possibilities are infinite

Poti [ポチ]

2014.7 vol.25
JULY

特集●がん治療最前線

日本初のリゾート滞在型がん粒子線治療施設「メディポリスがん粒子線治療研究センター」

一般財団法人メディポリス医学研究財団
メディポリスがん粒子線治療研究センター

特集●イベントギャラリー

第2回「ケア・カフェあらお」開催!

医療・介護・福祉の従事者等が集い、
カフェのような雰囲気の中で顔の見える関係づくり

特集●プチポチ・トーク

この人に聞きたい(3)

メイクアップ＆スキンケアアドバイザー 仁部屋陽子さん(アラマンダ代表)

一押し!ME機器

スマートフォン・タブレット端末を使った パルスオキシメータ “iSpO$_2$”登場!

マシモジャパン株式会社

新時代の管理者基本読本

第1回 管理監督者の職務とマネジメント

Poti

読者の皆さまへ

Poti編集部

《写真投稿企画》「情報誌Poti（ポチ）」の表紙を飾る

「我が家のポチ（ペット）自慢」第二次募集開始！

いつもご愛読いただき、ありがとうございます。2012年1月発行（Vol.10）から開始した写真投稿企画。前号までに15匹のワンちゃんたちが登場しました。募集開始後まもなくして、応募が殺到したことから、長い期間、募集を停止していましたが、このたび待機ワンちゃんたちも全て掲載することができました。ご協力いただき、真に感謝いたします。まずはこの場をお借りして御礼申し上げます。

さて、そこで、今回、第二次募集を開始いたします。愛犬家・愛猫家（ネコも可能です！）等の皆さまからの写真投稿を募集いたします。投稿いただいた中から、毎号、表紙を飾る写真を当編集部内での選考により決定いたします。

ワンちゃん、ネコちゃん等の飛び切り可愛い写真をお持ちの皆さま、振るってご応募ください！

《表紙を飾る「我が家のポチ（ペット）自慢」募集要項》

① 写真について：デジタルカメラ等で写したデータでご応募ください。（5～10枚程度）

② ペットの種類：犬、猫、その他の可愛い動物を想定しています（爬虫類・昆虫などはご遠慮ください）。

③ コメントについて：形式は、ワードなどのテキストデータで、応募いただくペットのお名前・犬種（猫種）等、性別・年齢など基本的なプロフィールを明記のうえ、そのコの生い立ち・長所短所・毎日の暮らしぶりや面白いエピソードなど何でも構いませんので、200字以内でコメントをお寄せください。

④ 掲載時期：次号 Vol.26（9月号）より開始。

⑤ 応募方法：発行の度に一旦締め、それまでに集まった中から選考します。ポチをお届けした弊社の担当営業員にお渡しください。（CD-R、USBメモリー等の媒体か、もしくはメール送信にて）

contents

02 〈がん治療最前線〉一般財団法人メディポリス医学研究財団　メディポリスがん粒子線治療研究センター
日本初のリゾート滞在型がん粒子線治療施設「メディポリスがん粒子線治療研究センター」

06 〈イベントギャラリー〉第2回「ケア・カフェあらお」開催!
医療・介護・福祉の従事者等が集い、カフェのような雰囲気の中で顔の見える関係づくり

09 〈プチポチ・トーク〉～この人に聞きたい(3)
メイクアップ＆スキンケアアドバイザー 仁部屋陽子さん（アラマンダ代表）

12 〈医薬品情報〉
医薬品新規収載関連ニュース

14 〈医療機器情報〉一押し!ME機器　マシモジャパン株式会社
スマートフォン・タブレット端末を使ったパルスオキシメータ “iSpO$_2$”登場!

17 〈ここらで一服、労務管理のお話〉
キャリアアップ助成金のご案内

20 〈実践メンタルヘルス（その3）〉～武田信玄の勝利法～
ストレスチェック

22 〈税務の部屋〉～知っておきたい税務の話〈第6回〉
平成26年度税制改正について

24 〈ランチェスター法則で業績を良くする方法〉〈第13話〉
勝ちやすきに勝つ、戦わずして勝つクリーニング店

26 〈新時代の管理者基本読本〉〈第1回〉
管理監督者の職務とマネジメント

28 **ほっとたいむ**（ココラでちょっと一息ついてみませんか？）**/編集部から**

Medical Report
がん治療最前線

日本初のリゾート滞在型がん粒子線治療施
～九州最南端の温泉地・

一般財団法人メディポリス医学研究財団
メディポリス がん粒子線治療研究センター

旧年金福祉事業団の解散に伴い閉鎖された「旧グリーンピア指宿」跡地の再生を託され、2004年に着手した「メディポリス指宿構想」。その自然豊かで広大な敷地を活用し「先進医療」、「予防医学」、「こころのケア」、「創薬研究・臨床研究（トランスレーショナル・リサーチ）」の4つの分野を柱とした総合的な「癒しの医療施設」を目指すという壮大なプロジェクトが進められています。その核となるのが2011年1月に九州で初めて粒子線（陽子線）治療を開始し、今年で4年目を迎えた「メディポリスがん粒子線治療研究センター」です。

東京ドーム77個分の敷地を有し、温泉スパや健康増進施設、リゾートホテルも完備されたメディポリス指宿は、池田湖に程近い高台にあり、指宿の市街地から錦江湾、開聞岳まで一望できる最高のロケーションを誇る世界初のリゾート滞在型のがん治療施設と言っても過言ではありません。今回センター長の菱川良夫先生を訪ね、がん治療の概念を大きく変えた粒子線治療の現状と今後についてお聞きしました。

《インタビュー》

一般財団法人メディポリス医学研究財団　メディポリスがん粒子線治療研究センター　菱川良夫 センター長

神戸大学医学部卒業 医学博士。放射線科専門医。
日本粒子線治療臨床研究会 代表世話人。
日本放射線腫瘍学会 第24回学術大会(2011年)大会長。
公益財団法人高輝度科学研究センターSACLA選定委員会委員(2011年～)。
客員教授（神戸大学、鹿児島大学）。
ヨーロッパ放射線治療学会小線源治療賞 受賞(1990年)。
兵庫県立粒子線医療センター終身名誉院長。

がん粒子線治療の仕組みは

――まず、粒子線治療の仕組みについて簡単に教えてください。

「がん治療に利用される放射線は、大きく光子線と粒子線の2つに分けられます。光子線とは電磁波であり、X線・ガンマ線など従来の放射線治療に利用されています。粒子線は、水素あるいは炭素の原子核を利用した放射線で、当センターでは、水素原子イオンの粒子（陽子線）を用いた粒子線治療を行っています。この粒子をシンクロトロンという装置の中で、光の速度の最大70％まで加速させます。加速した粒子は回転ガントリーという、総重量約175トンもある巨大な装置に送られます。回転ガントリーは360度回転し、あら

設「メディポリスがん粒子線治療研究センター」
指宿から新しい「がん治療」のあり方を国内外に発信!～

ゆる方向から粒子を照射することができます。そして照射された粒子はがん細胞のDNAを攻撃します。損傷を受けたがん細胞は死滅し増殖できなくなるという仕組みです。」

粒子線治療は、がん細胞を狙い撃ちできるのが最大のメリット

――では、従来のX線やガンマ線による放射線治療とは、どういう違いがありますか？

「粒子線治療も放射線治療の一種ですが、これまでの放射線治療とは、全く違う性質を持っています。X線やガンマ線は、体の表面近くでエネルギーが最大になり、体の奥にあるがんに届く頃には力が弱まってしまいます。また、がん細胞に到達した後にも、その先まで突き抜ける性質があります。その結果、がん細胞以外の正常な組織にダメージを与えてしまうのです。

一方、粒子線は体内に照射されると、正常組織にほとんど影響することなく、がん細胞に到達します。そして止まる直前に最大のエネルギーを放出する性質があります。この性質を利用し、がん細胞の位置で止まり、その場所でエネルギーが最大になるよう、予め装置の位置を調整して粒子線を照射します。そうすることで、がん細胞を集中的に攻撃することができ、なおかつ、正常組織への影響を最小限に抑えることができます。これがこれまでの放射線治療と粒子線治療との大きな違いです。」

3台の装置が治療と研究にフル稼働

――現在、医療に使用される粒子線は、陽子線と重粒子線の2種類があると聞いていますが、陽子線を採用したのはどういう理由からでしょうか？

「私は、この2種の粒子線が使用できる、世界で唯一の施設である『兵庫県立粒子線医療センター』の院長として長年粒子線治療を研究してきましたので、どちらの特徴も熟知しています。

重粒子線は陽子線に比べて12倍重い（強い）ので、照射する回数が少なくて済みますが、その分リスクもあります。例えば目のすぐ近くに照射する場合は、視神経への影響も少なく失明の心配がない陽子線の方が向いています。反対に骨の肉腫などには重粒子線の方が有効です。このようにそれぞれの特徴はありますが、治療効果に大きな違いはありません。大まかに言うと、短期間で治療できるのが重粒子線治療で、回数をかけて丁寧に行うのが陽子線治療だと思えば、分り易いかもしれません。当センターは日本有数の温泉地である指宿市にありますので、日頃の喧騒を忘れ、ゆっくりと滞在し、より安全に治療して頂きたいと思っています。

また、陽子線治療装置には、冒頭に説明しましたように、あらゆる方向から照射できる「回転ガントリー」を設置できるというのも大きなメリットです。この回転ガントリーを自由に使いこなせば、他の粒子線治療施設では困難といわれた難治性がんの治療や放射線治療はできないと思われていた乳がんに対する治療研究にも取り組めるのではないかと考え、陽子線に決めました。装置は3台設置しましたので、2台を治療に使い、残り1台を乳がん専用にできるというのも他にない強みです。」

粒子線治療装置内

■シンクロトロンと操作室（加速器制御系）

■回転ガントリーと操作室（照射制御系）

粒子線治療研究センター内

左から ■待合室 ■治療ホール ■治療室

治療できるがん

当センターにおける粒子線治療の対象となるがん

- 頭頸部のがん（耳鼻科領域、口腔外科領域）
- 頭蓋底のがん（髄膜腫、脊索腫、軟骨肉腫）
- 肺がん（腫瘍は1個のみ）
- 肝臓がん（腫瘍は1個のみ）
- 前立腺がん
- 骨軟部腫瘍（悪性）
- 直腸がん術後局所再発がん
- 縦隔腫瘍（悪性）
- 局所進行膵臓がん
- 腎臓がん

基本的に適応とはならないもの

- 胃や大腸など消化管のがん
- 複数のリンパ節転移のあるがん
- 血液のがん　など

治療期間の例

対象	標準的な治療法
前立腺がん	28回（5.6週間）
肺がん、肝がん	10回（2週間）、20回（4週間）など
頭頸部のがん	26回（5.2週間）など
すい臓がん	25回（5週間）など

※がん先進医療特約の対象治療になります。
※治療方法は、がんの臓器内の部位や形状等によって異なります。

治療費の目安

約300万円（1部位につき）

※がんの状態や部位によって異なります。
※保険診療分として、初診料・再診料、検査料、投薬料、入院料等の一部負担費用を含みます。

難治性がんの治療や乳がん治療の研究にも成果

――その難治性がんや乳がんに対する取り組みについて、もう少し詳しく教えてください。

「回転ガントリーの使い方は通常、2方向から照射するわけですが、これを3方向、4方向から照射できるようになると、難治性がんでも治療できる可能性が高まります。ただし多方向から照射する治療計画はとても複雑で簡単には実施できません。これを実現するためには、そこに係わる医療従事者一人ひとりのレベルアップも必要ですが、何より全員のチームワークがとても大切です。粒子線治療はチーム医療そのものです。

また、チーム力をアップさせるには、やはり経験が一番大切です。まず前立腺や肺などの小さな腫瘍から始めて、徐々に難しい治療にチャレンジしていく形で進めています。また、医療従事者は元来、研究熱心で優秀な人たちが多いので、使命に燃えモチベーションが上がると、もっと良くしたいという意識が強まり、どんどん力がついていきます。

当センターでは、医師3名に、放射線技師、医学物理士、看護師、薬剤師等20数名のスタッフでチームを組んでいますが、この3年間で1,000人を超える治療実績を上げる中、スタッフも多くの経験を通して目覚しく成長してきました。その甲斐あって難治性がんの代表格である膵がんの治療ができるようになりましたが、現在その実績が急増しています。遠く北海道や関東・関西方面からの患者さんの割合も増えてきており、膵がん治療の実績が大きく影響しているものと思われます。

サッカーに例えると、ほとんど未経験者でチームを作り何とかJリーグに参戦し、今ではJ1優勝を狙えるチームへと変貌を遂げたようなものです。私は監督になった気分で、彼等の士気を高めるためにどうするかといったことばかり考えています（笑）。

乳がんについては、遠隔多門照射を可能とする回転ガントリーの開発にも取り組んできました。現在国際特許を申請中です。こうした取り組みができるのも、この素晴らしいチームと素晴らしい装置があるおかげです。乳がん治療の研究自体も、最大の課題であった乳房の固定方法にも目処がつき、小さな乳がんを手

