

Poti

possibilities are infinite

2018.9・10 vol.50
AUTUMN

[ポチ]

特集●ヘルスケア産業づくり最前線

鹿児島発、体験型健康医学教室を軸にした健康モデル都市づくりを提唱!

～ヘルスケア産業づくり貢献大賞受賞を経て経産省全国モデルに～
つみのり内科クリニック

プチポチ・トーク

赤嶺祐司 社長

農地所有適格法人／株式会社ohana本舗

教えてホメシカ先生

○○な部下をどう育てる?!

プチポチ・インフォ

業務管理・運営の現場に役立つ情報をピックアップ

病院検索サイト「QLife掲載プラス」

広報誌制作サービス「My Cli(マイクリ)」



Potti

みみもケーキを
狙っている (^ ^)v



みみ

まろ

〈メッセージ〉

でっかくて時々ミニ柴に間違われるけどチワワだよ。僕の名前は、まろ。

ママが僕に出会った時、雷に打たれたような衝撃を受けたんだって。その日にすぐに僕をお家に連れて帰ってくれたんだ。僕が猛アピールしたんだよ。1年たつとみみがやってきたんだ。

今度は娘みなみちゃんが雷に打たれたんだって。みみは僕が大好きで、いつもそばにいるよ。

次はパパが雷に打たれてもう1匹家族ができるかな？

投稿者:中原奈都美 様(薬剤師)

株式会社シーサー企画 なつみ薬局

<ワンちゃんのプロフィール>

お名前(年齢・性別):中原まろ(4歳・男の子)(2015.9.15)

中原みみ(2歳・女の子)(2016.2.10)

犬種:チワワ



contents

- 02 ● **〈ヘルスケア産業づくり最前線〉** つみのり内科クリニック
鹿児島発、体験型健康医学教室を軸にした健康モデル都市づくりを提唱!
～ヘルスケア産業づくり貢献大賞受賞を経て経産省全国モデルに～
- 06 ● **〈プチポチ・トーク〉** ～この人に聞きたい(10)
赤嶺祐司 社長 農地所有適格法人／株式会社ohana本舗
- 08 ● **〈業務管理・運営の現場に役立つ情報をピックアップ〉**
プチポチ・インフォ ～病院検索サイト「QLife掲載プラス」/広報誌制作サービス「My Cli(マイクリ)」～
- 10 ● **〈医薬品情報〉**
医薬品新規収載関連ニュース
- 11 ● **〈医療機器情報〉** 一押し!ME機器
上部消化管汎用ビデオスコープ EVIS EXERA III オリンパスメディカルシステムズ株式会社
- 14 ● **〈誌上セミナー〉** 人事が変わる。これからの人事のあり方を問う 〈第2回〉
同一労働、同一賃金ガイドラインと対応策を考える
- 16 ● **〈労務管理ワンポイントアドバイス〉** 〈第4回〉
残業命令について ～一問一答! 現場の悩みにズバリお答えします～
- 17 ● **〈イベントギャラリー〉** ～「ヘルスケア・イノベーション」をテーマに、身近な医療から最先端医療まで一堂に会す
九州最大級の医療機器展示会「第13回アジアメディカルショー」開催!
- 18 ● **〈○○な部下をどう育てる?!〉** ～教えてホメシカ先生(1)
今どきの若手スタッフをどう育てる?!
- 20 ● **〈税務の部屋〉** ～知っておきたい税務の話 〈第31回〉
所得拡大促進税制の平成30年度改正について
- 22 ● **〈ランチェスター法則で業績を良くする方法〉** 〈第37話〉
倒産会社からの再生レインウェア製造メーカーの取組み
- 24 ● **〈ここで一服、労務管理のお話。〉**
いよいよ始まる働き方改革
- 27 ● **〈特別寄稿〉** ～これからの漢方治療 〈第2回〉
日常診療と漢方
- 28 ● **ほっとたいむ/編集部から**

鹿児島発、体験型健康医学教室を Special Report & Talks ~ヘルスケア産業

ヘルスケア産業づくり最前線



山下 積徳 先生

株式会社True Balance/つみのり内科クリニック (鹿児島市中山町)

超高齢社会の到来が間近に迫り、社会保障費の拡大による財政逼迫と労働力減少による経済活動の停滞が懸念される中、今経済産業省では、健康寿命の延伸を目指した新たなヘルスケア産業を創出するため、全国各地で生まれた様々なモデル事業の育成に取り組んでいます。

その中でも本誌が注目するのは、「つみのり内科クリニック(山下積徳院長・鹿児島市中山町)」併設の健康複合施設Tsuminori(ツミノリー)で実施されている「体験型健康医学教室」です。当施設運営のために立ち上げた株式会社True Balanceにおいて長い年月をかけて創り上げたそのノウハウは、九州ヘルスケア産業推進協議会(HAMIQ)が主催する「第1回ヘルスケア産業づくり貢献大賞(平成26年6月表彰)」の受賞をステップに、平成28年には、南さつま市にて産学官を巻き込んだモデル事業へと発展。そして、この“地域版”体験型健康医学教室は、経済産業省が全国から選出した12社の様々な事業の中でもトップクラスの成果を上げたことから、平成29年度地域におけるヘルスケアビジネス創出事業一次予防(健康づくり)の全国モデルとなり、健康づくりを目指す産業界や自治体等から、熱い視線を浴びています。

こうした背景の中、今年度から日置市では体験型健康医学教室を活用した健康モデル都市3か年計画が進行中とのこと、さっそく山下先生のもとを訪ね、今後の展開に向けて話をうかがいました。

《インタビュー》

株式会社True Balance 代表取締役
山下 積徳 先生(つみのり内科クリニック 院長)

株式会社True Balance 専務取締役
山下 まゆり さん

「健康複合施設ツミノリーで「体験型健康医学教室」のノウハウを開発!

——まずは、つみのり内科クリニックに併設した健康複合施設ツミノリーを作った経緯から教えてください。

山下積徳先生(以下、積徳先生)「開業する前に、内科医として病院で高血圧や心臓病、糖尿病などの治療

に従事するうちに、病気の前段階での予防医学の重要性を感じるようになりました。そこで平成16年に『つみのり内科クリニック』を開業する際には、健康増進医学を軸とした予防事業を手掛ける株式会社True Balanceを設立し、医学教室、フィットネスジム、健康食レストラン・料理



山下 積徳 先生

軸にした健康モデル都市づくりを提唱！ づくり貢献大賞受賞を経て経産省全国モデルに～

教室、アロマケア等を提供する健康複合施設ツミノリーを併設することになりました。」

——ツミノリーで行われている体験型健康医学教室が地域のヘルスケア産業創出に貢献するものとして自治体や産業界で評判になっていると伺っていますが、その内容について具体的に教えてください。

積徳先生「高齢になり身体機能が衰える中でも、人は自分で健康を選択して生きていくことができるということをお皆さんに伝えるために、『体験型健康医学教室』を開催しています。コンセプトは『何歳からでも心と体はつくられかえられる』で、全72単位の講座を作っています。身体の仕組みや病気について基礎的なことを学ぶ『医学』が18単位。食事のとり方や料理のレシピ等を実践的に学ぶ『栄養学』を21単位。運動の大事さや簡単に効果的な筋トレのやり方などを『運動学』として15単位。さらには、ストレスのリセット法や認知症予防を学んだり、人生の振り返り等を通して、これからの生き方を考えたりする『精神学』が18単位という内容です。

受講者は、この教科を週に1回実技を含み学びますが、その都度宿題を出しながら、自宅でも実践して頂きます。人間の細胞は毎日0.5%ずつ作り替えられていますので、単純に考えても、200日でかなりの細胞が入れ替わることになります。このことを意識しながらポジティブなイメージを持って、日々の生活に学びで得た適正な食事、運動、気持ちの切り替え等を浸透させることで、最後までイキイキと生きるための健康の軸が体の中にできてくるのを実感頂けると思います。」

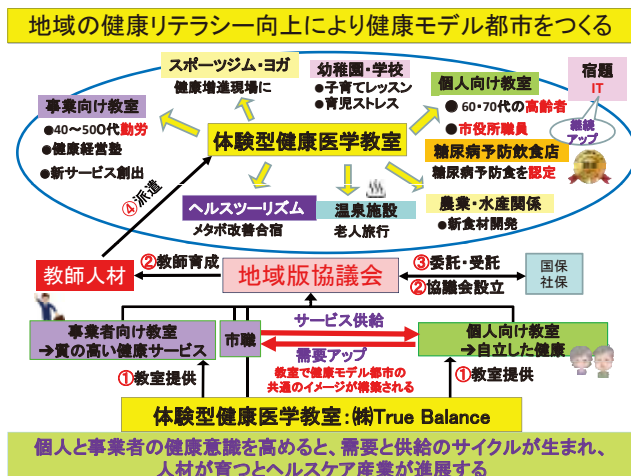
（体験型健康医学教室の学習指導案を作り、「健康医学士」認定制度を開始！）

——このカリキュラムは全てオリジナルだということですが、ストーリー性があり体系的に作られていることに驚きました。この教室を地域に展開していくために工夫された点がありますか。

山下まゆり専務（以下、まゆり専務）「私たちが作ったこの健康医学教室の大きな特徴は、全教科72単位ごとに『学習指導案（以下、指導案）』を作っているということです。指導案というのは、教員（学習支援者）が授業・講

習などをどのように進めていくかを記載した、学習指導・学習支援計画書のことですが、この指導案をつくってみようと思ったのは、一般的に医師や保健師等の先生方が行う健康講座等は、医学用語がそのまま使われていて、私自身もよく理解できず難しいなあと以前から感じていたからです。私は長く教師をしていた関係で、指導案には馴染みがある一方で、医学を学んだ経験がなかったことから、難しい専門用語は用いず、一般の人が分かるような形で作ってみたいと考えました。長く教育現場にいたことを強みに、医療者と一般の方との橋渡しになればと考えています。」

積徳先生「この教室の教師役として『健康医学士』という認定制度を作りました。この72教科のうち指定した一定の教科を履修すると認定して、教える側にもなれるという仕組みです。したがって、この教室は、単なる健康講座ではなく、『健康医学士養成講座』も兼ねているとご理解ください。当初〇〇アドバイザーのような名前を考えていましたが、議論を重ねていくうちに、やはり多くの方にアピールするためには、一般社団法人（日本健康医学士協会）を設立したうえで、きちんとした名称にすべきだという結論に至りました。具体的には健康医学士2級、1級と設定してステップアップしていくような仕組みですが、実際にやってみるとそのネーミングも含め正解でした。受講のその先に健康医学士への道があるというのは、受講者のやる気を喚起するようで、一般の方からも挑戦しようという声も聞かれるようになりました。もちろん医療系の資格を持った方が健康医学士になるメリットは大きいと思います。たとえば管理栄養士でも運動のことがある程度分かるようになれば、その方の生活全般の様子に気を配れるようになり、話題や指導の幅も広がります。的確な情報を基に多職種同士の連携も取りやすくなりますので、マンパワーの少ない地域にとっても貴重な存在になれるのではないかと思います。これまで、病医院に勤める医療スタッフにとって、健康づくりのお手伝い（健康増進）をする機会はあまりないという現状がありますが、当施設（ツミノリー）の管理栄養士や看護師等は、健康医学士1級になって当教室（体験型健康医学教室）の教師として活躍してくれています。」



