

「介護支援専門員であり、社会保険労務士であること ～ダブルライセンスを活かす働き方」

今週号の記事のご紹介

ネット会員の皆様、こんにちは。ユーキャン能力開発支援室の村山と申します。今週号のライセンス・レポートは「介護支援専門員編」。執筆を担当されるのは、U-NET北海道の倉雅彦先生です。

介護支援専門員と社会保険労務士のダブルライセンスで活躍されている倉先生。今回は、なぜダブルライセンスを取得したのか、実務の中でダブルライセンスをどう活かしているのか、といったお話とともに今後への思いも語られています。特に実務のお話は事例を取り上げた具体的なものとなっています。どうぞご参考になさってください。

執筆者の紹介

倉 雅彦（くら まさひこ）

介護支援専門員（ケアマネジャー）
社会保険労務士事務所テラス代表
北海道社会保険労務士会会員
札幌市介護支援専門員連絡協議会会員
北海道中小企業家同友会札幌支部
障害者問題委員会委員
特定非営利活動法人 U-NET 北海道理事長



《略歴》

1967年北海道稚内市生まれ。

地元公立高校を卒業後、国家公務員三種試験に合格後、稚内市内の郵便局にて勤務。この間、全郵政労働組合北海道地方本部執行委員（現、日本郵政グループ労働組合へ統合）4年間従事。

その後ドラッグストア勤務、居宅介護サービス事業所の管理者、介護用品販売会社勤務を経て、2009年に社会保険労務士試験に合格。

翌年、退職と同時に「社会保険労務士事務所テラス」を開設。介護・福祉事業所（高齢・障害・保育）などの労務管理を主力として行う。また、医療・福祉の専門学校及び社会福祉士・介護支援専門員試験対策講座の非常勤講師としても活躍中。

趣味は野球観戦で、北海道日本ハムファイターズのファン歴9年目。

事務所のホームページ <http://www.sr-terrace.com/> を信条として活動中です！！

1 ダブルライセンスを志したきっかけ

私は10数年前にドラッグストアに勤務していました。店では介護・福祉用品も取り扱っており、顧客に商品の特徴や使い方の説明などをしなければならないことが多く、介護の実情を知る必要に迫られたのです。そこで介護の勉強を始め、どうせなら、ということで、介護支援専門員資格の取得を志し、実務経験を経た後に受験しました。

資格取得後、介護・福祉用品販売・レンタルの仕事に転職し、そこで介護保険の要介護認定の代行申請

を行うことができる、社会保険労務士という資格があることを初めて知りました。どのような資格だろうと興味を持ち、いろいろと情報収集をしているうちに、「この資格は介護・福祉の仕事に生かせるんじゃないか」と考えるようになりました。介護用品の販売を通じ、介護従事者の劣悪な就業環境や、離職率の高さなどを目の当たりにしていたからです。

社会保険労務士として介護事業所に働きかけることにより、少しでも介護従事者の待遇改善や就業環境改善の役にたつことができるのではないかと。こういった思いから、本格的に社会保険労務士を志すことになったのです。

2 現在は…

社会保険労務士資格を取得後、介護用品販売・レンタルの会社を退職し、独立開業して現在に至っています。開業当初から、介護支援専門員としての仕事もしながらの2足のわらじ経営です。自分には、「介護・福祉事業所を主な顧問先としよう」という計画がありましたので、実際の介護・福祉の現場を知っていることが営業の強みになると考えたからです。

現在開業4年目。おかげさまで、少しずつ介護事業所の顧問先も増えてきました。今後の目標は、顧問社労士として介護・福祉事業所に労務管理の徹底や規程・規則類の整備などを提案しながら、微力ではありますが「介護・福祉従事者の待遇改善や就業環境改善」に積極的に関わっていくことです。

3 ダブルライセンスは、ここが“強い”～労使双方の立場に立って助言できる～

それでは、ダブルライセンスの強みについて、具体例を交えながらお話しします。

【事例1～札幌市内の居宅介護支援事業所Xのケース】

介護支援専門員8名を雇用するXでは、時間外手当の増加について問題を抱えていました。ちなみに、介護支援専門員8名は居宅介護支援事業所としては大規模な事業所です。

Xの所定就業時間は午前9時から午後6時の実働8時間ですが、利用者の都合により午後6時以降の訪問を依頼されることもしばしばあります。Xでは、8名の介護支援専門員がそれぞれ30名程の利用者を担当しており、利用者宅の訪問時に時間外勤務が非常に多く発生することが問題となっていました。すなわち、Xにとってはこの時間外手当の支払が重い負担となっていたのです。

