

つなぐちゃんベクトル

社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会社内誌 臨時増刊 135号 2010.8.30 発行 社会政策研究所

福岡を中心に事業展開するデータ・マックスから、介護保険に関する情報をお伝えします。介護人材の動向は、そのまま福祉人材にも当てはまります。また介護福祉業界の変化が他の業界にも影響が及びます。福岡発の情報ですが、お読みください。【kobi】

介護報酬改定から1年 福岡県の取り組み

データマックス 2010年8月20日 21日 22日

【田代 宏】昨年4月からの介護報酬改定に際して、福岡県では3月に改正介護報酬改定に関する説明会を開催し、県内の事業者に対する説明を行なった。北九州と福岡の4会場でサービス種別ごとに開催した。2009年の介護報酬改定では、加算措置等で介護報酬が上がる仕組みが多く取り入れられていることから、新たな報酬体系に応じて県内事業者に必要な届出を提出するよう周知を図ったという。さらに、同年5月1日からの改正介護保険法の施行に伴い、業務管理体制の整備が必要となり、対象となる事業者（法人）に対して法令遵守責任者の選任等の届出を行なうよう説明した。

その後、介護職員のさらなる処遇改善を図るため、10月サービス提供分から介護報酬総額にサービス別の一定の交付率を乗じて得た額を交付する「介護職員処遇改善交付金」の制度が創設された。福岡県ではこの交付金に関する説明会を、昨年7月に県内4地区（福岡、久留米、北九州、飯塚）で行ない、8月中旬から申請の受付をスタートさせた。また、老人福祉施設協議会、介護老人保健施設協会などの介護関係団体の研修会等においても説明を行なっている。

< 処遇改善交付金について >

報酬改定による賃金改善の状況を見てみよう。厚労省の調査では、介護報酬改定後の09年の介護従事者の平均給与額は、前年同月と比較して平均で約8,900円の増加となっている。

処遇改善交付金の1人あたり月額1.5万円というのは、国が介護職員1人当たりの交付額の目安としたもの。実際の交付額はそれぞれの事業所における介護報酬総額に一定の交付率を乗じて交付されるため、事業所によって違って来る。事業者は予定される事業所の収入（介護報酬総額）を基にして、交付金はこれぐらいになるという処遇改善計画書を作成しなければならない。そのときに、計画上1人当たりの交付金が1.5万円になれば、その額（賃金引き上げに伴う福利厚生費を含む）を従業員の賃金改善に充てる。賃金に上積みして支払うということになる。同じサービス事業所であれば同じ交付率だが、サービス事業が変われば交付率も変わることになる。また、利用者が多くサービス提供が多い（介護報酬が多い）場合は、交付金も多くなる。

この交付金制度を利用していない事業所もあるが、ケアマネジャーが対象とならないとか、看護職員が対象にならないということなどが理由としてあるようだ。しかし、介護職員以外の人でも実際に介護業務に従事していれば対象になる。ただし、人員基準上、介護職員の配置を必要としないサービス（訪問看護、訪問リハ、居宅介護支援等）は交付金の対

象になっていない(表:サービスごとの交付率)。

「1人当たり月額1.5万円という話がメディアなどで出ていますが、直接、事業所に1.5万円を交付するということではありません。事業所によって介護職員の占める割合が違いますし、従業員が10人いるから必ず10人に交付金の1.5万円が交付されるとは限りません(福岡県介護保険課)。

交付金額は、介護報酬総額にサービス別の一定の割合(訪問介護の場合は4%)を乗じた額になる。そこに職員がたくさんいるか、少ないかによっても変わるといふ。つまり、事業所が交付を受けた交付金を事業者がどのように交付するかということだ。

たとえば訪問介護事業所で介護報酬総額が月額400万円だとすれば、訪問介護の交付率は4%なので、月額16万円が交付金になる。介護職員が10人いるとして、均等に配分すれば月額平均1.6万円になる。また、介護報酬総額が300万円では、交付金は12万円になり、10人の従業員の場合は平均で1.2万円になる。

しかし事業所によっては、資格を持っている人のキャリアを優遇して手厚く配分するとか、キャリアアップの意欲を高めるためにそうでない介護職員を手厚くするとか、あるいはそういう人たちの基本給に当てるのか、また一時金として支給するのかなど、支給形態は事業者の判断になる。ただし、処遇改善計画に際しては、賃金改善の内容を従業員に周知した上で提出することになっているので、従業員への説明が必要になるという。

