

特集●地域包括ケア最前線

## 地域包括ケア時代を先取りする社会福祉法人不動会に注目!

～地域縁側づくりからEPA介護福祉士候補生受入れまで～

社会福祉法人不動会 一本松荘

プチポチ・トーク

この人に聞きたい(8)

障害年金ふくおかネット主宰  
社会保険労務士・吉原邦明さん

一押し!ME機器

レーザー光源搭載の新世代内視鏡システム  
LASEREO(レザリオ)

富士フィルムメディカル株式会社

ここで一服、労務管理のお話

皆さんから集められた雇用保険料はいろんな使い方がされています



# Poeti

運動苦手だけど...  
大丈夫です!  
ちゃんと走れます!!



初めての  
ニャン  
登場です!!



★同居猫  
バズ(2011.4.14生オス)  
好きなこと:散歩、時々脱走



★同居猫  
すみれちゃん(2008.7.7生メス)  
好きなもの:かつお節

## 〈メッセージ〉

運動が苦手で食べることが大好きなロディはおやつと昼寝の繰り返しで50キロ近くまで大きくなりました。

たくさん歩くことが嫌いで、車で移動しがりますが自分のバッグは自分で持ちます。

投稿者:和田 望 様

高岸小児科(福岡市博多区)事務

〈ワンちゃんのプロフィール〉

お名前(年齢・性別):ロディ

(男の子・2009.4.25生)

犬種:ゴールデンレトリバー

長所:温和

短所:いやしんぼ

好きなこと:人と遊ぶこと、食べること、診察台に乗ること、昼寝

嫌いなこと:他の犬に吠えられること、ブラッシング、耳掃除、運動



# contents

- 02 ● **〈地域包括ケア最前線〉**～社会福祉法人不動産会 一本松荘～  
**地域包括ケア時代を先取りする社会福祉法人不動産会に注目!**
- 05 ● **〈プチポチ・トーク〉**～この人に聞きたい(8)～  
**社会保険労務士・吉原 邦明さん** よしはら社会保険労務士事務所 代表/障害年金ふくおかネット 主宰
- 10 ● **〈医療機器情報〉**—押し!ME機器  
**レーザー光源搭載の新世代内視鏡システム LASEREO(レザリオ)** 富士フィルムメディカル株式会社
- 13 ● **〈医薬品情報〉**  
**医薬品新規収載関連ニュース**
- 14 ● **ほっとたいむ** (ココラでちょっと一息ついてみませんか?)
- 15 ● **〈ここで一服、労務管理のお話〉**  
**皆さんから集められた雇用保険料はいろんな使い方がされています**
- 18 ● **〈税務の部屋〉**～知っておきたい税務の話(第15回)  
**贈与時の相続時精算課税制度の選択について**
- 20 ● **〈ランチェスター法則で業績を良くする方法〉**(第21話)  
**半径500m以内に絞り、市場占有率1位を作る福一不動産の戦略**
- 22 ● **〈新時代の管理者基本読本〉**(第10回)  
**人的資源管理の基礎知識** ～人事異動と組織の活性化～
- 24 ● **プチ・ポチ・メッセージボード/編集部から**

# 地域包括ケア時代を先取り

## Community Care Report

### ～地域縁側づ

### 地域包括ケア最前線



社会福祉法人不動産会 一本松荘(熊本県山鹿市鹿本町津袋450)  
五穀豊穡と無病息災を祈る小正月の伝承行事「どんどこ」「もぐらうち」の様子。  
毎年1月中旬に津袋地区子供会と合同で開催。

山鹿温泉で知られる熊本県山鹿市鹿本町で創立43年の歴史を誇る社会福祉法人不動産会は、特別養護老人ホーム(一本松荘)を核に、これまで認知症対応型グループホーム、有料老人ホーム、高齢者向け優良賃貸住宅、さらには一戸建ての賃貸住宅(リタイアメントハウス)といった様々なタイプの施設を同一敷地内あるいは近隣に次々と整備。加えてこれらの施設群を包括的にサポートする隣接診療所(富田クリニック)との連携、各種居宅介護サービス事業所の展開、そして地域との交流の場として伝承館の設置など、高齢者がこの地域で最期まで安心して暮らせるような体制づくりを進めてきました。

近年では、山鹿市に隣接する菊池市に進出。江戸から明治にかけて建築された古民家が立ち並ぶ隈府の御所通において、築80数年の古い酒蔵を改装した複合コミュニティ施設「菊池れとろ館(デイサービス併設)」を立ち上げ、地域住民や観光客の交流の場として親しまれています。また、一本松荘の方でも新しい試みとして、フィリピン・インドネシアからEPA(経済連携協定)に基づく介護福祉士候補者の受入れに挑戦するなど、地方再生を意識して両地域に新しい風を吹き込んでいます。今回はこのように常に時代を先取りし新しいことに挑戦する不動産会を取材することで、地域包括ケア時代に向けた社会福祉法人のあり方にスポットを当てたいと思います

#### 《インタビュー》

社会福祉法人不動産会／医療法人社団富田会 富田憲朗 理事長、社会福祉法人不動産会 一本松荘 富田洋子 施設長

#### ( 特養ホームを核に多様な居住系施設を展開 )

——まず、不動産会のこれまでの歩みについて簡単に教えてください。

【富田理事長】「不動産会の設立は昭和46年12月で、翌年4月から特別養護老人ホーム一本松荘が事業開始しました。平成6年に私の父で当法人の創設者である先代理事長が亡くなり、代わりに理事長に就任しました。私が引き継いだ頃は、入所99床・ショートステイ10床にデイサービスを併設した形で運営していましたが、平成12年に介護保険制度が始まるのを機に事業展開を考えました。介護保険が始まると措置入所ではなく、利用者が選択する時代になるということから、居宅介護支援事業所、訪問介護、福祉用具貸与、配食サービスを立ち上げ、在宅事業に打って出ました。さらには、病院を退院した後に、自炊ができないくらいに身体機能の低下がみられ、自宅に帰れない事情のある比較的軽度の要介護認定者のため



# する社会福祉法人不動産会に注目! くりからEPA介護福祉士候補生受入れまで~

に、住宅型有料老人ホーム『リビングホームゆうらく(8室17名)』を立ち上げました。不動産会の居宅介護サービスに加え、医療の面ではすぐ隣の『富田クリニック(富田理事長・兼任)』でサポートできますし、いずれ要介護度が進めば、最後は一本松荘につなぐことも可能です。その意味では、もっと対象を広げて、自立から要介護度1までの60歳以上の方で一人暮らしに不安がある方を対象とした高齢者向け優良賃貸住宅(以下、高優良)『ベルメゾン彩花(10戸12名)』を平成14年9月にスタートしました。また、翌年15年には、地域のニーズに対応するために認知症対応型グループホーム『おとぎの国(9室9名)』も整備しました。』

——平成14年に高優良を開設されたということは、制度が出来て間もない頃ではないですか?

【富田理事長】「そうですね。制度が始まったと同時にすぐに準備に取り掛かりました。おそらく全国で社会福祉法人が作るのは最初でしたし、県の担当者もほとんど経験がなくお互い手探り状態の中で国に確認を取って頂きながら何とか申請書類を揃え、認可を頂くことができました。その後、平成23年10月20日の改正高齢者住まい法の施行に伴い高優良の制度が廃止になりましたが、17年には、地域交流の場として作った多機能施設カサ・プラシダの3階に2軒目の高優良『カサ・プラシダ瑞穂(10戸12名)』作っていましたので、両方も家賃補助が今でも続いています。通常よりも数万円安く入居することができますので、所得の低い方でも入居できる可能性が広がりとても助かっています。

(医療・介護の連続性を担保し、  
元気なうちから移住を提案)

——リタイアメントハウスというのはどういうものですか?

【富田洋子施設長】「これは65歳になり仕事をリタイアした後、お元気なうちにここに移住してもらい、必要に応じて不動産の様々な機能を利用しながら、この地域で安心して暮らして頂きたいとの思いから作りました。全戸2DK平屋の一戸建て賃貸住宅で6棟12戸用意しました。車椅子になっても生活できるようにバリアフリー仕様です。まずは、このリタイアメントハウスで生きがいを持ったセカンドライフを楽しんでいただきたいと思っています。一本松荘の敷地内の多機能施設カサ・プラシダでは、1階に伝承館と名付けた地域交流スペースがあり、伝統行事や様々な季節のイベントなどを地域の子供たちや住民の皆さんと一緒に楽しんでいます。このような場を通じて利用者の皆さんが長年培った知識や技を次世代に伝承して行ってほしいと思っています。」

——リタイアメントハウスの外観はまるで南フランス辺りの別荘のようでもとても素敵ですね。今後は遠くからの移住者も期待できるかもしれません。こうして話をうかがっていると、地方創生と地域包括ケアシステムの考え方がすでに先取りされている気がします。

【富田理事長】「確かにそうかもしれません。要介護になっても住み慣れた地域と交流を持ちながら最期まで安心して暮らしていくためには住まいを取り巻く医療・介護・生活支援・見守りの4つの支援が必要です。不動産会が提案するのは収容施設ではなく終の棲家です。介護の継続性を担保し、行き場のない人の受け皿になれるような施設づくりを進めてきました。たとえ急病で手術のためにここから離れた急性期病院に入院した後も帰れる居場所を作ることを目指しています。」

## 不動産データ

社会福祉法人 不動産会 施設配置図



社会福祉法人 不動産会(富田憲朗 理事長)

〒861-0302 熊本県山鹿市鹿本町津袋450

■一本松荘

介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム)(99床)/デイサービスセンター/ショートステイ(10床)/訪問介護ステーション/在宅福祉支援センター/居宅介護支援事業所

■住宅型有料老人ホーム「リビングホームゆうらく(8室12名)」

■高齢者向け優良賃貸住宅「ベルメゾン彩花(10戸12名)」

■リタイアメントハウス「桜社(ろーず)・桜社II(全戸2DK平屋建て12戸)」

■認知症対応型共同生活介護「グループホームおとぎの国(9名)」

■多機能施設「カサ・プラシダ」1F:託児所アリス、地域交流伝承館/2F:通所介護げんきデイ/3F:高齢者向け優良賃貸住宅瑞穂~みずほ~(10戸12名)

