなのか、利益はどうだったのか」など…、と、いつも会社の業績には特別の関心を持っている。業績が悪ければ賞与が出なかったり、減ったりすることもあるが、それは仕方がないことと、皆、理解している。しかし、病院、施設勤務者の意識は全く違う。非営利、公的産業故に業績とか利益を考えることは不謹慎なことだと考える人もいる。現場の声を聴取してみると「毎月の賃金が増えるより、賞与を沢山もらった方が嬉しい」などの声が多いのにはびっくりである。

賃金論からいえば毎月の賃金は生活の糧であり、生計費である。従ってこの賃金が世間ベースより低いようでは、普通は将来の生活が心配で落ち着いて働けないし労働意欲も湧かない。また、労働の再生産も出来ない。とすると、経営側から考えれば月例賃金の水準は、世間相場以上にしたいと考えるだろう。

また、そうしなければ優秀人材の確保も定着も難しい。すなわち、賃金理論で月例賃金と賞与の関係を説明すれば、月例賃金は賞与の先決変数であり、月例賃金こそが賞与より大切なものである。賞与はその時の一夏の体験にしか過ぎないものである。しかし、地方の田舎に行けば行くほど「月例賃金より、まとまったお金をもらえる賞与を沢山もらいたい…」という希望が多数である。

これは、賃金制度改革説明会時の職員希望調査では、いつもこのような結果になる。本当なのかなと、いつも半信半疑の気持ちで、また、話半分の気持ちで筆者は話を聴くのである。

賃金の基本的な考え方をいくら丁寧に説明をしても、なかなか職員にも経営にも理解してもらえないのが実態である。職員の反応は、まとまったお金がもらえるという賞与の魅力であろうか、賃金が高い安いの判断をするそのポイントは年収ベースである。賃金論は先にも触れたように、賞与は月例賃金の従属変数であり、あくまでも月例賃金が先で賞与が後との考え方が大切であり、月例賃金は利益がなくとも、また儲からなくても、職員を一人雇えば必ず、ある一定の生計費を保証するものでなければならない。このことは経営を司るトップマネジャーの正義論でもある。

さて、ここで、これからの、賞与の支給や方法について総括すると、賞与とは職員皆で稼ぎ出すもの、稼ぎが悪ければ支給できないものである。すなわち、病院、施設であっても一日も早く、常識論としての一般論企業の賞与支給方法に変える努力が急がれる。

2. 賞与は月例賃金の後払いか

どんなに多額の賞与をもらっていたとしても、月例賃金が社会相場より明らかに見劣りするならば、賞与は月例賃金の後払いと考えるのが妥当である。したがって、賞与を考えるときは、月例賃金が社会相場を維持し安定的に支給されているか否かを検証してみる。その検証方法は年に1回、一般に公開されている公的、民間機関の職種別、経験年数別、規模別、年収ベースのデーター等を基に、わが病院、施設の月例賃金と臨時給与（賞与）の合計額（年収ベース）が世間ベースに対して、どのような水準にあるかを確認してみる。こうすることにより、わが病院、施設の賃金レベルが分かるはずである。

賃金ベースが世間より明らかに、低くて、また、賃金に変わる他の訴求する賃金の支給がなければ、それなりの人材を確保することが出来ない筈である。また、賞与のことを賃金専門家は臨時給与とも言っている。臨時給与は企業業績変動の人件費の調整機能を持つともいわれている。その構成は生活一時金と変動的業績賞与である。生活一時金は月例賃金の後払い的性格である。この意味は毎月の生活費の赤字分を補填するということであり、この論理は今まで、経営者にも労働者にも抵抗なく受け入れられてきた一般論であるが、実際の生活の中ではどこまでが生活一時金であるのか、また、どこからが業績反映部分であるのか、公的なデーターはあるものの、一概に判断す

