National

電解中性水で

洗

ジェット温風で

乾

水道で洗う手軽さで、除菌ができる。
衛生管理の決め手は、電解中性水による優れた除菌力と肌へのやさしさです。施設で働く人、暮らす人にもぜひおすすめしたい、手指と器具を洗う新しい方法です。
FJ−W03A2
本体標準価格 250,000円（税・部材・工事費別）

ナショナル除菌洗浄機
テアラッテ

点線はFJ-T13F1の大きさです。

スクロールジェット温風式で新登場。
約7〜10秒のハイスピード乾燥。ワイドな乾燥部で上腕部まで乾燥します。落ちた水滴は、カンタンに外せる水受けカップに。設置が容易なコンパクト設計。
FJ−T10B1
本体標準価格 138,000円（税・部材・工事費別）

ナショナルハンドドライヤー コンパクト形
パワードライ

あなたの施設にも、
新しい手を洗う習慣を。

松下精工ホームページ http://www.msc.panasonic.co.jp
松下精工の最新情報をインターネット上でご覧ください。

あなたとともに 豊かな未来へ 松下電器・松下精工

お問い合わせは… 〒251-8577神奈川県藤沢市辻堂本町6丁目4-2 松下精工株式会社 藤沢事業部 日経シニアビジネス係 TEL.0466-34-2111

2000年9月11日発行（隔週月曜日発行）第560号 1987年2月18日第三種郵便物認可

介護事業の専門情報

日経シニアビジネス

NIKKEI SENIOR BUSINESS

2000 9-11

CONTENTS

ニュース／トピックス

トピックス	経営・管理	協進交通，鎌ヶ谷市「横出し給付」の移送で月100回突破	2
	行政	都が医療福祉向けVC設立，対象は全国の法人	2
		厚生省が2001年度から民家改修デイセンター設備費補助	
		札幌市がバリアフリー融資開始，無利子・上限2000万円	
		各省庁が2001年度概算要求を発表	
	サービス	コムスン・トラベルがトヨタホームテクノに住宅改修希望者を紹介	6
	機器・その他	日立プラントのASPヘルパー管理システム，低額料金で10月スタート	6
		日本システムインテグレーションがASP利用した業務代行	
		花王が活性炭で消臭力アップした軽度尿失禁パッドを発売	
		ナウ・ネットがシルク衣料商品を低価格で発売	
		さわやか福祉財団の住民参加型団体調査，1670団体に	
TREND		名古屋市が10月から訪問介護類型の適正化を全市一斉に着手	10
Next 4 Weeks		日本健康福祉用具工業会が健康福祉用具産業化シンポジウムを開催	11
		近ツーがオーストラリア高齢者ビジネス視察旅行を主催	
データを読む		埼玉県の全市町村が介護予防・生活支援事業を実施	12

リポート／コラム

経営・運営	経営リポート	山武グループ，自立から介護まで一貫したケア体制を整備	14
	経営インタビュー	生活クラブ生協千葉・理事長の池田徹氏に聞く	16
	ビジネス指標	ライフデザイン研調査●痴呆性高齢者グループホームの収支	17
商品情報	新商品情報	神鋼アクテックが汗や薬品，し尿の臭いを除去できる脱臭器発売	18
コラム	基礎経営セミナー	医療・福祉サービスの評価制度構築の留意点	19

ニュースフラッシュ 22

日経シニアビジネスをコピー等で複製することは，社内用，社外用を問わず，日経BP社の承諾なしにできません。無断複製は損害賠償，著作権法の罰則の対象になります。

国土交通省（カッコ内は現行の所管省庁）

●少子・高齢社会に対応した安心の暮らしの実現；総額で事業費1兆4800億円，国費7137億円

1.住宅から街中，乗り物まで一貫したバリアフリー社会の形成

(1)駅とその周辺，公共交通機関等のバリアフリー化（建設，運輸，国土，北海道開発の統合4省庁の連携施策）。2010年までに約2700駅，全国で13万棟ある駅ビル，デパート，病院など特定建築物の3割を想定。今後10～15年で乗合バスを原則低床化。

(2)住宅のバリアフリー化（建設）；2015年までに新築で約2割，リフォームで約2割を想定。

(3)積雪寒冷地における冬期バリアフリー施策の展開（4省庁の連携）

(4)観光地のバリアフリー化（建設，運輸の連携）

2.高齢者の安心，快適，自立した生活の実現

(1)高齢者の居住基盤の確立

①良質な高齢者向け賃貸住宅の緊急整備（建設）；第8期住宅建設五箇年計画（案，2001～2005年度）で高齢者世帯向け賃貸住宅（仮称）を11万戸供給予定。

②福祉との連携による居住基盤の充実（建設）

(2)地域の交通の確保

①福祉・介護・医療サービスを支援する道路整備の推進（建設）

サービス　コムスン・トラベル

トヨタホームテクノに住宅改修希望者を紹介 介護支援専門員の煩雑な業務を軽減

コムスン・トラベル（東京都港区，TEL03-5772-1900）は，トヨタ自動車グループのトヨタホームテクノ（東京都千代田区，TEL03-3237-7272）に対して，首都圏で住宅改修希望者の紹介を開始した。コムスンの介護支援専門員が吸い上げたニーズをトラベルが仲介してトヨタ側につなぐ。8月第4週までで16件に達した。