始めに治療を開始する予定です。」

米国の評価機関JCIの認証取得と上海に窓口開設で海外進出への足固め

――昨年（2013年）の大きなイベントとして、JCIの認証取得と上海相談窓口の開設があったとうかがいましたが、最後にこれらの狙いについてお聞かせください。

「粒子線治療はこれまでのがん治療とは全く違って、痛くも熱くもありません。照射時間は1回当たり数分で、これを数週間に分けて行いますが、治療期間中はこの数分間の治療時間以外全く自由です。皆さん思い思いにゴルフに魚釣り、観光などを楽しんでいらっしゃいます。隣接する温泉宿泊施設（指宿ベイテラスHOTEL&SPA）に滞在するも良し、指宿の温泉街に行くも良し。古くから観光地として栄えてきた指宿の人々には、おもてなしの心が根付いています。このように豊富な観光資源が整ったリゾート滞在型粒子線治療施設は、海外の人にとっても魅力的だと感じてもらえると思っています。そこでまず中国とのパイプ作りから始めました。昨年8月に中国上海にある大学病院との国際交流の一環として同病院施設内に粒子線治療に関する相談窓口を設置する運びとなりました。中国の人を誘致するためには、人間関係を作ることが大事だと言われています。その足がかりとして期待しています。

また、JCI（Joint Commission International）とは、アメリカの医療施設における医療の品質向上を目的として設立された、第三者評価機関『ジョイント・コミッション』の国際部門で、世界57カ国の660施設を超える医療施設が認証されています。実はアメリカ人が医療ツーリズム先にバンコクやインドを選ぶ理由はここにあり、その認証への信頼の厚さがうかがえます。当センターでは昨年の10月に認証を取得できました。国内では8番目（西日本では初）ですが、粒子線治療施設としては世界初となりますので、世界に向けて良い情報発信になると考えています。」

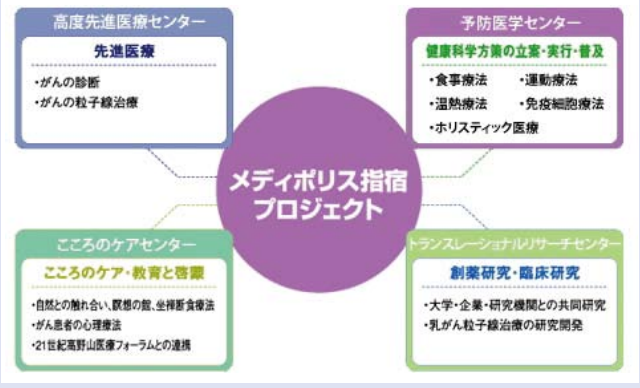
取材を終えて

今回、インタビューに答えていただいた菱川先生は日本におけるがん粒子線治療の第一人者です。その菱川先生自らが立ち上げ育てた兵庫県立粒子線医療センターの院長の職を辞して、このメディポリスに来られたのは、やはりこの「メディポリス指宿構想」がいかに素晴らしいかを物語っているような気がします。こうして「がん粒子線治療研究センター」が軌道に乗り、「南九州から世界に向けて光を放つ医療」を基本コンセプトに産学官が協働体制で取り組んでいた「メディポリス指宿構想」はついに完成形となりました。

この壮大な構想は、鹿児島市で古くに創業した医薬品開発受託研究の株式会社「新日本科学」を東証一部上場企業にまで発展させた永田良一社長（一般財団法人メディポリス医学研究財団理事長・兼務）がその手腕を買われ、旧グリーンピア指宿跡地の再利用について指宿市からアイデアを求められたことがきっかけだったといいます。永田社長は、医学博士であり高野山大学・密教学修士の資格を持つというユニークな企業家です。その常人が思いつかないような発想がなければ、菱川先生との出会いも無かったかもしれず、ましてやこの壮大な規模の跡地を再生させることはできなかったのではないかと感じながら、取材を終えました。

メディポリス指宿構想

メディポリス指宿は「癒しの医療施設」を目指しています。



南国のおおらかな自然が息づく指宿市。そこに東京ドーム77個分という壮大な規模の施設があります。「南九州から世界に向けて光を放つ医療」を基本コンセプトに産学官が協働体制で取り組んでいるプロジェクト「メディポリス指宿」。

最先端医療を提供するがん粒子線治療研究センター、統合医療・ホリスティック医学を実践するクリニックなどの医療施設に加えて、隣接する温泉スパ施設やリゾートホテル、健康増進をサポートする森林遊歩道や運動施設が整備されています。

一般財団法人メディポリス医学研究財団
永田良一 理事長

医師、医学博士（鹿児島大学）、密教学修士（高野山大学）学校法人最福学園理事長、株式会社新日本科学 代表取締役社長兼CEO。米国メリーランド州立大学、北海道大学、高野山大学、聖マリアンナ医科大学、東京医科大学などの客員教授を歴任。鹿児島大学経営協議会外部有識者委員、聖マリアンナ医科大学評議員、日本予防医学会常任理事など、公務多数兼務。Faculty of Pharmaceutical Medicine of the Royal Colleges of Physicians of the United Kingdom (Fellow), American College of Toxicology (Full Member)。全国労働基準関係団体連合会『ゆとり創造賞』、日本経済新聞社（国土庁共催）『地域活性化貢献企業賞』、鹿児島商工会議所『産業経済賞大賞』、南日本新聞社『第54回南日本文化賞 産業部門』を受賞。中華人民共和国広東省高要市『名誉市民称号』拝受、駐日ブータン王国名誉領事を拝命。

第2回「ケア・カフェあらお」開催!

医療・介護・福祉の従事者等が集い、カフェのような雰囲気の中で顔の見える関係づくり

「ケア・カフェ」という会が各地で行われ話題を集めています。ケア・カフェとは、医療・介護・福祉に従事する人たちが集まり、コーヒーやお菓子を味わいながら、リラックスした気分でテーマに沿って会話を楽しみ、参加者全員が顔の見える関係になろうという目的で考えられたものです。

北海道旭川市で「ケア・カフェあさひかわ」が発足し2012年に開催したのが最初で、その様子がホームページやフェイスブック等を通じて全国に拡散すると、それに賛同した有志が各地で声を挙げ、ケア・カフェの開催が全国規模で広がっています。荒尾中央病院の薬局長・水元由香さんもその一人。荒尾市で仲間と共に「ケア・カフェあらお」を企画し、昨年(2013年)12月に第1回が開催されました。以後、2月に1回のペースで行われています。今回はその「第2回ケア・カフェあらお」に参加して、ケア・カフェとはどういうものか紹介したいと思います。

第2回 ケア・カフェあらお
■日　時:2014年2月15日(土)14:30～16:30
■場　所:医療法人洗心会　在宅総合センター2F(荒尾中央病院西側)
■テーマ:「認知症」
■対象者:ケアに携わる方 ～医療、介護、保健、福祉(保育・教育・法律・行政など)～
■参加料:無料
■持ち物:ネームプレート(ネームタグ)、マグカップなどのコップ、ペンかマジック、お菓子・スイーツ

カフェのような雰囲気でこそ活発な意見交換が可能に

会場に入るとエプロン姿で出迎えてくれたのは、水元由香さんに、大森眞樹さん(山鹿いちご薬局)、宮原洋さん(ひおき調剤薬局・経営)の3名。いずれも熊本県下で、薬剤師会をはじめ様々な要職に携わり活躍する薬剤師の皆さんです。大森さんは、今日のカフェ・マスター(司会進行)を務めます。そしてその補佐役は宮原さんです。宮原さんは八代市からの参加ですが、ケア・カフェを自らも主催するため、勉強を兼ねて進行のお手伝いを買って出たそうです。

来場した参加者は、笑顔で挨拶を交わすと、おもむろに持参したお菓子類の封を開け、電気ポットとインスタントコーヒー等の飲物類が置かれたテーブルに並べていきます。傍らでは「これは、○○でしか手に入らない珍しいお菓子よ。食べてみて!」との声も。さっそくお菓子の品評会(?)も始められているようです。こんな和やかな雰囲気の中、さあケア・カフェの開店です。

4～6名程度の人数でグループ分け

会場では、通常4名から6名程度で1グループを作れるように参加者の数に応じてテーブルを配置するとのこと、この日は4名ずつ5つの島が出来上がりました。そしてそこには模造紙とペンが準備されています。この模造紙は、話している内容や感じたことを簡単にメモしたりできるように用意されたもので、このテーブルでどんな話が行われたのかを知る手がかりになります。「井戸端会議的な精神でいきたいと思います。他の組が話を続けていても自由にブレイクして構いません。どうぞ気軽に席を立ってコーヒー

のお代わりやお菓子も忘れずに補給してください。」と大森さん。柔らかな口調でケア・カフェについて説明を始めます。

ケア・カフェ誕生の背景は？

大森さんはケア・カフェができた背景と目的についてこう語ります。

「従来の講演会や研究会では、講師が持つ情報を一方的に聞くだけになり、ごく一部しか頭に残りません。しかも質疑応答の場では自分の聞きたいことがほとんど話されず、問題解決にもあまりつながりませんし、受講者同士の交流もあまりありません。一方、ケア・カフェでは、こんなこと聞いていいかなと思うようなことも遠慮なく聞くことができ、現場に役立つ情報交換がじっくりできるのが特徴です。」

ではどうしてカフェなのか。「カフェでコーヒーを手にリラックスしながら、オープンな会話をしているときこそ、生き生きとした意見交換ができ、これまで思いつかなかったような良いアイディアが生まれることも期待できます。そんな新しい話し合いの方法としてケア・カフェが生まれました。」と大森さん。その目的は「顔の見える関係づくりと日頃困っていることを相談できる場所を提供すること」と明快です。

多くの参加者と話せるように工夫されたプログラムが魅力

次に、会の進行についてです。ケア・カフェではチャット1からチャット4までのセッションで構成されています。チャット1の話し合いが終わるまでの間にテーブル・ホストを決めておきます。テーブル・ホストになった人は、チャット1で話し合った内容を模造紙にメモを書いたりして覚えておきます。そしてテーブル・ホスト1人を残して、他の人たちはそれぞれに違うテーブルに移ります。席替えが完了したらチャット2を始めます。そのときテーブル・ホストは、チャット1でどんな話しがあったのかを模造紙に書いたメモ等を見ながら、新しいメンバーに伝え、彼等もまたテーブル・ホストに対して、前の席で話した内容を織り交ぜながら、話し合いを進めていきます。そしてチャット3ではカフェ・マスターが各テーブルを回り、テーブル・ホストに話を振ります。するとそのテーブルで話し合った内容が皆に披露され、情報を共有するという仕組みになっています。

「このチャット3での発表は意見の集約も何らかの結論を出す必要もありません。こんな話が聞けてためになったとか、議論をしてこう感じたとかで構いません。共有するだけです。このようにしてチャット1から3までで一応終わりますが、チャット4は、まだ話し足りないとか、テーマとは別のことを話し合いたいとかあれば自由に移動して話しをしてもらうための時間です。これを機会に名刺交換をするのも良いでしょう。十分に交流を深めてください。」と大森さん。

なるほど、この通りに行えば、多くの人とたっぷり話ができ、しかも明日からの仕事にも生かせそうな人脈が自然と出来上がっていくかもしれません。これは、通常のグループワークではなかなか成し遂げられなかった課題で、ケア・カフェの方法論は考え尽くされたものだと感じました。

「認知症」をテーマに話し合い、地域の取り組みや課題が浮き彫りに

さて、今回のケア・カフェあらおの様子はというと、初めて会った人たちが多いはずなのに、皆さん驚くほど熱心に会話を交わしているのがとても印象的でした。本日のテーマである認知症については、チャット3での各テーブルの発表を聞くと、「認知症の方の薬剤管理はどうあるべきか」「荒尾市の認知症対策は進んでいるといわれるが、一般の人はどれほど知っているのだろうか」「早期診断から見守りに至るシステムが不十分」「NHK（クローズアップ現代）で認知症患者の人格を尊重した接し方に『ユマニチュード』という手法が紹介された」「小学生が認知症の方を見守る取り組みをしている地域がある」「もっと認知症サポーターの養成を推進すべき」「包括支援センターと住民との中継は薬局が担うべき」等々、地域の取り組みや課題が浮き彫りになり皆で共有できました。その場で解決策をまとめたりはせずに終わるのがケア・カフェです。目的はあくまでも顔の見える関係づくりにあります。この会を継続することで地域連携の土台づくりになるのではないかと感じ、その日の取材を終えました。

■宮原さん（左）と大森さん（右）

■右の女性が当会発起人の水元さん

■さっそく飲物とお菓子を調達に

■チャット1、2の様子…初顔合わせなのに実に熱心に話し合う参加者たち

■チャット3の様子…テーブル・ホストによる発表。この場で全員の情報共有を図る

第3回開催は、認知症サポーター養成講座とのコラボが実現

水元さんが勤務する荒尾中央病院は、荒尾市・大牟田市周辺地域で医療・介護・福祉サービスを総合的に展開する医療法人洗心会の中核をなす病院です。水元さんはもっと地域の様々な職種の人との連携を深めたいと思っていたところにケア・カフェの存在を知り、これだと思ったそうです。ちょうど福岡で行われたケア・カフェに参加してみて、荒尾でも企画しようと決意したといいます。