<キャリアパス制度がスタート>



福岡県庁

「10年10月サービス提供分からキャリアパス要件が適用されるので、今年7月下旬から8月初旬にかけてキャリアパスに関する説明会を行なうことにしています」(同)。

キャリアパスに関する届出は、9月末までに計画書を提出する必要がある。当初、キャリアパス要件の適用は10年度当初から適用する予定だった様子。昨年の10月から今までは準備期間ということで、今後はキャリアパスの仕組みを導入し、しっかりした賃金改善の取り組みをしてください、という主旨のようだ。

今後はキャリアパス要件等を満たさない場合、交付金が減額されることになる。要件等にはキャリアパスに関する要件と、09年度介護報酬改定を踏まえた処遇改善に関する定量的要件の2つがあり、いずれか1つを満たさなかった場合は10%の減額、両方とも満たさなかった場合は20%が減額される仕組みとなっている。どのような計画を行なうか、事前に9月末までに届け出る要件としては、従業員が資格をとるための仕組みとか、労働条件や賃金改善など、介護職員の具体的な処遇改善を目指したものになる。

<事業者の反応、今後の対応など>

介護職員処遇改善交付金制度は、12年3月までの2年半の適用のため、「その後も適用されるのかどうか心配だから導入が不安」などの声がある。交付金の対応について、厚生労働大臣は、「12年度以降も、介護職員の処遇改善に取り組んでいく」旨の方針を示しており、引き続き政府として取り組みを進めていくことになっている。

福岡県における09年度の申請率は80%だった。「当初は昨年10月末を締め切りとしていましたが、より多くの事業所に交付金を活用していただくため、12月末まで申請期限を延長しました。そして10月サービス提供分から交付しています。その後は申請月から交

サービス名	交付率
・(介護予防)訪問看護	4.0%
・(介護予防)訪問入浴介護	1.8%
・(介護予防)通所介護	1.9%
・(介護予防)通所リハビリテーション	1.7%
・(介護予防)特定施設入居者生活介護	3.0%
・(介護予防)認知症対応型通所介護	2.9%
・(介護予防)小規模多機能型居宅介護	4.2%
・(介護予防)認知症対応型共同生活介護	3.9%
・介護福祉施設サービス	2.5%
・(介護予防)短期入所生活介護	1.5%
・(介護予防)短期入所診療介護(老健)	1.1%
・(介護予防)短期入所診療介護(病院等)	1.1%
【助成対象外】	0.0%
・(介護予防)訪問看護	
・(介護予防)訪問リハビリテーション	
・居宅介護支援	
・(介護予防)福祉用具貸与	
・(介護予防)居宅療養管理指導	

※当該サービスの交付率 = ※当該サービスの介護職員数(常勤換算)(全国計)×15,000円×12カ月
※当該サービスの総費用額(全国計)

付対象になります。10年度の申請率は4月末現在で82%です。今後も申請ができますので、未申請の事業所はぜひとも交付金制度を活用していただくようお願いしています」(同)。

現在実施している介護職員処遇改善交付金の事業規模は、全国で3,975億円。12年度以降も交付金を継続すると、この財源も必要になってくるだろう。12年の介護保険制度の改正については、社会保障審議会の介護保険部会において議論されており、「地域包括ケアと医療と介護の連携」などについての検討が進められているようだ。「福岡県独自の取り組みでは、介護職員の定着と確保の問題があります。今後、県が最も力を入れていきたいのは介護人材の定着と確保です」(同)という。

介護労働安定センターの調査では、離職の理由としては賃金の問題だけでなく、職場の人間関係や労働時間の問題なども要因になっている。また、家庭の事情などのために夜勤ができないなどの問題もあるようだ。

こうしたことから、職場の管理職を対象とした、介護職員の定着率向上や職員の意欲向上のためのセミナーや、職場のリーダーを養成するための研修会の開催など、介護従事者の人材確保・定着のための取り組みを進めていくという。25年にわが国の高齢化はピークを迎えると言われている。転ばぬ先のインフラ整備は、いくら急いでも急ぎすぎることはないだろう。