ることは難しい。しかし変動的業績賞与を設けることは、経営にとって、経営業績の変動を受けとめることができ経営の安定化にとってメリット大といえる。

以上からお分かりのように、賞与は月例賃金を調整する機能を持っている。月例賃金は毎年世間相場を確認しその決定は労働力の社会的価格に合わせるが、それを上回る形で決めることになる。月例賃金は一企業内では決めることが出来ない社会性のある賃金なのである。しかし賞与は全く違う。賞与は一企業内の生産性で決めることができ、また、社会相場を上回る月例賃金を支給することが出来る経営力がある場合は、いくらでも支給することができる。支給の仕方は活力に結びつくように工夫して支払うことが大事である。長期的な業績動向と短期的な業績変動のずれは賞与で受け止めるのが、これからの経営のやり方でもある。

3. 賞与は短期的な処遇システム

賞与査定という言葉がある。査定は一過性のものであり、決して累積的なものではない。この点が昇給、昇格の考課とは異なることを理解することが大切である。月例賃金に企業の独自性を持ち込むことはできないが、賞与は弾力性に富む。病院、施設によっては業績に関係なく一定額を支給したり定率で計算支給したりしているところもあるが、それは本来の賞与の性格ではない。賞与はいうまでもなく今期の成果（成績、業績）を受け、成果を反映した可変性豊かな賃金である。成果はその時の運、不運がある。
昇給とか昇格はその企業にいる限り長期にわたり累積する。しかし、その時々の運、不運による継続性のない成果を昇給、昇格に反映させることは不公平人事を助長させることにもなる。その時々の一時の成果は一過性の賞与で受けとめたほうがベターである。

したがって賞与は「頑張った者には賞与を」の精神で一過性のシステムで支給する。多くの企業、病院では前期に対しての比増減額を査定したり、支給率を固定したりして賞与を算定しているところもある。これらの賞与の支給方法は賞与の性格から説明がつかないことだ。賞与は業績目標を明確に公開して、その目標達成度の反映を中心に、配分システムを再構築することが経営課題にもなっている。

4. 経営における成果配分賃金の導入

成果配分の真の導入目的は、経営への労使参加の推進にあり、賞与支給をどうするのか否かの小さな問題ではない。成果配分とは労使が一体になって「公開、協議、還元」のシステムを作り対処する方式である。賞与配分を考える指標が業績（生産性）であるならば生産性向上の取り組みばかりではなく、その成果の配分のあり方についても併せて考えておくことが必要である。しかし、病院施設において成果配分をルール化しているところは極わずかである。オーナー経営が多く、そのほとんどがブラックボックスの零細経営である。経営基準を公開し目標達成に向けて労使ともに努力するガラス張りの経営体質を作らなければ成果配分賃金を導入する意味がないと思慮している。

成果配分を導入する基本は分配をルール化し労働分配率を安定化させことに狙いがあるわけで、成果配分指標は付加価値（利益）を使うのが一般的である。指標は職員にとって分かりやすいもの、また、誰にでも努力する人に、獲得できるチャンスがあるものが留意点にあげられる。

例えば、職員から考えれば「今期はこんなに頑張って売り上げを上げた。」というであろう。しかし経営は「医療収入高よりも最終的な経常利益は赤字だ。」とお互いに主張し合っても話はまとまらない。

そこで労使がお互いに歩み寄れる接点は付加価値である。付加価値という概念は、一般職員にはなじみが薄いため、それの代理指標として、利益（付加価値－人件費）を用いる病院、施設が多くなった。これらの方式をとる場合は予定人件費枠から月例賃金の固定原資を差し引きした残高が賞与原資となるので、付加価値があまり出ない場合は賞与にまわす原資がないなどの問題が生じる。原資がないのに借金をして賞与を支払うことはできない。収支についての感覚がないといずれ倒産に至るからだ。