左から、▼健康モデル都市づくりの全体像、▼健康医学教室カリキュラム一覧と学習指導案、▼山下まゆり専務

（南さつま市における実証事業で健康モデル都市づくりのスキームが完成形に）

——健康医学教室を開催しながら同時に健康医学士を養成していくということですね。この教室を南さつま市で開催し目覚ましい成果が実証できたことから、経済産業省の一次予防（健康づくり）における全国モデルに選ばれたそうですが、どのような内容だったのでしょうか。

積徳先生「『地域の健康リテラシー向上により健康モデル都市をつくる』をコンセプトに『地域版体験型健康医学教室を中核とした多職種協働事業モデル』を考えました。これを実証するために、弊社（True Balance）を代表に（国立研究開発法人）産業技術総合研究所、（株式会社）九州経済研究所、それに鹿児島大学法文学部経済学科が参加するコンソーシアムが出来上がり、そこで人口規模や高齢化率等を考慮してフィールドとなる自治体を検討した結果、南さつま市での実施が決定しました。」

まゆり専務「このモデル事業では、個人向けと事業者向け教室を同時に実施しました。個人向けには、60～70歳代の118人に8週に渡り実施し、事業者向けでは、ヘルスケア関連事業者35社40人が参加し、多職種協働の意識を高めるためワークショップも交え実施しました。また、教室開催のほかに市内5店舗の飲食店では、既存レシピの食材を見直してもらい、ツミノリーで実践しているTバランス健康食メニューの導入支援も行いました。」

——その成果はいかがでしたか？

積徳先生「60～70歳代の方の出席率は97%でした。アンケート結果では健康度（評価尺度SF36）が身体的には偏差値で2.6ポイント、精神的には3.1ポイント統計的に有意に改善したとの結果がでました。また、腹囲が平均して0.8cm減少し、60代のメタボ離脱率は2か月で何と28.6%でした。これは6か月のメタボ保健指導に匹

敵する数値です。医療費については、コンソーシアムでの研究によると一人当たり年額1.97万円適正化できた可能性があると推計しています。また、Tバランス健康食認定の糖尿病予防食メニューを提供する飲食店が5店舗できたことや5名の教師人材志望者を育成できたこと、ヘルスケア事業実施の意向を示す企業が4社現れたことも大きな成果だと思っています。」

（日置市では健康モデル都市3か年計画が進行中）

——現在、日置市でもモデル事業が進められているとお聞きました。

積徳先生「南さつま市での検証データをもとに今年（平成30年）1月からすでに3か年計画が進行中です。検証結果から、教育によって健康ブームを作り出すことが可能だと分かりましたので、1年目は健康ブームの種火をつけるため、地方創生交付金を活用して日置市の4つの地域で一般の方120人を対象に個人向け教室を開催しているところです。2年目からは、教師の育成と健康ブームを本格化させるために、事業者向け教室を開催していきますが、これに加えて、一般の参加者から出たニーズを基に商品開発を行うなど、企業を巻き込んで進めていきたいと考えています。3年目には、そこで健康医学士1級を取得した者が教師となり、地域内で教室事業が展開されるように推し進めていきます。そうすれば数年後には医療費を3億円から8億円規模での適正化が図れるのではないかと考えています。」

（滞在型ヘルスツーリズムとふるさと納税で地域興しにつなげたい）

——ワクワクする計画ですね。検証結果が楽しみです。最後に今後の展開を聞かせてください。

積徳先生「この教育プランを活用し、「滞在型+健康教育型のヘルスツーリズム」を創りだせるのではないかと

と考えています。ただ名所を訪れて良い景色を眺めたりするだけでなく、健康医学教室で学んだ知識を持って観光していくことで、これまでと違った切り口で旅行を楽しむことになるわけです。」

まゆり専務「1例をあげますと、日置市の美山は陶磁器で有名ですが、そこで陶芸体験をしながら自分が食べる適正量が注げるお茶碗を焼いてもらうという企画を立てています。栄養について学んだあと、実践するための道具作りをやってもらうというものです。このような企画アイデアをJTBの方と一緒に楽しみながら考えているところですよ。」

積徳先生「これを実現していくためには、教室で教える教師役がもっと必要になります。指導案はすでにできているので、カリキュラムに沿って現地の特色を盛り込んで工夫しながらやってもらえればいいと思います。また、このように自治体とのタイアップを進めていく中で、

ふるさと納税の仕組みを取り入れることを考えています。そして最終的には、健康医学士の資格制度を全国展開できたらと考えています。そのための手法として、まず座学の部分はeラーニング化して、実践編のみ集合研修で行うことも検討していきたいと考えています。

目指すは一病息災ということです。病気を全くなくすることはできませんが、先送りさせることはできます。これからは65歳を過ぎてもできるだけ長く働く時代になっていきます。ずっと健康でいるためには今のうちから自己投資していかなければなりません。健康づくりのための基本的な知識と実践方法を身につけてもらったら、次に何をすれば良いか、次に何をしたいかが明確になっていきます。そしてそれが、実は地域興しにもつながっていけば良いと思っていますし、私共は、そういった健康づくりのための基本的な知識や実践方法を学ぶ機会を提供したいと思っています。」

《 Photo Gallery 》

《健康複合施設ツミノリー 探訪》



▼健康食レストラン…玄関前と施設内の入り口付近の様子。中に入るとスタッフの方が笑顔で迎えてくれました。



▼健康医学教室(3階)…今日は怒りのコントロールやストレスについて学んでいるようです(教師は、健康医学士1級で看護師の東さん)。



▼フィットネスジム(2階)…我々取材班も身体チェックを体験。隠れ肥満をズバリ指摘頂き、運動に関して貴重なアドバイスを頂きました。

▼見学を終えてスタッフのお二人に笑顔でお見送り頂きました。(左:管理栄養士の岡野さん、右:授業を終えた東さん)



Petit-Poti TALK / プチポチ・トーク

～この人に聞きたい(10) 赤嶺祐司 社長

農地所有適格法人／株式会社ohana本舗

前号(Vol.49)巻末のプチポチ・メッセージボードでohana本舗の話題をとりあげましたが、その取材の時にお聞きした内容があまりに濃くて、とても1ページに書き切れないほどでした。というわけで、会社設立から7期目に突入した今、更なる飛躍を誓い、積極的に新しい取り組みに挑戦する赤嶺社長の有機農業にける熱い思いをお聞きください。

「有機JAS」と「JGAP」のダブル認証で品質管理を徹底!

——3年前にもこのコーナーにご登場いただきましたが、その時8ヘクタール(ha)の農場全てに有機JAS認証を取りたいと仰っていました。今それを実現させていただけなく、JGAP認証も取得したとのことですが、その理由を教えてください。

赤嶺社長 ohana本舗設立の理念は、フォレストグループの理念である『人々の健康に関わる不の打開』を農業の世界で実行するために『食を介して、人々の健康に奉仕する』と決めました。有機農業にこだわっているのはそのためで、安全で栄養価が高く、鮮度が良い(美味しい)の3原則は絶対に外せません。これを担保するために2つの認証に取り組んでいるわけです。

まず有機JASについてですが、おかげさまで当初の目標であった8ha全てに有機JAS認証を頂きました。ただし、この認証は1年更新ですし、とても厳格な規定があり、維持していくのは大変です。有機JASの理念は簡単に言うと『自然の循環をきちんと回しましょう』ということですが、それを証明するためには、圃場ごとに毎日細かなチェック項目を記録する必要があります。絶対に農薬などの混入を許しませんので、徹底したトレーサビリティが求められます。8haの農場で40品目の有機野菜を生産し続けることは大変なことです、それだけにとても価値のある認証なんです。

一方のJGAPは、世界基準(適正農業規範 Good Agricultural Practice)の日本版で、食品安全だけでなく、労働安全、環境保全を加え、全部で120のチェック項目があります。東京五輪に備えてにわかに注目されている認証です。いずれにしてもこのダブル認証を持って8haの規模があるということを強みに関東・関西など全国に向けて販路を拡大していきたいと思っています。」



赤嶺祐司 社長
—ohana本舗にて2018.6.5—

より多くの人に届けるため、個人宅配から卸部門に軸足を移す

——最近、個人への通販・宅配サービスだけでなく、直販店舗や飲食店等への納入が増えてきたとお聞きしましたが、販路の開拓はどのようにお考えですか?

「当初は、会員制で個人宅配が中心でしたが、ここ3年ほどで店舗への卸部門に軸足を移してきました。現在、売上構成で言うと個人への定期宅配が3割で残りはふるさと納税も含めて卸部門で占めています。有機野菜コーナーがあるスーパーや有機の食材にこだわったレストランなどでしたら、間接的ではありますが、有機食材を求めている人に幅広く供給できると考えています。大分県なら、自然食レストラン等数軒の飲食店のほか、イオンやマックスバリュなどでも購入できますし、他県でも有名デパートやスーパーなどで取り扱って頂けるところが増えてきています。また、最近決まったのは、ANAの国際線機内食です。9～11月の3か月間納入します。

また、臼杵市のふるさと納税へのエントリーは思った以上に反響がありました。販路開拓は私の仕事ですが、最近のふるさと納税の活発さをみていて、臼杵市にダメモトで登録を申し込んでみました。しばらくは、月に10箱20箱程度でしたが、その注文内容を見るとリピーターになる方が結構いらっしゃることに気が付いて、12回、6回、3回シリーズの3パターンを昨年12月にリリースしたところ、年末年始の2週間で何と1000名の登録がありました。その時点で約6000箱が確定したことになりますので、臼杵市の担当者の方が心配になって飛んでき

たほでした(笑)。この時は注文が急増しましたので、一旦エントリーを休止して体制を整えてから再開しました。今でも1日に25箱から30箱は出ています。」

安定供給と販路拡大のため10団体でグループを結成!

——このようにこれから注文が増えていくと、安定供給がこれまで以上に課題になりますね。

「確かにそうですね。販路を開拓することも難しいですが、そもそも安定供給できることが前提の話です。そこで考えたのがグループ化です。有機農業者がグループを組み、収穫した野菜を1か所に集約して販売を行うという仕組みです。さっそく大分県内の有機農業者に声をかけ、賛同頂いた10団体でグループ化し、大分県の受託事業としてやってみることにしました。ただし、この仕組みを動かすためには、『有機JAS小分け認証』というものがようになります。有機JASは、PL法と同様に通常、他から仕入れたものには格付け(認証)できませんが、この小分け認証を持つとそれが許されるという仕組みです。

昨年ようやくこの小分け認証をohanaが取得し、さっそく今年の1月から仕入れた野菜をohanaの野菜として供給し始めています。このようにグループになると、たとえ小さな有機農業者であっても販路が確保できて有機農業で生計を立てられるようになります。これはグループ全員にとって大きなメリットです。将来に向けて有機農業者を育てていくことにもなります。小さな所であればあるほど、販路を見つけるのは容易なことではありません。ohanaが持っている販路を利用してグループ全体で拡大していければと考えています。」

大分県認定「ファーマーズスクール」で若い担い手育成にも注力

——グループ化による販路拡大と安定供給の両立とは、とても良いアイデアですね。今後の展開はどのようにお考えですか?