トラベルの関与は，トヨタ側と以前からパイプを築いていたことに加え，介護支援専門員の煩雑な業務を軽減する狙い。トヨタ側は，住宅改修で給付を受ける際の自治体による手続きの違いや一般施策の住宅改造補助制度の並存などを個別の自治体について熟知しており，顧客ニーズに沿った円滑な対応ができるとコムスン側は期待している。提携により，コムスン側は顧客への複合サービス提供体制を補完でき，トヨタ側は介護保険外の住宅リフォームも視野に入れて需要を掘り起こしたい考え。

トヨタホームテクノは首都圏を営業エリアとし，一般向けの水回りリモデルや二世帯住宅化，バリアフリーリモデルなどを手がける。高齢社会に合わせた介護対応リフォームにも力を入れており，本社1階に高齢者・身障者対応バリアフリーの相談・提案を目的としたショールームを開設している（本誌2000年8月28日号トピックス参照）。

(U)

機器・その他　日立プラント建設

日立プラント建設のASP対応ヘルパー管理システム 顧客1人当たり月額500円前後の料金設定で10月スタート

日立プラント建設（東京都豊島区，TEL03-3576-4114）が10月から開始するiモードを利用したASP（アプリケーション・サービス・プロバイダー）によるヘルパー管理システムの利用料金は入会金3万円（法人単位），月額利用料は顧客1人当り500円前後の料金設定となる見通しだ。また，ASPサ

日経シニアビジネスをコピー等で複製することは，社内用，社外用を問わず，日経BP社の承諾なしにできません。無断複製は損害賠償，著作権法の罰則の対象になります。

基礎経営セミナー　医療・福祉サービスの評価制度構築の留意点

プロセスとアウトカム重視し評価は多元的に

三和総合研究所東京経営戦略本部シニアコンサルタント　米本倉基

前号に引き続き，㈱三和総合研究所の米本倉基（＝くらもと）氏の寄稿を掲載する。今回は，医療・福祉業界における評価制度の考え方を解説してもらう。人事評価制度の構築の際に検討すべき論点をピックアップし，医療・福祉サービスに特有の留意点を取り上げた。（編集部）

人材マネジメントを行う上で，前号で解説した組織構造の設計と並び，最も重要なテーマとなるのが人事制度，とりわけ「評価（考課）制度」の管理である。組織の円滑な運営のためには，この評価制度の導入によって日常的に起こる諸問題の是正及び予防を図ることが欠かせない。

評価制度の構築は，各職員の日常の活動を「公正に測定する尺度の構築」と言い換えることができる。具体的には，この尺度を表1の切り口で考えると理解しやすい。医療現場などにおける実際の評価表づくりにおいても，この項目に沿って議論を進め，自己組織にフィットしたオリジナリティに富んだ制度を設計しているケースが見られる。以下に，各項目におけるポイントを解説する。

1．業務の過程

「評価の着眼点をどこに置くのか」は，評価制度を構築する上で最初に決めなければならない最も重要な論点である。組織の行動の「舵取り」に当たる部分であるとも言え，現状の日本では，この着眼点の違いによって人事制度のタイプは，①年功型人事制度②職能資格制度③期待役割主義人事（評価）制度――という大きく分けて3つのタイプのいずれかに決定づけられると考えてよい。

まず理解しやすいタイプとして，職員の保有する職務能力に着眼した②の「職能資格制度」が挙げられる。これまで，日本では終身雇用制を守るため，年齢や学歴など属人的な要素を評価のベースに置く①の「年功型人事制度」が採用されてきたが，職能資格制度では，年齢などの属人的な要素を考慮せず，個々の職員の保有能力に主眼を置くため，年功型人事制度とは区別される。

しかし，職能資格制度で評価の対象となる実力は各個人が潜在的に保有する能力であるため，いったん能力を保有すると業務の遂行度に関わらず資格を維持できるという特徴をもつ。この特徴は，実際の運用で課長や部長というポストの不足を職能等級によって置き換えただけで，その等級がほとんど年齢スライドで上がる「職能年功型制度」となりやすいデメリットがある。

これらの特徴は，終身雇用制下では，人材の安定的確保や組織への帰属意識の維持，いわゆる「和」を大切にした家族主義的な協力体制の構築などという多くのメリットをもつ。しかし，コスト管理が生命線となる今後の医療・福祉サービス事業者にとって，人件費総額のコントロール機能を持たず，年功に限りなく近い職能資格制度を，あえて積極的に採用する理由は少ない。

そもそも介護保険には，介護職員の年齢は考慮されていないので，人事評価と賃金制度に年齢要素を加味するのは合理的ではない。しかし，業界全体として最も問題なのは，評価の軸の本質を理解せず，職能評価こそが最も優れた評価であるという認識の甘さである。

前述したように，職能とは理屈上は「職務を遂行する（潜在）能力」であり，能力を一度身につけた職員がその能力を発揮したかどうか（発揮能力）には焦点が置かれない。介護の知識や技術は実際は学歴とも連動しやすいが，高学歴者が現場で能力を発揮して利用者から高い評価を必ず受けるわけではないことを，我々は経験的に知っている。職能評価では，「高い知識」や「高い技術」が高い評価に結びつきやすい傾向に陥りやすい。「○○ができる」と「○○をした」は全く違う評価要素である点に留意したい。

日経シニアビジネスをコピー等で複製することは，社内用，社外用を問わず，日経BP社の承諾なしにできません。無断複製は損害賠償，著作権法の罰則の対象になります。