■小規模通所介護「山鹿よかとこデイ」...山鹿市山鹿39

■地域の縁側「菊池れとる館」...菊池市隈府104

(菊池よかとこデイ/ギャラリー104)

## （熊本県初、EPA外国人介護福祉士候補者4名の受入れ開始）

——さて、ここからは話題を少し変えて、一本松荘では、EPA（経済連携協定）に基づく介護福祉士候補者の受入れを行っているそうですが、実際どのようなものか教えてください。

【**富田理事長**】「このEPAによる外国人の受入れは、平成20年度に開始されました。フィリピンやインドネシア人の働きぶりは先行する国内外の施設等での評判を耳にし、前から興味がありましたので、不働会でも取り組みたいと思っていました。ようやく受入準備が整い、平成26年度に手を挙げた結果、フィリピン人2名とインドネシア人2名の計4名の候補者とマッチングが成立し、12月からここで働いてくれています。翌27年度は1人だけですが、毎年4名をめどに受入れたいと思っています。彼女たちは介護福祉士の国家試験を受験するまでに3年間、ここで働きながら勉強を行うことになります。したがって、受入れ側の私たちはその間の生活支援や学習支援にかなりの負担を強いられますが、就労時間は介護職員として員数にカウントできますし、将来、介護福祉士としてこの土地に留まり貴重な人材になってくれるかもしれませんので、将来を見据えてそれなりに意義はあることだと思っています。」

——EPAは国の成長戦略の一つに掲げられていますが、今のお話を聞いて、外国人介護福祉士の育成は、首都圏ばかりでなく、医療・介護の人材流出が激しい地方にとっても必要な取り組みではないかと思いました。もう間もなく1年が経過しますが、彼女たちはうまく溶け込んでいますか？

【**富田洋子施設長**】「外国人労働者をめぐる問題がよく新聞等に取沙汰されますが、EPAによる看護師・介護福祉士候補者の受入れ制度は、他の制度とちがいでとても厳しい制度設計がなされています。しっかりとした高等教育を受けた上で厳正な応募資格があり、しかもものすごい競争率の中から選抜されて日本に来ています。現に4人中3人は母国で看護師の資格を持っているほどです。法人職員にはこのようなことを丁寧に説明しましたので、スムーズに受け入れることができたと思っています。利用者の皆さんからの評判もとても良いですね。日本語を勉強中ということもあるのか、一生懸命に話を聴こうとする姿勢が利用者さんに好感を持たれるようです。これまでみていると、利用者さん一人ひとりに対する細かな心遣いができ、本当に感心させられます。国にいる家族の期待を背負って高い志を持った子たちばかりです。今の日本人にはない純粋さに教えられることも多く、職員たちにとっても、良い刺激になっているようです。このような性格の子たちですから、地域の皆さんともすっかり馴染んでいるようです。」



EPA介護福祉士候補生4名を囲んで記念に1枚。

午後3時からは日本語の授業。実践的な読み書きができるように特訓中です。



6月には、近隣の小学校の田植えに4人そろって参加。苗を手にもスマイル。

## （「いで湯と蔵の町・菊池」で古民家蔵再生プロジェクト始動！）

——すぐお隣の菊池市に立ち上げられた「菊池れとろ館」とはどのような施設でしょうか？

【**富田理事長**】「一昔前の特養ホーム主体の社会福祉法人は人里離れた風光明媚な所にありましたが、これからの社会福祉法人は街中に出ていくべきだと考えました。菊池市は幼少期を過ごした思い出の深い土地です。ここには今でも古い町並みが残り、蔵の町と言われるほど、貴重な文化財が現存していますが、一方で、保存に係る経費の問題もあり、やむを得ず取り壊される予定のものもあります。」

地域の活性化に一役を買いたいとの思いから江戸時代から続く酒造元の蔵を保存しながら内装を施し『菊池れとろ館』という複合コミュニティ施設を平成23年3月に立ち上げました。熊本県では、地域福祉支援計画の事業の一つとして、誰もが集い交流することができる地域の縁側づくりが進められていますが、菊池れとろ館もその指定を受けて、地域の縁側として取り組んでいます。」

——館内にはどのような機能があるのでしょうか？

【**富田洋子施設長**】「屋内の中央は、酒蔵だけあって天井が高く広々とした土間になっていますので、ここを活用してコンサートや講演会などイベントができる交流スペースを設けました。さらにこの広場に面して、写真や絵画などの展示コーナー『ギャラリー104』や和室も配置していますので、様々な趣味の教室や発表会などにも幅広く利用できます。また、飲食に関しては、カレーやオムライスが好評の『甘味処みなわ』、3種類のランチが500円で食べられる『レトロ食堂』に、『駄菓子屋さくらんぼ』もあり、レトロな気分になりながらゆっくり過ごして頂けます。広場の奥には、小規模通所介護『菊池よかとこデイ』を併設しています。」

——その菊池でさらに大きなプロジェクトを進めていらっしゃるそうですね。

【富田理事長】「菊池れとろ館を立ち上げて5年が経ち、地域の皆さんには十分認知頂けたと思っていますので、いよいよ本格的な施設づくりを開始しました。菊池れとろ館から100mほど離れた通り沿いに有料老人ホーム(10室)とリタイアメントハウス5棟を核に、ここも取り壊される予定だった古い蔵を移設再生した足湯付きの複合高齢者施設を建築中です。来年(平成28

年)2月には完成する予定で進行しています。10月の棟上げ式には大勢の方で賑わい、とても楽しく執り行うことができました。ありがたく思う気持ちと同時に住民の方々の期待の大きさを肌で感じ、身の引き締まる思いもしました。菊池市の歴史を大切にしながら、新しいながらも懐かしさが漂う生活の場を提供したいと考えています。

★「菊池れとろ館」と新施設の建設現場★



■外観は酒蔵そのもの。



■屋内からみた「交流スペース」。



■恒例の餅つき大会の様子。



■玄関から左右にレトロ食堂(左)、甘味処(右)。そのレトロ食堂から奥に向かって駄菓子屋、ギャラリー、和室が続く。



■「よかとこデイ」こどもレトロ感漂う。



■新施設の建設現場。古い蔵の再生した姿が楽しみ。棟上げ式では大勢の人で賑わい、地域住民の期待の大きさがうかがえる。

——最後に今後に向けた抱負をお願いします。

【富田理事長】「当面の目標は、先ほどお話しした菊池の新施設を2月に無事オープンすることです。それからもう一つは、ここの本松荘の本体である入所施設の環境整備です。これまで新館建築や増改築を繰り返しながら、全室完全個室の5ユニット49部屋(39名+ショートステイ10名定員)の新型特養1棟と2人部屋・4人部屋中心の従来型特養2棟(60名定員)という体制で運営していますが、老朽化している部分も残っていますのでまだまだ整備していかなければなりません。ただし、これまで国は全て新型特養に移行すべきという施策を進めていましたが、ここきて

要介護者の増加と低所得者への対応を迫られ、個室でなくてもプライバシーを確保できれば相部屋を認めていくという方向に軌道修正しました。私どもは入所を希望する方々の声を聴く中であえて全館個室にはしませんでしたが、それでも年金収入がわずかしかなかく施設に入れない人が大勢いらっしゃいます。低所得者を対象とした「養護老人ホーム」の数は少ないうえに新規開設できる可能性は極めて低いのが現状ですが、あきらめずにいつかは実現できたらと思っています。いずれにしても、これからも地域の方々の声を大切に、多様なニーズに対応できる施設づくりを行っていきたくと考えています。」

# Petit-Poti TALK / フチポチ・トーク

## ～この人に聞きたい(8) 社会保険労務士・吉原 邦明さん

近年、働く人のメンタルヘルスの不調や過重労働による健康障害の問題がクローズアップされていますが、その一方で、がん患者の増加に伴い、現役世代のがん患者の治療と就労をいかに両立させていくについても重要な課題の一つとなっています。

そんな折、2015年11月に福岡市内で行われた厚生労働省主催の企業向けがん対策セミナーに参加する機会があり、そこでがん患者の復職や就労問題に取り組む社会保険労務士(以下、社労士)・吉原邦明さんの存在を知りました。吉原さんは、開業以来、数多くの障害年金請求の支援を手掛ける中、特にがん患者の認定の難しさから社会的使命に燃え、日夜取り組まれています。セミナーの後、さっそく吉原さんにインタビューを申込み、がん患者と就労の問題について詳しくお聞きしました。



よしはら社会保険労務士事務所 代表  
吉原 邦明(よしはら くにあき)さん  
—よしはら社会保険労務士事務所にて—

### がん治療と仕事の両立支援は、 企業における職員教育と啓発から

——働くがん患者の増加に対して会社や事業所が備えておくべきことは何でしょう。

「厚生労働省のデータでは、がんを抱えながら働いている患者数は32万5千人と発表されていますが、この数は女性特有の病気である乳がんに関し、働き盛りでの発症が多いことや雇用延長に伴う高齢社員の増加、それに医療進歩に伴ってがんが治る病気となりつつあり、治療も通院主体となっていることなどの理由から、今後益々増えていくことが予想されます。

がんは国民が一生のうち二人に一人の割合でかかる病気であり、また、現役中に死亡する会社員の死因トップの病気でもあります。したがって、誰もが罹り得る病気であり、かつ、早期発見が重要で、早期発見して適切な治療を受ければ『治る病気』であるとの認識を社内全体で共有し合うことが何よりも重要です。

そのためには、会社として大切な人材を守るために、がん検診の推進や最新治療等に関する正しい知識の啓発を積極的に行う必要があると考えています。こうした啓発活動を継続的に行っていれば、いざという際に、がんになり患った社員をスムーズに迎え入れ、ごく自然な形で仕事と治療の両立支援を図ることが可能になると考えています。」

### がん患者の就労支援に 社労士の活用を!

——がん患者の就労支援において医療機関にお願いしたいことはありますか?