「最終的には若い有機農業者を育てることですね。3年前に大分県から『ファーマーズスクール』の許可を頂き、現在も研修生の受け入れを行っています。臼杵市に限らず、このような農業の町への移住希望者も多く、実際に就業を希望される方もいらっしゃいますが、現場に入ってみると、その厳しさが分かりやすく辞めてしまうケースもあります。本当に情熱を持った方を探すのは大変ですが、やはり若い人に本気で有機農業に取り組んでもらいたいですね。現在ohanaには、38歳の農場長のもと、20代から30代前半の若手が3名います。皆元気に夢を持って働いています。

また、グループの話に戻りますが、せっかく集まったグループですので、その強みを活かせるようにICTによるシステム化も考えています。たとえば、有機JASでは毎日データを入れていますので、そのついでに各々の農場で来週はこれだけ余剰が出そうだとか、共有すべき様々な情報をインプットしてもらい、それをohanaで集約して調整していくといった仕組みです。このようなデータをもとに、納入先にタイムリーな仕入れ情報を流したりキャンペーン企画などを提案したりできるかもしれません。いずれにしても、この10団体の基盤をしっかりと確立していけば、やがて他県の団体とも連携できる機会も生まれ、もっと面白い展開につながっていくのではないかと期待しています。」



ohana honpo オハナホンポ
家族と共に、生きる野菜。

農地所有適格法人／株式会社ohana本舗
大分県臼杵市野津町大字亀甲字上熊迫235-3
電話でのご注文・お問い合わせ 0120-087-927
公式ホームページ <https://www.ohana-honpo.com>

Petit Poti Info.

今回は、2つのツールをご紹介します。1つ目は、月間600万人以上がみる、日本最大級の総合医療メディアQLifeの病院検索サイト。2つ目は、オリジナルの情報誌が気軽に作れる広報誌制作サービス「MyCli(マイクリ)」です。病医院の広報活動にお役立てください。

病院検索サイト有料サービスのご紹介!「QLife掲載プラス」

患者さんの知りたい情報が掲載できる情報サービス!
増患・求人对策、職員の皆様の意欲向上に!



QLife掲載プラス



■特徴(プラン項目)

スタンダードプラン(①～⑤) 月額5,000円(税別)

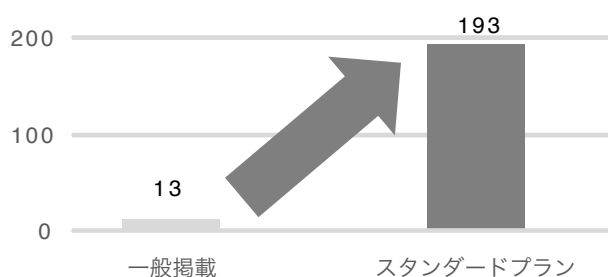
- ①写真**10点**掲載(Yahoo,Mapionにも掲載)
- ②検索結果優先表示
- ③メールで簡単**メッセージ**配信
- ④予約サイトリンク
- ⑤**患者さんの声調査**(ネット回答)

▶通常50,000円が無料!!

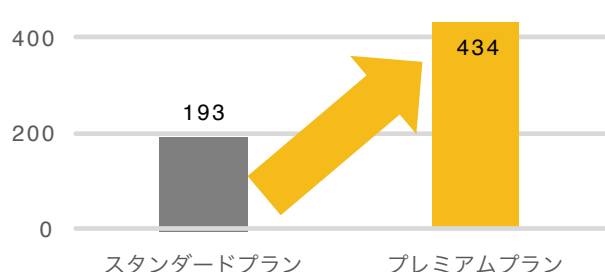
プレミアムプラン(①～⑧) 月額10,000円(税別)

- ⑥誘導枠表示(Yahoo,Mapionにも掲載)
- ⑦検索結果さらに**優先表示**
- ⑧**患者さんの声調査**(手書き回答対応)

スタンダードプランの閲覧数は一般の**15倍**



プレミアムプランはスタンダードの**2倍**



※2016年12月~2017年11月のQLife掲載プラス利用490院と2018年4月の4院の検証結果を元に比較。
※本データは実測値ですが、閲覧数を保証するものではありません。実際には、施設ごとに大きな個体差があります。

プレミアムプラン登場キャンペーン! 初期費用10,000円をサービス。

QLifeより詳細説明を希望される際は、アステム営業員まで
(説明はメールと電話での対応となります。)

医療機関のための広報誌制作サービスのご紹介

My Cli

マイクリ

開業記念

集患

健康情報
発信

待ち時間
対策

いい医療をカタチに いい広報をキガルに

通りすがりに
見つける

患者さんが
読む

家族・知人に
広がる

“知ってほしいこと” 伝わっていますか？

マイクリは忙しい診療の合間でも情報発信を実現できるように
現場の医師たちによって、現場の医師たちのためにつくられた、
医療機関のための広報誌制作サービスです。

患者さんに知ってほしいことをちゃんと伝えるために、
企画・デザインから印刷までワンストップで現場の **思いを形に** します。

My Cli

《3つの特徴》

1. デザイン性が高い
2. 納期が早い(最短1か月)
3. 医療広告ガイドライン対応

マイクリができるまで

STEP-1

打ち合わせ

- ・コンテンツ確認
 - ・基本契約
- 所要30分

STEP-2

素材集め

- ・原稿作成
 - ・写真撮影(オプション)
- 所要30分

STEP-3

初稿

- ・デザイン確認
 - ・内容確認
- 所要30分

STEP-4

校正

- ・文章校正
 - ・デザイン校正
- 所要30分

完成



旬な話題から病気の情報まで
さまざまなコンテンツをお届け!

お問い合わせ



Forest
Group

TEL:03-6280-6987

受付時間 AM10:00~PM5:00

URL: <https://mycli.design/>

マイクリ事務局(運営:ハイズ株式会社)



平成30年12月収載予定の初後発医薬品

成分名〔統一ブランド名〕	薬効分類〔分類番号〕	剤形・規格	承認を受けた 会社数	先発品(会社名)
【内 用 薬】				
アトモキセチン	注意欠陥/多動性障害(AD/HD)治療剤〔117〕	カプセル5mg	3	ストラテラカプセル(リリー)
		カプセル10mg	3	
		カプセル25mg	3	
		カプセル40mg	3	
		錠5mg	4	—
		錠10mg	4	
		錠25mg	4	
		錠40mg	4	
エルトリプタン	片頭痛治療剤〔216〕	内用液0.4%	2	ストラテラ内用液(リリー)
		錠20mg	7	レルパックス錠(ファイザー)
カペシタビン	抗悪性腫瘍剤〔422〕	OD錠20mg	1	—
ゲフィチニブ	抗悪性腫瘍剤〔429〕	錠300mg	1	ゼローダ錠(中外)
シロドシン	前立腺肥大症治療剤〔259〕	錠250mg	1	イレッサ錠(アストラゼネカ)
		錠2mg	1	ユリーフ錠(キッセイ=第一三共)
		錠4mg	1	
		OD錠2mg	1	ユリーフOD錠(キッセイ=第一三共)
OD錠4mg	1			
トラマドール/アセトアミノフェン 〔トラアセット〕	慢性疼痛/抜歯後疼痛治療剤 〔114〕	配合錠	25	トラムセット配合錠(持田)
ミルタザピン	抗うつ剤(NaSSA)〔117〕	錠15mg	18	リフレックス錠(MeijiSeika) レメロン錠(MSD)
		錠30mg	18	
		OD錠15mg	5	—
		OD錠30mg	5	
ラマトロバン	抗アレルギー剤〔449〕	錠50mg	1	バイナス錠(日本新薬)
		錠75mg	1	
ロルノキシカム	非ステロイド性消炎鎮痛剤 〔114〕	錠2mg	1	ロルカム錠(大正富山)
		錠4mg	1	
【注 射 薬】				
ダルベポエチン アルファ	エリスロポエチン製剤〔399〕	5μgシリンジ	1	ネスブ注射液(協和発酵キリン)
		10μgシリンジ	1	
		15μgシリンジ	1	
		20μgシリンジ	1	
		30μgシリンジ	1	
		40μgシリンジ	1	
		60μgシリンジ	1	
		120μgシリンジ	1	
		180μgシリンジ	1	
デクスメトミジン	催眠鎮静剤〔112〕	静注液200μg	3	プレセデックス静注液(ファイザー/丸石)
		静注液200μgシリンジ	1	プレセデックス静注液シリンジ (ファイザー/丸石)
【外 用 薬】				
トラボプロスト/チモロール 〔トラチモ〕	緑内障・高眼圧症治療剤〔131〕	配合点眼液	1	デュオトラバ配合点眼液(アルコン)
ビマトプロスト	緑内障・高眼圧症治療剤〔131〕	点眼液0.03%	6	ルミガン点眼液(千寿=武田)

注)2018年2月16日～8月15日までに製造承認を取得した品目であり、収載・発売が見送られる場合もあります。

一押しME機器

Medical equipment information

OLYMPUS

Your Vision, Our Future

NEW

EVIS EXERA III

The New Basic GIF-H190N

“細く、やわらかく、高画質に。”
経鼻内視鏡の課題に
オリンパスの技術は応えます。



求めていたのは“経鼻×ハイビジョン”



EVIS EXERA III
上部消化管汎用ビデオスコープ
OLYMPUS GIF-H190N



経鼻×ハイビジョン

新たなイメージセンサーと撮像光学系を採用しハイビジョン画質を実現。遠景まで高精細な画質で病変観察と高精度な診断に貢献します。

挿入部の硬さを見直し、 挿入時の苦痛軽減に貢献

経鼻内視鏡挿入時の苦痛低減を目指し、柔らかいシャフトを採用しました。また、新樹脂の採用により柔らかさとしなやかさを両立させることで十二指腸への挿入性向上にも貢献します。

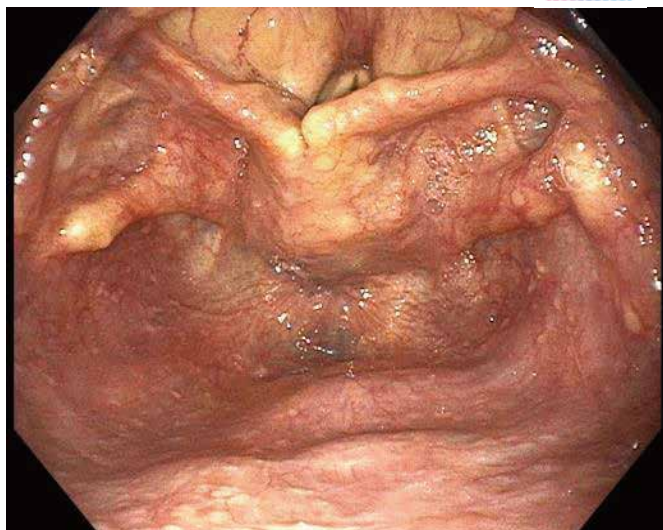
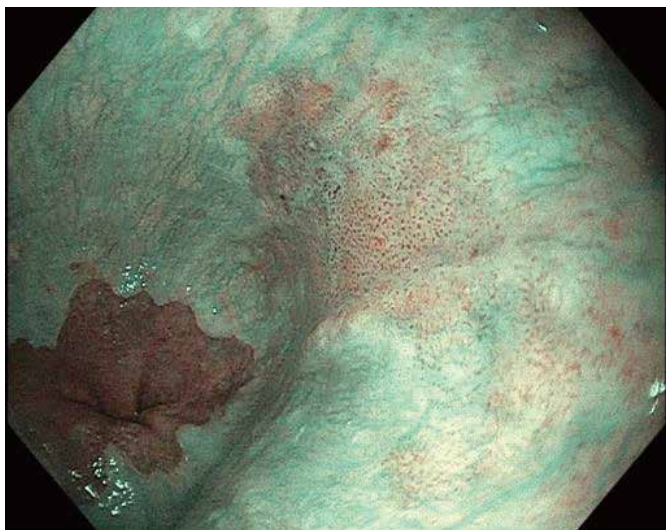
中遠景の明るさ向上

