



介護現場革新会議パイロット事業 (熊本県版) 【結果概要】

令和2年（2020年）3月5日
熊本県



本県を取りまく諸問題

- 高齢化率は、30.6%と全国よりも高く、超高齢社会への対応は喫緊の課題。
- 平成28年に発生した熊本地震の復興需要の影響もあり、全産業で人材確保が非常に厳しい状況。
- 介護現場では、人材不足を理由として、サービスの提供縮小、基盤整備の先送り、介護職員の負担感の増大など多くの課題を抱えている。

以上のことに加え、今後の人口減少を見据えた場合、地域で必要な介護サービスを確保するための介護人材の確保・育成は急務であると考えている。

解決に向けて

取組の方向性

- ①介護現場（介護職自身）からの魅力発信
- ②人材不足の状況でも介護の質の維持・向上を可能とする介護現場のマネジメント
- ③働きやすい職場づくり、介護の質の向上につながる事業所運営の促進
- ④介護分野への若者の新規参入を促す取組の深化

※関係団体と連携してパイロット事業に取り組むことで、これまで以上に強固なネットワークを構築し、**今回の介護人材確保対策が自律的・継続的に取り組まれることを目指す。**

→ 本県の特徴を活かしながら、次ページ以降のとおり具体的な取組を実施。

実施体制・熊本版介護現場革新会議

- 事業の実施にあたっては、「熊本版介護現場革新会議」を設置し、関係団体と連携して実施。

「熊本版介護現場革新会議」構成員

熊本県老人福祉施設協議会 会長	跡部 尚子	(一社)熊本県老人保健施設協会 会長	山田 和彦
(公社)熊本県医師会 副会長 熊本県療養病床施設連絡協議会 会長	金澤 知徳	熊本県特定施設入居者生活介護事業者連絡協議会 会長	藤井 泰彰
(公社)日本認知症グループホーム協会 熊本支部 支部長	高橋 恵子	熊本県地域密着型サービス連絡会 代表世話人	川原 秀夫
(一社)熊本県介護福祉士会 会長	石本 淳也	熊本県健康福祉部 長寿社会局長	松岡 正之
熊本市健康福祉局 福祉部長	高本 佳代子		

第1回会議（8月2日）

【議題等】

- 介護現場革新会議について
- 熊本県におけるパイロット事業の概要について
- 介護現場における生産性向上について
- 今後のスケジュールについて



中間報告（「介護現場革新シンポジウム」）（11月9日）

【次第等】

- 基調講演「介護現場の革新と介護保険制度の方向性」 厚生労働省老健局高齢者支援課 齋藤 課長
- モデル施設中間報告
- パネルディスカッション「介護現場における魅力ある職場づくりについて」
(齋藤課長のほか、跡部委員、金澤委員、山田委員がご登壇)

⇒ 熊本版介護現場革新会議構成員が所属する団体からの共催又は後援を受けて開催。行政、関係団体、施設などが、改めて介護現場革新の意義について考える機会となった。



第2回会議（1月28日）

【議題等】

- 熊本県パイロット事業の活動・成果報告について
- 生産性向上ガイドライン改定案について
- 熊本県パイロット事業の総括と翌年度以降の県の取組について



具体的な取組 －概要－

介護職が語る言葉からの 介護の魅力発信

- **介護職員**の
姿・言葉を描くことで
KAIGOの価値・魅力を発信する。

- クリエイティブディレクターと連携した「**介護のブランディング**」。
- 県内50名の現役の介護職員の言葉・写真を集めて介護の魅力を発信するプロジェクトを実施。
- 11月10日の「介護の日」イベントで一斉に公開。

介護ロボット・ICT・元気高齢者 活用モデルの構築



- モデル施設（2施設）を選定し、業務分析を踏まえ、業務や課題を見える化。
- 介護ロボット・ICT・介護アシスタントの効果の高い**活用モデルを構築**。
- 好事例の共有・横展開。

福祉系高校等と連携した 学校現場への働きかけ

- 県内の2地域（2つの福祉系高校）を選定し、地域の福祉系高校の先生、福祉団体（事業所等）、中学校の先生などが協力しながら、地域ぐるみで「**介護**」への関心を高めるための**モデル的な取組**を実施。