万が一のことも考えて、たとえ業績が低迷していても労使で賞与の最低、最高支給月数などを確認しルール化しておくことは経営安泰に繋がる。それだけ、賃金に占める賞与のウエートが大切になってきている。評する価値がない人まで賞与を支給するのか、賞与支給のシステムを変えることは、賞与の考え方を変えるとともに、働き手の意識の変革を進めることを意味している。

賞与は自ら稼ぎ出すもの、賞与は一夏の体験にしか過ぎないものだ。また人生は行動を起こさなければ、何も変わらない。はてさて、働き手の意識を変えることができるだろうか…。

筆者 ：齋藤清一 氏
立命館大学客員教授、医療経営研究センター副センター長、日本病院人事開発研究所 代表幹事
●専門分野：人事労務管理、賃金統計学、組織計画、目標管理、利益計画、予算統制、評価システム、労働法関連等
●所属学会：日本経営倫理学会、日本労務学会
●主な著書：「エクセレントホスピタル」（日総研）、「病院・施設の人事賃金制度の作り方」（日本能率協会）「人事考課実践テキスト」「病院人材育成とコンピテンシー活用の仕方」「医師の賃金はこう決める」「職能給の決め方が分る本」〔経営書院〕 他多数。

人事賃金の設計、改善改革コンサルのご相談を受け賜っております。
人事考課、面接訓練、目標設定訓練、コンピテンシー評価者訓練、管理監督者訓練、モチベーションアップ研修など、人事賃金のあらゆる改革をサポートしています。

ご相談はこちらに
職員の幸せと経営の発展をサポートする
「日本病院人事開発研究所」
〒248-0001　鎌倉市十二所224
TEL 0467-25-4627　FAX 0467-25-5355
e-mail:seiichi3@bronze.ocn.ne.jp
http://www.jinjitinginkanri.sakura.ne.jp/

大分の街中で子供たちが野菜づくりに挑戦！

～種まきから42日。収穫と調理の日を迎えた一期生7回目の「オハナのやさい教室」開講！







小学生のための食育活動「オハナのやさい教室」が2013年9月よりスタートしました。自社農場で栽培した無農薬・無化学肥料野菜の会員制定期宅配サービスを手掛ける「農業生産法人ohana本舗」が主催するこの試み。JR大分駅の再開発で誕生した複合文化施設「ホルトホール大分」の屋上公園の一画に農園を設け、野菜の種まきから収穫・調理・試食に至るまでの過程を体験し、子供たちに食べることや生きることの意味について考えてもらうのが目的です。その第一期生の活動もいよいよ11月3日に「収穫と調理」というクライマックスを迎えました。

オハナのやさい教室≪9月21日～11月9日 毎週土曜日 計8回 開講（第7回のみ日曜日）≫
「第7回：収穫と調理・食べる・活動日記 」
■日時：11月3日（日）10:00－12:30
■会場：ホルトホール大分「屋上公園・屋内キッチンスタジオ」
■参加者：第一期生（小学生とその保護者12組）
■主催：農業生産法人 株式会社ohana本舗、株式会社フォレストホールディングス

これまでの活動は？

まず、この「オハナのやさい教室」のこれまでの活動について紹介します。第1回は、9月21日（土）に行われました。テーマは「友達になろう、チームを決めよう、種まきをしよう」です。予め応募して集まった親子12組が初顔合わせ。種まきには土作りが必要だということを学んだ後、チーム分けが行われ、屋上菜園で実際に、水菜、ほうれん草、ラディッシュ、ルッコラの4種類の種まきを全員で行いました。この日から毎週土曜日の午前中に1時間半程度、学ぶスケジュールになっています。第2回と第3回では、発芽の観察や草取りなどが行われました。野菜が成長するためには何が必要なのか、野菜ごとの特徴などを紙芝居やクイズを交えて楽しく学んだ後、観察日記にスケッチしました。また、有機農業についての話もありました。第4回は趣向を変えて、立命館アジア太平洋大学（APU）の6つの国の留学生やボランティアの高校生等が参加して、自国の野菜を紹介しながら交流を深めるという「ワークショップ・世界の食卓」が行われました。この発想の素晴らしさには驚かされます。参加した親子共々視野が広がり、野菜に対する見方が変わったのではないかと感じました。第5回では「間引き」の重要性を学び、第6回では、観察と草取りに加え、ohana農場のスタッフによるセロリの苗植えがありました。初めて見るプロの技に目を見張りながらも楽しそうな子供たち。教室ではプロジェクターで写真を見ながら農場のお話を沢山聞かせていただきました。そして今回の収穫と調理体験を経て、11月9日には終了式が行われます。ここでは収穫の後に「トウが立ち」次の野菜づくりに繋がるということを学び、全てのカリキュラムを修了します。