「従来、医療機関はとすれば患者を診察して治療するところで、『それ以外のことは与り知りませんよ』というスタンスだったような気がします。確かに医療機関の第一使命は正にそのことにあるのですが、近年は徐々に社会福祉士などの資格を持った医療職以外の専門スタッフも拡充されて、利用可能な社会保障制度の案内やサポート、地域との連携などが随分と行われるようになりました。今後は更に、とりわけがん患者の復職や就労支援に前向きに取り組んでいただければありがたいです。

先ほど企業における『がん啓発』の重要性についてお話しましたが、実際のところ、とくに中小企業ではそこまで手が回らないというのが偽らざる実情だと思います。そうした企業で、いざ、がん患者の社員が復職するとなれば、どのように受け入れて働いて貰えばいいのか混乱が生じがちですし、また、患者自身も戸惑う場面が多いように思います。

私のこれまでの経験でも、がんになり患った中小企業の元従業員さんで『小さな会社なので迷惑を掛けられなかった。』として自ら退職を申し出て辞めてしまった方

もおられました。しかし、仕事を失ってしまえば、本人にとって治療継続さえも困難になりかねませんし、また、会社側にとっても働き盛りの貴重な人材を失ってしまう結果にもつながってしまいます。

そうした不幸な事態を極力避けるためには、治療を担っている医療機関自らが今後の治療方針やその期間、考えられる副作用や必要とされる職場配慮等をきちんと情報提供してあげられれば、労使双方にとって乗り越えるべきハードルが物心両面で随分と低く感じられるのではないのでしょうか。

それから、ここ福岡県内には、国や県が指定する17か所のいわゆる『がん診療連携拠点病院』がありますが、そこには『がん相談支援センター』というがん患者らのための専門の相談窓口が設けられています。

そこでは、治療に関するだけでなく患者さんの就労相談も行われているようですが、その病院の患者でなくても誰でも無料で相談できるということはあまり知られていないようです。そうした窓口も積極的に利用していただきたいと思ひますし、できれば今後、そうした窓口には社労士も配置されるようになれば、がん患者の就労支援に向けての取り組みはより一層進むのではないかと考えています。』

## 誤解が多く、意外に知らない 障害年金の仕組み

——吉原さんの講演の中で、障害年金の支給対象にがん患者も含まれることを初めて知りました。私以外にもきっと知らない人が多いと思ひますので、詳しく教えてください。

「障害年金は私が最も得意とする分野で、社労士としてこれまでに200名以上の方々の障害年金請求を支援してきました。そのうちの過半はうつ病や双極性障害などの精神疾患の方で、続いておもに身障者手帳を有する身体障害者の方や難病を抱える患者さんからのご依頼が多いです。

がん患者さんは、これまでに4名の方からご依頼を受けましたが、実は何れの方々も結果的に障害年金を受給することができました。『がんが本当に障害年金の対象?』といぶかる人も未だに多く、ドクターの中にも

『がんで障害年金など聞いたこともない。』と言われる方もおられます。

しかし、障害年金の認定基準の中には確かに『悪性新生物による障害』としての一節が設けられています。その中で重要な点は、障害の区分として悪性新生物そのものがもたらす全身衰弱や局所・機能障害だけではなく、『悪性新生物による治療の効果として起こる全身衰弱又は機能の障害』もはっきりと謳われていることです。すなわち、がん(悪性新生物)に関しては、たとえば抗がん剤治療に伴う様々な副作用も認定の対象とされているわけです。そもそも、障害年金の「障害」という言葉自体が多くの誤解を招いているのですが、その正しい意味は、病気やけがが原因で生活や労働に障害をきたすということです。したがって、がんであれ糖尿病であれ、それによって生活や労働に障害が出るのであれば、障害年金の対象になります。

とはいえ、これはあくまでも保険制度ですから、一定の保険料納付要件や初診日の要件、それに障害程度の要件が求められます。こうした幾つかの要件をクリアして初めて障害年金が支給されることとなりますが、要件のひとつである初診日における加入年金制度で国民年金(障害基礎年金)か厚生年金(障害厚生年金)かに分けられます。

障害年金の等級は、自営業など国民年金の場合、重度の1級と中度の2級のみ、会社員など厚生年金の場合、これに加えて比較的軽度の3級までありますが、大まかにいえば、1級は日常生活さえもまともに営めない程度、2級は日常生活に相当な支障が生じる程度、3級は日常生活には大きな支障はないものの労働能力には相当な支障が生じる程度となります。

なお、この点も誤解が多いのですが、働いていても障害年金は受給できますし、実際に65歳未満の障害年金受給者のうち、働いている人の割合は国の統計でも3割を超えています。さすがに働きながら2級を受給できる方は少数ですが、たとえば血液人工透析は2級と定められており、私がこれまでに支援した人工透析患者さんはいずれも仕事を続けながら2級の障害年金を受給できています。

障害年金についてはまだまだ語りたいことが多いの

ですが、ここでは語りつくせませんので、ご興味のある方は、私が昨年、社労士仲間とともに三五館から共著出版しました『障害年金というヒント』をお読み下されば、さらに詳しくお分かりいただけるかと思えます。手前味噌ですが、障害年金に関する最もわかりやすい解説書としてご好評を頂き、社会保障分野の書籍としては異例の4万部超えの売り上げになっているようです。」

## 障害年金ふくおかネット主宰。 多職種ネットワークで 生活すべてを支えたい

——障害年金ふくおかネットの代表をされていますが、立ち上げたきっかけは？

「奈良県を本拠地に障害年金に高い志を持った社労士が立ち上げた『障害年金支援ネットワーク』という奈良県認証のNPO法人がありますが、現在250名を超える会員数を誇り、かくいう私自身もその団体の正会員です。

障害年金支援ネットワークでは、日曜日を除く毎日、会員社労士が交代で無料の電話相談に応じており、年間6500件にも及ぶ全国からのご相談に対応しています。この団体は障害年金制度そのものの周知広報活動や電話相談という面では、多大な実績を持っていますが、他の専門家らと協働して病気やけがで働けない人々をトータルサポートするという視点での活動や取り組みは、残念ながら必ずしも十分とはいえません。

社労士として障害年金の支援業務を行っている、障害年金の受給は依頼者が抱えている様々な問題を解決するための入り口でしかないと思うことがしばしばあります。それは人によって、失業や借金の問題であったり、また、離婚問題や親子関係であったり、あるいは医療そのものに対する不信感であったりもしました。そうした多種多様な問題に対し、社労士ひとりの力ではどうにも解決できないことを否が応でも痛感させられます。

そこで、私はこれまでの活動の中で知り合った同じ志を持つ社労士や弁護士、保健師などに声をかけ、『障害年金ふくおかネット』という名称の会を立ち上げました。現段階では立ち上げ間もない会なので、あくま

でも任意団体の域を出ておらず、必要な際に個々のレベルで他の専門家の頭と力を借りる程度のことしかできていませんが、いずれは正式に法人化を目指す方向で考えています。」

——今後の展望、抱負についてお聞かせください。

「今お話した『障害年金ふくおかネット』を単なる任意団体ではなく、いずれは障害年金支援ネットワークのように法人組織化して、定期的に相談会やセミナーを開催できるようにしたいと考えていますが、その活動はまだ緒に就いたばかりです。将来的には、病気や障害を持った方々の障害年金支援を糸口に、その後の就労支援や生活面での様々な支援活動まで行えるようにしたいと思いますし、誤解から、ときにブローカーなどと陰口を叩かれることもある障害年金の支援業務を誇りある仕事だと思ってもらえるよう、志を持った若手社労士らの育成にも力を注いでいきたいと考えています。

自分ではまだまだ若いつもりでいましたが、気が付くと昨年すでに還暦を迎えていました。でも、80歳までは現役社労士として、ぜひこのやり甲斐ある仕事を続けていきたいと願っているところです。」

### ●吉原 邦明(よしはら くにあき)氏プロフィール

よしはら社会保険労務士事務所

代表/障害年金ふくおかネット 主宰

〒813-0003 福岡県福岡市東区香住ヶ丘1-24-10

TEL 092-692-7611 FAX092-692-7615

<URL> <http://www.yoshihara-sr.net/>

<e-mail> beetle@star.biglobe.ne.jp

社会保険労務士。ファイナンシャルプランナー(2級FP技能士)。  
福岡県社会保険労務士会。福岡商工会議所。認定NPO法人「障害年金支援ネットワーク」正会員。福岡県庁などの公的機関や銀行、大手生命保険会社等での講演多数。

福岡大学を卒業後、福岡県の行政職として入職。県庁では主に医療・保健・福祉分野に従事。多くの社会保障問題に携わる。2009年3月、行政組織における自らの役割に限界を感じ53歳で早期退職。「よしはら社会保険労務士事務所」を開設する。公務員時代に培った豊富な経験を活かし、目下、障害年金業務を中心に活躍中。

## 参考1：障害年金とは(まとめ)

病気やケガが原因で生活や労働に障害が出た場合に生活を保障するために支給される年金

### ※若年者や働き盛りの方のための年金

- 国民年金あるいは厚生年金に加入している間に初診日があること
- 一定の保険料納付要件を満たしていること
- 初診日とは、病気やケガについて初めて医師の診療を受けた日
- 原則として、初診日から1年6か月経過した日以降(障害認定日)に一定の障害状態にあること

※障害年金は働きながら貰うこともできる!

### 〈障害年金等級の目安〉

- 1級…日常生活も満足に営めない程度(長期入院、家庭での全介護など)
- 2級…日常生活に相当な支障が生じる程度(家事が困難、自宅療養など)
- 3級…労働能力に支障(制限)が生じる程度(短時間勤務、軽作業のみなど)

※がん(悪性新生物)の場合、治療の効果として起こる全身衰弱又は機能障害も認定対象となる!