- 座学での学習のほか、VR認知症体験、最新の福祉機器体験、職場体験などの**体験型の授業**を試行。



認知症の啓発を通じた 介護への理解促進

- 11月10日の「介護の日」イベントと連携し、**体験型の啓発**を実施。
 - ・VR認知症体験 など
- 小学生や中高生に対する啓発活動



生涯現役促進地域連携事業 との連携

- 高齢者就労を進める生涯現役促進地域連携事業の重点分野として「介護助手（アシスタント）確保」を設定。
- 協議会構成団体と連携し、入門的研修受講者と事業所との**マッチングを推進**。



退職自衛官に対する福祉分野への 再就職の働きかけ

- 退職前の自衛官を対象に**出前講座**（計11回）を実施。
- 自衛官が有するマネジメント力等への期待を伝え、**スキルを活かせる再就職先**としてアピール。

【背景・課題等】

○「介護の魅力発信」については、これまでもパンフレットの作成・配布等に取り組んできたが、介護のイメージを変えることは難しかった。

○昨年度開催した「介護の日」イベントにおいて、講演したマンジョット氏（※）は、日本の介護の素晴らしさを語り、若者を含めた多くの参加者が共感した。

（※）マンジョット氏は、日本の介護の素晴らしさに気づき、その価値を発信していきたいとの強い思いを持ち、県内の常設型認知症カフェのプロデュースも手掛けた人物。

○また、講演では、介護職員自身が、「介護の価値」や「世の中の期待」に気づいていないことも指摘された。

○そのため、今年度は、本県と介護への思いを共有するマンジョット氏と協力し、介護の現場で輝いている介護職員自身からの魅力発信に取り組む。

○将来的には、日本の介護（KAIGO）が、国内はもとより、世界をリードする高い価値あるサービスとして評価されることを目指す。

具体的な取組イメージ

○クリエイティブの力で、介護職の人たちから介護の魅力を引き出すプロジェクト

- **介護職員の**
姿・言葉を描くことで
KAIGOの価値・魅力を発信する。

クリエイティブディレクター
マンジョット・ベディ 氏



【実施概要】

1 プロジェクト始動（7月9日（火））

マンジョット・ベディ氏と熊本県介護福祉士会石本会長ほか関係者が、熊本県の蒲島知事を表敬訪問し、プロジェクトの始動を報告。



2 県内の現役介護職員50名の撮影

	分類	撮影	人数
7月27日（土）	写真	常設型認知症カフェ「as a cafe」	16名
8月25日（日）	写真	あさぎりホーム	10名
9月8日（日）	写真	天草中央総合病院附属介護老人保健施設	10名
10月6日（日） ～7日（月）	写真	常設型認知症カフェ「as a cafe」	14名
10月27日（日）	ムービー	常設型認知症カフェ「as a cafe」	5名



3 写真パネル展示会・ムービー作品上映会の実施

介護の日関連イベントでは、トークショーなどのイベント（約400人）と合わせて延べ約2,000人が来場。

	分類	場所	人数
8月28日（水）	写真展示	下通商店街	—
9月25日（水） ～30日（月）	写真展示	阿蘇くまもと空港「ふれあい広場」	—
10月12日（土）	写真展示	熊本市国際交流会館	—
11月8日（金）	写真等展示内覧会	熊本県医師会館	約60人
11月9日（土）	写真展示	同上	118人
11月10日（日）	写真展示	同上 及び 熊本城観光施設「城彩苑」	279人
【介護の日inくまもと】	ムービー上映	熊本城観光施設「城彩苑」	1,045人



など

介護職が語る言葉からの介護の魅力発信 -KAiGO PRiDEプロジェクト-

熊本県内の介護職員50名分について、本人の言葉を紡いだ写真パネル及び動画を作成

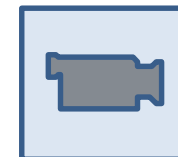


(写真パネルに添えられた言葉から)