大森さんも宮原さんも同様に、ケア・カフェに魅せられ、その普及を目指す、水元さんの頼もしい同志たちです。また、大森さんはこう感想を述べます。「今日集まった皆さんは、全て口コミです。仕事も薬剤師、ケアマネジャー、ソーシャルワーカー、市職員というようにバラバラです。初めて会った人や顔は知っていてもじっくりと話したことがないような人たちが、これだけ熱心に会話をしている光景は、他の研究会などでは見られないことです。皆さん得意分野が違うので、今回もそれぞれが持っている知識や情報を元に話を広げてくれました。また、この会は自分の職種のPRにもなります。必要なときに声をかけてもらえたり、逆に誰かに紹介したりできる人とたくさん出会いたいですね。今後は、医師も含めて全職種に参加いただけるようにしていきたいと思っています。」

今回、「認知症」をテーマに話し合ったことが一つのきっかけになり、4月に行われた第3回のカフェは、認知症サポーター養成講座とのコラボが実現しました。同会場で認知症サポーター養成講座を行った後に、ケア・カフェを実施したとのこと、このように、思い立ったらすぐにでも開催できる、この柔軟さが魅力のケア・カフェ。皆さんの地域でも開催を考えられてみてはいかがでしょうか？

「ケア・カフェ」を始めるには？

ケア・カフェは、旭川医科大学病院緩和ケア診療部の副部長を務める阿部泰之先生の手によって誕生しました。阿部先生は「ケア・カフェあさひかわ」の開催運営だけでなく、ご自身で考案したケア・カフェという会のスタイルに共鳴する人たちが交流できるサイトづくりにも注力。そこには、旭川をはじめ、各地で開催している様子をアップすることができると同時に、ケア・カフェを開催してみたいという人のために、そのコンセプトや標準的な進め方などを丁寧に解説したマニュアルや開催時に使える資材の雛形等も用意するなど、支援体制を充実させています。また、2014年8月23日には、ケア・カフェ発祥の地「あさひかわ」で第1回『ケア・カフェ全国大会』の開催が予定されています。

■全国ケア☆カフェMAP

全国各地でぞくぞくとケア・カフェが誕生しています。

○ケア・カフェジャパン ホームページ　http://www.carecafe-japan.com/

Interview!

Petit-Poti TALK/プチポチ・トーク

～この人に聞きたい(3) 仁部屋陽子さん(アラマンダ代表)

このコーナーでは、弊誌に連載記事を執筆頂いた多彩な分野の専門家の方々を訪ね、その方のお仕事に対する想いや実際について、様々な角度からお聞きしようというものです。第3回は、「知って得する“心”の美容術～脳からリラックス」を2013年の5月から6回に渡り連載いただいた仁部屋陽子さんにお会いするため、福岡天神の中心街にあるトータルビューティーサロン・アラマンダを訪ねました。

PROFILE

仁部屋陽子さん

メイクアップ＆スキンケアアドバイザー
トータルビューティーサロン・アラマンダ 主宰
魅力を引き出す魔法のメイクが働く女性に好評！
美活セミナー開催！
ホームページにて活動公開中！
http://makeup-allamanda.com

――仁部屋さん、1年間の執筆、本当にありがとうございました。この6回シリーズでは、視覚・聴覚・臭覚・味覚・触覚という人間の五感を刺激してリラックスできる方法をいろいろと教えて頂きましたが、連載当初から読者の皆さんの反応がとても良くて驚かされました。

「はい、このシリーズでは、私どもが実際にサロンで行っていることを意識しながら書いてみました。エステでは、お客様の肌に直接触れながら、アロマエッセンスの香りやメイクの時の色選びを楽しんでもらい、そのあとは、スイーツ(甘味)を味わいながらのおしゃべりタイムというように五感のすべてを使って、身も心もリラックスして頂いています。連載を開始してすぐに、読者の方から何度かお問い合わせがあり、私どももうれしく思いました。ある病院の先生からは、「香りのところを読んだけど、あのアロマはどこで買えるの？」という問い合わせがあったり、「お勧めのアロマを送ってください」とご注文を頂いたりもしました。調剤薬局のオーナー様から研修のご依頼があったときは特にうれしかったです。」

――研修のお話の前に、まずサロンを立ち上げた経緯についてお聞かせください。

「実は、私は最初から美容の道を目指していたわけではありませんでした。大学を出て普通に会社勤めをしていた20代の頃、10年に渡り、深刻な肌のトラブルを抱えて過ごしたという経験があります。大学時代にいわゆる大人ニキビが突然発症し、その痕がとてもひどい状態になっていたんです。一時は皮膚移植したいとまで悩みましたが、それも叶わず、ありとあらゆるスキンケア商品を試したり、メイクの仕方を研究したりして必死でした。やがて自分にピッタリ合うものを見つけ、肌の状態が改善していったというのが、今考えればこの世界との最初の出会いでした。

その後、結婚して退社するとしばらくは専業主婦に収まっていましたが、やがて家の中でじっとしてはいられなくなり、外で仕事がしたいと思うようになりました(笑)。そんな時、ずっと前から私をエステの仕事に誘ってくださる方がいて、その方からの強い勧めもあり、スキンケアやメイクの勉強を本格的に始めました。若い頃に肌のトラブルで辛い経験をしましたので、同じような悩みを持つ人にアドバイスできたらいいなあという思いもあり、ビューティーサロンを立ち上げました。」

■サロンには、ファッション雑誌の隣に弊誌が…

――そうですか。肌荒れで悩まれていたようには全然見えませんが、それで仁部屋さんの書くコラムには、どこか相手を思いやる優しさが感じられ、読者が惹かれる何かがあったんですね。納得しました。では次に、仁部屋さんが今、力を入れて取り組まれている研修事業についておうかがいします。仁部屋さんが掲げる「美活セミナー」とはどういうものですか？

「私どもアラマンダがご提案する『美活』とは、ただ『美を追求する活動』ではなく、働く女性が内面外面共に『美しく生きるための活動』であり、仕事を持つ女性が忙しい毎日を過ごす中にも自分自身を輝かせることによって職場の活性化を図ろうというものです。研修事業を手がけたのは、エアラインの専門学校からの要請で就活メイクの研修をお引き受けしたのが最初ですが、やがてメイクアップ講座から発展し、接遇を絡めた研修を行うようになり、今は医療・介護関係に注力しているところです。医療機関に力を入れる理由は、父が脳梗塞で倒れ、家族として父の介護を7～8年に渡り経験したことで、一生懸命に働いてくださる看護師や介護職の皆さんに感謝すると同時に、その大変さも分ったからです。特に夜勤明けは皆さんどこか疲れた表情が見えるのが忍びなく、忙しい中だからこそ、一人ひとりが持つ本来の魅力を引き出すメイクアップ術を習得し、元気になって頂きたいと思っています。」

――就活メイクから発展し、年齢を問わず働く女性全員を対象にした発想はすばらしいと思います。仕事への意欲が薄れているような方には、輝いていた自分を取り戻し、心機一転のきっかけにもなりそうです。「美活」という響きも良いですね。この美活セミナーのプログラム構成を教えてください。

「少人数でじっくりと時間がとれる場合には、実践コース（4回シリーズ研修）がピッタリです。この講座は、少人数レッスンならではの各々の骨格に沿ったメイクのアドバイスが可能です。毎日接する患者様へ元気を贈れるイキイキメイクを習得いただけます。4回のレッスンを終えた後には、受講生各々が、学んだテクニックを活かしたメイクをご自分でできるようになるようにお教えいたします。定員10名まで、美活メイク研修と接遇をプラスしたパターンで1回2時間、美活メイク研修のみでは1回90分。これを4回に分けて行います。もちろん1日集中して行うことも可能です。

また、1回だけ、時間をあまりかけずに行いたいという場合は、意識アップコース（1回研修）を用意しております。メイクによって印象が大きく変わることを体験することで、身だしなみの重要性を再認識できる『動機づけ』のコースです。人数と時間に応じて、座学に実演・実習を交えたプログラムを提案いたします。」

――さいごに医療機関にお勤めの女性の皆さんにメッセージをお願いします。

「最近よく病院や介護施設等に研修でおうかがいする機会が増えてきましたが、メイク実習では、皆さん『お化粧の仕方を変えただけで、こんなに変わるとは思わなかった！』といって驚かれます。疲れを感じさせずいつも溌剌とした印象を与えるメイクのコツが分かると、お化粧が楽しくなり、人と接することも楽しくなります。アラマンダは、医療・介護の現場で働く女性の皆さんを同性の立場からいつも応援しています。お気軽にご相談ください！」

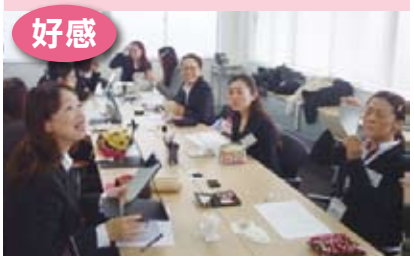
――こうして話をうかがっていると、弊誌Potiでも、「誌上美活セミナー」をお願いしたいところですが、これはやはり“ライブ”でないと難しそうですね。オープンセミナーのような企画がありましたら、誌面でも紹介したいと思います。その時はぜひ教えてください。今日はどうもありがとうございました。

接遇マナーと美活メイク研修のご案内

アラマンダの美活セミナーは法人様のお悩みや目標に合わせてプログラムをカスタマイズいたします。

見た目9割で決まる！
第一印象アップの
身だしなみ
- 品格メイク術
- きちんとヘアーアレンジ
- スキンケア論

好感



初心に帰る！
ビジネスマナーの基本
- 立居振舞い
- 話し方・聞き方・声づくり
- あいさつ・表情
- 電話対応

満足

スタッフの主体性を高める！
ホスピタリティマインド
- 情報収集力
- カラーの効果・活用術
- アフターフォロー力
- クレーム対応
- お客様の行動予測・サプライズ

感動

◆「満足」では差別化はできません。「満足」を「感動」のレベルに高めることが求められています。
◆『人』が変わると『企業イメージ』も変わります。
◆『チーム』での取り組みが、『個々の和』を超えた力を生みます。

※ほかにもご要望にあった講座・研修をご案内させて頂きます。

《特別インタビュー》宗像医師会病院・宮原紀代美看護部長（副院長・兼務）

美活セミナー実施後の感想をお聞きしました。

仁部屋陽子さんのインタビューを終了した後、昨年秋に美活セミナーを実施したという宗像医師会病院を訪ね、副院長を兼務する宮原紀代美看護部長から美活セミナーの感想をお聞きしました。

「看護師は、毎日のように様々な研修に参加していますが、『研修が楽しい』という感想を聞いたのは初めてです。参加した職員の翌朝の表情は、皆とても気合が入っていました（笑）。美活セミナーには約70名が参加しました。当病院のほか、併設の訪問看護ステーションと介護老人保健施設（よつづか）も加わり3施設合同で行いました。会場はとても盛り上がり、参加者アンケートの結果をみても熱心なコメントが寄せられ、関心の高さが示されました。今後は、毎年実施していく方向で考えています。」と宮原看護部長。美活セミナーを依頼した理由とその効果についてこう語ります。

「たとえば、国際線のキャビンアテンダントは、長時間勤務した翌朝にお顔を拝見しても、12時間前と何ら変わらず、きれいにされています。ところが看護師はどうでしょう？忙しさと不規則さを理由にいつしかメイクはなおざりになっている人が大勢います。中には、仕事中はお化粧をしてはいけないと思っている人もいますが、とんでもない誤解で、ほとんどの患者さんは、ノーメイクよりもきちんとメイクする方が良いと言ってくださいます。

研修では自然にみえるメイクの仕方を詳しく教えて頂き、とても有意義な研修でした。特に年齢を重ねるほどメイクの大切さが身に沁みます（笑）。メイクの実習では、その前後の顔の変わり様に会場のあちらこちらで喚声が上がっていました。勤務歴20年のベテラン看護師の一人が『こんなに楽しい研修は初めてでした』と喜んでくれたのが印象的でした。

メイクアップ講座というと、自社の化粧品類を売るのが第一の目的の所がほとんどですが、仁部屋さんの場合は、あくまでも『接遇』の視点で捉えているところがとても良いですね。訪問看護師からこんな報告もあがってきました。在宅療養中でほとんど寝たきりの患者さんに『美活セミナーで習った通りにメイクをして差し上げるとご家族の方からとても喜ばれた』と目を輝かせて所長に報告してきたそうです。この話を聞いて、『人は習って良かったと思ったことは、人にしてあげたくなるもの』だと実感しました。特に看護師や介護職員にはそういう素養がある人が多いと思います。美活セミナーの効果が職員の内面にも作用した1例としてうれしい出来事でした。」