### 認定要領(悪性新生物による障害のみ抜粋)

- (1) 悪性新生物は、全身のほとんどの臓器に発生するため、現れる病状は様々であり、それによる障害も様々である。
- (2) 悪性新生物の検査には、一般検査の他に、組織診断検査、腫瘍マーカー検査、超音波検査、X線CT検査、MRI検査、血管造影検査、内視鏡検査等がある。
- (3) 悪性新生物による障害は、次のように区分する。
  - ア. 悪性新生物そのもの(原発巣、転移巣を含む。)によって生じる局所の障害
  - イ. 悪性新生物そのもの(原発巣、転移巣を含む。)による全身の衰弱又は機能の障害
  - ウ. 悪性新生物に対する治療の効果として起こる全身衰弱又は機能の障害

(以下、略)

## 参考2：図書紹介

誰も知らない最強の社会保障

### 障害年金というヒント

史上最強の社労士チームが徹底ガイド!

監修:中井 宏(脳脊髄液減少症患者・家族支援協会代表理事)

共著:岩崎 眞弓/白石 美佐子/中川 洋子/中辻 優/吉原 邦明

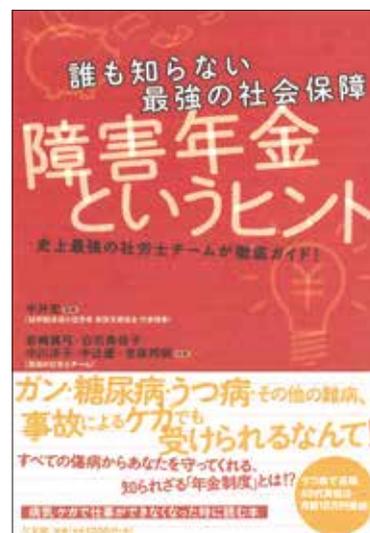
四六判並製/192ページ/本体価格1,200円

ISBN 978-4-88320-608-7

発行:株式会社三五館

〒160-0004 東京都新宿区四谷2-12まつもとビル3F

TEL 03-3226-0035 / FAX 03-3226-0170



## レーザーが切り拓く、 内視鏡の新時代

### レーザー光源搭載の新世代内視鏡システム **LASEREO**



内視鏡システムの最上位シリーズとして登場したLASEREO(レザリオ)。

富士フイルムが写真分野・医療分野で長年培ってきたレーザー制御技術によって、光源にレーザーを採用した画期的な内視鏡システムを実現しました。

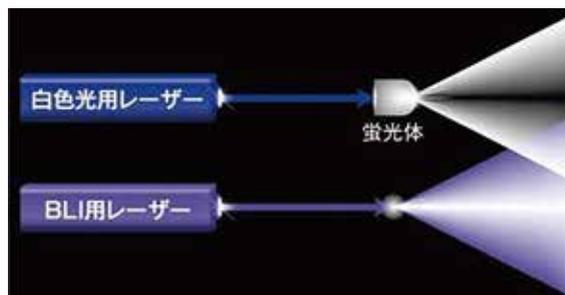
(富士フイルムメディカル株式会社)

#### 照明光源に2つのレーザーを採用

平成24年に発売されたLASEREOは、発光強度比をコントロールできる2種類のレーザーに独自の画像処理技術を組み合わせた新しい内視鏡システムです。

LASEREOの光源装置には、波長の異なる「白色光観察用レーザー(白色光用レーザー)」と「狭帯域光観察用レーザー(BLI用レーザー)」の2種類のレーザーを搭載しています。白色光用レーザーは、蛍光体を発光させ通常の観察に適したスペクトル幅の広い白色光を得ることができます。BLI用レーザーは、波長が短くスペクトル幅が狭い特長を利用し、粘膜表層の微細血管やわずかな粘膜の凹凸などのコントラストを強調して微小な病変を観察するのに適しています(図1)。

(図1)レーザー照明の概念図(実際の構成とは異なります)



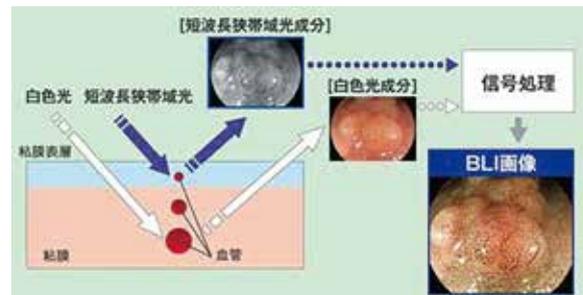
#### 狭帯域光観察

#### BLI (Blue LASER Imaging) 機能

LASEREOは、粘膜表層の微細血管や粘膜微細模様を強調処理して表示する「Blue LASER Imaging (BLI) 機能」を搭載しています。BLI機能は短波長であるBLI用レーザー光の比率を高め、白色光観察に比べ粘膜表層の構造や血管の情報を強調することで、専用の信号処理を経て最適な表示を実現しました(図2)。

BLI機能には観察目的や対象に応じて使い分けが可能な2つのモードがあります。BLIモードは、BLI用レーザー光の比率を高くて近接や拡大観察に適しています。一方BLI-brightモードは、白色用レーザー光の比率を高くて、より明るさを高めています。

(図2)BLI (Blue LASER Imaging) 画像の生成メカニズム



# 富士フイルムメディカル株式会社

## 特殊光色彩強調機能「LCI (Linked Color Imaging)」

LCIは粘膜のわずかな色の違いを強調して、炎症の診断をサポートするLASEREOシステム専用の画像処理機能です(図3)。

ヘリコバクター・ピロリ菌などが原因で胃の粘膜が炎症を起こし、萎縮が進行すると胃がんを引き起こしやすい状態になるため、粘膜の炎症を早期に見つけることは非常に重要です。しかし、消化管の正常な粘膜と萎縮粘膜や発赤などを診断するうえで重要になる粘膜の色は赤色領域に集中しており、炎症の度合いの判断などが難しい場合があります。

LCIモードでは、「白色光用レーザー」と「BLI用レーザー」を同時に適切なバランスで照射することで、粘膜表層の血管や構造の情報と、通常の白色光観察で得られる情報を一度に取得します。取得した情報に対して赤色領域の色分離が良くなる画像処理を行うことで、粘膜色に近い色のわずかな色調の違いが認識しやすくなり、白色光画像では難しかった微妙な炎症診断をサポートすることが期待されます。

## 従来光源より省エネで、長寿命を実現

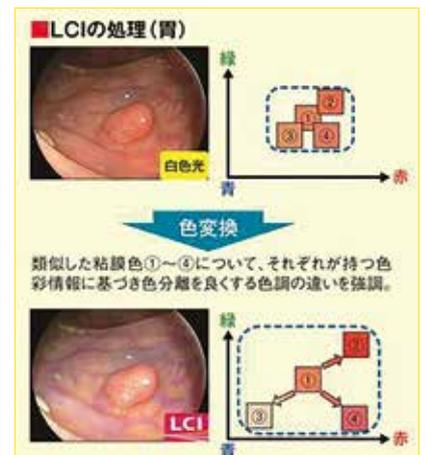
レーザー光源は、高効率で消費電力が少ないという特長があります。従来の光源で使用しているキセノンランプの消費電力は300Wですが、レーザー光源は約10Wです。約1,000時間/年、内視鏡を使用した場合、キセノンランプは500時間毎の交換を推奨しており、6年間で12個のランプ交換が目安になりますが、レーザー光源ではこれらの交換を意識する必要はありません。

また、レーザー光源は光源装置が熱くならず光源冷却ファンが不要なため、非常に静かな装置となっています。



(図3) LASEREOシステムの観察モードと臨床画像

モード	通常	BLI-bright	BLI	LCI
目的	白色光観察	血管・粘膜表層構造観察	血管・粘膜表層構造観察	色彩強調
特徴	従来システム(キセノン光源)と同等の色調。	BLIに対して白色光成分をやや強めることで、遠景でも明るい画像を生成する。	LASERによる短波光成分を増やし、ヘモグロビン由来のコントラストを高めることで、表層微細血管の強調に適した画像を生成する。	取得した色彩情報を再配置。色の拡張と縮小を同時に行い、粘膜上のわずかな色調の違いを認識しやすくする。
画像の明るさ	← 明			
血管と粘膜のコントラスト	弱 → 強			
臨床画像				



富士フイルムメディカル株式会社

高解像度CMOSセンサーを搭載した  
スコープがラインアップ

イメージセンサーに高解像度CMOSセンサーを搭載したLASEREO用の上部消化管用

拡大スコープ「EG-L600ZW」と、下部消化管用拡大スコープ「EC-L600ZP」がラインアップに加わりました。本センサーにより、低ノイズで高解像度な画像を実現しました。また、最短1.5mmからの近接観察を実現する新設計のレンズを搭載し、さらに簡単なボタン操作で段階的に拡大できる「ステップズーム動作モード」を搭載することで拡大観察時のピン트가合わせやすくなりました。

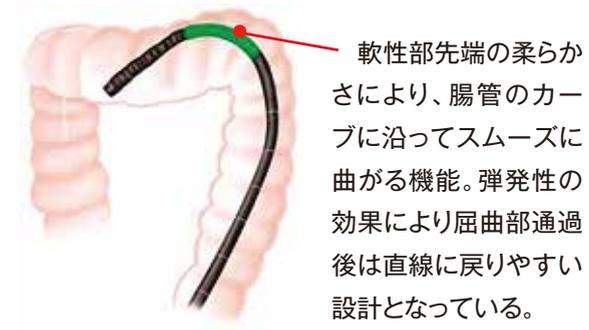
下部消化管用拡大スコープ「EC-L600ZP」は、軟性部に高い弾発性を持つ新素材を採用した「高追従挿入部」となっており、手元側の操作を効率的に先端に伝えることができます(図4)。また、軟性部先端を柔らかくすることにより、腸管に沿ってスムーズに曲がる「カーブトラッキング」機能を搭載することにより、屈曲部が多い大腸へのスムーズな挿入をサポートします(図5)。

(図4) 高追従挿入部



新素材採用による高弾発化で、たわみにくく、手元の力(押し引き捻り)が先端部まで伝わりやすい軟性部となっている。

(図5) カーブトラッキング



軟性部先端の柔らかさにより、腸管のカーブに沿ってスムーズに曲がる機能。弾発性の効果により屈曲部通過後は直線に戻りやすい設計となっている。



■光源装置 LL-4450

内蔵レーザー	半導体レーザー1	発振波長:450nm±10nm 最大レーザー出力:3W(CW)
	半導体レーザー2	発振波長:410nm±10nm 最大レーザー出力:1.5W(CW)
電 源	AC100V 50/60Hz 2.0A	
外 形 寸 法	385(W)×125(H)×505(D)mm	
質 量	12kg	