介護支援専門員としても業務を行っている私は、Xのこの苦悩に共感することができました。また、Xとしても介護業界の実情をよく知っている社労士になら安心して任せられる、というようにも思っていただけでしょう。

そこで、私はXに対して「フレックスタイム制度」の導入を提案しました。午後6時以降の訪問を希望する利用者を担当する職員については、本人の希望に基づき始業時刻を遅く変更することにしました。これにより、これまで時間“外”勤務となっていた時間を時間“内”勤務とすることができ、6時以降の利用者宅訪問時に発生していた時間外手当の大幅な削減に成功しました。

また、フレックスタイムは職員にとっても「1日の拘束時間が短くなる」という点で大きなメリットのある制度です。Xの財政状態を改善するだけでなく、結果として、職員の就業環境の改善に貢献することができました。まさに「Win-Win」ですね。

【事例2～札幌市の居宅介護支援事業所Yのケース】

Yは、介護支援専門員を数名雇用していましたが、うち2名が非正規雇用（半年間の有期労働契約）職員でした。Yには、数年の経験を積み、十分に職務に慣れるまでは正規雇用しない、という考えがあったためです。

しかしながら、多数の利用者を担当し、肉体的にも精神的にも負担が大きい職務でありながら待遇が悪いということで、短期間で離職してしまう者が多く（したがって、正規雇用に至らない）、定着率が悪いという悩みを抱えていました。

介護従事者の勤務の実態をよく知る私としては、「こんなに大変な仕事なのに非正規の不安定な身分でしか働けないなんて」という職員の不満もよく理解できます。一方で、しっかりと適性を判断した後でなければ正規雇用に踏み切りたくないというYの考えも、非常によく分かります。両者の不満を解消できる、適切な着地点を考えなければなりません。

どちらの立場もよく理解できる私の目からは、「正規雇用への転換基準の不明確さ」が一番の問題であると思われました。Yとしては「正規雇用への転換判断は慎重にしたい」ということなのですが、立場の弱い職員の側からすれば、「雇用者側の恣意的な判断で決められている」感が拭えません。これが、Yに対する不信感につながり、高い離職率を招いているのではないかと考えたのです。そこで私は、「正社員転換規程」の導入を提案しました。

これまで「数年」という、長期かつ不定期だった非正規雇用期間を、「6ヵ月間の試用期間」とすること、そして、この6ヵ月間で適性を判断した後、職員本人の意向を確認し、本人が正規雇用への転換を希望した場合は、Yの代表者が面接試験を行い、試験に合格した者を正規雇用へ転換する、という内容の規程を定めてはどうか、と勧めたのです。

説得の結果、Yは「正社員転換規程」の導入を了解してくれました。その結果、2名の非正規職員は面接試験を経て、正社員になることができました。その後新たに雇入れられた者についても、この「正社員転換規程」に則って正社員転換が進められ、現在ではYの職員はすべて正規雇用となっています。

正規雇用となったことにより、職員の待遇が改善されたことはもちろんですが、思いがけない嬉しい効果が現れました。それは、「正社員に登用された」ということで、職員のYへの信頼感が増し、また仕事への意欲が増進したのです。これにより、職員の勤務態度が明らかに向上し、業務効率もアップ。「業績も伸びた」とYには大変喜んでいただきました。

わずかではありますが、介護従事者の待遇改善と介護業界の活性化に貢献できたのかなと、私自身も大変喜ばしい思いをしたケースでした。

【事例3～T町の障害者支援事業所Zのケース】

Zは、障害者支援事業のほかに介護事業も行っており、総従業員数は50名を超えています。どんな職場でも同じようなものだとは思いますが、職員数が増えると玉石混交と言いますか、自ら介護・福祉を志し高い倫理観を持ち、熱心に業務に励む者がいる一方、障害者支援・要介護者支援に対する熱意が不足しており勤務態度も芳しくない職員も、（ごく少数ですが）やはり存在します。

Zでは、このごく一部の従業員の“悪い影響”が、他の職員に及ぶことを大変懸念しており、それを防ぐため、従業員教育を行うことを検討している最中でした。ここで、私に対して「従業員教育を行いたいが、まず何から始めたらよいか分からない」という相談があったのです。

私自身、長く介護業界に身をおいていますから、介護者としてあるまじき振る舞いをする従事者に遭遇

する機会も少なからずありましたので、状況は分かります。とはいえ、上から目線で大上段に「●●すべし!」「●●することは許さない!」と厳格な規律を押し付けたところで、反発を招くだけなのは目に見えています。