宮原看護部長の話を聞いていると、美活セミナーが医療機関の看護・介護職員の教育プログラムの中に定着する日は、そう遠くはないという気がしました。

■宗像医師会病院・在宅支援室でのメイクアップ実習のひとコマ

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(5月23日収載)<新医薬品>

商品名	規格・単位	薬価(円)	会社名	一般名	備考
【内 用 薬】					
アテディオ配合錠	1錠	134.20	持田	バルサルタン/シルニジピン	高血圧症治療剤 (ARB/持続性Ca拮抗薬配合剤) ＊新医療用配合剤
アプルウェイ錠20mg	20mg1錠	205.50	サノフィ	トホグリフロジン水和物	2型糖尿病治療剤 (選択的SGLT2阻害剤) ＊新有効成分
デベルザ錠20mg	20mg1錠	205.50	興和		
イクスタンジカプセル40mg	40mg1カプセル	3,138.80	アステラス	エンザルタミド	前立腺癌治療剤 (アンドロゲン受容体シグナル伝達阻害剤) ＊新有効成分
エフィエント錠3.75mg	3.75mg1錠	282.70	第一三共	プラスグレル塩酸塩	抗血小板剤 ＊新有効成分
エフィエント錠5mg	5mg1錠	359.80			
サイスタダン原末	1g	448.10	レクメド	ベタイン	ホモシスチン尿症治療剤 ＊新有効成分、オーファンドラッグ
ザクラス配合錠HD	1錠	140.60	武田	アジルサルタン/アムロジピンベシル酸塩	高血圧症治療剤 (ARB/持続性Ca拮抗薬配合剤) ＊新医療用配合剤
ザクラス配合錠LD	1錠	140.60			
サムスカ錠30mg	30mg1錠	3,952.10	大塚製薬	トルバプタン	常染色体優性多発性のう胞腎治療剤 (バソプレシンV_2受容体拮抗剤) ＊新効能・新用量、オーファンドラッグ
(麻)タペンタ錠25mg	25mg1錠	108.70	ヤンセン	タペンタドール塩酸塩	持続性癌疼痛治療剤 ＊新有効成分
(麻)タペンタ錠50mg	50mg1錠	206.30			
(麻)タペンタ錠100mg	100mg1錠	391.70			
テノゼット錠300mg	300mg1錠	996.50	GSK	テノホビル ジソプロキシルフマル酸塩	B型慢性肝炎治療薬 (核酸アナログ製剤) ＊新有効成分
フォシーガ錠5mg	5mg1錠	205.50	小野	ダパグリフロジンプロピレングリコール水和物	2型糖尿病治療剤 (選択的SGLT2阻害剤) ＊新有効成分
フォシーガ錠10mg	10mg1錠	308.30			
ルセフィ錠2.5mg	2.5mg1錠	205.50	大正富山、ノバルティス	ルセオグリフロジン水和物	2型糖尿病治療剤 (選択的SGLT2阻害剤) ＊新有効成分
ルセフィ錠5mg	5mg1錠	308.30			
ロンサーフ配合錠T15	15mg1錠(トリフルリジン相当量)	2,489.60	大鵬薬品	トリフルリジン/チピラシル塩酸塩	大腸癌治療剤 (代謝拮抗性抗癌剤/抗癌剤分解酵素阻害剤配合剤) ＊新有効成分・新医療用配合剤
ロンサーフ配合錠T20	20mg1錠(トリフルリジン相当量)	3,340.90			
【注 射 薬】					
タイサブリ点滴静注300mg	300mg15mL1瓶	228,164	バイオジェン・アイデック	ナタリズマブ(遺伝子組換え)	多発性硬化症治療剤 (ヒト化抗α4インテグリン抗体製剤) ＊新有効成分、オーファンドラッグ
【外 用 薬】					
スミスリンローション5%	5%1g	77.30	クラシエ	フェノトリン	疥癬治療剤 (ピレスロイド系化合物) ＊新効能・新用量

注)アテディオ配合錠、ザクラス配合錠HD、同LD、サムスカ錠は新医薬品の処方日数制限の適用外となります。このため1回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、もしくは官報等でご確認下さい。

新規収載された医薬品(5月30日収載)＜規格追加、剤形追加、新キット製品等＞

商　品　名	規格・単位	薬価(円)	会社名	一般名	備考
【内 用 薬】					
アジルバ錠10mg	10mg1錠	93.60	武田	アジルサルタン	＊規格追加
エネーボ配合経腸用液	10mL	7.10	アボット	−	経腸栄養剤 ＊類似処方医療用配合剤
サレドカプセル25	25mg1カプセル	4,757.60	藤本	サリドマイド	＊規格追加
ジェイゾロフト錠100mg	100mg1錠	305.40	ファイザー	塩酸セルトラリン	＊規格追加
タケルダ配合錠	1錠	89.30	武田	アスピリン/ランソプラゾール	抗血小板薬/消化性潰瘍治療薬配合剤 ＊新医療用配合剤
メマリーOD錠5mg	5mg1錠	137.70	第一三共	メマンチン塩酸塩	＊剤形追加
メマリーOD錠10mg	10mg1錠	246.00			
メマリーOD錠20mg	20mg1錠	439.70			
ラコールNF配合経腸用半固形剤	10g	8.40	大塚製薬	−	経腸栄養剤 ＊類似処方医療用配合剤
【注 射 薬】					
アボネックス筋注30μgペン	30μg0.5mL 1キット	39,266	バイオジェン・ アイデック	インターフェロン ベータ-1a (遺伝子組換え)	＊新キット製品
ルセンティス硝子体内注射用 キット10mg/mL	0.5mg0.05mL 1筒	181,270	ノバルティス	ラニビズマブ(遺伝子組換え)	＊新キット製品

注)アボネックス筋注30μgペンは在宅自己注射指導管理料の対象薬剤になります。

平成26年8月収載予定の新医薬品

商　品　名	会社名	一般名	備考
【内 用 薬】			
アレセンサカプセル20mg、40mg	中外	アレクチニブ塩酸塩	肺癌治療剤
カナグル錠100mg	田辺三菱、 第一三共	カナグリフロジン水和物	2型糖尿病治療剤 (選択的SGLT2阻害薬)
ザイティガ錠250mg	ヤンセン	アビラテロン酢酸エステル	前立腺癌治療剤
ジャカビ錠5mg	ノバルティス	ルキソリチニブリン酸塩	骨髄線維症治療剤
デルディバ錠50mg	大塚製薬	デラマニド	多剤耐性肺結核症治療剤
ニシスタゴンカプセル50mg、150mg	マイラン	システアミン酒石酸塩	腎性シスチン症治療剤
ラパリムス錠1mg	ノーベルファーマ	シロリムス	リンパ脈管筋腫症治療剤
【注 射 薬】			
アネメトロ点滴静注液500mg	ファイザー	メトロニダゾール	多種嫌気性菌感染症・感染性腸炎・アメーバ赤痢治療剤
イーケプラ点滴静注500mg	大塚製薬	レベチラセタム	抗てんかん剤
ジェブタナ点滴静注用60mg	サノフィ	カバジタキセル アセトン付加物	前立腺癌治療剤
バイクロット配合静注用	化血研	乾燥濃縮人血液凝固第Ⅹ因子加活性化第Ⅶ因子	血友病インヒビター治療剤
ビプリブ点滴静注用400単位	シャイアー・ジャパン	ベラグルセラーゼ アルファ(遺伝子組換え)	ゴーシェ病治療剤
【外 用 薬】			
アノーロエリプタ7吸入用、30吸入用	GSK	ウメクリジニウム臭化物/ビランテロールトリフェニル酢酸塩	慢性閉塞性肺疾患(COPD)治療剤 (長時間作用性吸入抗コリン剤/長時間作用性吸入β_2刺激剤配合剤)
クレナフィン爪外用液10%	科研	エフィナコナゾール	爪白癬治療剤 (アゾール系抗真菌薬)
ドボベット軟膏	協和発酵キリン	カルシポトリオール水和物/ベタメタゾンジプロピオン酸エステル	尋常性乾癬治療剤 (活性型ビタミンD3製剤/ステロイド剤配合剤)

※詳細については添付文書、もしくは官報等でご確認下さい。

一押しME機器 Medical equipment information

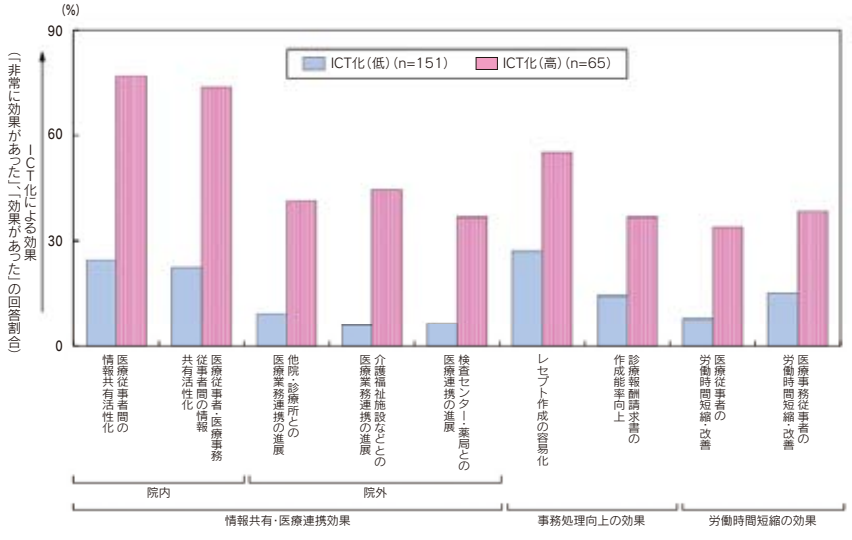
スマートフォン・タブレット端末を使った パルスオキシメータ “iSpO2”登場！

iSpO2®
Pulse Oximeter
MASIMO®
マシモジャパン株式会社

マシモSET®技術が搭載されたiSpO2は、お手持ちのiPhoneやiPadに接続し、無料アプリをダウンロードすれば、すぐに利用できる手軽さが魅力のパルスオキシメータです。（アンドロイド用は6月販売開始）体動・低灌流時にも優れた値を検出しますので、場所を選ばず、迅速測定が可能、重要なバイタルサインを見逃しません。「SpO2」、「脈拍数」、「PI（灌流指標）」はもちろん、脈波形とパルス音表示で身体の状態をより深く把握できます。（マシモジャパン株式会社）

高齢化社会とICT化

現在、4人に1人が65歳と言われている高齢化社会の日本。2035年には3人に1人になると言われており、深刻化する医師・看護師の不足、医療経済問題に対し、医療の多様化が急務の課題となっている。厚生労働省は医療ICT化の取り組みに力を入れ、医療現場レベルの作業効率向上だけではなく、院外との連携を強化することでその可能性が一層高まるものと考えられている。健康の維持増進・疾病の予防及び早期発見の促進、医療機能の分化・連携の推進、地域包括ケアシステムの構築などが目標である。平成24年度、総務省による調査では、ICT化に取り組んでいる医療機関と、取組が進展していない医療機関を対象に「ICT化の効果」についてどのようにとらえているか調査・分析が行われた。結果、積極的にICT化に取り組んでいる医療機関ほど情報共有、事務処理の向上や労働時間短縮等の効果を得ており、ICT活用の進展は医療機関に便益をもたらすことがうかがえる、との結果が出ている。



※ ICT化スコアの産業平均値（4.6点）以上を「ICT化（高）」、以下を「ICT化（低）」と分類の上、集計。

総務省「ICTが成長に与える効果に関する調査研究」（平成24年）

個人レベルでのヘルスケアが重要

平成26年度の診療報酬改定の概要では、重点項目として「地域包括ケアシステムの構築を図る」「入院医療・外来医療を含めた医療機関の機能分化・強化と連携、在宅医療の充実等に取り組む」とあげられているが、地域包括システムの実現には、かかりつけクリニックを中心にケアマネージャー、訪問看護師、薬剤師と患者・家族との連携体制、それら関係者や患者個人レベルのヘルスケアに関する知識の向上が重要になるだろう。病院へ行けば自分の病歴・身体管理を知ることができるが、今後は自分のヘルスケア情報は自分でもある程度管理をしていく時代になって行くだろう。

スマートフォン・タブレット端末を使った医療機器

これらの医療を取り巻く環境に登場した画期的なパルスオキシメータiSpO2は、1本購入すれば、Apple社製品どれにでも接続して使用することができる。(無料アプリをダウンロード。アンドロイド用は6月販売開始)マシモ社は、従来パルスオキシメータの課題とされていた体動・低灌流時においても優れた値の測定を可能にする「マシモSET®技術」の開発に成功し、非侵襲モニタリングを医療現場に提供している。iSpO2にはこれらのハイエンドのエンジンが搭載され、動脈血酸素飽和度(SpO2)、脈拍数のほか、灌流指標(末梢の循環状態を%で表示)、脈波形を表示。また、パルス音を聞くことができる。12時間分のデータ蓄積・メール送信も可能。院内では患者のバイタルサイン確認と同時にその場でメモツールを活用。地域連携システムでは、自宅でケアする患者や関係者との情報連携に用いられる。救急隊員は搬送先決定にiPadを使用、在宅酸素療法の患者やその家族も身近なツールが医療機器になることで、外出時などにも安心して持ち歩けることができる。iphoneで携帯用に、iPadで持ち歩くモニタとして、パルスオキシメータ機能だけではなくユーザーによる何通りもの使用方法が期待できる。