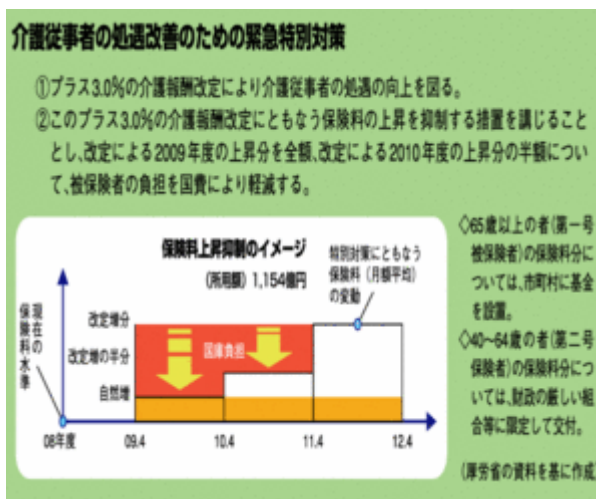
どうなる介護保険制度～介護職員の処遇改善が焦点に

データマックス 2010年8月20日 21日 22日

【田代 宏】2009年4月、改正介護保険制度がスタートした。06年の大幅改正以来3年ぶりの実施で、とくに大きな改正はなかったが、介護従事者の処遇改善のための介護報酬改定が盛り込まれた。介護報酬に関しては03年のマイナス改定から数えてじつに6年ぶりのプラス改定(全体で3%)となり、関係者の期待を集めた(03年マイナス2.4%、06年マイナス2.3%)。その後、同10月から「介護職員処遇改善交付金」の制度が創設され、介護職員1人当たり1.5万円の処遇改善措置が図られている。2010年10月からはさらに一歩踏み込んだキャリアパス制度が実施される予定で、キャリアパス要件を満たしていない事業所に対しては減額措置がとられることになる。福岡県の取り組みを交えて、介護制度の課題と展望を探る。

被保険者の負担増

介護保険における費用負担は1割を利用者が負担し、9割を保険で負担するという仕組みだ。その費用は公定価格である介護報酬によって決定されることになるが、報酬が3%上がれば事業者の収入は3%アップすることになる。また、保険で負担する9割部分のうち、一定割合は介護保険料として被保険者の負担となるため、保険料や1割の利用者負担額にも影響が及ぶ。つまり、介護報酬のアップは事業者だけでなく、被保険者にも関係がある。このような制度の改変による被保険者の負担を軽くするために昨年、国は1,154億円の国庫を拠出し、保険料の上昇を抑えるための制度設計を考えた。国がお金を出して、保険料が急激に上がらないようにする仕組みを制度として組みこんだのだ(図参照)。国の拠出金は改定による増額分の約半分に相当する。



国がお金を出して、保険料が急激に上がらないようにする仕組みを制度として組みこんだのだ(図参照)。国の拠出金は改定による増額分の約半分に相当する。

仮に介護報酬改定がなかったとした場合の介護給付費を 100 と考えると、全体で 3% 上がるということになれば介護給付費は 103 になるため、平均したら 3% 多く負担しなければならなくなる。今までの保険料が 100 円だったとしたら 103 円だ。

すると、103 円で設定しなければならない保険料を 3 年間を通して毎年 101.5 円で設定することができる。また 1 年目は上昇幅をゼロにして従来通りの 100 円に設定し、2 年目の 2010 年度は半分を負担するように 101.5 円で設定する。3 年目は 103 円をまるまる負担する。これは保険者に任せられているため、段階的に上がる地域もあれば、最初から 3 年間を通して 101.5 円とするところもある。保険料の上昇を抑える方法は保険者によって異なるが、いずれにしても被保険者の負担する保険料アップを抑えるための激変緩和措置として採用された。

使途は事業者任せ

昨年改正時の介護報酬改定の第一の目的は「介護従事者の人材の確保」「介護従事者の処遇改善」が狙いだった。たとえば、介護従事者の専門性のキャリアの評価とか、地域間の格差是正という点に 3% アップの保険料を充当しようというもの。つまり、一律 3% アップということではなく、さまざまな加算が考えられていた。事業者にとっては、サービスの提供の仕方での改定の影響の大小が生じるということである。

たとえば、資格を持った専門のスタッフや経験を積んだ職員が多ければ、報酬としては上がりやすくなる。通常ならば 100 円だったものが 105 円にアップするため通常よりも高い報酬が得られることになる。しかしながら、これはあくまで事業所の収入としての話で、事業所で働く個々の介護職員の給与に必ず反映されるというわけではなかった。給与に関してはあくまで労使間の問題の範疇で、事業運営のやり方によって事業所毎に異なるものとされている。報酬アップを給与面で反映させるのか、それともサービス面で質の向上を目指すのか、職員のスキルを磨くのか、さらに職員を増員させるのか、介護機器を購入することで職員の負担を軽減させるのか 最終的な判断は事業者側に委ねられている。行政サイドに立てば、介護報酬を上げることにより事業者にメリットをもたらすと共に、サービスを受ける側にも同様にメリットが生じるはず、という考えに基づいた制度である。