一般的名称:送気送水機能付外部電源式内視鏡用光源装置  
販売名:光源装置LL-4450 認証番号:223AABZX00062000

■光源装置 LL-4450

映像出力端子	ビデオ端子	1系統
	Sビデオ端子	1系統
	RGB端子	2系統
	DVI端子	2系統
	HD-SDI端子	2系統
電 源	AC100V 50/60Hz 0.9A	
外 形 寸 法	390(W)×105(H)×460(D)mm	
質 量	9.5kg	

一般的名称:内視鏡ビデオ画像プロセッサ  
販売名:プロセッサVP-4450HD 届出番号:14B2X10002A0V009

## 平成27年4月収載予定の新医薬品

商品名	会社名	一般名	備考
<b>【内 用 薬】</b>			
ダルグレチンカプセル75mg	ミノファージェン	ベキサロテン	皮膚T細胞性リンパ腫治療薬 (レチノイド製剤)
ボンビバ錠100mg	中外=大正富山	イバンドロン酸ナトリウム水和物	骨粗鬆症治療薬 (ビスホスホネート製剤・月1回経口剤)
<b>【注 射 薬】</b>			
レパーサ皮下注 140mgシリンジ、140mgペン	アステラス	エボロクマブ(遺伝子組換え)	高コレステロール血症治療薬 (PCSK9阻害薬)
<b>【外 用 薬】</b>			
プロボコリン吸入粉末溶解用100mg	三和化学	メタコリン塩化物	気道過敏性検査用製剤
ケンブラン吸入粉末溶解用100mg	参天		
ルコナック爪外用液5%	佐藤=ポーラファルマ	ルリコナゾール	爪白癬治療薬(イミダゾール系抗真菌薬)

※詳細については添付文書、もしくは薬価収載日の官報等でご確認下さい。

### MEMO

#### 〈リゾチーム塩酸塩製剤「慢性副鼻腔炎」の適応削除〉

リゾチーム塩酸塩製剤(商品名:ノイチーム、レフトーゼ、アクディームなど)は、2012年1月に再評価指定を受け、2015年5月に同製剤を取り扱う製薬企業が合同で「気管支炎」、「気管支喘息」、「気管支拡張症」を対象とした再評価申請と、「慢性副鼻腔炎」に係る効能・効果削除の一部変更申請を行っていました。

このたび2015年12月11日付けで一変申請が承認され「慢性副鼻腔炎」の適応が削除されました。なお、その他の適応を対象とした再評価申請については審査継続中です。

※再評価とは

既に承認・販売されている医薬品について、現時点での医学・薬学の学問水準から、品質、有効性及び安全性を見直す制度。厚生労働大臣は、薬事・食品衛生審議会医薬品再評価部会の意見を聴いて、再評価が必要と判断された医薬品を公示

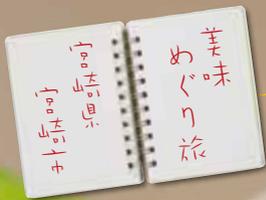
#### ▼リゾチーム塩酸塩製剤の効能・効果の変遷(下線部:削除箇所)

<b>2012年1月19日まで (再評価指定以前)</b>	次の疾患の腫脹の緩解:慢性副鼻腔炎、歯槽膿漏症(炎症型) 痰の切れが悪く、喀出回数が多い下記疾患の喀痰喀出困難 気管支炎、気管支喘息、気管支拡張症 小手術時の術中術後出血(歯科、泌尿器科領域)
<b>2012年1月20日以降 (再評価指定後)</b>	次の疾患の腫脹の緩解:慢性副鼻腔炎 痰の切れが悪く、喀出回数が多い下記疾患の喀痰喀出困難 気管支炎、気管支喘息、気管支拡張症
<b>2015年12月11日以降(現行)</b>	痰の切れが悪く、喀出回数が多い下記疾患の喀痰喀出困難 気管支炎、気管支喘息、気管支拡張症

#### ▼リゾチーム塩酸塩製剤一覧表

商品名	ノイチーム	レフトーゼ	(後)アクディーム
一般名	リゾチーム塩酸塩		
会社名	エーザイ	日本新薬	武田
剤形・規格	錠10mg/30mg/90mg 顆粒10% 細粒20% シロップ0.5%	錠10mg/30mg/50mg 顆粒10% シロップ0.5%	錠30mg カプセル90mg 細粒10%/45% シロップ0.5%/1%

【出典】各メーカープレスリリース、各添付文書



ほっとたいむ

ココラでちょっと一息ついてみませんか?

# 本格熟成国産キャビア 「MIYAZAKI CAVIAR 1983」新たなステージへ

## ●宮崎県産キャビア

「世界三大珍味」として有名なキャビア。国外からの輸入品が多い中、2013年11月に宮崎県で「ジャパン・キャビア」が誕生しました。

この年、東京等の有名百貨店や公式サイトで宮崎県産キャビア「MIYAZAKI CAVIAR 1983」が発売され、一部抽選販売になる等大好評！現在、国産キャビアの先駆者として、国内外の関係者から注目を浴びています。

一般的な輸入キャビアは保存期間を長く保つために、7~10%程度の塩分濃度で塩漬け処理されていますが、「MIYAZAKI CAVIAR 1983」はフレッシュな卵に岩塩のみでごく薄く味付けされているため、キャビア本来の味を楽しむことができ、濃厚でクリーミー、かつ和食にも合う日本人向けの味に仕上がっています。

また、発売開始以降、お客様の様々なご希望・需要に対応できるよう、商品ラインナップの充実にも取り組んでいます。お正月や、これから迎えるバレンタイン、ホワイトデー、卒業式等の特別な日は是非お求め頂き、至福のお時間をお過ごし下さい。



### 宮崎の本格焼酎 出荷量日本一!

宮崎の本格焼酎の特徴は、芋・蕎麦・麦・米などの多彩な原料から作られているところにあります。

そんな宮崎の本格焼酎が、平成26酒造年度(H26.7~H27.6)において、初めて出荷量が日本一に輝きました。

これからの寒い時期にお湯割りにすると、香りがいっそう引き立ち、美味しくいただけます。

是非、宮崎のキャビアのおともに、宮崎の本格焼酎をお楽しみください。

お問い合わせ

●宮崎キャビア事業協同組合

(担当:坂元)

TEL.0120-886-863

●宮崎県オールみやざき営業課

(焼酎について)

TEL.0985-26-7591



福田社労士事務所 代表  
社会保険労務士 福田久徳

# 皆さんから集められた雇用保険料は いろいろな使い方がされています。

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チ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、雇用保険についてのお話です。

## ◆平成28年1月から雇用保険の届出にはマイナンバーの記載が必要です。

平成28年1月から、被保険者資格取得届・資格喪失届などに個人番号(マイナンバー)を記載してハローワークに届け出ることが必要になりました。(また、ハローワークから事業主に返戻する書類には個人番号は記載されません。)

- ①雇用保険被保険者資格取得届
- ②雇用保険被保険者資格喪失届・氏名変更届
- ③高年齢雇用継続給付受給資格確認票・(初回)高年齢雇用継続給付支給申請書※
- ④育児休業給付受給資格確認票・(初回)育児休業給付金支給申請書※
- ⑤介護休業給付金支給申請書※

※事業主が提出する場合には労使間で協定を締結する必要があります。

## ◆雇用保険料の総額

平成25年度の雇用保険料などの収入(約2兆3,992億円(うち保険料収入は約2兆1,674億円))は、失業等給付費、就職支援法事業、雇用保険二事業などに使われています。

### 失業等給付(1兆4,971億円)

- ①従業員が失業した場合(一般求職者給付、高年齢求職者給付、就職促進給付)
- ②従業員に雇用の継続が困難となる事由が生じた場合(雇用継続給付)
- ③従業員が自ら教育訓練を受けた場合に、生活および雇用の安定と就職の促進を図るための給付(教育

訓練給付)

平成25年度は、一般求職者給付(いわゆる失業手当)について、新規に約139万人に給付を行いました。具体的な給付とそれぞれの給付総額は、下表の通りです。

(厚生労働省資料による)

種類	金額	構成比
<b>合計</b>	<b>14,971億円</b>	<b>100.0%</b>
1.一般求職者給付	8,359億円	55.8%
2.高年齢求職者給付	428億円	2.9%
3.短期雇用特例求職者給付	244億円	1.6%
4.日雇労働求職者給付	84億円	0.6%
5.就職促進給付	1,247億円	8.3%
6.教育訓練給付	46億円	0.3%
7.高年齢雇用継続給付	1,733億円	11.6%
8.育児休業給付	2,811億円	18.8%
9.介護休業給付	19億円	0.1%

今回は、一般的にポピュラーな給付を取り上げます。なお、以下の算用数字番号は、上記の番号を示します。

### I 1.一般求職者給付(基本手当)

雇用保険に加入していた従業員(被保険者)が離職して、就職の意思および能力が有るにもかかわらず新たに就職ができない状態が続く場合、原則、離職日以前2年間(算定対象期間)に、被保険者期間が通算して12か月以上あり、失業した場合に基本手当が支給されます。雇用保険の被保険者が、定年、倒産、契約期

間の満了等により離職し、失業中の生活を心配しないで、新しい仕事を探し、1日も早く再就職してもらうために支給されます。

特に倒産・解雇等により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた受給資格者(特定受給資格者)と、特定受給資格者以外の者で期間の定めのある労働契約が更新されなかったことや、その他やむを得ない理由により離職した者(特定理由離職者)については離職日以前1年間に被保険者期間が通算して6か月以上あった場合、失業した場合も基本手当が支給されます。

算定対象期間の中に、疾病、負傷、出産などのため、引続き30日以上賃金の支払いを受けることができなかった場合は、その賃金を受けることができなかった日数を加算した期間が算定対象期間になります。ただし、加算される期間は最大で3年間となっています。