野口 宏 先生
愛知医科大学名誉教授
(高度救命救急センター)
東海学園大学教育学部特任教授
愛知救急医療情報センター統括センター長

脈拍数とリズムをモニタリング

今ではどこでも目にするAED(自動体外式除細動器)ですが、本格的に導入されたのは今から9年前の2005年愛知万博時でした。

当時、愛知万博医療アドバイザー・統括医師として「300m置きにAEDを設置する」という重要なプロジェクトを遂行することになりました。突然死の原因の上位3つに「心・血管系疾患」「虚血性心疾患」「脳血管系疾患」が上げられ、心臓病によるものが6割以上です。ほとんどが不整脈に起因しており、スポーツ中ではゴルフ・ランニング・水泳中に突然死が多いことが報告されており、実は交通事故死より心臓由来の突然死が多いと言われています。

AEDは自動体外式除細動器ですから、使う前に突然の心停止にならないように予防することが非常に重要です。予防医学は、「病気になってしまってからそれを治すことより、病気になりにくい心身を作る。病気を予防し、健康を維持する」という考え方に基づいている医学です。少しでもご自身の身体を知り日常的にご自身の身体の状態を管理することが非常に重要であると考えています。

できればご自身の脈の回数とリズムが一定であることを確認してご自身の脈を観察していただくのが良いですが、何らかの方法で脈波形が視覚的にとらえることができれば、それらが役に立ちます。iSpO2では脈波形が観られるので非常に便利です。

SpO2との関係

SpO2は動脈血中の酸素飽和度を%で示したものですが、一般的には95%より低い値の場合には要注意とされています。(医師指導により判断ください)酸素のとりくみがうまくいっていないことを表します。肺が原因で心臓に負担がかっているケース、心臓(心不全)が原因で肺からの酸素の取り組みが悪化するケース、空気中の酸素濃度の低下によりSpO2が低下するケース、などさまざまな要因が考えられます。

これらのことから、心臓および肺の機能が低下していることを示唆することができます。普段からご自身の身体を観察し、少しでも「おかしいな」と思ったら、医師に相談することをお勧めします。

一押しME機器 Medical equipment information

製品概要

経皮的動脈血酸素飽和度（SpO_2%）
動脈血中のヘモグロビンが酸素に結合している割合

脈拍数（PR/BPM）
1分間あたりの脈拍数

灌流指標（Perfusion Index %）
末梢の循環状態を%で表示

脈波形とSIQ（シグナルIQ）バー
測定値の質をバーの高低で表示
（バーが高く一定であれば信頼度が高い）

トレンドデータ画面

エクセルシート（最大12時間分の出力が可能です）

Session	Index	Timestamp	Date	Time	SpO2	Pulse Rate
1	1	1389243612	2014年1月9日木曜日	14時00分12秒 日本標準時	99	85
1	2	1389243613	2014年1月9日木曜日	14時00分13秒 日本標準時	99	85
1	3	1389243614	2014年1月9日木曜日	14時00分14秒 日本標準時	99	83
1	4	1389243615	2014年1月9日木曜日	14時00分15秒 日本標準時	99	84
1	5	1389243616	2014年1月9日木曜日	14時00分16秒 日本標準時	99	84
1	6	1389243617	2014年1月9日木曜日	14時00分17秒 日本標準時	98	84
1	7	1389243618	2014年1月9日木曜日	14時00分18秒 日本標準時	98	81
1	8	1389243619	2014年1月9日木曜日	14時00分19秒 日本標準時	98	80
1	9	1389243620	2014年1月9日木曜日	14時00分20秒 日本標準時	98	79
1	10	1389243621	2014年1月9日木曜日	14時00分21秒 日本標準時	98	78
1	11	1389243622	2014年1月9日木曜日	14時00分22秒 日本標準時	98	78
1	12	1389243623	2014年1月9日木曜日	14時00分23秒 日本標準時	98	76

※1秒毎のSpO_2、脈拍数の データが出力できます

各種対応OSバージョンはダウンロードページをご確認ください

Apple Dock コネクタモデル	Apple Lightning コネクタモデル	Android（Micro USB）コネクタモデル
成人（3587）体重30Kg以上 小児（3589）体重10Kg～50Kg	成人（9573）体重30Kg以上 小児（9574）体重10Kg～50Kg	成人（9592）体重30Kg以上 小児（9593）体重10Kg～50Kg
iPhone 3GS	iPhone 5, 5C, 5S	Samsung Galaxy S3
iPhone 4	iPad（第4世代）	Samsung Galaxy S4
iPhone 4S	iPod touch（第5世代）	Samsung Galaxy Note II
iPad（第3世代）	iPad mini（第1・第2世代）	Motorola RAZR M
iPod touch（第4世代）	iPad Air	Motorola Xoom

各社製品は含まれておりません

Made for iPod iPhone iPad

ANDROID APP ON Google play

アプリを
ダウンロードして
お使いください。

販売名：
マシモ SET $iSpO_2$ パルスオキシメータ

医療機器認証番号：
第225AABZX00068000号

製品改良のため、記事内容の一部を予告なく変更する場合があります。
ご使用に関しては製品に附属の取扱い説明書並びに添付文書をよくお読みの上、正しくお使いください。

お問い合わせ先 Masimo

製造販売業者 マシモジャパン株式会社
http://www.masimo.co.jp
本社 〒112-0002 東京都文京区小石川1-4-1 住友不動産後楽園ビル17F TEL.03-3868-5201 FAX.03-3868-5202

ここらで一服、労務管理のお話。

Vol.13　2014.7.JULY

キャリアアップ助成金のご案内

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。今回は、雇用保険から支出される助成金のお話です。助成ですので返す必要がありません。

◆キャリアアップ助成金とは??

キャリアアップ助成金とは、有期契約（契約期間に定めのある）労働者、短時間（正社員より短い時間）労働者、派遣労働者の非正規雇用労働者を企業内でキャリアアップ等を促進し、無期雇用及び正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

また、それらの取組は労働者の意欲や能力の向上につながり、企業にとっては事業の生産性を高めたり、優秀な人材を確保するための手段にもなります。

支給対象の事業主の条件（全コース共通）

- ●雇用保険適用事業所の事業主であること。
- ●雇用保険適用事業所ごとに、キャリアアップ管理者を置いている事業主であること。
- ●雇用保険適用事業所ごとに、対象労働者に対し、キャリアアップ計画を作成し、管轄労働局長の受給資格の認定を受けた事業主であること。
- ●支給申請時点において、対象労働者について、事業主都合による解雇をしていない（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったことまたは労働者の責めに帰すべき理由により解雇した場合を除く）事業主であること。

＊キャリアアップ計画について

「キャリアアップ計画」とは、有期契約労働者等のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため、おおまかな取り組みのイメージ（対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が講ずる措置等）をあらかじめ記載するものです。

※キャリアアップ計画は当初の予定を記載するものであり、随時、変更ができます（事前の届出が必要）。

❶正規雇用等転換コース

有期契約労働者を通算雇用期間6ヶ月以上3年未満で雇用し、正規雇用の労働者若しくは無期契約労働者に転換させた場合又は無期契約労働者を正規雇用の労働者に転換させた場合に、転換の内容に応じた助成を実施します。

支給額（平成26年3月1日から平成28年3月1日までの間）

①有期→正規：1人当たり50万円（40万円）
（　）内は、大企業の額
②有期→無期：1人当たり20万円（15万円）
③無期→正規：1人当たり30万円（25万円）
〈1年度1事業所当たり15人まで（②は10人まで）〉

※対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、1人当たり①10万円②5万円③5万円を加算します。（加算額は中小・大企業ともに同額です）

※派遣労働者を正規雇用労働者として直接雇用する場合、1人当たり10万円を加算します。

※派遣労働者については、派遣労働者を受け入れている事業主が、派遣労働者のキャリアアップを図るため、「キャリアアップ管理者」を

置き、「キャリアアップ計画」を作成した上で、「キャリアアップ計画」に沿って、受け入れていた派遣労働者を直接正規雇用の労働者又は無期契約労働者として雇い入れた場合が助成の対象です。

❷人材育成コース

有期契約労働者等に、一般職業訓練（実施期間が1年以内のOff-JT）、または、有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOff-JTとOJTを組み合わせた3～6か月の職業訓練）を行った場合に助成します。

支給額

1訓練コースにつき以下の額を支給します。

●Off-JT分の支給額

賃金助成…1人1時間当たり800円(500円)
（　）内は大企業の額

経費助成…1人当たりOff-JTの訓練時間数に応じた額

100時間未満	10万円（7万円）
100時間以上200時間未満	20万円（15万円）
200時間以上	30万円（20万円）

●OJT分の支給額

実施助成…1人1時間当たり700円（700円）
〈1年度1事業所当たりの支給限度額は500万円〉

①1人当たりのOff-JTの賃金助成時間数は1コースにつき、1,200時間を限度とします。

②経費助成については実費が上記を下回る場合は実費を限度とします。

③1人当たりのOJTの実施助成時間数は1コースにつき、680時間を限度とします。

④企業規模は訓練計画届の提出時の内容で決定します。（訓練計画届の提出以後に企業規模が変更になった場合であっても助成額の変更は行いません。）

❸処遇改善コース

事業所内で有期契約労働者等の基本給に対する賃金テーブルを作成した上で、その賃金テーブルを2%以上増額し、当該労働者全員に適用した場合に、一定の助成を実施します。なお、当該処遇改善を職務評価の手法の活用により実施した場合、一定額を加算します。

支給額（平成26年3月1日から平成28年3月31日）

1人当たり1万円（7500円）
（　）内は大企業の額
〈1年度1事業所当たり100人まで〉

「職務評価」の手法を活用の場合、1事業所当たり10万円（7.5万円）上乗せ

※職務評価とは、職務の大きさ（業務内容・責任の程度）を相対的に比較し、その職務に従事する労働者の待遇が職務の大きさに応じたものとなっているかの現状を把握することをいいます。

❹健康管理コース

労働安全衛生法上義務づけられていない有期契約労働者等に対し、一定の健康診断の制度の規定を設けて、延べ4人以上に実施した場合に助成を実施します。

支給額

1事業所当たり40万円（30万円）
（　）内は大企業の額
〈1事業所当たり1回のみ〉

❺短時間正社員コース

短時間社員制度を規定し、労働者をその希望に応じて短時間正社員（通常の労働者と比べ所定労働時間が一定程度短い正規雇用の労働者をいう。以下同じ。）に転換させた場合や新たに短時間正社員として雇い入れた場合に、一定の助成を実施します。

支給額（平成26年3月1日から平成28年3月31日まで）

1人当たり30万円（25万円）
（　）内は大規模事業主
〈短時間労働者の週所定労働時間延長コースの人数と合計し、1年度1事業所当たり10人まで〉

※対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、1人当たり10万円加算します。（加算額は中小・大企業ともに同額です）

❻短時間労働者の週所定労働時間延長コース

所定労働時間週25時間未満の短時間労働者を、その希望に応じて週30時間以上に延長した場合に、一定の助成を実施します。

支給額
1人当たり10万円（7.5万円）
（　）内は大企業の額
〈短時間正社員コースの人数と合計し、1年度1事業所当たり10人まで〉

支給申請時期

基準日の翌日から起算して2か月以内に、支給申請書に必要な書類を添えて事業所の所在地を管轄する都道府県労働局へ支給申請するようになります。

留意事項です。

次のいずれかに該当する事業主は本助成金を受給できません。

①不正受給をしてから3年以内に申請をした事業主または、申請日後、支給決定日までの間に不正受給をした事業主
②支給申請した年度の前年度より前の年度の労働保険料を納入していない事業主
③支給申請日の前日から過去1年間に、労働関係法令の違反を行った事業主
④性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業、またはこれらの営業の一部を受託する営業を行う事業主
⑤暴力団と関わりのある事業主
⑥支給申請日、または支給決定日の時点で倒産している事業主

■支給申請時期

コース名	基準日
正規雇用等転換コース	正規雇用等への転換等後、6か月分の賃金を支払った日
人材育成コース	職業訓練計画実施期間の終了した日
処遇改善コース	賃金テーブルの増額改定後、6か月分の賃金を支払った日
健康管理コース	延べ4人以上受診させた日
短時間正社員コース	短時間正社員に転換・新規雇入れ後、6か月分の賃金を支払った日
短時間労働者の週所定労働時間延長コース	労働時間を延長した後、6か月分の賃金を支払った日