新たな照明光学系の採用により、WLI/NBI観察ともに中遠景画像の明るさが向上しました。観察部から離れていても病変部を確認しやすいなど、視認性能を向上しています。

仕様

光学系	視野角	140°
	視野方向	0°(直視)
	観察深度	3~100mm
挿入部	先端部外径/軟性部外径	5.4mm/5.8mm
	有効長	1100mm
鉗子チャンネル	チャンネル径	2.2mm
	最小可視距離	2.0mm(内視鏡先端から)
高画質動画	焼灼治療	対応
湾曲部	湾曲角	Up:210° Down:90°
		Right:100° Left:100°
全長		1420mm

① 高精細な画質



画像提供：東京医科歯科大学 川田 研郎先生



新たなイメージセンサーと撮像光学系の採用により、ハイビジョン画質を実現
高精細な画像を提供すると共に、NBI画質も向上
スクリーニングの高精度な観察に貢献

② 明るく高精細なNBI画像

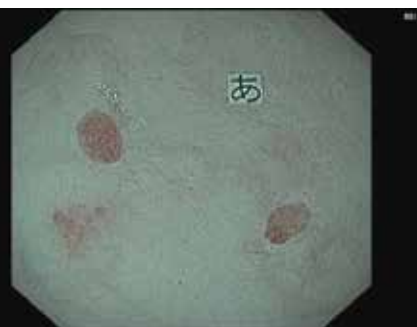


NEW

GIF-H190N

GIF-XP170N

GIF-H190N



NBI画質も新しいイメージセンサーと撮像光学系の採用により、
より高精細な画像を提供可能に

■ その他日常診療を支える最適なスコープラインアップ



EVIS EXERA III
上部消化管汎用ビデオスコープ
OLYMPUS GIF-H190



EVIS EXERA III
大腸ビデオスコープ
OLYMPUS PCF-H190DL/I

共通機能

クローズフォーカス

2mmまでの近接観察が可能。
近接による精細な画像で、粘膜や
毛細血管の詳細な観察をサポート
します。



副送水機能

粘液や血液をスイッチひとつで
洗い流せるので、観察や処置を
中断することなく、クリアな視野
が確保されます。



PCF-H190DL/Iの挿入アシスト機能 ——— RIT (Responsive Insertion Technology)



【受動湾曲】【高伝達挿入部】【硬度可変】搭載。

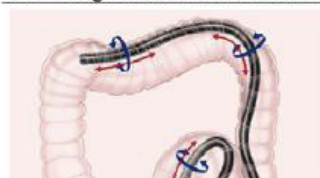
大腸内視鏡検査におけるスムーズな挿入をアシストし、患者様の苦痛低減や観察効率の向上に貢献します。

受動湾曲 (PB: Passive Bending)



高伝達挿入部

(HFT: High Force Transmission)



硬度可変 (Variable Stiffness)



スクリーニング新時代と共に
EVIS EXERA III

仕様

		上部消化管汎用ビデオスコープ GIF-H190	大腸ビデオスコープ PCF-H190DL/I
光学系	視野角	140°	170°
	視野方向	0° (直視)	0° (直視)
	観察深度	2~100mm	2~100mm
挿入部	先端部外径／軟性部外径	9.2mm／9.2mm	11.7mm／11.8mm
	有効長	1030mm	L:1680mm I:1330mm
鉗子チャンネル／副送水	チャンネル径	2.8mm	3.2mm
	最小可視距離	3.0mm (内視鏡先端から)	3.0mm (内視鏡先端から)
高周波処置	焼灼治療	対応	対応
湾曲部	湾曲角	Up: 210° Down: 90°	Up: 180° Down: 180°
		Right: 100° Left: 100°	Right: 160° Left: 160°
全長		1350mm	L: 2005mm I: 1655mm

メディカルタウン内
EXERA III 特設ページ
閲覧には会員登録が必要です



医療従事者のみなさま向け会員制サイト
メディカルタウン クリニック向けサイト
<https://www.medicaltown.net/cp/20171003/>
メディカルタウン会員登録はこちら



製造販売元 オリンパスメディカルシステムズ株式会社

販売名	医療機器番号
EVIS EXERA III ビデオシステムセンター OLYMPUS CV-190 PLUS	13B1X00277000633
EVIS EXERA III 高輝度光源装置 OLYMPUS CLV-190	224ABBZX00006000
EVIS EXERA III 上部消化管汎用ビデオスコープ OLYMPUS GIF-H190N	229ABBZX00085000
EVIS EXERA III 上部消化管汎用ビデオスコープ OLYMPUS GIF-H190	224ABBZX00009000
EVIS EXERA III 大腸ビデオスコープ OLYMPUS PCF-H190D シリーズ	226ABBZX00090000

人事が変わる。これからの人事のあり方を問う。

【第2回】同一労働、同一賃金ガイドラインと対応策を考える。

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」は2018年6月29日参議院本会議で可決、成立した。新ルール適用は大企業は平成31年4月、中小企業は32年4月、施行開始となる。

同一労働同一賃金問題は「短時間・有期雇用労働者であることを理由として基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて差別的取扱いをしてはならない」ことである。

1. 同一労働同一賃金の均等待遇への対応

もともと、わが国の正社員採用の基本は学卒定期採用であり、これらの学卒者は未熟練労働者である。企業ではこれらの新人を一人前にするために長い年月をかけてOJTや研修、人事異動によって能力開発を行い、わが社のストック人材として育ててきた。役職は内部役職昇進制度で、その役職は社内外のステイタスとしても重要な意味を持っている。一方、企業内には内部労働市場が形成され職能成長度や役割遂行成果によって社内資格制度の序列づけが行われている。この社内資格制度も社内外に通用する第二の人事処遇基準として人事や賃金の基準、また名刺の肩書きなどとしても使用されている。

一方、中途採用者をメインとするのは「短時間・有期雇用労働者」である。これらの人材活用は職務給採用者である。職務資格要件を満たす適格者採用で賃金はその時の労働市場の需給状況に大きな影響を受ける。労働力の状況によって可変性豊かな賃金となる。

このように定期、中途といった雇用形態の違いによる賃金のあり方を考えれば、定期採用者は入社から定年までの人生の長いスパンで職種、職務を限定せずに、賃金は人材が育つまでの40歳位までの間は職能給（能力開発賃金）で賃金を上げ、人材が育ち経験を積んだ40歳以上のベテラン社員や管理者には、チャレンジ成果や職務拡大を促す役割給（日本型成果主義賃金）の適用が望ましいと言えよう。人生の前半は人材の育成を、後半は人材の活用をメインとする人事賃金制度の構築が必要である。

一方、「短時間・有期雇用労働者」の担当業務は、即人材活用がメインであり通常の一般定型業務や職務を限定した特定業務への従事である。従って、賃金は職務の価値で決める職務給である。このように「正社員と短時間・有期雇用労働者」の担当業務が異なるために、人事・賃金体系は正社員には「職能給、役割給」を、短時間・有期雇用労働者は

「職務給」を適用するのが最も望ましいと言える。また、こうすることで、今、巷で指摘されている「同一労働同一賃金の均等待遇」の問題には全く抵触しない。

留意点は月例賃金だけの問題ではない。賞与、退職金、成果配分賃金などの算定基礎ベースの問題も賃金体系が異なるため当然に違ったものになる。

賃金水準の問題については、正社員は内部労働市場によって拘束されるが、逆に短時間・有期雇用労働者は外部労働市場の影響を強く受ける。賃金算定のベースは、正社員は職能・役割等級制度であり、短時間・有期契約労働者は職務等級制度となる。従って職務調査を簡便に実施して職能・役割要件書と課業一覧表を作成し、職務（課業）の等級分類を行っておく必要がある。職務調査は均等待遇と紛争回避のための基礎資料を抽出する作業でもある。

その他気づいた留意点は、同一労働同一賃金の問題点は正社員と短時間・有期契約労働者との賃金格差問題ばかりではない。同じ正社員であっても男女間の格差もある。

転勤ができる、できないなどの資格要件で総合職と一般職を区別する賃金格差は今や世間の賛同を得られない。転勤は女性には不利な要件であり、男女差別ありと見られるからである。

最後に短時間・有期契約労働者も正社員の資格要件を充足した時には正社員に職群転換ができる基準を明確にした上で公開しておくことが必要である。努力する者は必ず報われる、天に至る道は残しておく事が大切である。

2. 高齢者雇用と同一労働、同一賃金

人手不足が深刻化する中で産業界では法的な雇用義務がない65歳以上の高齢者を本格的に雇用し活用する動きが広がりつつあるとの新聞、雑誌、TV報道が目につくようになった。人生100年時代を迎え、また健康寿命も伸び、働き続けたいとする高齢者が増えていると言う。

内閣府の平成28年度版、高齢社会白書（27,10,1現在）によると総人口12,711万人に対して高齢者人口（65歳以上）は3,392万人、その内訳は65歳～74歳人口1,752万人、75歳以上人口1,641万人で総人口に占める高齢者（65歳以上）の割合は26.7%となっている。

厚生労働省はこれら、高齢化の進行に伴い雇用義務年齢の引き上げを視野に、年金受給年齢の引き上げに伴う加算率の引き上げ試案をはじめの一方で企業側にも高齢者

活躍の場作りと人事処遇制度の改善、改革を促している。しかし、急速に進む高度情報化(IoT、IT、AI)社会の進展にME機器の活用に戸惑う高齢者も多く、企業側の対応も高齢者適性職務の発掘や新たな職務開発は思う程進んでいない。厚生労働省によると各企業の高齢者雇用の8割が定年は60歳で、再雇用を選択し現役時代の担当職務を継続しており、身分は嘱託社員として処遇していると言う。

(1) 高齢者と同一労働、同一賃金の課題

政府が進める「同一労働同一賃金」の中途半端な理解が混乱をきたしている。見かけは同じ仕事をしていても企業の緊急時に「出勤し対応できる社員」と「できない社員」がいた時に、日常は「同一労働」をしているから「同一賃金」を支払うべきと言うのか否かの素朴な疑問や意見が多数ある。

複線型人事制度を導入している企業においては、見かけは総合職と一般職が今、同じ仕事をしていても、本当に「同一労働」であるか否かを比較するためには働く条件を皆同じにしないと比較はできない。