介護報酬の加算要件は事業所の規模によって違ってくる。何しろ数十種類あるといわれる介護サービスのなかであって、事業所の規模に応じて膨大な数にのぼる。たとえば通所介護（デイサービス）では、介護福祉士が 40% 以上配置されていること、訪問介護では 3 年以上の勤続年数のある者が 30% 以上配置されていること などが加算の要件となる。

そもそも 2009 年 4 月に行なわれた介護報酬改定は介護職員の給与を月額 2 万円アップするという名目の下に、当時の自公連立政権がとった施策だった。ところがフタをあけてみれば実際の賃金改善は理想にほど遠かった。さらに同年 10 月には緊急雇用対策として月額 1 万 5,000 円アップを目指して、介護職員処遇改善交付金なるものが支給されることになった。介護職員処遇改善交付金とは、介護職員の処遇改善に取り組む事業者に対して、12 年度末までの間、介護職員（常勤換算）1 人当たり月額平均 1 万 5,000 円を交付するというもの。

昇給しない給与

福岡市内のある介護施設を例にとってみよう。同施設は市内でデイサービスとグループホーム、住宅型有料老人ホームを運営している。老人ホームの入居金は 14 万円弱で家賃は 4 万円半ば。同施設で最も高い賃金を得ているのはケアマネージャーの 25 万円。続いて社会福祉士の 22 万円、社会福祉主事の 18 万円、介護福祉士 19 万円前後、ヘルパーの 16 ~ 17 万円と続く。今一番の悩みは「スタッフの処遇」だと断じて憚らない。「問題なのは、決められた介護報酬のなかでやりくりせざるを得ず、給与が何年間も変わらないこと」だとする。家庭を持ち、子どもが生まれ、その子どもが進学する。「とてもじゃないが介護スタッフは将来に夢を描けない」。

厚生労働省は 10 年 10 月より、介護職員処遇改善交付金「キャリアパス」制度を導入する。同制度も「介護報酬プラス改定」「介護職員処遇改善交付金」同様に、介護人材の確保・

定着を図るための施策の1つ。同制度を申請した場合、一定条件を満たした要件とキャリアパスの導入が必須となり、要件を満たせない場合は減額対象となる。そのため小規模事業所などではキャリアパス要件を満たすことができず、申請を見送っているところもあるという。

前出の事業主は、「導入といっても具体的な要件がはっきりしない。12年以降、制度が変わらないとも限らないため、給与を上げたくても上げられない」と冷めた見方をしている。

厚労省の諮問機関である社会保障審議会は今年、12年度の診療報酬・介護報酬改定に合わせた制度改正論議を開始した。そこでは介護保険の公費負担増や被保険者の対象拡大などが論議の焦点になるとも言われている。

足りない施設・人材～経済危機対策のなかで

データマックス 2010年8月22日 23日 24日 25日 26日

【大根田 康介】

<都市部で整備の遅れ>

経済が落ち込んだ日本では、雇用の創出が緊急に求められている。また、高齢化社会のなかで、とくに介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）の入所申込者が多数に上っている。国が「経済危機対策」のなかで「成長戦略 - 未来への投資」として、「介護施設や地域介護拠点の整備に対する助成の3年間拡大」を09年度補正予算に盛り込んだ。しかし、十分な施設数と職員数が確保されているとは言えず、福岡県も対策に乗り出したものの、一定水準の整備まで先は長い。

高度成長期に都市部に流入した団塊世代の高齢化が進んでいる。そこで介護・福祉施設が必要となっているが、2006～08年度の3年間に新たに整備された介護・福祉施設は、土地の確保が難しい都市部で整備が進まず、計画の71%、ベッド数に換算して8.1万床にとどまったことが厚生労働省のまとめでわかった。自治体が定めた計画では、3年間にあわせて11.5万床を整備することになっていた。

都道府県別にみると、計画と比べて最も整備が進まなかったのは、京都39%、東京44%、千葉49%、滋賀53%、神奈川54%と、関東や関西を中心に都市部で整備の遅れが目立っている。