「シュウマイ、サラダ、炊き込みご飯」の調理に挑戦！

11月3日土曜日朝10時。この日は朝からあいにくの雨でしたが、屋上菜園に集合した子供たちと親御さんたちは、楽しそうに水菜やラディッシュ等を収穫し、施設内のキッチンスタジオに沢山の野菜た

ちを抱え、持ち込みます。レシピと指導を担当するのは、野菜ソムリエの料理家・尾崎真弓先生です。「シイタケたっぷりのシュウマイ・水菜サラダ添え」「人参の炊き込みご飯」の2品に挑戦。小さい子は、お父さんやお母さんに手伝ってもらいながら、シュウマイの具を小さな手で一生懸命こねたり、仲良くなった友達同士で楽しそうに野菜を刻んだりする女の子たちの姿など見ていると、とても微笑ましく温かい気持ちにさせていただきました。

さあ、白い湯気を立てておいしそうな香りがしてきたら、シュウマイの出来上がりです。「いただきます!」の合図で出来立ての料理をパクつく子供たち。笑顔と共に「おいしいっ!」という声があちらこちらのテーブルから聞こえてきます。

《第7回 オハナのやさい教室(2013年11月3日)収穫と調理・試食》







野菜ソムリエで料理家の尾崎真弓先生















オハナのやさい教室 校長先生役の
赤嶺祐司社長(ohana本舗)



さて、楽しい食事が済むとお片付けの時間です。全員で丁寧に食器を洗い掃除を済ませた後は、校長先生役の赤嶺祐司社長(ohana本舗)からのお話です。「皆さんは、この40数日間、土づくりから種まき、草取り、間引きなどの作業を通じて自然の素晴らしさ、厳しさを学んだと思うし、自分で栽培した野菜はとても美味しかったよね。これからは、野菜などいろいろな食材を作ってくれる農家の人のことも頭に浮かべながら、好き嫌いなく残さず食べてくださいね。」とやさしく語りかけ、今日のカリキュラムが終了しました。

第二期教室は1月18日から開講に

大分駅のすぐそばで食育活動として農業体験ができるというこの企画を成功させたohana本舗。すでに第二期生の教室は、1月18日(土)から開講されます。この記事を読んで、興味を持たれた方は、ohana本舗のホームページ(http://www.ohana-honpo.com/)にある「オハナのやさい教室」のページをご覧ください。第一期の詳しい様子が楽しい記事と写真で紹介されています。

また、ohana本舗は、会員制定期宅配サービスを2013年10月1日より開始しました。自社農場で栽培した農薬・化学肥料を一切使わない、安全で安心なオハナの野菜もぜひお試しください。

Petit Poti Message board

プチ・ポチ・メッセージボード

第33回大分国際車いすマラソン開催！

～副島選手を応援してきました。





読者の皆さんこんにちは。今回は編集部より投稿いたします。東京オリンピック開催も決まり、世界で戦う日本人選手の話題などが新聞を賑わしていますが、パラリンピックについても日本には世界で活躍するすごい選手がいらっしゃるということをご存知でしょうか？