私自身は、一部の社員のこのような行状は、職業倫理観の欠如に起因するものであると考えていますので、こういった場合、まずは「人としての倫理」「福祉に携わる者としての倫理」を徹底的に・地道に教えていくことが必要なのではないかと常々考えていました。そこでZには、服務規律の厳格化などによる”規則による統制”よりも、職員自身の倫理観を高めてもらうソフトな（かつ継続的な）取り組みをしてみてもどうかかと提案しました。

具体的には、職業人としての倫理・人としての倫理を謳った冊子を用いて、朝礼を行うというものです。朝礼当番が、毎日この冊子を音読し感想を述べ、その後職員全員でこれを復唱してもらいます。「そんなことで倫理観を高めることができるのか?」とZも懐疑的でしたが、ともかくやってみよう、ということで試験的に取り入れてくれることになりました。

始めのうちは、従業員の中には”やらされている”感が強く、朝礼に好意的でない職員も多かったのですが、日々続けていくうちに効果が現れ始め、わずかではありますが、明らかに勤務態度の改善が見られたとのことでした。Zからは、朝礼を始めてよかったと言っていました。

4 終わりに～信念を持って～

私の介護支援専門員として、また社会保険労務士としての信念は、「人の尊厳を大事にすること」です。第一に、介護支援専門員としては、常に利用者の個性を尊重し、各々に寄り添ったサービスを提案していきたい!という思いで支援しています。

現在の我が国の福祉業界は過渡期にあり、困難に直面することも多々あります。そんな状況の中で、皆一生懸命に利用者の幸せを願って活動しています。しかし、残念なことに福祉に携わる者の中にも利用者の尊厳を軽視または虐待、常に自分の価値観で判断しそれを相手に押し付けるような行動を取る者がいるのも事実です。

例えば、ごく一部ですが、利益追求に走り、次々と新しい施設を設立したり、フランチャイズ化、ビジネスモデル化している企業もあります。介護・福祉の支援の根底は「倫理観」です。介護に携わる者として、倫理観を持って、「利用者らしさ」を第一に考えて支援活動を行ってほしい、と心の底から思います。

次に、社会保険労務士の立場としては、介護従事者の劣悪な就業環境の改善を目標として活動していきたい、と考えています。仕事のきつさ、賃金の低さばかりがクローズアップされてしまいがちですが、福祉は本来、とてもやりがいのある仕事です。従業員の1人1人の尊厳を大切に、やりがいをもって働ける環境を整えること。それだけでなく、それが事業所全体の繁栄に繋がるよう多様な取り組みを提案していきたい!という気持ちで労務管理をさせてもらっています。

我が国は、今後ますます超高齢社会を迎えます。要介護者の数も、右肩あがりに増加していきます。今まで以上に利用者の尊厳を大切に、高齢者が将来を悲観することがないように、「老い」を利用者と共にありのままに受け入れて支援していけるような介護事業所の取り組みを、精一杯応援していきたいと思っています。

介護・福祉に携わって働く人たちすべてが、ワークライフバランスを実現しながら、かつやりがいをもって仕事に取り組める環境作りに貢献すること。これが、介護支援専門員であり社会保険労務士でもある、私の信念です。

資格ニュース

身につけると役立つ!!

◎話し方

初めて会う人たちの前で自己紹介をする、結婚式でスピーチを頼まれた、会社内の研修で司会進行を頼まれた etc…。別に「人前で話すこと」を専門にしている人でなくても、人前で話をしなければならない機会って、意外と多いものですよ。

ちなみに筆者は先日、「乾杯の挨拶」を頼まれました。たかが「乾杯の挨拶」ではありますが、いざ自分がやるとなると、やっぱり意外と考えてしまうもの。

ホントに一言で「乾杯！」っていうだけじゃやっぱりマズイ?…何を言えばいいのかな。というか、過去の「乾杯！」をつらつら思い返してみると、どうも“ビミョー”な感じで、乾杯が「バラバラ・尻切れトンボ」になることが、たまさかにあったような、ないような。盛り上げ役の「乾杯！」で、あれをやっちゃうとマズイよねえ、何が原因であんなのかしらん…等々。

「乾杯！」が、「なんだかビミョー」になってしまう一番の原因は、「乾杯！」の声掛けのときの“発声の仕方”にあるようです。元気よく、明るく、大きな声で「乾杯！」と言わないとダメ。言われてみれば「そりゃそうだろう」と思いますが、実際に“ビミョー”な乾杯があるわけですから、できていない人も珍しくはない、ということですよ。で、実際の「乾杯の挨拶」でしたが、それ以外のところで失敗しました…「早口」すぎ!! 自覚はあるんですけどねえ (苦笑)。