このことは現役社員と定年後再雇用されたシニア社員の処遇格差についても同じ事が言える。従来は高齢になれば賃金は定年前に比べて下がるのは当たり前として企業も労働者も対応してきたが、定年を迎えたとはいえ、労働は定年前と全く同じなのに高齢を理由に賃金減額はおかしいとして労務トラブルや訴訟にも直ぐに発展するケースが多発している。

政府の同一労働同一賃金のガイドライン案は、賃金差は職務内容等により許容されるとしているが、どの程度の賃金差であれば良いのかがハッキリとしないし、また、各企業の高齢者活用対策は慎重であり、あまり進んでいるとは言えない。人件費の増加や組織の若返りの遅れなどを心配する企業が多いようである。

(2) 高齢者雇用の留意点

さてここでは高年齢者雇用の留意点を次に見てみたい。高年齢者雇用の基本となっている法律は「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下、高齢者雇用安定法)」である。企業は高年齢者雇用確保措置の対象者を希望者全員としなければならないと記している。但し、健康上の問題がある従業員、勤務態度・勤務成績が著しく悪い従業員、退職事由に該当するような行為などを行った従業員に対しては継続雇用をしないことができる。^{※1}つまり、継続雇用をせずに60歳定年により退職をさせることは無効かといえ、必ずしもそうではない。雇用延長について事業主に義務付けられているのは高年齢者雇用確保措置を講じることであり、それは必ずしも65歳までの雇用を義務として保証することではない。

例えば前述のように、心身の故障のため業務に耐えられないと認められること、勤務状態が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たしえないことなど、就業規則に定め

る解雇事由(年齢に係わる者を除く)に該当する場合には継続雇用をしないことができる。

ただ、継続雇用に際して適切な制度の導入が行われたか否かについては公共職業安定所による調査の対象となり、もし適切に制度が導入されていないのであれば、公共職業安定所の指導の対象となることは言うまでもない。^{※2}

〈注釈〉

※1 「高齢者雇用安定法Q&A」のA1、「事業主が高年齢者雇用確保処置として継続雇用制度を導入する場合には希望者全員を対象としなければなりませんので事業主が制度を運用する上で労働者の意思が確認されることになると考えられます。(中略)継続雇用をしないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられることに留意が必要です。」

※2 「高齢者雇用安定法Q&A」のA3「高年齢者雇用安定法は事業主に定年の引き上げ継続雇用制度の導入等の高年齢者雇用確保措置を講じingことを義務付けているものであり、個別の労働者の65歳までの雇用義務を課すものではありません。したがって継続雇用制度を導入していない60歳定年の企業において、定年を理由として60歳で退職させたとしてもそれが直ちに無効となるものではないと考えられますが、適切な継続雇用制度の導入等がなされていない事実を把握した場合には高年齢者雇用安定法違反となりますので公共職業安定所を通じて実態を調査し必要に応じて助言、指導、勧告、企業名の公表を行うことになります。」

齋藤 清一

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)



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、日本おもてなし学会 理事

●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.jinjinginkankanri.sakura.ne.jp/

[第4回] 残業命令について

～一問一答! 現場の悩みにズバリお答えします～

西尾 直子

外山アソシエーツ
社会保険労務士



Q 当院では、患者の来院が不規則なため、当日になって残業や宿直を頼むこともあります。今のところ、職員は快諾してくれていますが、今後のこともあり、残業命令はどんなときにどこまで許されるのか気になります。

A 仕事や業務には「きり」というものがあり、終業時刻だからといって、何をしても即刻切り上げる、というわけにはいかないものです。電話中なら電話を終えてから、書類作成中なら書き上げてから仕事を終えるのが普通でしょう。これも一種の残業ですが、それとは別に、臨時の仕事の発生や予定の変更等により、所定の時間では業務が完了できないことがあるかと思えます。そのような場合、次の要件を満たしていれば、使用者（会社・病院）は、従業員に就業時間を超えて業務を行うよう命令することができます。

①従業員と労使協定（36協定）を結び、労働基準監督署に届け出ること。

②就業規則に、「業務の都合により時間外労働を命じることがある」旨を規定していること。

（その他、「非常災害等による場合」がありますが、今回は省略します。）

なお、『残業』には二種類あり、一つは、法律が定めた8時間を超えて労働した時間で、これを『法定時間外労働』といい、もう一つは、所定の労働時間が法定の1日8時間より短い場合に8時間まで労働した時間（所定労働時間が7時間なら1時間分）で、これを『所定時間外労働』といいます（一週間も同様です）。厳密には、『所定時間外労働』は、たとえ残業でも「法定時間内」ですので、会社の規定だけで命令でき、労使協定は不要です。

そして、36協定に規定した業務上の事由によって残業命令が行われた場合、従業員には従う義務があります。正当な理由もなく拒否すれば、程度によっては懲戒処分の対象にもなります。

ただ、従業員にもそれぞれ事情はあるので、従業員が残業命令を拒否した場合、使用者はどのように判断すればよいのでしょうか？

考慮する事項としては、

- ①残業の必要性があるか
- ②従業員の拒否理由が正当なものであるか
- ③時間的に余裕を持って残業命令が出されたか
- ④残業命令を強行すると従業員の不利益はどの程度か
- ⑤他の従業員で代替できないのか

…などが挙げられます。

例えば、「所定時間内では処理できない業務量なのか、当日中に必要なのか」等を再検討したうえで、「客観的にみて他の日に変更することができない理由なのか、病気治療中や復職直後の従業員でないか、家庭の事情等で残業できない曜日や時間帯でないか」等、個々の事案ごとに、拒否をやむを得ないとするか、業務命令違反とするかを判断します。

残業命令が当日であれば、時間的にも予定を変更しにくいでしょうし、事情としては、単なる買い物や遊びの予定なら変更できても、病院や施設などへ看護や迎えに行く予定なら、変更は困難かもしれません。

逆に、そのような事情のない拒否や「使用者が、ある程度の余裕をもって発令しているにもかかわらず、それに対し特段異議も述べずにいながら、残業当日の終業時刻直前になって拒否してきた」、「黙って帰宅した」等は、相応の理由がない限り、業務命令違反と考えられます。

基本的には、残業命令の時期も考慮しつつ、業務の遂行と、従業員の事情と、どちらの被る不利益が大きいかを比較・検討して、重要な方を優先するということになるでしょう。

筆者：西尾直子氏

社会保険労務士（大阪府社会保険労務士会所属）

知的財産管理技能士〔二級・管理業務〕、生産性賃金管理士（日本生産性本部認定）、法律事務所にてパラリーガルとして勤務。社会保険労務士資格を取得し、外山法律事務所のパートナー事務所を開設。

立命館大学・医療経営講座の修了生（斎藤清一先生に師事）でもあり、医療労務コンサルタント（全国社会保険労務士連合会認定）として、医療機関からの相談も数多く手掛けている。

ご相談は
こちらに

外山アソシエーツ Toyama Associates
〒530-0047 大阪市北区西天満4-11-22
阪神神明ビル3階 外山法律事務所内
TEL:06-6316-1777 FAX:06-6316-7117
E-mail:nishio@toyama-law-office.jp

九州最大級の医療機器展示会「第13回アジアメディカルショー」開催！ ～「ヘルスケア・イノベーション」をテーマに、身近な医療から最先端医療まで一堂に会す



第13回 アジアメディカルショー

- テーマ：ヘルスケア・イノベーション ～身近な医療から最先端医療まで～
- 期 間：2018年6月22日(金)・23日(土)
- 会 場：福岡国際会議場(福岡市博多区石城町2-1)
- 主 催：九州医療機器団体連合会／福岡県医療機器協会

6月22、23日の2日間、福岡国際会議場にて「第13回アジアメディカルショー」が開催されました。今回のテーマは「ヘルスケア・イノベーション～身近な医療から最先端医療まで～」。出展・協賛企業156社が集結し、展示小間数214、プログラムセミナー29本という九州最大級の規模で行われ、延べ1万5千人の来場者でにぎわいました。

平成元年の第1回開催以来30年間、台湾等近隣アジア諸国との交流も含み、九州沖縄の医療関連機器類の普及・拡大に貢献してきたこのアジアメディカルショー。昨今のAI(人工知能)やIoT・ICT関連技術、再生医療等の目覚ましい進展に伴い、従来の医療・介護・福祉機器等についても、もっと人に身近で有益な優しい機器類へと進化していくことを実感する見応えのあるイベントとなりました。

また、今回は、九州ヘルスケア産業推進協議会(HAMIQ)による特別プログラムとして「第5回ヘルスケア産業づくり貢献大賞」表彰式と経済産業省・西川和見氏による「次世代ヘルスケア産業の創出に向けて」と題した基調講演が開催されたことも注目すべき点です。今後、このアジアメディカルショーは単なる医療関連機器類の展示会としてだけでなく、もっと広くヘルスケア産業界全体にとって貴重な情報発信の場として位置付けられていくのではないかと感じました。

●アステム展示ブースの様子



アステム展示ブースも大勢の来場者でにぎわいました。出展品目は以下の通りです。

介護支援ロボットHAL〈サイバーダイン(株)〉、移乗サポートロボットHUG〈(株)FUJI〉、IoTリハビリ見える化サービス「モフ測・モフトレ」〈(株)Moff〉、コミュニケーションロボットSota〈NTT〉、上肢訓練装置AR2・足首アシスト装置AAD〈安川電機〉、オンライン診療システムYaDoc〈(株)インテグリティH〉、見守りサービス「ウォッチコンシェルジュ」〈(株)ワーコンPJ〉、スマートパルスオキシメータRingO2、ペンプレード〈(株)ニューロシューティカルズ〉、消毒剤〈健栄製薬(株)〉

●出展者セミナーのひとコマ



▼アステム・プレゼンテーションセミナー第1講

「医療機関における経営分析の事例紹介」

(講師：アステムソリューション営業部・古庄雅彦)

激変する医療環境の中で、今病院経営に求められる経営分析システムの在り方を述べたうえで、DPCデータを簡単に加工でき、経営トップに響くアウトプットが作成できるソフトを活用した事例を丁寧に説明。満員となった研修室では多くの方の配布資料を熱心に見入る姿が印象的でした。

教えて！
ホメシカ先生

〇〇な部下を どう育てる？！



第1回 今どきの若手スタッフをどう育てる？！

前回（2018.5・6 vol.48）「教えてホメシカ先生 今どきなースのほめ方・しかり方」を読んでいただいた方から、「分かりやすかった」「すぐに使ってみた」などうれしいお声を頂戴しました。皆様から好評をいただき、継続して執筆させていただくことになりました。

私が前職で後輩指導や新入社員研修を担当し始めてから30年余たちます。その当時（1986年）、「新人類」という言葉が流行語大賞の金賞に選ばれました。新人類は、当時の若者を「従来とは異なった感性や価値観、行動規範を持っている者」と定義してつけられた言葉で、否定的にも肯定的にも用いられました。私も当時20代後半ながら新人類の後輩の存在を感じていました。

その後も時代背景や社会環境の変化、教育カリキュラムの変更により、若者の価値観は変化し続けています。

各世代で世代名がつけられ、いつの時代も「近頃の若者はなんか違うぞ」と騒がれてきました。しかし、実際は「若者」だけが変化していったのではなく、時代の流れとともに「人」が変化していったのです。つまり、時代とともに「人の価値観や物事の判断基準が変化していった」ということです。