車いす陸上日本代表の副島正純選手（シーズアスリート所属）もその一人です。彼のここ最近の戦績を見ると、2011年では、ニューヨークシティマラソン日本人初の優勝、ボストンマラソン自己最速（1時間18分50秒）を記録し優勝、東京マラソンでも大会新記録で優勝しています。さらには2012年のロンドン・パラリンピックでは日本人最高位の4位を獲得するなど、世界トップレベルの車いすアスリートとして活躍中です。

10月27日、大分市において開催された第33回大分国際車いすマラソンでは、同大会3連覇中のスイスの若き皇帝「マルセル＝フグ」選手の連覇を阻むことができず、副島選手は惜しくも3位となりましたが、試合後、今後の戦いに向けて、さらなる意欲をみせていました。皆さんもぜひ副島選手の応援をよろしくお願いします。


前列中央の赤い模様のユニフォームが副島選手だ。


ゴール目前での壮絶なデッドヒートを演じる副島選手（前）。

編集部から

皆さんご存知でしたか？「モンドセレクション」って、コンクールではないんですね。モンドセレクションは、ベルギー政府主導の国際品質評価機関であって、毎年、食の世界一を競っているわけではないと、恥ずかしながら最近になって知りました。Wikiで調べると、「相対評価ではなく絶対評価を用いるため、定められた技術水準を満たした商品には“全て”認証が与えられる」とありました。2013年の出品総数は世界89カ国3,234品と過去最高を記録したそうです。しかも過半数は日本製で、そのほとんどが認証されるとのこと。日本の品質管理の素晴らしさを誇るべきか、ブランドに弱い日本人向けの販促手段と化しているのか？？あなたはどう思いますか？〈K.K.〉

NICHIBAN

カテーテル穿刺部固定用ドレッシング

再使用禁止 EOG滅菌済

ニチバン

カテリープラス® I.V. スリット

CATHEREEPLUS® I.V. SLIT

高透湿





内頸にも貼りやすいサイズ



キャリアレスで凹凸にもぴったりフィット



使いやすい固定テープ

“使いやすさ”を追求しました。

高透湿 高固定 低刺激 ＋ 使いやすさ ＝ カテリープラス® I.V. スリット

高透湿性フィルムドレッシング

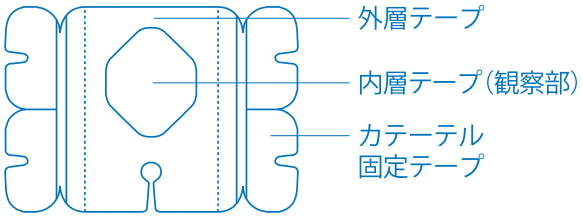
貼付位置が決めやすい
ひし形ウインドウ

キレイに貼れる
キャリアレス

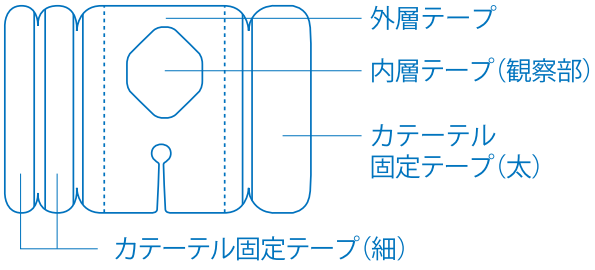
手間要らずの
固定テープ一体

形状

CV用



末梢用



ニチバン株式会社 医療材営業統括部 西日本営業部３課 (092)521-1171

株式会社アステム

藤村薬品株式会社

株式会社 ダイコー沖縄

possibilities are infinite Poti
Vol.22 2014年1月15日発行
作成 発行/株式会社アステムPoti編集部 〒812-0007 福岡市博多区東比恵3-1-2東比恵ビジネスセンター10F Tel.092-477-5775 印刷/トッパン・フォームズ㈱