■電話や録音で、自分の話し方を先生に添削してもらえ！■

自分の声を、自分で聞いてみることもできますが、“客観的に”問題点を指摘するのは難しいですよ。「話す」のは「相手」のいることですから、やはり、相手方である「聞き手」に、問題点・改善点を指摘してもらうのが一番です。個人的には、「レッスンCD」ディスク3の「あがりは克服できる」に、かなり心を惹かれました (笑)。

人前で話す時の姿勢・表情の作り方から学べるこの講座。人から好かれる魅力的な話し方を学んでみませんか？

★さらに詳しい内容はこちらへ…

ユーキャンの話し方講座

http://www.u-can.co.jp/course/data/in_html/32/?vl=md_bnp_nt_license-report

ネットニュース

SRネット・Gネットからのお知らせ

◎ 2013年度ユーキャン「SRセミナー」名古屋会場が終了しました！

前週の東京会場に引き続き、9月28日の土曜日に、愛知県名古屋市名古屋駅からほど近いTKP名古屋ビジネスセンターにて、2013年度ユーキャン「SRセミナー」を開催いたしました。講師は東京会場と同様、東京大学の水町勇一郎教授。講演テーマも同じく「労働法制改革の方向性と労働判例の動向」でしたが、参加者数の関係で急きょ『ゼミ形式』の講演に変更することに。

東京会場も中身の濃い講演だったのですが、『ゼミ形式』ということもあって、名古屋会場では参加された皆様からの発言も多く、さらに濃密な一日となりました。皆様にもご満足いただけたようです。

さて、今年度の「SRセミナー」は、いよいよ10月12日の大阪会場をもって終了となります。今回ご参加がかなわなかった皆様、また次の機会にお会いできることを楽しみにしております。

SRネット・Gネット地区会のお問合せ先

各地区会へのご参加は、SRネット・Gネットの入会申込みとは別に、各地区会への入会手続きが必要となります。各地区会へ入会を希望される方は、直接地区会へお問い合わせください（地区会により連絡方法が異なります）。SRG九州沖縄のHPアドレスを訂正しました。

地区会 担当者	お問合せ先
NPO法人 U-NET北海道 理事 加藤大輔 (カトウ タイスケ)	FAX 011-780-2110 メール katoh.sr@gmail.com
SRネット東北 代表 安部一成 (アベ カズシゲ)	メール k.s_abe@snow.plala.or.jp ★入会に関するお問合せは、メールにてお願いいたします。
SRネット東京・社労士たまごの会 副代表世話人 小川昌子 (オガワ マサコ)	メール u.can.sr.net.tokyo.tamago@gmail.com ブログ http://www.c-player.com/ad16376 ★電話によるお問合せは、受け付けておりません。
NPO法人 ころる the 士業 (旧SRネット横浜) 代表理事 白石清裕 (シライシ キヨヒロ)	電話 080-5093-7646 メール shiraishi@55634.org ブログ http://55634.org 入会申込みフォーム http://ws.formzu.net/fgen/S79177905/
NPO法人 SRネット中部 理事 大島和恵 (オオシマ カズエ) 理事 額縁 敦 (コウケツ アツシ)	メール sr_net_chubu@yahoo.co.jp ★入会に関するお問合せは、メールにてお願いいたします。
株式会社 SRネット関西 取締役副社長 西村貴仁 (ニシムラ タカヒト)	電話 090-2108-3675 メール info@snet-kansai.jp
Gネット関西 企画・渉外・組織担当 門野貴洋 (カドノ タカヒロ)	メール1 tk-mail@iris.eonet.ne.jp メール2 tk_souten_199x@docomo.ne.jp ★入会に関するお問合せは、メールにてお願いいたします。
SRネット中国四国 代表 尾崎貴絵 (オサキ タカエ)	メール takae-moyorino@amail.plala.or.jp
SRG九州沖縄 代表 宮川英之 (ミヤカワ ヒデユキ)	電話 083-941-0135 / 080-6333-2291 メール hmiyakawa2007@urban.jp HP http://sr-kyuoki.net/

次号（70号・10月16日発行）の記事のご紹介

社会保険労務士編。執筆を担当するのは徳永康子先生です。テーマは「社会保険労務士はじめて行政協力」の第2回で「年金事務所 算定基礎届相談員編」です。どうぞお楽しみに。

ライセンス・レポートに関するお問合せ先

皆様のご意見・ご要望をお待ちしております。下記までご連絡ください。

(株) ユーキャン 能力開発支援室 担当：村山・島田・古澤
Tel：03-3377-7744（平日9：00～12：00、13：00～17：30）
Email：shienshitsu@u-can.co.jp

ライセンス・レポート 69号 2013年10月9日発行

禁無断複写転載