時代の変化は加速するばかりで、「先輩の背中を見て、技術や知識を盗み、痛い目にあって知る」という悠長な時代はもう終わっています。いまはそんなことをしていたら完全に時代に乗り遅れます。

- ・知っていることや持っている情報はすべて共有する。
- ・身につけた勘や感覚も表出させ、伝えられるようにして情報として共有する。
- ・失敗は本人が二度と繰り返さないのはもちろん、ほかの人も同じ失敗をしないように情報を共有する。さらには、リスクを予測し、失敗が起こらないようにして無駄をなくす。

教育や育成指導に、このような「ナレッジマネジメント」「リスクマネジメント」を行う時代になったことだけは事実のようです。「私があなたの年の頃には」「考えればわかるでしょう」という言葉はすでに死語なのです。年長者にとって納得がいけないかもしれませんが、いろんな意味で余裕がない時代になっています。

以前のように、「それぞれが専門分野にたけていればよい」という時代ではなく、いまや人材育成能力も求められる時代です。管理職やリーダーの業務において、人材育成が占めるウェイトが大きくなっていることは事実です。今回から様々な部下・後輩の育て方について「〇〇な部下をどう育てる？！」を

シリーズとして連載していきます。皆さまの快適な職場環境の形成に少しでも寄与できれば、幸いです。

第1回目のテーマは「今どきの若手スタッフをどう育てる？！」です。

今どきの若者が生まれた時代

では、今どきの若者と良い関係を構築する関わりとはどうしたらいいのでしょうか。彼らが育ってきた時代背景から検証してみましょう。

彼らはバブル崩壊後に生まれ、経済が厳しい中で育ってきました。倒産、リストラや就職氷河期といった言葉が日常に溢れていました。生まれてからずっと暗い時代、「今日より明日が楽しい保障なんてどこにもない」そんな時代を過ごしてきました。

一方で、テクノロジーが発展した時代でもあります。幼少の頃からパソコンや携帯電話が生活の一部。ニュースは新聞ではなく、インターネットで読み、分からないことも辞書ではなく、インターネットで検索します。また、ブログやSNSなどをコミュニケーションの場として活用しています。

今どきの若者の特徴

このような時代背景から、彼らの特徴が見えてきます（詳細はvol.48参照）。

- ①成長意欲が強い
- ②情報収集能力が高い
- ③やや受身で、のんびり・おおらかな性格
- ④直接のコミュニケーション能力が低い
- ⑤叱られたり、怒られたりすることが少ない教育を受けてきた

今どきの若者との向き合い方

このような特徴を踏まえ、彼らに対して次のようなアプローチが有効です。

- ①コミュニケーション不足の解消
- ②存在を認める

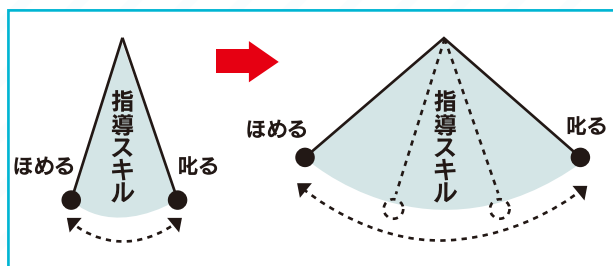
- ③ 日常の業務の中で、成長を感じさせる
- ④ 今の仕事に対して働き甲斐を感じさせる
- ⑤ マニュアル通りより、現場で考え行動する大切さを分らせる
- ⑥ 勉強は記憶力で評価されたが、仕事は問題解決能力や応用力が必要であることを分らせる

今どきの若者に有効な「ホメシカ理論」

そんな今どきの若者に有効なのが、ほめると叱るを活用した「ホメシカ理論」です。ほめると叱るのどちらか一方だけではうまく機能しません。指導スキルにおいて、ほめると叱るは両極にあり、全く真逆な位置関係にあるスキルだといえます。

ほめると叱るは、振り子にたとえると非常にわかりやすいと思います。振り子は左右同じ振れ幅にしか動かず、どちらか一方に偏ることはありません。ほめると叱るにも同じことがいえます。たくさんほめる人はたくさん叱ってもよい結果が得られます。自分のことをほめて・認めて・気にかけてくれる人から叱られても、「きっと私にとって大切なことを伝えてくれている」と感じやすく、素直に受け取りやすいのです。これを「返報性の法則（原理）」といいます。返報性とは、人から何かよいことをしてもらったとその人にお返ししたくなることです。たくさんほめる人の叱るはとても受け取りやすくなります。

このようにほめると叱るの量を増やし、指導スキル全体を高めていく方法が、私の提唱している「ホメシカ理論」です。



なぜ、ほめることができない？

まずはほめ方について考えてみましょう。部下をほめるのはなかなか難しいとおっしゃる方も多いのではないのでしょうか。なぜ私たちは部下をほめ難いのでしょうか？

- ① ほめ方を知らない
- ② 自分のことが精一杯で、気が回らない
- ③ ほめると相手がつけあがると思っている
- ④ 相手より優位に立ちたいと思っている
- ⑤ 個人的な好き嫌いに影響され、嫌いな人の良いところが見つからない

このような理由が考えられます。

しかし、部下は思いのほか上司の言動をチェックしています。周囲に目もくれず誰のこともほめなければ、「自分の都合や成績ばかりを考えているエゴイスト」と上司のことを見ています。

反対に誰かをほめている場面を見れば、「周囲のことをよく見てくれている人」と評価します。

ほめるところは2つある

承認には「結果承認」と「事実承認」があります。「目標達成」を例に考えてみます。

当初設定していた目標のゴール（数値や基準）を達成したときは、そのつくり出した結果をほめます。このように、結果をほめることを「結果承認」といいます。それに対して、結果に至るまでのプロセスを指摘することを「事実承認」といいます。「結果承認と事実承認のどちらがよい・悪い」ではなく、「部下が“言ってほしい”と思っているほめ言葉を言うこと」が大切です。

事実承認の基本形は「〇〇ができるようになった」「〇〇がわかるようになった」です。仕事をする上で、その人の「工夫」「改善」「こだわり」「力を入れているところ」を指摘します。

「申し送りができるようになったね」

「患者様とコミュニケーションがとれるようになったね」

「目標の50%まで来ましたね」

「〇〇さんのいいところは□□なところだね」

日々このように事実承認で指摘していれば、部下は「自分のことを見てくれている・気にかけてくれている（＝自分の居場所がある）」と感じます。事実承認の声かけの数が2人の距離を縮めていきます。事実承認は、人間関係をつくっていく、または修復していく上で最も効果的なコミュニケーションスキルです。

野津 浩嗣

有限会社AE メディカル代表取締役
株式会社アニメイトエンタープライズ
代表取締役
国際コーチ連盟マスター認定コーチ



政府特殊法人日本道路公団に入社。在籍中より技術者研修を担当、その後研修事業に28年携わる。心理学、行動科学、行動心理学を応用した『リーダーシップ論』を基礎として、大手企業から病院に対しての各種研修実績を持つ。

98年より『コーチング』の研究に入り、現在国際コーチ連盟からの認定コーチとしてトップレベルの評価を得ている。公益社団法人日本看護協会、医師会、県看護協会の講師の傍ら、各病院、介護施設、大学などで医療・介護従事者向け研修を実施している。その「人づくり」にかける情熱が参加者の好評を得、登壇回数3,600回以上、受講者数約105,000人の実績を持ち、1to1コーチングは、600名超4,500時間を超える。

著書に『教えて！ホメシカ先生 今どきナースのほめ方・しかり方』（メディカ出版）、『人がおもしろいように育つホメシカ理論』（梓書院）、『看護コーチングー日常業務への活用』の仕方から人材育成・目標管理面接まで』（日総研出版）等がある。



野津浩嗣 講演・研修のお問合せ先

福岡市中央区舞鶴3丁目1-27第2理研ビル2F
株式会社日本ジーニス(担当：白浜)
TEL.092-406-2457 E-mail.shirahama@zenith-j.co.jp

所得拡大促進税制の 平成30年度改正について

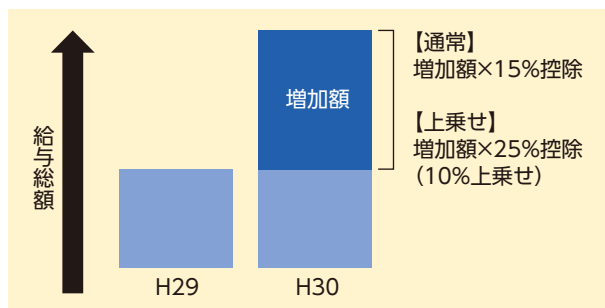
春畑税理士事務所
所長:春畑匠美

所得拡大促進税制とは、青色申告者が国内雇用者(国内に勤務する雇用者で、役員、役員の特殊関係者を除く)に対して支給する給与等を一定以上増加した場合に、その増加額の一定割合に相当する金額を法人税・所得税から控除できる制度です。平成25年に創設され、改正を重ねてきましたが、今年度の改正で中小企業者向けと大企業者向けに改組され、要件が簡素化されました。今回はその内の中小企業者向けの制度についてご説明します。

1. 中小企業等に対する所得拡大税制の改組

今年度の改正で基準年度との比較要件は廃止され、適用要件を継続雇用者の給与の前年比増加率1.5%以上とし、税額控除額は給与総額の前年比増加額の15%とされました。

また、継続雇用者の定義を見直して計算方法が簡素化され、賃上げ及び人材育成等に積極的な中小企業に対しては25%に上乘せされる措置も設けられるなど所得拡大促進税制の支援措置が強化されています。



①適用要件の見直し

従来の所得拡大促進税制で定められていた適用要件のうち、基準年度(H24年度)の給与総額との比較要件が廃止されました。また、平均給与等支給額の要件については「継続雇用者給与等支給額が前年比1.5%以上増加していること」という要件に変更されます。

中小企業者等向け適用要件

	改正前	改正後
適用要件	①給与等支給総額 基準年度比3%以上増加	①基準年度方式の撤廃 対前年度方式へ
	②給与等支給総額 前年度以上	②給与等支給総額 前年度を上回る
	③平均給与等支給額 前年度を上回る	③継続雇用者給与等支給額 前年度比1.5%以上増加

②継続雇用者の定義の見直し

従来の適用要件にあった「平均給与等支給額」は「継続雇用者給与等支給額」に改められ、その計算の基礎となる「継続雇用者」の定義の見直しが行われました。

改正後の継続雇用者とは、国内雇用者のうち適用年度及びその前期の全期間の各月において給与等の支給がある者で、その全期間において雇用保険の一般被保険者であり、高年齢者雇用安定法に定める継続雇用制度の対象者でないものとされました。よって、改正前は対象とされていた前年度中途採用者、適用年度中途退職者、適用年度に継続雇用制度に移行した者、両年度でアルバイト(一般被保険者)等は除かれますので、継続雇用者の選定がシンプルなものとなり、計算に手間がかからなくなりました。