## II 2.高年齢求職者給付

高年齢継続被保険者(65歳になる日以前に雇用されていた勤め先で65歳になった日以降にも引き続いて雇用されている従業員)が失業した場合、一般の被保険者の場合と異なり、被保険者であった期間に応じ基本手当日額の30日分又は50日分に相当する高年齢求職者給付が支給されます。

## III 5.就職促進給付

雇用保険の失業等給付の就職促進給付のうち「就業促進手当」として、「再就職手当」、「就業促進定着手当」、「就業手当」などがあります。

### ①再就職手当

再就職手当は、基本手当の受給資格がある人が安定した職業に就いた場合(雇用保険の被保険者となる場合や、事業主となって、雇用保険の被保険者を雇用する場合など)に基本手当の支給残日数(就職日の前日までの失業の認定を受けた後の残りの日数)が所定給付日数の3分の1以上あって、一定の要件に該当する場合に支給されます。

### ②就業促進定着手当について

就業促進定着手当は、再就職手当の支給を受けた人が、引き続きその再就職先に6か月以上雇用され、かつ再就職先で6か月の間に支払われた賃金の1日分の額が雇用保険の給付を受ける離職前の賃金の1日分の額(賃金日額)に比べて低下している場合、就業促進定着手当の給付を受けることができます。

## IV 6.教育訓練給付

働く人の主体的な能力開発の取組み又は中長期的なキャリア形成を支援するため、教育訓練受講に支払った費用の一部を支給するとともに、専門実践教育訓練を受講する45歳未満の離職者に対しては、基本手当が支給されない期間について、受講に伴う諸経費の負担についても支援を行う雇用保険の給付制度です。

## V 7.高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付は、「高年齢雇用継続基本給付金」と基本手当を受給し、60歳以後再就職した場合に支払われる「高年齢再就職給付金」とに分かれますが、雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の一般被保険者が、原則として60歳以降の賃金が60歳時点に比べて、75%未満に低下した状態で働き続ける場合に支給されます。支給額はその低下率に応じて、各月の賃金の15%相当額未満の額となります。(各月の賃金が341,015円を超える場合は支給されません。(この額は毎年8月1日に変更されます。))

例えば、高年齢雇用継続基本給付金について、60歳時点の賃金が月額30万円であった場合、60歳以後の各月の賃金が18万円に低下したときには、60%に低下したことになりますので、1か月当たりの賃金18万円の15%に相当する額の2万7千円が支給されます。

## VI 8.育児休業給付

育児休業給付には、育児休業期間中(産後57日~)に支給される「育児休業給付金」があります。

育児休業給付は、一般被保険者が1歳又は1歳2か月(支給対象期間の延長に該当する場合は1歳6か月)未満の子を養育するために育児休業を取得した場合に、休業開始前の2年間に賃金支払基礎日数11日以上ある月(過去に基本手当の受給資格決定を受けたことがある方については、その後のものに限りません。)が12か月以上、受給資格の確認を受けることができます。さらに下記の要件が必要です。

1. 育児休業期間中の各1か月ごとに、休業開始前の1か月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていないこと。
2. 就業している日数が各支給単位期間ごとに10日(10日を超える場合にあっては、就業している時間が80時間)以下であること。(休業終了日が含

まれる支給単位期間は、就業している日数が10日（10日を超える場合にあっては、就業している時間が80時間）以下であるとともに、休業日が1日以上あること。）の要件を満たす場合に支給されます。

育児休業給付金の支給額は、支給対象期間（1か月）当たり、原則として休業開始時賃金日額×支給日数の67%（育児休業の開始から6か月経過後は50%）相当額となっています。

### 雇用保険二事業(4,181億円)

雇用保険二事業とは失業の予防、雇用機会の増大、従業員の能力開発などを図るための事業で、いわゆる助成金や奨励金と一般的に呼ばれるものです。失業者が減少し、失業等給付も減少することを目的としています。

それぞれの事業については、必要性や効率性などを徹底的にチェックし、毎年度見直しを行っています。

### 就職支援法事業(467億円)

就職支援法事業では職業訓練実施機関に対する助成や雇用保険を受給できない求職者に対して、職業訓練受講給付金の支給を行うことにより、就職の促進を図ります。

### その他(1,203億円)

その他として、雇用保険給付や雇用保険料の徴収を行うために必要な人件費、事務費、雇用保険料の精算返還金などに支出しています。

## ◎ 社労士・福田のよもやま話 ◎

従業員さんが入社や退職した場合、依頼先の会社に代わって、手続をするのも社会保険労務士の業務の一つです。この手続をしていると入社して2週間くらいで、会社を退職する従業員さんも、しばしばお目にかかります。内心では、せっかく手続したのにといい思いと、「辞め方、早っ!!」と思ったりします。

事業主さんから、実際は、自己都合の退職だけでも、失業給付の基本手当を早くもらいたい従業員からの要望で解雇扱いにしてくれというご相談も、たま～にあります。これは不正受給に繋がるの

で、はっきりと「できません」とお答えしています。

また、助成金や奨励金も皆様から集められた保険料から支出されていますので、対象従業員を新たに雇入れたりしたら、労働法令をしっかりと守っていただいで、助成金の受給につなげていただければと思います。

最後に、雇用保険の積立金残高は6兆2千億円くらいあるとのことで、来年度から保険料の率が、会社負担、自己負担それぞれ0.1%ずつ下がるかもしれないとのことです。

### ●社会保険労務士 福田久徳氏プロフィール

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、賃金部会所属 厚生労働省委託事業・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](mailto:fukuda-plmo@jewel.ocn.ne.jp)

# 贈与時の相続時精算課税制度の 選択について

贈与税の課税方法には、「暦年課税」と「相続時精算課税」の2つがあり、一定の要件に該当する場合に「相続時精算課税」を選択することができます。

平成27年1月1日より、祖父母から孫に対する贈与についても相続時精算課税制度の選択が可能になりました。

【改正前】

贈与者:65歳以上の者  
受贈者:20歳以上の贈与者の推定相続人



【改正後】

贈与者:60歳以上の者  
受贈者:20歳以上の贈与者の推定相続人及び孫

それにより今後、孫への贈与を考える方が増えると思いますので、今回は制度の内容を簡単に説明させていただき、少しでも良い選択ができるようになれば幸いです。

## 1. 暦年課税と相続時精算課税について

### ○ 暦年課税

一人の人が1月1日から12月31日までの1年間にもらった財産の合計額から基礎控除額の110万円を差し引いた残りの額に対してかかります。したがって、1年間にもらった財産の合計額が110万円以下なら贈与税はかかりません(この場合、贈与税の申告は不要です)。

### ○ 相続時精算課税

「相続時精算課税」を選択した贈与者ごとにその年の1月1日から12月31日までの1年間に贈与を受けた財産の価額の合計額から2,500万円の特別控除額を控除した残額に対して贈与税がかかります。

なお、前年以前にこの特別控除の適用を受けた金額がある場合には、2,500万円からその金額を控除した残額がその年の特別控除限度額となります。

## 2. 制度の趣旨

相続時精算課税の制度は、高齢化の進展に伴い相続による次世代への資産移転の時期が従来よりも大幅に遅れてきていることや、高齢者の保有する資産の有効活用を通じて経済社会の活性化にも資するといった社会的要請などを踏まえて、将来において相続関係に入る一定の親子間の資産移転について、生前における贈与と相続との間で、資産の移転時期の選択に対する課税の中立性を確保することにより、生前における

贈与による資産の移転の円滑化に資することを目的としています。

## 3. 制度の概要

相続時精算課税の制度とは、原則として60歳以上の父母又は祖父母から、20歳以上の※推定相続人である子、又は孫に対し、財産を贈与した場合において選択できる贈与税の制度です。この制度を選択する場合には、贈与を受けた年の翌年の2月1日から3月15日の間に一定の書類を添付した贈与税の申告書を提出する必要があります。

なお、この制度を選択すると、その選択に係る贈与者から贈与を受ける財産については、その選択をした年分以降全てこの制度が適用され、「暦年課税」へ変更することはできません。

また、この制度の贈与者である父母又は祖父母が亡くなった時の相続税の計算上、相続財産の価額にこの制度を適用した贈与財産の価額(贈与時の時価)を加算して相続税額を計算します。

※ここでいう推定相続人とは、贈与をした日現在において、その贈与をした人の直系卑属のうち、最も先順位の相続権(代襲相続権を含みます。)のある人をいいます。したがって、養子縁組をしていない養父母からの贈与は相続時精算課税の制度を適用できません。この推定相続人であるかどうかの判定は、その贈与の日において行います。

## 4. 具体例(引用先:国税庁HP)

相続時精算課税を選択した場合の贈与税の計算を

具体例で説明すると次のようになります。

例:父及び母から生前贈与を受け、父からの贈与について相続時精算課税を選択する場合

(1年目)-----

父から1,000万円、母から400万円の贈与を受け、父からの贈与について相続時精算課税を選択する。

### (1)父からの贈与

<課税される金額の計算>

1,000万円-1,000万円(特別控除額)=0

<翌年以降に繰り越される特別控除額の計算>

2,500万円-1,000万円=1,500万円

### (2)母からの贈与

<課税される金額の計算>

母からの贈与については、相続時精算課税を選択していませんので、2,500万円の特別控除額ではなく、110万円の基礎控除額を受贈額より控除します。

400万円-110万円(基礎控除額)=290万円

<贈与税額の計算>

290万円×15%-10万円=33.5万円

(2年目)-----

父から1,000万円の贈与を受ける

<課税される金額の計算>

1,000万円-1,000万円(特別控除額)=0

<翌年以降に繰り越される特別控除額の計算>

1,500万円-1,000万円=500万円

(3年目)-----

父から1,000万円の贈与を受ける。

<課税される金額の計算>

1,000万円-500万円(特別控除額)=500万円

<贈与税額の計算>

500万円×20%=100万円(贈与税額)

