



セミナー  
情報

7/12(木) 「経営者と職員が自信を持って仕事をするために！」

介護報酬と加算の成功法則 となりの「介護事業」が儲かっている本当の理由とは、

講師：小濱 道博氏 (小濱介護経営事務所 代表)

会場：港区立商工会館 【JR 浜松町駅、地下鉄大門駅より徒歩約7分】

## 国交省課長-サ高住の補助予算、15年まで継続

サービス付き高齢者向け住宅（サ高住）の供給を促すための予算措置が、2015年度まで継続される見通しであることが分かった。23日、国土交通省住宅局安心居住推進課の山口敏彦課長が、「高齢者集合住宅研究大会」で明らかにした。

山口課長は講演の中で、「予算措置は15年まで継続するということで、財務省と約束している」

「（予算規模は）来年の（予算編成の）過程で決まるので、はっきりしたことは言えない」とした。

（CB news）

## 次の介護報酬改定「看護の評価がポイント」

厚生労働省老健局振興課の稲葉好晴課長補佐は、次の介護報酬改定では、看護職員の評価が重要なポイントになると指摘し、小規模多機能型居宅介護や複合型サービスの人員配置基準については「検討が必要」と述べた。（23日、全国小規模多機能型居宅介護事業者連絡会の記念イベント「平成24年度改正のこれから」での講演）

また、稲葉課長補佐は、次のように述べた。

- 「次の改定では、個々の（サービスの）経営分析がより重要になる。例年以上に詳細な調査が求められる」

- 小規模多機能型居宅介護や複合型サービスの、看護職員を含む人員配置基準について検討が必要。特に複合型サービスについては「実施状況を検証し、次期改定までに課題を見直す必要がある」

- 24時間訪問サービスについて、「少しずつ見直し、必要な支援をして普及させていく」。支援策の一環として今年度中に、24時間訪問サービスを手掛ける事業所の好事例を調べ、紹介する方針。

- サ高住の集合住宅や住宅密集地にサービスを提供する場合の報酬の在り方を検証し、次の改定では検証結果に見合った制度にするためのテコ入れが必要。

（CB news）

詳しくはお気軽にお問い合わせください。

info@care-mas.com

## 管理者の「役割遂行力」強化法

管理者に求められる経営管理という役割を具体化すると、次のようになる。

管理者の三大責務

（1）部門業績目標達成の責任（2）業務管理の責任（3）部下の育成

管理者として三大責務を果たすためにはいくつか身につけるべき基本要素がある。大きく分けると「人間性（人格）」と「能力」である。

「人間性」は、「愛情」と「倫理」という側面から成り立っている。多くの改善行動を考えるのではなく、シンプルで周囲から注目度が高い行動を行うことがポイント。

愛情面における象徴的な行動改善例

-最低でも1日1回必ず自分から進んで部下に声をかける  
-部下の話は途中で遮らず、最後まで聞く  
-部下が成功を挙げた時は、一緒に喜びを褒めてやる

倫理面における象徴的な行動改善例

-遅刻や無断早退をしない。部下より早く出社する  
-部下の悪口は絶対言わない  
-失敗を部下のせいとせず、部下の失敗も自分の責任として受け入れる

管理者に求められる「能力」の2大要素は、「意思決定力」と「コミュニケーション力」。

意思決定力は「専門的業務知識」と「マネジメント知識」から成り立つ。専門的業務知識習得の基本はOJTで、知識やノウハウをヒトに教えることが有効。マネジメント知識はセミナーや講義の受講等で高めることが可能だ。

共感力のあるコミュニケーション力の基本はまず相手を尊重すること。相手の感情に配慮し、性格や価値観を踏まえたコミュニケーションを心掛けること。

「管理者の『役割遂行力』強化法」全文をお読みにになりたい方は、info@care-mas.com までお問い合わせ下さい