継続雇用者の定義

	前年度	適用年度
全期間の各月において支給	一般被保険者	
前年度中で雇用		一般被保険者
適用年度に継続雇用制度に移行	一般被保険者	継続雇用制度
両年度でアルバイト(一般被保険者)	一般被保険者	一般被保険者

算定対象
範囲から

③税額控除額

雇用者給与等支給額(継続雇用者に限定しない、すべての国内従業員に支払った給与等の総額。役員等に支払った給与等は含みません。)について、前事業年度から増加した金額の15%を税額控除します。

④控除上限

法人税額(個人事業主の場合は所得税額)の20%が上限となります。

⑤人材投資に積極的な企業に対する控除額の引き上げ

中小企業者については、以下の要件を満たすときは控除額が15%から25%に引き上げられます。

(1)継続雇用者給与等支給額が継続雇用者比較給与等支給額から2.5%以上増加していること

(2)かつ、次のいずれかの要件を満たすこと

⑦教育訓練費の額が前期の教育訓練費の額から10%以上増加していること

①事業年度終了の日までに中小企業等経営強化法の経営力向上計画の認定を受けたもので、その経営力向上計画に従って経営力向上が確実に行われたものとして証明がされたこと

※教育訓練費とは、国内雇用者の職務に必要な技術又は知識を習得させ、又は向上させるための費用で次のものをいいます。ただし、法人の役員や個人事業主、使用人兼務役員、特殊関係者、入社予定者にかかる費用は対象となりません。

- (1)その法人等が教育訓練等(教育、訓練、研修、講習その他これらに類するものをいう)を自ら行う場合の外部講師謝金、外部施設等使用料等の費用
- (2)他の者に委託して教育訓練等を行わせる場合の委託費
- (3)他の者が行う教育訓練等に参加させる場合の参加費

2. 実務上の留意点

- (1)青色申告書を提出している法人又は個人事業主が対象
- (2)適用時期
法人:平成30年4月1日~平成33年3月31日まで
に開始する各事業年度
個人:平成31年~平成33年までの各年度
- (3)平成30年4月1日以降開始の事業年度について、継続雇用者が0人の場合や新規設立で前事業年度がない場合は適用できない

まとめ

今回の改正により、適用要件や控除税額の計算が変更されたほか、改正前の制度における用語の定義自体も変更されたものがあり、従来の理解のまま改正後の制度を適用しようとすると結論を誤る可能性がありますので、詳しくは税理士事務所等にご相談ください。

●執筆:春畑税理士事務所 (監査部 監査二課 課長 熊本 恵)

▽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

▽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37話】

倒産会社からの再生

レインウェア製造メーカーの取り組み

倒産を教訓に『倒産した会社から反対のことをする』を基本に、経営を逆算方式で組み立てた、「商品の差別化、徹底的な軽装備、バックヤードのデジタル化・システム化」は、まさしく弱者の経営戦略、原点の経営思想で、様々な業種に応用できます。ぜひご一読ください。

- 客層や用途を細分化し、商品を差別化する。
- 軽装備に徹する。小さな会社は大企業のマネをしてはいけない。それでは粗利益を生み出せない。
- バックヤードは徹底的にデジタル化、システム化し、時間や経営資源を有効活用する。
- 人間性と経営は一体。両方の質を高め成長していく。

レポート

1992年、36年間勤務した地場大手銀行の定年を半年後に控え退社し、弟さんの経営する靴の卸会社に専務取締役として入社したのは、綾戸一由さんが55歳の時であった。再三の「応援に入ってほしい」という催促を受けての入社であった。

銀行では本店での4年間を除き、一貫して営業畑で、病院や建設会社、メーカーなどがお客で、他の銀行マンよりも多く経営者と接した。

弟さんの会社はその10年前、創業された靴の間屋で、年商40億。九州No.1の会社であった。毎年決算上は、売上げも利益も伸び、右肩上がりの成長を描いていた。

しかし、綾戸さん入社から丁度一年目、突然倒産した。綾戸さんは倒産の理由について、こう言われた。

「管理の問題でした。年商40億で在庫が10~11億ありました。在庫の全て買い取りです。手形は乱発し、それも人任せでした。一言で言えば経営の管理不足です。」

「もうひとつは不動産投資です。しかしこれは単なる引き金にすぎません。人員も抱えすぎで、必要以上に他のところに資金を投入していました。まだまだ小さい会社で、自己資本もほとんどないのに重装備でした。そして資金繰りがショートしました。」負債数十億の倒産であった。

そして綾戸さん自身、個人保証に立っており、綾戸さんは再建を目指し自己破産を選び、事業を立ち上げた。会社の整理と設立の工作在り同時進行した。留まっている時間はなかった。

新しい会社の立ち上げは意外と早く、倒産から半年後1993年6月に新会社(株)アーヴァンを設立された。倒産



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)

した会社では系列会社でレインウェアの販売会社をつくっていた。本社の倒産とともに清算となったが、販売ルートが使えた。そこで、作業用のレインウェアを主力商品、作業用シューズをサブ商品にし、メーカーとしてスタートした。

綾戸さんは「そこに依拠してやることで、再建が早くできました。本当に商品3分で売り7分だと思います。」と言われた。そして会社設立にあたり、倒産を教訓にし『倒産した会社と反対のことをすること』を決意した。

アーヴァンの弱者の商品戦略

作業用レインウェアに絞った理由をお聞きするとう言われました。

「前の販売会社が作っていた販売ルートに関係もありますが、レインウェアは流行に疎い商品だったということです。バーンとは売れませんが、コンスタントに何年も売れていき、補充される商品であったからです。レインウェアでは低価格帯を狙うか、高価格帯を狙うか迷いました。私たちは最後発でした。差別化のため、レインウェアの中でもさらに作業用に絞り、4,000円~5,000円の高品質高価格帯にしました。」

「差別化の2つ目は、カップというこれまでのイメージです。カップは蓑笠から始まった商品で、100年近く改良がなされていません。色も黒か紺で相場が決まっていました。そこでこれまでのカップを改良し、カラーも増やしました。」

「カラーだけでなく陳列の仕方も工夫しました。それまでカップは小さく畳み、ビニール袋に入れて売られていましたが、ハンガーに掛けることにしました。そうすると、お客は

生地を触ったり、試着ができます。』

軽装備に徹する

サブ商品の作業用シューズは、小売価格1,000円を基準に作り、あえて低価格を狙った。競争はあるがロスが少ないためだった。また作業シューズは商品力自体で勝負せず、レインウェアで作った販売ルートに流すようにした。軽装備に徹するためだった。

「絶対に、倒産を2回させるわけにはいかない」

綾戸さんは、会社を倒産させずにいかに継続させるかということを基本に、逆算方式に経営を組み立てた。

●手形は絶対に発行しない●リースを使わない●設備備品からコピー、パソコンまで中古やサンプル品を安く買う●車はキャッシュで半額で買った●配送のための車両もない。

バックヤードは徹底的にデジタル化、システム化

「例えば営業担当は、マルチプレイヤー制にし、商談・仕入れ・企画開発・製造工程管理まで行います。こうすることでスピード対応を可能にし、納期等の行程を大幅に短縮しました。」

「またアウトソーシングを徹底的に活用し、固定経費を安くしました。」

「そして廉価で導入できるコンピューターシステムを使い、商品・営業・財務などバックヤードを可能な限りシステム化しました。こうすることにより、限られた社員の時間を

活用し、社員の能力をさらに発揮できるようにし、アイデア商品、オリジナル商品作り、お客を作っていくことに時間や資源を振り向けるようにしました。」

客層や用途を細分化し、市場のすき間を狙う

「レインウェアのニーズは幅広くあります。需要が伸びる商品ではありませんが、必要な商品です。官公庁、学校の屋外学習用、小中学校などの自転車通学用など、客層や用途を細分化して見つけていけば市場はたくさんあります。そのためには、さらに差別化の利いた競争力のある商品が必要になります。」

人間性と経営は一体

「人間性と経営は一体と思っています。両方の質を高めていくことが成長していくことだと思います。銀行に対していばる、取引先に対していばるなどということはおかしいことです。そういうことひとつひとつで信用を作っていくしかありません。中国の生産会社に対しても対等。そしてお客に対しても対等です。」

「そして厳しい状況の中では、現状を打破する気合いが必要です。アーヴァンは誠意と本論で話し、正攻法でやってきました。」

綾戸さんは、社長～会長を経て、今は会社を退いているが、常に進化を求められる柔らかな感性をお持ちだ。経営の原理原則、そして自社の原点を踏まえ、市場環境・経営環境の変化への対応力はずば抜けて高い。綾戸一由さんの取組みは、まさしく弱者の経営戦略、原点の経営思想だ。

弱者の戦略と 応用のポイント

- 1 客層や用途を細分化し、商品を差別化する。市場のすき間を狙う。
- 2 差別化の利いた競争力のある商品を作ったら、価格帯、商品の見せ方、販促方法、販売ルートなども差別化する。
- 3 軽装備に徹する。例えば、サブ商品はロスが少ない商品にし、主力商品と同じ販売ルートに流す。また設備・備品は中古やサンプル品を買うなど「リースを使わない」「キャッシュで払う」ための工夫をする。
- 4 バックヤードは徹底的にデジタル化、システム化する。限られた社員の時間を活用し、社員の能力をさらに発揮できるようにする。商品作りやお客作りに時間や資源を振り向ける。
- 5 人間性と経営は一体である。両方の質を高め、誰に対しても対等に接し、信用を築いていく。

※ランチェスター戦略のわかりやすいDVDやCDをご紹介します。またランチェスター戦略の勉強会を実施しています。お気軽にお問い合わせ下さい。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>

...あなたは
これを
どう応用
しますか?