## 5.注意点

### (1)小規模宅地等の特例が使えなくなる

贈与財産に土地がある場合は、小規模宅地等の特例(減額割合80%又は50%)が使えなくなるか否かで、相続税が大きく変わるため、十分な検討が必要です。

### (2)制度を一度選択したら暦年課税には戻れなくなる

相続時精算課税は、受贈者(子又は孫)が贈与者(父母又は祖父母)ごとに選択できますが、いったん選択すると選択した年以後贈与者が亡くなる

時まで継続して適用され、暦年課税に変更することはできません。

そのため、相続時精算課税に係る贈与税額を計算する際には、暦年課税の基礎控除額110万円を控除することはできませんので、贈与を受けた財産が110万円以下であっても贈与税の申告をする必要があります。

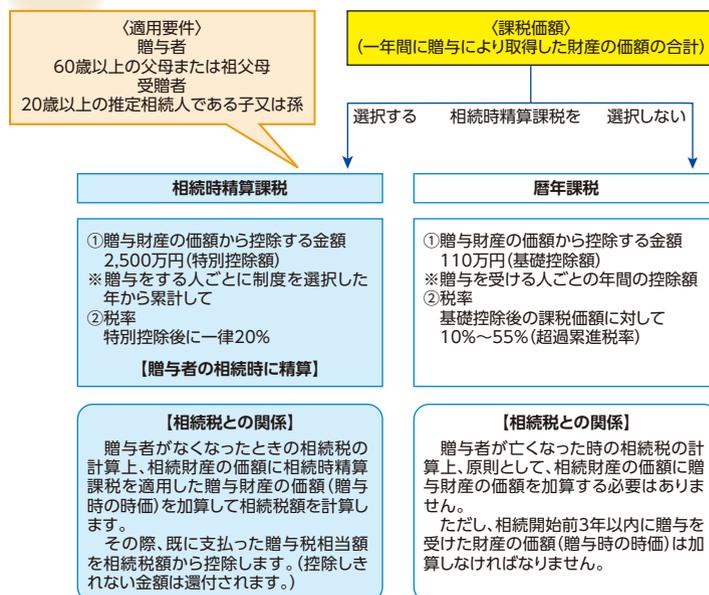
### (3)贈与財産の価格変動

相続時精算課税制度を選択した場合の贈与財産は、相続税額の計算の際に贈与時の時価で加算することになります。そのため、不動産や株式など時価が変動する財産については、相続税額に影響があるため注意する必要があります。(時価が贈与時よりも相続時の方が高くなる場合は節税になります。)

### (4)孫へ相続時精算課税で贈与した場合の相続税額

通常、孫は法定相続人ではないため、相続税の基礎控除額(3,000万円+600万円×法定相続人の数)を計算する際の人数に含まれません。またその場合は、納める相続税額は通常の額の2割を加算することになります。

## 6.まとめ(引用先:国税庁HP)



相続時精算課税を選択する場合は、安易に2,500万円まで贈与税がかからないため制度を選択するのではなく、そのときの状況に対するメリット・デメリットを検討した上での判断が大切になるため、税理士等によく相談されることをお勧めします。

●執筆:春畑税理士事務所(監査部 監査1課 柴田 洋平)

▽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:TACコンサルタンツ株式会社・福岡給与計算センター有限公司・一般社団法人福岡経営労務センター

▽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21話]

# 半径500m以内に絞り、市場占有率1位を作る 福一不動産の戦略。

福岡市の歓楽街中洲に隣接する地で、営業地域を半径500m以内、客層を飲食店のオーナー、商品は賃貸斡旋に絞り、市場占有率26%以上を押さえ、圧倒的に業績を良くしている(株)福一不動産の取組みは、まさに弱者の戦略、中でも地域戦略の見本だ。応用して頂きたい。

- 経営条件が不利な会社は地域を絞る。  
そしてそこに経営資源を集中して投入する。
- 経営条件が不利な会社は客層を絞る。  
そしてそこに経営資源を集中して投入する。
- 経営条件が不利な会社は商品を絞る。  
そしてそこに経営資源を集中して投入する。
- 経営の目的は強いものづくり、1位作り。  
そのためには集中することが必要。

レポート

働いていたマンション販売会社で3000万で売っていた物件を1500万で売るように言われた。古川隆さんはそれまで売ったお客様に顔向けができないと思った。心の通った商売をしたいと思った。会社を辞め、休眠状態の会社『福一不動産』に入り平成9年社長になった。あるときランチェスター戦略のセミナーに参加し、ランチェスター(株)の竹田陽一先生から「どこまで営業に行っているの?」と聞かれた。片道1時間半の地域に行っている事を話すと「やめなさい、潰れるよ」と言われた。「食べていけないといけいのですよ」と言うと、「これをやめると、すぐに食べていく事ができなくなるの?」とまた聞かれた。「半年は大丈夫です」と言うと、「それなら行くのはやめなさい」と断言された。もうひとり、(株)やずやの創業者の矢頭宣男さんと出会った。やずやは自然食品の通信販売会社で年商400億円に急成長した会社で、矢頭さんから『年収1000万も取れない社長は辞めなさい。それから、将来の目標を立てて、それを年間・月間・週間・毎日へと落とし込んで行動すれば必ず実現する』と言われた。矢頭さんがそうやって会社を大きくしたのだから、自分にもできるかもしれないと思った。経営戦略の勉強に本格的に取組み、ランチェスター戦略のCDを買い何十回も聞いていった。



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)

## 半径500mの地域

福一不動産は福岡市博多区の上川端町にあり、古川さんは地域戦略の勉強を元に事務所を中心に半径500mの円を描いてみた。するとそこに九州一の歓楽街中洲がすっぽり入った。古川さんはこの中にどれだけの不動産の需要があるか調べた。すると飲食店が中洲地区に2700店、隣の川端地区に2300店あった。中洲の2700件全てを見て回ってデータベース化した。すると半径500m以内に1年間に粗利で30億円の市場があることがわかった。この地域で1/3を取っても福岡で5本の指に入る不動産会社になることがわかった。

古川社長はこの地域にアプローチするために半径500mの中にあるものを調べた。『祭』があった。中でも『櫛田神社』では『博多祇園山笠』など多くの祭が開催されていて、そのほかPTA、法人会、自治連合会、お茶の会、町内会などがあった。古川社長は自宅を中洲に移し、これらの行事には奥さんと一緒に必ず参加するようにした。

地域を絞り接触することで、ビルや不動産のオーナーの名前がわかり、土地の相場にも詳しくなり、不動産の仕入れも容易になった。地域の葬儀などにも出て家族の構成や人間関係等もわかった。また徒歩や自転車で回れて地域の人とのコミュニケーションも取れた。営業地域を決めない時には移動時間などに7割以上使い、2割しかお客さんに使っていなかった。地域を絞

ることでお客さんとの面談に7割を使うことができるようになった。

こうして半径500m以内に営業地域を絞り、客層を『中洲の地主及び商店主と水商売の仕事で入居している人』、商品を『飲食店用の店舗』とした。

## 地域とお客に接点を深める仕組

古い街では地域に認められるようになるまで時間がかかる。古川社長は地元誌を作ろうと考えた。誌面に売りは入れず、地域に住んでいる人の紹介を中心にした。『月刊ゴジタ』と名付け、毎月1回発行するようにした。祇園町・冷泉町・上川端町・店屋町に1,500部ポストイングし、別途4200部を同じ地域に新聞折込みするようにした。また、中洲の店のオーナー向けの情報誌として2ヶ月に1回『季刊ゴジコ』を発行し、同じく新聞折込みとポストイングするようにした。3年続けてきた頃から効果が出てきた。あちこちから声をかけられるようになった。

また営業対策を、『見込み客への仕組』『受注の仕組』『継続の仕組』『紹介の仕組』に分け、その一つ一つについて実行の内容を決めていった。例えば『継続の仕組』では、入居後1・6・12・18・24ヶ月後ハガキ、契約者への訪問、不動産オーナーへの訪問、空室物件の視察など具体的に決めた。さらに接点があった人と人間関係を作っていく営業対策を「3日で5ポイント」と数値化し、早く5ポイントまでいくように社員に指示した。直接会うのが1ポイントで、電話、ハガキ、FAX、メールは0.5ポイントとした。これは社員にとっても

わかりやすい目印になった。

また古川社長は『お店を繁盛させる講演会』を年に2回開催するようにした。中洲で商売をされている方がお客で、地元の経営者などを講師に招き、ここ数年では300人以上の方が参加されている。これも客層を絞り、喜ばれることが分ることから実行できるものだ。一方、『中洲活性化委員会』という組織を立ち上げ、毎月1回、参加者を募り、普段なかなか行くことができないクラブなどに特別料金で行くイベントを行っている。これは、中洲のお店を側面からサポートするイベントだ。

古川社長は客層と商品を絞ることによるメリットを、「社員教育が楽」「お客様に必要なものがある」「パッケージ化が簡単」と言われる。「客層を絞り商品を絞ると社員も早く腕が上がります。シンプルになりパターン化しやすいので新入社員でも3ヶ月で100万円の売上げを上げることができるようになります。その結果モチベーションが上がり、スピードがメチャメチャ早くなります。」

## 一点集中で売上げが24倍に

このような取組みにより創業当初750万円だった年商が、わずか8年で24倍まで跳ね上がった。「中洲では毎月18件新しいお店がオープンしていますが半分はうちの物件です。また中洲2700件のうち2000件まで販売が可能です。」すごい占有率だ。いま50%以上が紹介客である。これは市場占有率が上がったことの証拠でもある。

### 弱者の戦略と 応用のポイント

- 1 地域の総需要を知る。計算する。するとそこに集中できる。
- 2 地域を絞ると共に地域との接点をいくつも作る。  
その接点の必勝の数値は競争相手の1.3倍~1.7倍。
- 3 客層と商品を絞るとお客に対して専門家になれる。  
社員の成長も早くなる。
- 4 地域を絞り1位で26%以上の占有率を占めると急速に業績が良くなる。
- 5 分散しないので社長の経営戦略の実力が早く上がる。  
仕組みも早く作ることができる。

...あなたは  
これを  
どう応用  
しますか?