◎ 社労士・福田のよもやま話 ◎

助成金のご相談は多いです。新しく雇用すれば必ず貰えるものと思っていらっしゃる事業主さんも多いです。助成金を受給する前提として、雇用管理や給与の支払いなど、労働法基準法などの労働法を遵守しないといけません。タイムカードの提出や賃金台帳の提出が添付書類として提出することがほとんど義務化されていることを、最初に説明します。

多くの事業主さんは、私の話を聞かれて『今回は諦めとこうかな～』といわれるケースがほとんどです。『そんなこと言わないで、雇用保険の事業主負担もしているから、ちゃんと守もって助成金を受給しましょうよ』と言うのですが…。

社労士としては、逆転の発想で助成金の受給を機会に労務管理の整備をするいいチャンスと思ってチャレンジしていただきたいと思います。労働環境が良くなれば、良い人材の確保、人材の定着につながります。

●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

実践メンタルヘルス（その3）

ストレスチェック

～武田信玄の勝利法～

熊井 三治
鞍手クリニック 内科・心療内科医

1. ストレスチェック義務化法案の成立が語るもの

今年の6月19日に、企業におけるストレスチェック義務化法案が成立しました。これからは医療機関もそうですが、労働者が50人以上いる企業は、毎年1回ストレスチェックを労働者に実施しなければなりません。

この背景としては1998年から自殺者が3万人を超え、やっと2012年には2万7858人に減少したものの、勤務を原因とした自殺者が増えたというのがあります。またうつ病患者や自殺者の労災申請及び労災認定件数が増えているということもあります。

したがってこれは当然の政策であるとも言えますが、企業はこれにより多くの困難な道のりを歩むことになると思われます。一概にストレスといっても、職場ストレスだけでなく家庭のストレス、健康上のストレス、経済問題など多岐にわたります。実際自殺の一番の原因は仕事ではなくて、自分の健康上の問題です。

さらにストレスは外的要因のみならず、自分の幼い時から形成されてきた性格的要因とも深くかかわっています。また本人がストレスを受けても、本人が今まで培ってきたストレス耐性能力、すなわちストレスコーピングの力が大きく関係しているのです。

ストレスにより心身における色々な病気が生じますが、病気になってもストレスコーピングにより健康になることもできます。逆に健康状態からストレス関連疾患に至ることも多々あります。このように、ストレスによる病気の発症モデルは流動的で多面多次元的なのです（図1参照）。

〈図1〉

2. 出来るだけ情報は多い方が良い

厚生労働省は9項目のストレスチェックを推奨しています。しかし、ストレスはこのように多面的多次元的な要因より成り立っていますので、ただ点数が高ければ医療機関に丸投げすれば良いというわけにはいきません。関係者のメンタルに対する不勉強は、高得点者の労働者に対する一方的な偏見と誤解を与えるだけになるでしょう。

何故ならば、ストレスが本人の資質からのみでなく、多くは職場や家庭、その他の社会的要因から成り立っているので、医療機関だけでは対応することが出来ないのです。ソーシャルワーカーが必要かもしれないし、職場の上司や保健師や産業医、時には弁護士の関与が必要な場合もあるかもしれません。

ストレスチェック義務化には、もう一つの目的があります。現在職場でメンタルヘルス対策を実施している事業場は、2012年で47％に過ぎませんが、2017年までに80％にまで高めようとしているのです。すなわちまずは企業にメンタルヘルス対策に取り組んでもらわなければ、高い自殺率とうつ病の増加は改善されないと考えているのです。

ただこれは企業の身体の健康診断において、受診率を高めるよりも、事後措置が大切だといわれているように、メンタルのストレスチェックの場合も、それによって労働者のメンタルヘルスが向上しなければ意味がありません。

ストレスチェックの結果は個人のみに知らされるので、事業主は従業員のストレスチェックの結果を見ることはできません。ですから、まずストレスチェックの結果だけで、自分を取り巻く多くのストレス状況を解説できるものでなければなりません。また経年的変化の把握もとても重要です。

3. 企業側の職場ごとのメンタル状況の把握

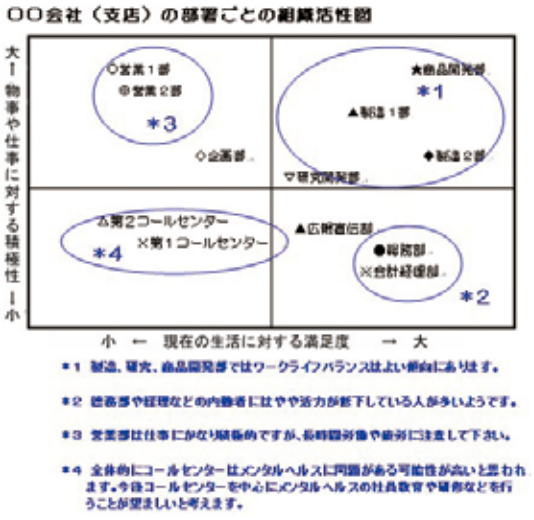
法律ではストレスチェックを受けて、面接を希望する者には医師の面接を実施し、作業の転換や労働時間短縮等の就業上の措置を講じなければならないとあります。しかしながら、以後の不利益を恐れ、面接を申し出るものは皆無に近いと考えます。これでは実際のところ企業側が、身体の健康診断のようには事後措置の取りようがありません。

やはり企業側としては、地道なメンタルヘルスに対する知識のボトムアップ（底上げ）をしていくしかありません。ただし企業側はストレスチェックの結果を集団データとしては受け取れますので、それらを組織健康度や組織活性度という組織分析の手段として役に立てることが出来ます。

少し見にくくて申し訳ありませんが、図2はストレスチェックの結果から集団分析を行い、職場ごとに従業員の健康度と活性度（パフォーマンス）を見たものです。

これにより事業主は、どの職場のメンタルに問題があるか、どこの職場が活性化し能率が上がっているかが分かります。組織分析により、会社全体だけでなく職場ごとのメンタル対応が可能となります。うつ病などは職場の対人関係や仕事のあり方と深い関係がありますので、メンタルな病気の予防対策として十分期待できます。

〈図2〉組織活性度



4. メンタルヘルス対策は福利厚生ではなく重要な企業戦略

私の経験では、ストレスチェックを事業主に勧めると、ほとんどの人は嫌がります。何故かというと、トラブルがあった時に自分にとって不利なデータになるからです。しかし、もはやストレスチェックの義務化でそれも避けられなくなりました。

いまだに多くの企業では、メンタルヘルスは福利厚生の一つと考えられています。したがって会社が傾きかけるとその予算が削られます。しかし、メンタルヘルスは実際は重要な企業戦略の一つなのです。メンタルヘルスに対する対応が失敗すると、悪循環となり組織の活性度は落ち、ますます企業業績が落ちて行きます。

5. 知らなかったではすまされない時代

最近、メンタルヘルス業界に震撼が走りました。その事件は、ある大手電機会社の社員が過重労働からうつ病になって休職したのに、解雇されたのは不当だとして解雇無効と損害賠償を会社に求めたものです。

会社は本人が、うつ病で通院していたことを会社に報告しなかったということを理由に戦いましたが、最高裁で社員の通院はプライバシーであり報告することにより、本人が人事的に不利な扱いをされることも考えられ、賠償金の減額の理由にならず会社の敗訴となりました。このように今やメンタルヘルスに関しては「知らなかった」では済まされなくなりました。

6. 城を持たない武田信玄は敵よりも家来を徹底的に調べ活用した

武田信玄の言葉の中に「人は城、人は石垣、人は堀、情けは味方、仇は敵なり」という言葉があります。すなわち大切なのは城ではなくて、色々な人達だということです。そして誰に対しても思いやりや愛情を持つことが大切で、お互い憎しみ合ったり怒ったりすることが一番有害で危険ということです。すなわち真の敵は身内にある色々なマイナス感情だということです。

企業や病院で働く人のメンタルヘルスの向上は大変ですが、もはや避けて通ることが出来なくなってきました。しかし、それは企業や病院が長く存続し、大きな社会貢献をしていくための重要な戦略なのです。

〈図3〉

図3は、私が企業で行なっているK-F生活ストレス調査表という問診表です。WEB（http://stresscheck.jp/index.html）でも経年的に比較ができるようになっていますので、一度ご覧頂けましたら幸いです。

【筆者近著紹介】
心療内科産業医が語るストレス解体術～明日から幸せになるための処方箋～
アマゾン「心療内科の本ランキング」2週連続第2位
発売より6ヶ月間、常に上位ランキング
■2010年3月8日 初版発行　■著者：熊井三治　■発行：鞍手総合医学社　〒807-1306 福岡県鞍手郡鞍手町古門1048番地
電話 0949-42-2360　FAX 0949-42-2347　URL：http://www.kurate.co.jp　Email：info@kurate.co.jp
■定価：本体1,200円＋税　ISBN978-4-904859-00-1 C0047

●筆者プロフィール：熊井三治
1949年福岡県生まれ。医学博士、日本精神神経学会精神科指導医、日本産業衛生学会指導医、労働衛生コンサルタント。現在、鞍手クリニック（鞍手町古門）勤務のほか、朝日新聞社西部本社、住友林業福岡支店等多数の企業にて産業医を務める。西洋医学や東洋医学、産業医学、心理学に精通した医師として、多くのビジネスパーソンのメンタルの病気を治療している。著書に「恐らないクスリ」（小学館新書）、「誰もが分かる心療内科と精神科のお話し」（鞍手総合医学社）、「心療内科産業医が語るストレス解体術」（鞍手総合医学社）、「日本人は何故ガンで死ぬのか」（三一書房）など多数。

税務の部屋 ～知っておきたい税務の話 第6回

平成26年度税制改正について

春畑税理士事務所
所長：春畑匠美

第1回～第5回までは平成25年度税制改正を中心にお話をしてきました。税制改正は12月に、税制改正大綱という基本方針発表され、通常国会で審議された後に施行されるという流れで毎年行われています。このように税制は毎年なんらかの改正が行われています。今回は平成26年度改正の中の所得税の分野についてお話していきます。

1.給与所得控除の上限の引下げについて

平成26年度税制改正で下記のように改正がされました。

①給与所得控除の上限が適用されるその年中の給与等の収入金額を1,200万円に引下げ、その上限額を230万円とする(所得税は平成28年1月1日以後適用、住民税は平成29年分)

②給与所得控除の上限が適用されるその年中の給与等の収入金額を1,000万円に引下げ、その上限額を220万円とする(所得税は平成29年1月1日以後適用、住民税は平成30年分)

まず「給与所得控除」とは、給与をもらっている者が所得税や住民税を計算する際に給与収入から差し引くことができる控除部分を言います。自営業者の場合は、売上金額から仕入原価や販売経費などの必要経費を差引くことができますが、給与をもらっている者の場合はこの必要経費の代わりに給与所得控除が認められています。平成24年度税制改正の際に上限額(245万)が設定され平成25年の所得税(住民税は26年分)より適用されています。

では、具体的にどのように税金が変化していくのか、下記にまとめてみました。

(単位：千円)

給与収入	①平成24年以前			②平成25～27年			③平成28年			④平成29年			差額		
	給与所得控除	給与所得	所得税等住民税	給与所得控除	給与所得	所得税等住民税	給与所得控除	給与所得	所得税等住民税	給与所得控除	給与所得	所得税等住民税	①と②	②と③	②と④
5,000	1,540	3,460	258	1,540	3,460	260	1,540	3,460	260	1,540	3,460	260	2	0	0
10,000	2,200	7,800	1,221	2,200	7,800	1,236	2,200	7,800	1,236	2,200	7,800	1,236	15	0	0
12,000	2,300	9,700	1,763	2,300	9,700	1,785	2,300	9,700	1,785	2,200	9,800	1,819	22	0	34
15,000	2,450	12,550	2,745	2,450	12,550	2,783	2,300	12,700	2,848	2,200	12,800	2,892	38	65	109
20,000	2,700	17,300	4,788	2,450	17,550	4,967	2,300	17,700	5,033	2,200	17,800	5,077	179	66	110
30,000	3,200	26,800	9,304	2,450	27,550	9,831	2,300	27,700	9,907	2,200	27,800	9,958	527	76	127

(計算の前提) ①給与所得以外の所得なし、賞与はなしの年棒制、41歳。
②配偶者(所得なし)と扶養親族2人(16歳と12歳ともに所得なし)
③社会保険料率は、平成26年4月1日現在の福岡県にケースで介護保険0.86%、健康保険5.06%、厚生年金8.56%で計算。
④税率は、平成26年4月1日現在施行されているものとし、復興特別所得税を含み、住民税均等割は5,500円として計算。
ただし、平成24年以前は、平成24年の税率とし、復興特別所得税は含んでおらず、住民税均等割は4,500円で計算。
⑤表中の住民税は、次年度分を計上。

①と②の差額は年収1,500万円以下の者は、復興特別所得税による増税額であり、年収1,500万円を超える者は、復興特別所得税と給与所得控除の上限額設定による増税額となります。