この理由について厚労省は、都市部は地価が高く土地の確保が難しいことや、地域全体の賃金水準が比較的高いため、人材の確保が難しいことなどがあると分析している。

しかしその背景には、自民政権時代の06年度医療制度改革関連法案による介護型療養病床の削減計画がある。診療報酬を3.18%、国は11年度末で廃止する方針を決定。ところが、大半の自治体では06～08年度に、計画上は介護型療養病床を全国で約8,700床増やすことになっていたが、実際には国の廃止方針を受けたかたちで約2.8万床減った。

当時、厚労省は「介護型療養病床は他の介護保険施設や医療療養病床に転換され、高齢者の受け皿が削減されたわけではない」と説明したが、民主党政権になって凍結されたまま今日に至る。

厚労省の失策も相まって、高齢化が問題なのは過疎地だけではなく、むしろ都市部が深刻な事態に直面している。そのため介護・福祉施設は急ピッチで整備しなくてはならないが、現実には以上のようになっている。

<雇用創出の反面、問題も>

福岡県における09年10月の有効求人倍率は0.40倍で前年比0.18ポイント減少、同年7月～9月期の完全失業率は6.0%で前年比1.0ポイント悪化と、厳しい雇用情勢を迎えている。

そこで県は今年2月、「福岡県高齢者福祉施設等緊急整備計画」として、10年度と11年度の2年間で追加整備を実施すると発表。緊急整備分823床を整備することで、近年の施設整備に要する費用の実績を1床当たり約1千万円として約82億円の建設事業を計画、介

護職員 224 人、看護職員 37 人の 261 人の雇用創出を見込んでいる。

もともと、3 年ごとに策定する「福岡県高齢者保健福祉計画」に基づいて整備は実施されており、現在の第 5 次高齢者保健福祉計画（09 年度から 12 年度末）に緊急分を追加するかたちだ。

県の特別養護老人ホームへの入所申込者は、09 年 4 月時点で 1 万 8,400 人となっている。そのうち、約 3 割が居宅で生活しており、施設入所の必要性・緊急性が高い「重度の者」は 1,464 人となっている。

緊急整備計画と第 5 次計画を合わせ、まずは 11 年度末までに 1,926 床整備することにより、今後増加が見込まれる高齢者・要介護者の受け入れ先の確保が図られることになる。

介護・福祉業界の活性化で雇用を生み出す この傾向は非常に良いと思うが、一方で職員の給料やモラルなどの問題もはらんでいる。実際に介護現場で働くケアマネージャーは、次のように語る。

「基本的に、本当に介護をしたいと思ってこの仕事に就く人は少ない。また、本当にそう思って入ってきた人でも、まわりの雰囲気呑み込まれてしまって志を失ってしまうことが多々ある。また、給与の面でも厳しいものがある。私は年収 400 万円でかなりマシな方だ。200～250 万円なんてザラにいる。300 万円いけば良い方。こうしたなかで志がなければ、この職業を続けていくのは難しいだろう。」

<進む若者の介護離れ>

こうした動向は、福岡県内でも表れている。09 年 12 月 10 日、県は介護福祉士養成校の学生が 4 年前と比べて半減したことを明らかにした。現在、県内の指定施設は 16 カ所で 05 年度の生徒総数は約 2,300 人、充足率 81.5% だったが、09 年度は約 1,060 人、同 47.9% にまで減少。この間、6 校が介護福祉士養成課程を廃止（4 校は廃校）したという。05 年度前後は介護・福祉職への魅力が高まって県内各地で養成校がつくられたが、他業種よりも安い賃金や重労働などで離職率も高まっており、若者の介護離れが進んだと見られている。

こうした実態を踏まえ、国は介護福祉士を目指す学生に 2 年間で 120 万円貸与する奨学金制度の利用枠を拡充した。県内の利用者は 08 年度まで 20 人前後だったが、09 年度は約 120 人と大幅に増加したという。

しかし、こうした施策もまだ根本的な問題の解決には至っていないようだ。老人ホームで働くスタッフの 1 人は、「たしかに介護は 3K に完全に当てはまる仕事です。介護事故などのリスクも高いかもしれません。以前、ある小学校の実習で、当ホームで子どもたちが体験学習をしましたが、その後『この仕事に就きたいと思う人？』と聞いてもどの子ども手も上げませんでした。しかし、この仕事は誰かがやらなければならないのです。子どもたちにはそういう道に進んでほしい。いずれ自分の両親を介護するときも来るでしょう。せめて、若いうちから介護の仕事を経験しておけば、のちのちそれが生きてくるでしょう」と語る。