いよいよ始まる

働き方改革



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。平成30年7月に法律が成立した「働き方改革」の制度についてです。

◆働き方改革の目的

働く人がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会の実現する働き方を総合的に推進するため、次の措置を講じるように法律が整備されました。

- I 長時間労働の是正
- II 多様で柔軟な働き方の実現
- III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1. 長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入

時間外労働の上限について、原則、1ヶ月45時間、1年間360時間までと法制化しました。

但し、臨時的な特別な事業がある場合は、特別条項の労使協定を結ぶと、年間6回を限度として一般の限度時間を越え時間外労働時間も可能です。この場合、年間720時間、単月100時間未満(休日労働を含む)、複数月でも平均80時間(休日労働含む)に限度を設定しました。

また、残業時間の上限規制について、月45時間を超えて残業させる場合、社員の健康確保の対策を定めるよう企業に義務付けます。

現行では時間外労働時間の限度基準から例外的に適用除外にされている業務がありますが、次頁図表のように労働基準法が改正されました。

② 割増賃金の見直し

割増賃金率の中小企業への猶予措置を廃止しま

す。

平成22年の労働基準法改正で、時間外労働時間が月60時間を超える場合、割増賃金率を50%以上支払うことになりましたが、今までは中小企業に対して負担が大きいということで、猶予措置が取られていましたが、平成34年4月1日以降廃止されることになりました。

③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される従業員に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければなりません。(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はありません)。

④ 労働時間の状況の把握の実効性確保

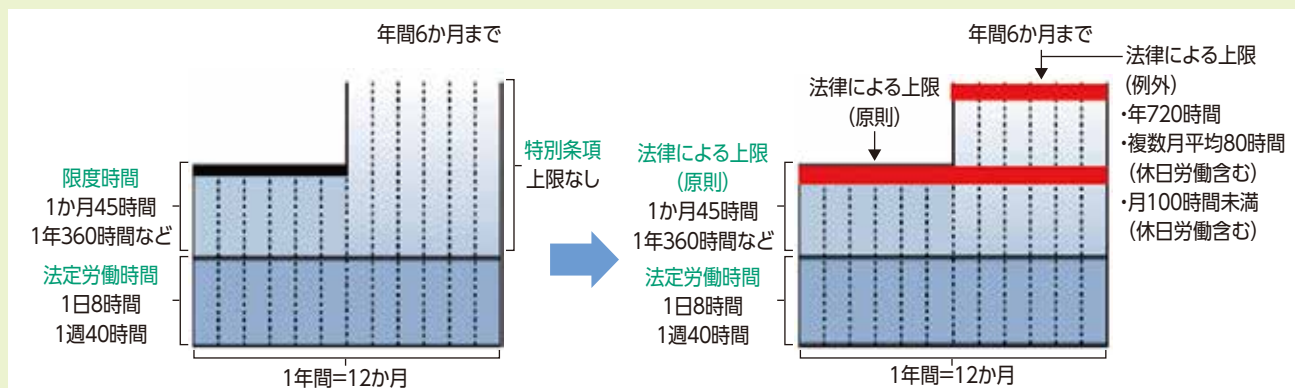
使用者は、労働時間の状況を省令で定める方法^(※)により把握しなければなりません(労働安全衛生法の改正)。来年4月から管理職の労働時間把握を企業に義務づける予定です。

※省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定めます。

2. 多様で柔軟な働き方の実現

① フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長します。



自動車運転業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。)
医師	"改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。"
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用)
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導※、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならない

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。(経過措置)

〈参照条文:改正後の労働基準法第36条〉

7 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。

9 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

②高度プロフェSSIONAL制度の創設

職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じ、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とします。

健康確保措置を講じることとして、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化(選択的措置)します。

また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、該当労働者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととなります(※労働安全衛生法の改正)。

対象労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会の決議事項としなければなりません。

③勤務時間インターバル制度の普及促進等

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととなります。

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができます。

その他に事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めるものとします。

④産業医・産業保健機能の強化

事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととします(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場等)。

3.雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

①不合理な待遇差を解消するための規定の整備

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化します。

有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化します。

派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件(同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを

義務化しました。

また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備します。

②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化します。

③行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

不合理な待遇差を解消するための義務や労働者に対する待遇に関する説明義務について、行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(ADR)を整備します。

◎ 社労士・福田のよもやま話 ◎

働き方の改革法案が衆参通過し成立しましたね。まずは良かったと思います。法律が整備されても、労務管理する側、される側が互いに、法令順守を行っていかなければ意味がありませんね。

今回の法改正の目的は、長時間労働の是正と正規社員と非正規社員の待遇格差をなくすことになっています。

私の顧問先でも、同じ業務内容でも正規社員と非正規社員の賞与を含めた賃金の格差が多く見受けられます。

非正規社員が正規社員と働き方が同じ内容であれば、待遇格差をなくしたほうがいいと思いますが、非正規社員の職務に関する考え方も色々で、会社の求めに応じ、がんばっている非正規社員の方も多くいますが、雇用形態が、非正規社員であることを主張し努力やチャレンジもせず、できないことをすぐに正社員に押し付けたり、あるいは権利だけを主張したり、責任感が薄いな～と思う人もいますね。

●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 社会保険労務士 福田久徳
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
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
福岡県商工会連合会 経営改善専門相談員

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

日常診療と漢方



鞍手クリニック

院長 熊井 三治

こんにちは、福岡県の片田舎にある鞍手クリニックの院長の熊井です。

今回は「日常診療と漢方」の第2回目ですが、本日はクリニックの患者さんや、一般向けに行っている料理教室での講演内容「医者もこっそり飲んでる漢方薬の仰天効果」にそって、お話したいと思います。

医師の89パーセントが漢方薬を使っている

前回のお話で、私が研修医のころ医局の先輩から「大学で漢方の話をすると出世しないぞ」と言われたことがあると話しました。

しかしながら今では、2007年から80の大学の医学部で漢方医学教育が行われています。しかも製薬会社ツムラの調査によると、なんと89%の医者が漢方薬を現在使用しているとのことでした。

西洋医学の先端を走っている日本とはいえ、やはりアジアの国の一つであることには間違いなく、日本の自然環境や日本人の体質に漢方療法は合っているのではないのでしょうか。これからは、漢方薬を使用する医師がさらに多くなるだけでなく、その質的向上が期待されます。

患者さんに自分の病気を治してもらった主治医

これも若い頃の話で、自律神経失調という病名で入院してきた患者さんですが、実際はパーキンソン病であることが分かりました。

患者さんは薬剤師で、漢方が得意で色々漢方を自分で試すも治らなかったとのことでした。私は彼女に色々パーキンソン病の薬を出しましたが、今一つ効かない状態が続いていました。

当時私はひどいアレルギー性鼻炎で苦しんでいたもので、その患者さんに「何かアレルギー性鼻炎の良い漢方がないですか」と聞きました。

簡単な脈診の後2種類の漢方(キザミ)をもらい飲み

ました。そうすると10日間飲んだところですっかり鼻炎がよくなり、しかも漢方を止めても、その後ずっとアレルギー性鼻炎は起こりませんでした。患者さんの病気は良く治せませんでしたが、主治医の病気は良くなりました。

絶対、抑肝散を止めない精神科医

ある精神科で休診日に病棟のバイトもしていますが、認知症の患者で抑肝散(54番)で低カリ血症になっている入院患者さんがいました。

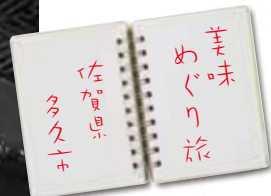
私が主治医である院長に「抑肝散は減量か中止して下さい」と言いました。そうすると「アスパラKを出しておいて下さい」と言われてしまいました。その病院の薬局では54番の箱が一系列あります。

現在私の102歳の母は4回目の脳梗塞を起こし入院中です。主治医に言って人参養栄湯(108番)と抑肝散を出してもらっています。54番は興奮に良くメモリー的に、108番はアパシーやフレイルに良くアリセプト的に働きます。

常時、認知症近辺の開業医のドクターを漢方で治療していますが、現役復帰するくらい元気になられています。前回、開業では増患に漢方が必要と書きましたが、長く開業を希望される方にも、常日頃から自分に合ったマイ漢方をお勧めしたい次第です。

筆者プロフィール:熊井 三治(くまい みつはる)

1949年福岡県生まれ。日本東洋医学会漢方専門医、温泉療法医、日本心身医学会認定医、日本精神神経学会精神科専門医、日本精神神経学会精神科指導医、労働衛生コンサルタント、日本内科学会認定内科医、医学博士(糖代謝異常、九州大学にて取得)。朝日新聞社西部本社等多数の企業にて産業医を務め、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健康相談・治療に従事。現在、漢方専門医(指導医含み)3名を擁する鞍手クリニック(福岡県鞍手郡鞍手町古門1042-1)院長として、漢方医学の普及に注力している。著書に「怒らないクスリ-専門医が語る、心が楽になる処方せん-」(小学館101新書)、「誰もが分かる心療内科と精神科のお話し」「心療内科産業医が語るストレス解体術」(以上、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。



ほっとたいむ

ココラでちょっと一息ついてみませんか？

多久聖廟稲菜は1708年の創建以来、約300年間続けられている、春と秋の年2回開かれる儒学の祖孔子とその弟子を祀る式典です。雅楽の音が響き渡る厳かな雰囲気の中、孔子と4人の弟子「四配」の像に栗や甘酒などの供え物をさげます。供え物を像の前に置く「献官」の市長を筆頭に、教育関係者が供え物運ぶ「祭官」を務めます。式典後には孔子祭があり、市内の中高生による「稲菜の舞」や中国にちなんだ獅子舞や腰鼓（ようこ）などが披露されます。



平成30年度
日時 **10月28日(日)**
 伶人・執事・献官・祭官 入場 10:00 ~ 10:30
 稲菜 10:30 ~ 11:30
 場所 佐賀県多久市 多久聖廟境内
 (多久市多久町1642)
 問合せ 公益財団法人孔子の里
 TEL 0952-75-5112 FAX 0952-75-5320

(聖廟境内)	稲菜の舞	11:30 ~ 11:45
	参列生徒の唱歌	11:45 ~ 11:50
	幼児太鼓	11:50 ~ 12:00
(聖廟イベント広場)	花棒舞	12:10 ~ 12:20
	孔子の里腰鼓	12:20 ~ 12:35
	稲菜の舞	12:35 ~ 12:50
	孔子の里獅子舞	12:50 ~ 13:10

※諸事情により予定を変更する場合がございますので、予めご了承ください。

●同時開催●

第五回骨董&蚤の市

●雨天決行・荒天中止 ●軽食コーナー多数出店

10月28日(日) 9:00 ~ 16:00

場所: 多久市物産館「朋来庵」南側自由広場
 主催: お問い合わせ: 多久市観光協会 ☎ 0952-74-2502
 協力: 西日本骨董会、ART BOX

編集部
から

さあこれで編集が完了し8月も終わろうとしています、この猛暑(酷暑?)といったいつまで続くのでしょうか。そんな暑さに身も心もクタクタだったお盆の頃、久々に痛快な話題が2つ続き、ひと時の爽快感を味わってくれました。そうです。全国高校野球今大会準優勝を果たした金足農業の快進撃と大分県が生んだスーパーボランティア尾畠春夫さんの周防大島行方不明2歳児救出劇です。特に連日の報道で尾畠さんのこれまでの生き様や人となりが紹介されるにつれて、その人生哲学に叱咤激励された中高年の方々も多かったのではないのでしょうか。かく言う小生も大いに感動した一人ですが、とても尾畠さんのようにはできそうもありません。せめて退職後はカミさんから粗大ゴミ扱いされないように、きっちり目標を定めて第二の人生を有意義なものにしていきたいと思う今日この頃です。<K.K.>

スマートパルスオキシメータ

リングO₂

RingO₂

SMART PULSE OXIMETER

バイブレーション機能



抜群の

フィット感!

長時間の測定に最適

リングO₂のセンサは、指の根元に装着するため、
外れにくく、圧迫感ありません。

また指先が解放されるため、日常生活にも
支障をきたしません。

管理医療機器 クラスII
認証番号 230AGBZX00019000
販売名 リングO₂

詳しくは <http://www.ringo2.jp/>

医療の現場で

- 睡眠時無呼吸症候群のスクリーニング
- 睡眠時無呼吸症候群の治療効果の確認
- 在宅酸素療法患者の認定・指導管理

患者の日常に

- 睡眠時無呼吸症候群患者の自己管理・
治療効果の見える化
- 在宅酸素療法患者の日常生活の自己管理

すべての人の日常に

- 日常の睡眠状態のチェック
- ライフスタイルに合わせた健康管理

 Neuroceuticals

製造販売業者 株式会社ニューロシューティカルズ
東京都文京区本郷三丁目24番6号

Forest
Group