②と③の差額は年収1,200万円を超える者に適用される給与所得控除の引下げによる増税額です。

②と④の差額は年収1,000万円を超える者に適用される給与所得控除の引下げによる増税額です。

このモデルケースで言えば、年収3,000万円の者の場合は、平成24年と平成29年で比較すると所得税と住民税を合わせて増税額は654千円ほどになります。

2.所得拡大促進税制の緩和および拡充について

税務の部屋第3回で取り上げました所得拡大促進税制が平成26年度税制改正において、その適用要件が緩和され、より広くの事業者に使いやすく見直しされました。

ここで「所得拡大促進税制」とは、法人および個人事業主が、使用人に対する給与等の支給額を増加させた場合、増加額の10%を税額控除する制度です。

前回お話した際のこの制度の適用を受けるための要件として

①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

②給与等支給額が前事業年度の給与等支給額を下回らないこと

③平均給与等支給額が前事業年度の平均給与等支給額を下回らないこと

上記の3点となっておりましたが、今回の改正により①と③の要件が緩和されました。

①の改正点　増加率を変更

(現行)　増加率5%

↓

(改正)　適用1～2年目については2%、3年目については3%、4～5年目については5%と段階的に

③の改正点　平均給与等支給額の比較方法を変更

【現行】
平均給与等支給額 ＝ (雇用者給与等支給額 ▲ 日々に雇入れられる者に係る金額) / (給与等の支給対象者の合計 ▲ 日々雇入れられる者の合計)

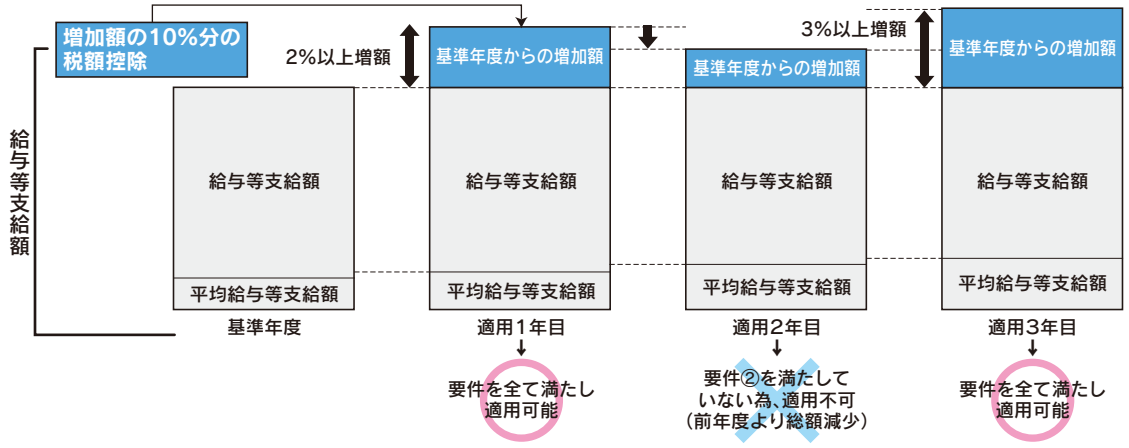
↓

【改正】
平均給与等支給額 ＝ 継続雇用者に対する給与等支給額 / 継続雇用者の合計

ここで継続雇用者に対する給与とは、適用年度及びその前年度において給与等の支給を受けた国内雇用者のうち雇用保険法の一般被保険者に対する給与等をいいます。ただし高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の継続雇用制度に基づき雇用されるものに対する給与等は除きます。

例をあげますと、適用年度の新規採用者は前年度に在籍していないため、平均給与等支給額の計算から除かれることになります。このように新規採用者や退職者を除いた金額で比較できるようになりました。

今回の改正による所得拡大促進税制の全体像はこのような感じになります。



以上、簡単にではありますが、平成26年度税制改正の所得税分野についてのお話をしてきました。

税制改正は毎年行われるため、前年に改正になった内容が、翌年にはまた改正になっているというケースもあります。特に今回の所得拡大促進税制については、適用要件の変化がございますので、活用される際には、税理士等によくご相談をされると良いと思います。

●執筆：春畑税理士事務所（業務部長　緒方孝行）
▽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13話]

勝ちやすきに勝つ、戦わずして勝つクリーニング店

いまNHKの大河ドラマで、「軍師官兵衛」が放送されていますが、黒田官兵衛の戦い方には、孫子の兵法が多数駆使されています。孫子の兵法は、経営条件が不利な弱者の戦い方と共通するものが多く、今回紹介するクリーニング店の戦い方は、勝ちやすきに勝つ、戦わずして勝つ孫子の兵法そのものです。熟読下さい。

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)

○儲からない構造を作っていないか。これは戦術では解決できない
○戦わずして勝つ。勝ちやすきに勝つ
○地域、客層、商品で1位を作ることを目標にする
○弱者の地域戦略をマスターせよ

レポート

母親が知人と共同経営で行っていたクリーニング店が倒産し、息子である内田孝光さん(仮名)は債権額の3分の1を買い取り、新しく(有)レイン(仮名)というクリーニング会社を興した。

35才の時だった。マイナスからのスタートだった。資金の流出を徹底して押さえた。工場も一つだけにし、機械や車が故障しても修理するか買っても中古品だった。コピー機もなくコンビニでしていた。

クリーニング会社の経営は、衣類受け渡しのための取次店を作り、拠点となるところにクリーニング工場を建て、各取次店から集荷した衣類をクリーニングして、また取次店に配達していく仕組みで、レインは県の北部に本社工場があり、市内に17店、近隣の市に40店取次店があった。

強い競争相手を研究する

実はレインの店の周辺には、年商がレインの10倍以上のK社があった。K社は価格破壊をうたい低価格戦略を取っていた。さらにそれだけでなく納品のスピードも11時までに出せば午後5時にお渡し、店によっては12時に出して5時お渡しも行っていた。

さらに路面店では、店舗の間口の広さを3間以上と広くし、1店舗当たり30～40坪の店で2000万から5000万を売り上げていた。

クリーニング店は半径300mから500mが1店当たりの商圏エリアで、内田さんは、ランチェスター戦略の勉強に取り組む中で、K社がクリーニング工場から30分以内に密集して店舗を出店する地域戦略を実行し、お客(市場)占有率を高めると共に、集配コスト、管理コスト、集客コストを格段に安くしていることがわかった。

これに対して自店は、前の会社の販売網を引き継いだこともあり、地域戦略はぼんやりとしか実行されておらず、ランチェスター地域戦略の勉強で、出店の仕方が利益性を構造的に決めてしまうことがわかった。これは少々の努力では修正できない、構造的な問題であることがわかった。

内田社長は、まず工場から遠く離れた採算割れの取次店との契約を見直していった。年間100万円以下の取次店は契約期間が終了次第、契約を解除するようにした。さらに年間100万から200万の取次店は、毎日集配から週に2～3回の集配にした。工場から離れた不採算店の清算は、納期の短縮につながった。

経費の削減だけではうまくいかない

現在、クリーニング店では朝10時に出して午後5時に渡すのが主流だ。しかし限られた時間の中で、集荷からクリーニングを終え、店舗まで届けるには、工場における作業効率も高める必要があり、作業効率を高めるには、すべてのクリーニング品に対応できる『万能プレス機』の導入と、設備レイアウトの変更、さらに生産方式は、店舗別に洗い上げる「ロット生産システム」を導入する必要があった。

内田さんは経営戦略の勉強に取り組む中で、経費削減だけでは業績が良くならない事、地域戦略の実行はもちろん、納期や品質も1位作りの重要な要因と

いう事がわかった。限られた資金を万能プレス機の導入、設備レイアウトの変更、生産方式の変更に投入した。

勝ちやすきに勝つ地域戦略

さらに内田さんは、来店型のビジネスでは店舗力が営業力であり、店舗力は立地、売場面積、接客の3つで決まり、クリーニング店のように受け渡しを中心とする店舗では、売場面積は間口の広さになり、競争相手との力関係は間口の広さの2乗比になる事がわかった。

このようなことから内田社長は、工場から20分の場所に間口7間、50坪のA店をオープンした。ロードサイドで駐車スペースも広く、女性客が車で来店できる店であった。立地と間口と駐車スペースの広さが功を奏し、繁盛店になった。さらに1年後に駅前にB店をオープンし、さらにその半年後には、A店とB店と三角形になる地点に、間口6間のC店をオープンした。これは地域戦略で裏打ちされた市場占有率を上げる出店方法だった。

A店の出店では、強い競争相手であるK社の店舗商圏からはずれた立地を探し、そこに三角形で店を出すようにした。これは戦わずして勝つやり方だった。またB店の攻撃目標の店は、駅前でのんびり経営している小さなクリーニング店で、まずこのような店に勝ちやすきに勝つ戦略にした。すでにそのお客の大半がB店に流れてきている。

お客作りと関係ない部分は徹底してローコストに

出店費用は徹底してローコストだ。店内でクリーニング品を吊るすハンガーレールは、専門の会社に頼むと1坪6万円かかる。これを知り合いの看板屋さんに頼んで1万円で作った。また商品承りカウンターも既製品だと50万円かかる。10万円で作ってもらった。このようにして30坪のB店は敷金から内装を含めて普通の半分以下でできた。

しかし全てを軽装備にしたのではない。照明にはお金をかけた。コンビニエンスストアの照明を参考に蛍光灯の数を多くし、間隔を狭くして明るさを2000ルクスにした。クリーニング品が白く、昼間でも明るく清潔に見えるようにするためだった。お客と直接接触する部分は、お金をかけた。

内田社長は言われる。「強者であるK社は、ビジネス客を重点客層に低価格で集客しています。K社と価格、納期ともに同じことをやると同質化し、体力勝負の消耗戦になり負けてしまいます。K社とはまだ戦いません。地域戦略、顧客戦略、営業戦略をもっと勉強して、他社がついてこられない独自の差別化を行い、お客様に喜んで頂きながら、経営効率を高めていきたいと思っています。マイナスからの厳しいスタートでした。いまうちの目標は、まず一つの店で何かひとつ1位を作ることです。顧客対応でも地域の市場占有率でも。そうすれば利益はついてきます。確信になりました」

弱者の戦略と応用のポイント

1. 小さな会社はまず「戦わずして勝てるもの」、次に「勝ちやすきに勝てるもの」に目標を定めよ
2. 目標とは「営業地域」「客層」「商品」の3つになる
3. 経営力は、「商品力」と「営業力」の2つで決まる。小売業や飲食業では店舗力が営業力であり、店舗力は「立地」「売場面積」「接客」の3つで決まる。クリーニング店のように受け渡し店舗では、売場面積は間口の広さになり、競争相手との力関係は間口の広さの2乗比になる
4. 地域戦略3点攻撃法。内田社長の出店方法は弱者の地域戦略である
5. 軽装備の経営に徹する。しかしお客と接触し、1位作りと関係する部分は集中投下せよ

…あなたはこれをどう応用しますか？

※小予算営業戦略パートナー＝マンツーマンコンサル実施中。
詳細はお問い合せ下さい。(E-mail:hayama.@hayama-pro.com)

●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

誌上セミナー

新時代の管理者基本読本

[第1回]
管理監督者の職務とマネジメント

株式会社 人事賃金管理センター
代表取締役
日本病院人事開発研究所代表幹事
齋藤 清一

リーダーは格好よくなければならない。筆者がサラリーマン時代、上司がいつも語っていた言葉である。夢を語るのが上手だった。だから毎日が楽しかった。人には2つのタイプがある。一つはみんなの力を結集して組織として大きな仕事ができる人。もう一つはこつこつと自分に与えられた職責を一人で、確実にこなすことができる人である。

しかし、マネジメント論を語るとき人的資源管理の問題は切っても切り離せない問題である。マネジメント論も時代と共に新しい管理手法が編み出されている。これは時代の価値観に対するものの考え方が必然的に変化していることを意味している。

マネジメントの目的は「目標を効率的に達成する為に資源(人、物、金、システム、時間の5要素)の統合と資源の最大活用を図ることにある。中でも人的資源の有効活用は経営の明日を決める経営の最重要課題である。従って力のない管理監督者に人材育成を委ねる訳にはいかない。

それでは、出来るリーダーとはどのような資格要件を持つ人なのか、次にリーダーの資質を分析してみよう。

1.あなたはリーダーとして夢を語れるか

あなたに質問です。「あなたのリーダーは格好いいですか。夢を語れない者はリーダーには向かない。他人を引っ張っていくからには人の機微を知り、人が憧れる、何か、サムシングを持っていますか…」と。近代社会における管理とは、コントロールではない。

人について言えば、「人間尊重」を基本にマネジメントのあり方を考える事が大切で管理者の役割は大きく二つの側面に分けることができます。その一つは「目標を達成する業績の側面」と、もう一つは「部下一人ひとりの異なる要求、感情を持つ部下に配慮した指導育成と部下の意欲を高め、良い雰囲気作りが出来る人」と言えます。