<介護施設経営者の本音>

介護職に従事する経営者の本音はどうか。「実は介護度が低い方が介護の手間がかかります」とある施設の経営者は語る。「介護離れの要因には、たしかに給料が安くて家族を養っていけないなどの理由がありますが、やはり仕事内容のきつさにあるでしょう。実際は介護度が高く寝たきりの方については、ある程度こちらの思いどおりに介護できるのでいいのですが、介護度が低い認知症の方についてはかなり難しいですね。なぜかと言うと、個性が残っているからです。つまり、自分で考え自分で行動できるため、かえって介護しづらいという現状があります。しかし、これがどれだけ大変か、ニュースなどで少し取り上げられることがあっても、基本的には世間一般にはあまり知られていません。大きな社



会問題であることは間違いないでしょう」という。

その施設は入居者の平均年齢が 85 歳で、大半が 100 歳までは到達しそうだという。「他の施設の状況を聞くと、7 割以上が 20 年以上入居しているようです。やはり施設は不足してくると思います。総量規制などで行政の制限がきつく施設ができにくかったのですが、それは介護報酬の架空請求など悪い運営をしていた施設サイドにも原因があります。ご家族の介護疲れを減らすための施設ではありますが、預けて終わりではなく、ご家族にもぜひ介護に参加してほしいと思います」(前出の経営者)。

6 月 7 日、政府の行政刷新会議で医療・介護など成長分野の規制を見直すための第一次報告書がまとめられた。介護施設などの総量規制を後押しする参酌基準を撤廃し、12 年から各都道府県が地域の実情に応じて施設整備計画を策定できるようにするという。また、医療行為も特別養護老人ホーム以外に幅広く解禁するよう検討を始めた。こうした動きが介護・福祉業界に良い影響を与えるかどうか、注視しておく必要がある。

<活性化が他の業界へ>

これまで、「約束された成長分野」として介護・福祉業界は捉えられ、いわゆる「投資」という観点からの参入も多かった。以前は介護事業を起業するためには大量の投資資金が必要で、中小企業では参入が難しいとされていた。しかし、そこに目をつけた投資ファンドなどが資金調達の支援をするなどした。オーナーを募り加盟金やロイヤリティをもらうことでノウハウを伝えるフランチャイズなどは、投資の最たるものだろう。

利回りを計算し、いかにミニマムな投資でいかに儲けるか、そのために入居者に対していかに安い価格で良いサービスを提供できるか。これらを追及するがゆえに、新築物件の場合、オーナーは必然的に工事業者には低い単価での工事を求めてきた。しかし、そうしたなかでも新たな潮流ができつつあるようだ。ある工事業者は次のように語る。

「社会福祉法人の発注の仕方も変わってきている。たとえば、以前はオーナーが元請 10 社に施設の図面を頼んだとしたら、それらはすべて画一的なもので、あとはどれだけ値段を下げるかの勝負だった。1 億円かかる仕事を 8,000 万円で取ったとすれば、2,000 万円とは言わないが 1,500 万円分くらい人件費なり材料費などを削らなければならない。

そうなれば当然、最後に困るのはオーナーになる。なぜなら、その分作業を簡略化したり材料の質が落ちたりしてしまうため、たとえば水漏れやひび割れなどが生じやすくなる。最悪の場合、建て替えという事態に陥りかねない。そうなれば相当の金額がかかってしまう。

そこで最近の流れとしては、オーナーは工事単価よりも利用者にとっての使いやすさなどを図面作成の段階から求めてくる。私は電気工事を元請から頼まれるが、たとえば 10 社に発注したもののうち 3 件くらいが別々のゼネコンからくるとすると、案件は同じなのに図面は十人十色の場合がある。昔は『本当にこんな価格でやるのですか』とこちらが心配するほど単価競争が激しかったが、今はむしろ企画提案力を求められているようだ。

そんな同社も「社員のうち 20% 以上が企画提案をする部隊。当然、即力ネになるものでもないが、そうした組織力を前もって身につけておかなければ、これから多様化する建主の要望に応えられなくなるだろう」と、新たなビジネスモデルを模索中だ。

介護・福祉業界が変われば建設業界も変わる。こうした循環が他の業界にも波及していけば、日本経済も面白いものになるのではないだろうか。

たまには太陽の子・手をつなぐ、たまにはつなぐちゃんベクトル、たまにブログたまにはチェック