※羽山プロジェクトオフィスでは、「地域戦略」の勉強会を実施しています。  
詳細はお問合せ下さい。(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>

住所が変わりました。

〒815-0033 福岡市南区大橋1丁目2-8レーベント大橋307 TEL092-408-3964 FAX092-408-3984



## [第10回] 人的資源管理の基礎知識 ～人事異動と組織の活性化～

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  
博士(経済学)  
齋藤 清一



人事異動は人材を育てる。同一部署に5年以上在籍していると能力は止まると言われている。新人が配属されると私達ベテランは戸惑うことが多い。「なぜ、こうしなければならないのか」など多くの疑問をおつけて来る人がいる。

新鮮な感覚が業務改善に結びついていく。組織の沈滞ムードが一気に変わってくる。

山道は一気に一直線では登れない。人事異動は能力開発の手段であるので、能力資質がある部下には多くの職務経験をさせたい。そうすることによって部下は幅の広い視野にたった思考力を身につけることができるからである。

人事異動はただ同一部署の在籍が長いからという理由で漠然と行うものではない。ベテラン職にするのか、特定分野の専門家にするのか、それとも管理監督者として育てるのか、キャリア形成のパターンによって人事異動の方策も異なるのである。

### 1. 人と仕事の見直し

人を育てなければ企業の発展はない。一般論としては誰でも理解していることだが、何をどう教育をしたらよいのか、具体策を講じている企業は皆無に近い。日本の人事管理は人の可能性や成長に期待する人材育成の人事管理である。

しかし、人の可能性に期待するのはせいぜい40歳くらいまでで、40歳を過ぎたら仕事と賃金のミスマッチを解消しなければならない。

40歳になれば一般的には管理職位にあり、完全習熟年齢である。また40歳と言う年齢は職業生涯労働の中間点(人生の折り返し点)に当たり、成果を期待される年齢でもある。

この年齢になって可能性だけを追い求めては、経営は成立しない。40歳以降は結果を出さなければならない年齢帯なのである。この年代の人事異動は、イコー

ル組織成果に結びつかなければ意味はない。

一般的に知識・技能の習熟は加歳と共に高まるが、それも技術革新が進んだ今日、一つのことに一人前になる習熟期間は短くなっている。従って一つの仕事に長く従事していれば、習熟は鈍り、やがて止る。一つの仕事をマスターしたら新たな仕事に異動させ、そこで、また新しい習熟が始まる。この10年間に新しい習熟を積み重ねた者と、たった一つの業務しか経験しなかった者との人材の輝きは明らかに違う。高い山に登るためには、キャリア開発(CDP)が必要である。計画的、意図的にキャリア開発を進めてこそ加歳とともに習熟能力は伸びる。生涯労働ベースの能力開発プランをStep by Stepで考えてみるのが大切である。

能力開発の第一ステップは、花の30歳までは可能な限り人事異動を行い、職務拡大を図り多能化を進めるのが大切である。職種、職務によっては幅が狭い職種もある。これらの職種、職務においては、意図的に役割業務を作り与えて、視野の拡大を図ろう。

30歳を過ぎたら一つの道を極める専門能力が将来のために必要になる。勿論、職種によってそのキャリア開発のステップは異なるものとなるが、40歳までに特定分野の専門性を身につけておけば、50代からのミドル・ハイエイジを自信持って生きることができよう。

さて、人事異動はただ時間が経ったという理由だけで漠然と行えば良いということではない。職務の習熟度を確認しながら、未経験業務に従事させ、更なる職務拡大を計画的に進めるのが大切である。

その業務はできないからやらせる、できるようになったら、また新たな職務に人事異動をさせる。これが人材育成であり職場を活性化させる。人事異動をさせることによって、その人の一番の適性を発見できる。これが大切なのだ。従って部下を異動させる時には、異動の理由を明確に伝え十分な納得と理解を得ることが大事だ。

そのためには人事異動計画書には当面の課題だけ

ではなく、将来のキャリア形成のプラン、パス経路、その順序、体験、滞留期間等をあらかじめ計画的に定め、アドバイスができる計画書であれば最高である。

同時に、成果に直結させる為の修得能力(知識、技術、技能)習熟能力(経験)と実務との関連性等も十分に検討しプログラム化(集合研修、職能研修、OJT、自己啓発)しておくことが望ましい。

二つにはキャリアパスの経路はこれからの経営環境の変化にも十分に耐えられるように「職群別人材基準」の期待像に沿って、あらかじめ設定しておくことが望まれる。

どの道を選択するかは、本人の意思で決めるいくつかの育成コース(総合職、専任職など)を用意しておくことも必要である。これらはプラス指向の人事異動であるが、マイナス指向の人事異動もある。

人事異動の効用は上司を変え、仕事を変えることによって、部下の真性な資質と能力を発見できるものであり、1~2部署の人事考課結果でレッテルを貼るという誤りを回避する狙いもある。

## 2.人事方針の明確化と人事異動システム

人事方針、人事政策の明確化は社員に安心感を与える。やる気と働きがいのある職場では人材の評価、育成、活用、処遇の人事基準が明確化されている。また、人事賃金ビジョンが公開され、しなやかな人事管理が実施されている。一つの職場に7年も8年も塩漬けになっていたり、また、ある部下は1~2年の間に3回も4回もコロコロと動かされたりしている。この部署の上司は、人材育成や活用についてまったく何も考えていないことを意味している。これでは到底人材は育たない。

また一つの仕事に長く従事させることは、ある意味ではベテラン社員を作るが、見方を変えれば、視野の狭いその仕事しかできない“ダメタイプ”の人を養成していることにもなる。

巷では自己申告制度やコース別人事管理によって本人の意思と適性を確認し、積極的にチャレンジを引き出すために人事異動基準を制定している企業もある。

次に某企業の人材育成をメインにした人事異動基準を紹介する。

- ①昇格して1年以内の者は職務拡大とより一層の視野の拡大を図るため全員異動候補者とする。昇格したら異動することを原則とする。能力の復元期間は2年間とする。

上司はこの2年間で部下と二人三脚で部下が在級する等級の職能を1日も早くマスターできるように指導に全力を傾注すること。

- ②同一部署在籍5年以上者については職務拡大とより一層の視野の拡大を図るため原則として全員異動候補者とする。
- ③勤務成績優秀者(人事考課が3期連続A以上者)で今後より一層の能力向上が期待される者。
- ④勤務成績不振者(人事考課が3期連続C以下の者など)で担当職務になじまない者、また不適格の者。
- ⑤同一部署7年以上と長く、モラルが沈滞気味であり活性化が必要な者。
- ⑥組織内の合理化に伴い、人事異動を必要とする者。
- ⑦休職中の職員の休職事由が消滅し、現職務に復帰させることが困難であるか、また不適格な者。……などである。

今更申すまでもなく、人事異動の目的は経営目標の達成にある。一管理者の思いや組織の都合で左右されるものではない。部下を自分の都合で使っている管理者がいるとしたら、これは許されることではない。

人事権は経営を司るトップにあることをもう一度、再確認することが必要である。

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(株)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、滋慶医療科学大学院大学客員教授、立命館大学上席研究員、埼玉大学大学院経済科学研究科博士後期課程修了

●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.jinjitginginkanri.sakura.ne.jp/

# Petit Poti Message board

プチ・ポチ・メッセージボード

## 毎年恒例のマラソン大会、2016年も元気に開催します!

このコーナーに何度となく登場した、アステム筑後営業部恒例のマラソン大会「源流マラソン」が2016年2月6日(土)に開催されます。

この季節のスポーツといったら、何ととってもマラソン大会です。アステム筑後営業部が主催するこのマラソン大会、今年が56回目となります。「というと東京オリンピックよりも前!」と知らない方は必ず驚かれます。「なぜそんなに続けるの?」と尋ねられることもあります。毎年のように走っている社員に聞いても「楽しいから」としか言いようがないみたいです。

確かに内容は、2キロ、5キロ、10キロの3コースにキッズコースというもので、老若男女が筑後川沿いを自分のペースで和気藹々と楽しく走りましょうという感じの大会なので、この敷居の低さが継続の秘訣なのかもしれません。とはいえ、健脚の方たちのために今回はリレーマラソンもあり、手に汗握る展開も期待できます。(たぶん)。

2016年2月6日(土)(8:30-12:00)、久留米百年公園リサーチパーク内催物広場を起点に筑後川サイクリングロードを走ります。お近くにお住まいで興味のある方がいらっしゃいましたら、散歩がてら一度応援にでもお立ち寄りください。(ポチ取材班)

※写真は、第55回アステム源流マラソン大会(2015年2月7日)



編集部  
から

先日、TBS「ガッチリマンデー」をみていたら、2015年の儲かりキーワードとして、SIMフリー、ノームコア、ランパスなどが紹介されました(分からない方はググってください<m(\_\_)m>)。このランパス(千円前後のランチが500円になる割引券付ガイド本「ランチパスポート」)、41都道府県90以上のエリア版が発売され、大ベストセラーだそうです。始めたのは高知市の小さなタウン誌「ほっとこうち」。自動組版システム(本の雛形)で各地のタウン誌に持ちかけたのが全国に広まった秘訣だそうです。「売り手よし、買い手よし、世間よしの三方よしのビジネスモデルだ」と森永卓郎氏は力説していました。さっそく博多駅の本屋に行くと確かに平積みされていました。これを買ったら午前中はランチのことで頭がいっぱいになりそうなので文字通り「パス」しました。(K.K.)

# パルスオキシメータ マイティサット

医療機器認証番号: 227ADBZX00082000 管理医療機器(クラスII) 特定保守管理医療機器  
販売名: マシモ SET フィンガーパルスオキシメータ マイティサット

体動・低灌流により測定が困難な患者さんにも  
信頼性の高い測定値を提供します。



## 【表示項目】

- 動脈の酸素飽和度 (SpO<sub>2</sub>)
- 脈拍数 (PR)
- 脈波形
- シグナルIQ
- 灌流指標 (PI)

- 体動・低灌流時にも安定したモニタリングが可能です。  
【動脈血と静脈血(ノイズ)の拍動を識別する技術[マシモSET技術]を搭載】
- 「シグナルIQ(信号抽出レベル)」の表示により  
測定値の信頼性が即座にわかります。
- 灌流指標(PI)の表示により末梢血流状態を数値で確認できます。