人にはそれぞれの持ち味があります。その部下の持ち味を適材適所で上手に使うことができる人がいます。そのような管理者は部下とのコミュニケーションが上手です。俗に、仕事が出来る管理者は部下の力を引き出す勇気づけのメッセージや声かけをタイミング良く行います。ここでは管理監督の原点に戻り期待される役割を整理してみます。

先ず、はじめに役割とは権限と責任の意味であり役割は大きく5つに分類することが出来る。①部門統括の役割、②部下掌握育成の役割、③業務推進の役割、④企画開発の役割、⑤上司補佐の役割――である。管理監督者はこの役割を果す為にマネジメントを行う。

さて、人間は目標を持つと勇気が湧いてくる。また、目標を達成すると力がついてくる。すなわち、成功体験を持つと、人間は物の見方や考え方が違ってくる。出来る部下を上手く育てることが出来る上司は、部下のやりがいや喜びを良く知っている。目標を達成した時、何かの仕事に習熟して進歩した時、責任を全うした時、認められた時、仕事に没頭した時の喜びなど、その場面づくりや勇気づけのメッセージが上手である。

(1) 部下が勇気づけられたという数々のメッセージは、次の通りである。

＊相手の貢献に着目した話し方が上手い。

①あなたのお陰で上手くいった。本当にありがとう。

②あなたが楽しそうなので私も楽しい。

＊プロセス成果を具体的に褒めてくれた。とってもやる気になった。

③○○のやり方は本当によかったね。

＊既に達成できている成果を取り上げて、上手くいっている部分を更に伸ばすアプローチをしてくれた。また、個人の成長を絶対考課している。

＊この部分はとても良いと思う。

④以前よりも○○の点がとても進歩している。この点をもっと伸ばそう。…

＊相手の判断に委ね相手の主体性に任せて考えさせている。話す時は否定用語を使わずに肯定的に話をしてくれる。自分の価値を絶対として押しつけない。

⑤あなたはどう思いますか、あなたが一番良いという方法を教えて下さい。

⑥ 私は…と思う。

＊いつも感謝の気持ちを忘れずにメッセージしている。

⑦協力してくれてありがとう。いつも本当によくやってもらっている。感謝しているよ。…

(2) 数々の動機づけのメッセージは次の通りである。

①上司の指示に対して、ただ言われたことを言われた通りにやっていれば、良いと思いますか。…言われた以上に何かをつけ加えるとすれば、何を付け加えますか、また、どんなことでしょうか。

②上司は何を言おうとしているのか、察知できますか。

＊あなたにとって、その仕事をこなすことはどんな意味が

あると考えますか、いつまでに、その仕事をやれば良いのでしょうか。

＊催促をされる前に、こちらから報告、連絡をしていますか。

＊状況変化への対応は臨機応変に出来ていますか。

③普段やっている慣れっこになっている仕事も常に問題意識を持って何か「新しい知恵」を出していますか。

④分からないこと、知らないことにぶつかった時には、いつも素直な気持ちで、その時その場で直ぐに調べたり、また、部外者の知恵を借りたりして直ぐにアドバイスを受けていますか…。

⑤「皆と力を合わせていい仕事をやっていますか。上司や仲間の知恵や協力でいい仕事が出来たときは協力してくれた皆に感謝の気持ちを述べていますか。

⑥師（お手本）と仰ぐ先輩を探して、少しでも先輩に近づけるように努力をしていますか。

⑦自分のことは見えているようで良く見えないものです。上司、先輩、仲間のアドバイスを参考にして『自分のよさ』を最大限に発揮するよう努力をして下さいね。…

⑧いつも明るく振舞っていますか。前向きな気持ちで目標に挑戦していますか。

⑨自分と違う性格や行動、立ち振る舞いの違う人の存在を理解するように努力をしましょう。

⑩心穏やかで明るく振舞えば健康にも恵まれます。いつも心にゆとりを持てるよう仕事は計画的に前倒しでやりましょう。

⑪いい仕事をやる人は自分のウイークポイントを知っている人です。だから上司や先輩、同僚の力を借りることができるのです。――など。

人との出会いは人生を変える。部下は私の能力を最大限に引き出してくれるそんな魔法をかけてくれるような素敵な上司に出会いたいと、いつも心から願っていることだろう。

2.リーダーの人材要件とは

管理はヘッドシップではない。ボトムアップが現在の管理スタイルである。従って昔ながらのヘッドシップスタイルの管理者には人がついてこない。

「わが病院では師長や主任の選抜をどのように行っているのですか」と、筆者は良く看護部長に質問をしてみると、一瞬考え込んでから、皆同じように「リーダーシップがある人ですと答える。筆者はすかさず「リーダーシップの有り無し」は何をどう評価するのですかと尋ねると決まってほとんどの人は沈黙する。

経験年数や相性が良いなどの人間関係では困るのです。…気になるのは人事に、運・不運があってはならないということです。筆者がコンサル指導時に常に熱く訴えていることは、「役職はご褒美で与えるものではない」ということです。もし力のない者をリーダーにしたら、その組織はどうなるのか、真剣に考えてみたことがないようです。本人も悩むし、組織も悩むでしょう。ひいては企業を潰すことになるかも知れません。企業は人なりの言葉に異論を唱える経営者はいません。しかし人材育成については「何をどうやっていますか」と尋ねても何も返答が帰ってこないのです。せいぜい院内の教育委員会のプロジェクトが音頭をとって、一過性の思いつきで研修を実施したり、他病院の真似事の研修程度で終わってしまっている病院が殆どです。人材育成は単なるスローガンではありません。部下を使ってよい仕事をしているリーダーは、部下を育てるのが上手です。

それらのリーダーは部下をよく理解しています。例えば、常に部下と目線を合わせて、部下の悩みや不安、将来のキャリアなどについてよく話し合ったり、また、能力を発揮させる「場」を作ったり、宿題を出したりして自立的な成長を支援しています。リーダーの役割を文字通りに翻訳をしますと、「人をリードする人」です。リードするとは、目標達成のために自分が行きたいところに部下を一緒に連れて行くことです。ということは、部下も自ら進んでそこへ行きたいという気持ちになれるように、部下が納得し理解をすることが大切です。「なぜ、その場所に私たちは行かなければならないのか」また、「なぜ、そうしなければならないのか」をリーダーは部下に分かるように説明する責任（アカンタビリティ）があります。組織の目指す方向にむかって自ら行動を起し、部下をリードする強さが大切です。

経営の神様といわれたドラッカーは、リーダーの要件として「責任」と「信頼」をあげています。部下の失敗は上司の失敗と素直に受け止めるのが真のリーダーで、そうした誠実さが部下の信頼を得て目標達成の裏づけになっているのだと言っています。

大切なことは、リーダーはいつも行動の一貫性を持たなければなりません。また、リーダーの信頼は「いかなる場合でもリーダーは部下より優秀でなければなりません。優秀であればこそ、部下は何を言ってもついてくるものなのです。全ての面において、リーダーは部下より優れていることは難しいことかもしれません。しかしながら、一つだけでも部下より絶対に優れた美点を持たねばなりません。その美点に魅せられて、この上司にどこまでもついていきたいと部下は思うのです。

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を経て現在㈱人事賃金管理センター代表取締役、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/

美味めぐり旅 熊本県山鹿市

山鹿という魔法の〝すぱいす〟、ふりかけました。

熊本県山鹿市で新たに誕生した「美馬女（びまじょ）ごはん」。美馬女ごはんは、「美」をテーマにし、「馬肉」をメイン食材に使った料理です。栄養価の高い馬肉料理に、魅力あふれる山鹿の〝すぱいす〟を加えて、見た目も味も美味しく仕上げました。

馬肉は美味しいというだけではなく、とってもヘルシーで女性に嬉しい栄養素がいっぱい。鉄分やカルシウムが豊富なうえ、健康に欠かせない「不飽和脂肪酸」や、疲労回復を促進するといわれる「グリコーゲン」、「ビタミンA」や「ビタミンE」などのビタミン含有率も他の食肉に比べて優れています。また、山鹿にはまろやかで柔らかな温泉、「さくら湯」があり、再建されてから今年で開湯2年目を迎えています。山鹿で美馬女ごはんを食べた後は、豊富な湯量を誇る温泉に浸かって、身体の内側からも外側からもキレイになりましょう。

〈山鹿灯籠まつり〉

■期間：8月15日(金)、16日(土)

■会場：山鹿市市街地・大宮神社・山鹿小学校グラウンド

宵に浮かぶ灯りが幻想的な、九州を代表する夏祭り「山鹿灯籠まつり」。町中で優美な灯籠踊りが見られます。起源はその昔、景行天皇のご巡幸を里人がたいまつを持って迎えたことによるとされ、室町時代頃から、和紙とのりだけで作られた伝統工芸品「山鹿灯籠」を奉納するようになったと言われています。

祭りのハイライトは16日に行われる「千人灯籠踊り」。千人の女性が頭に金灯籠を載せ、幾重にも輪を描いて舞う姿は、幻想的な美しさです。

■アクセス：九州新幹線「新玉名」から「山鹿温泉」行きバス約40分、「山鹿バスセンター」下車、徒歩10分

お問い合わせ
●山鹿灯籠まつり実行委員会
0968-43-1579

編集部から

IoTってご存知ですか？え、「ToTではないか?」って、それは顔文字です！“Internet of Things（モノのインターネット）”の略で、洗濯機やクーラーといった家電等の製品（モノ）がインターネットにつながることだそうです。するとどうなるのか？これは単に家電を外から制御できるといった次元の話ではないようです。たとえばシャープでは、今年度から“ココロエンジン”を搭載した「ともだち家電」なる構想を進めるとのこと。つまり家電同士がネットワーク化され、その家電たちがココロエンジンによる学習能力を発揮し、ユーザーの心を察知しながら最適な暮らしを提供するという世界を考えているようです。これを聞いて期待よりも不安を覚えるのは、日本SF界の巨匠・星新一が1960年代に描いた世界にそっくりだからでしょうか？ああ恐ろしい…。〈K.K.〉

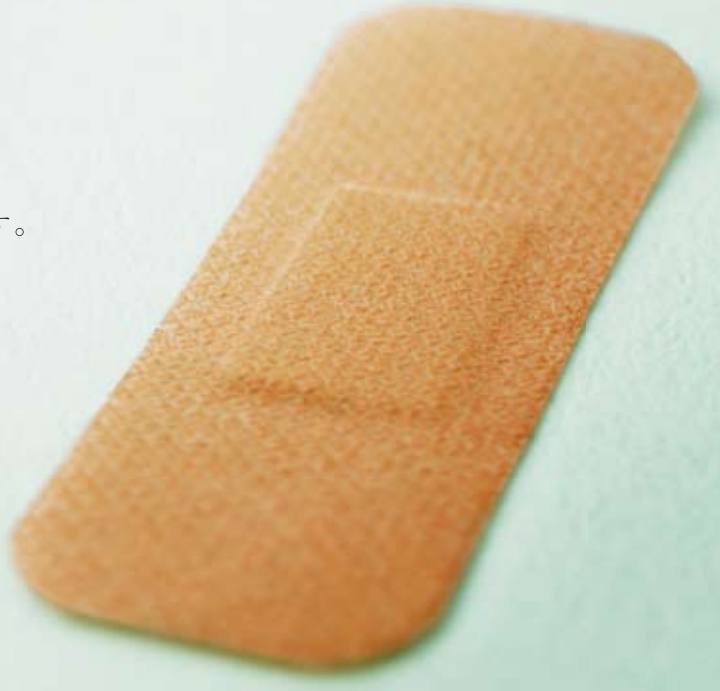
早く、きれいに、
キズを治したい。

そんな想いにこたえたくて、ケアリーヴ「治す力」は生まれました。

1918年、
日本で初めて絆創膏をつくってから、
ニチバンはずっと、日本人のキズと肌を見つめてきました。
そして、2012年。
100年近くの時を経て、
ニチバンは絆創膏を新たにもう一度、つくります。
それが、医療として絆創膏をとらえた、
ケアリーヴ「治す力」。

早く、きれいに、キズを治す。
痛みもやわらげて、キズあとも残りにくく。
そして肌には、ぴったりとフィットする。
それは、絆創膏の新しい進化のかたちです。

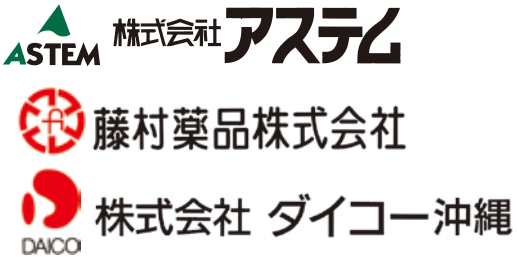
あなたも体験してみてください。
あなた自身の、治す力を。



ケアリーヴ® 治す力™ ラインアップのご紹介

Sサイズ［14枚入］　Mサイズ［12枚入］　Lサイズ［9枚入］　LLサイズ［7枚入］　ビッグサイズ［5枚入］

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



possibilities are infinite
Poti
Vol.25 2014年7月22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㈱