- その人の人生の一部になっている、これが介護の仕事の素晴らしさ。
- 「今日も来たねー」「あなたが来るのを楽しみにしてた」自分が必要とされていることの嬉しさで毎日が充実！
- その人がその人らしく過ごせるように、その人らしく一生を終えられるように、そのために全力を尽くす。

⇒介護職員の姿・言葉をアート作品に昇華し、介護への関心が薄い層にもアプローチ！

⇒地域の介護職員が、介護職としての誇りを再認識し、魅力発信の起点に！



ステートメントムービーの紹介

福祉系高校等と連携した学校現場への働きかけ

【背景・課題等】

- 本県では、特に地方部で介護人材不足が深刻な問題となっている。
- また、これまで、地方部の介護現場に人材を輩出してきた福祉系高校の定員充足率が低迷し、将来的に不安を抱えている。
- このような中、新中学校学習指導要領（2021年度から全面実施）では、「地域と連携し、よりよい学校教育を目指す」こととされ、また、「技術・家庭科」には「介護など高齢者との関わり方」などの学習内容が追加された。
- この機を捉え、本県では、これまで福祉系高校と良好な関係を構築してきた強みを活かし、小学生や中学生に向け、介護の大切さを伝える働きかけに、地域ぐるみでチャレンジする。

具体的な取組イメージ

- 地域の福祉系高校の先生、福祉団体（事業所等）及び中学校の先生などが連携し、中学生が「介護」や「高齢者との関わり方」などに関心を持てるような取組を、地域ぐるみで実施。
- 例えば、生徒が思い出に残るような介護の体験・調査学習などを通して、地域の役に立つ喜びや優しさを育み、介護職への関心や地元での就労意欲を高めることを目指す。



福祉系高校等と連携した学校現場への働きかけ

【実施概要】

学校現場×地域の介護資源の連携を進めるシンポジウム（8月1日（木）） 118名参加

- 「福祉系高校への期待と学校現場における介護の魅力発信」 文部科学省初等中等教育局 矢幅清司視学官
- 「小学生の高齢者施設訪問学習の取組」 熊本市立川上小学校 青木透校長
- 「パネルディスカッション」 上記講師のほか、県老施協 跡部会長、城北高校 竹原校長

鹿本地域（①菊鹿中学校・②鹿本中学校）

城北高校が中心となり、プログラム検討

第1回 福祉・介護体験（①9月6日（金）/②9月20日（金））

- 福祉・介護の理解（高校生によるプレゼン）
- 認知症に関する説明（同上）
- VR認知症体験・介護ロボット体験 等

第2回 体験者発表（①10月9日（水）/②10月15日（火））

- 福祉の仕事説明
- 城北高校卒業生等との対談
- 認知症に関するグループディスカッション 等

第3回 施設体験学習（①10月18日（金）/②11月11日（月））

- @地域の特養、老健など（矢筈荘・一本松荘・太陽・愛隣の家）
- 利用者とのコミュニケーション・介護食体験・運動会等

阿蘇地域（阿蘇中学校）

阿蘇中央高校、阿蘇市社協、及び地域の介護施設が連携し、プログラム検討

第1回 福祉体験学習（9月12日（木））

- 福祉の説明
- 加齢・認知症等の説明（高校生によるプレゼン）
- 阿蘇中央高校卒業生からの発表
- VR認知症体験
- 高齢者疑似体験
- 介護食体験
- 福祉用具/介護ロボット体験 等

第2回 施設体験学習（12月24日（火））

- @地域の特養（ひのおか順心館）
- 介護体験（レクレーション、食事介助等）

介護の日イベント（11月10日（日）） ステージイベント 約400名参加

- 阿蘇中央高校及び阿蘇中学校の学生による取組内容の発表

事業報告会（2月21日（金）） 50名程度

- シンポジウムで講演いただいた矢幅視学官を阿蘇中央高校にお招きし、事業報告会を実施

福祉系高校等と連携した学校現場への働きかけ

【実施概要】



＜城北高校生によるプレゼン＞



高校生が
中学生をサポート

＜食事介助体験＞



＜生活介助体験＞



＜介護リフト体験＞

地域の介護施設も中学生の体験学習をサポート



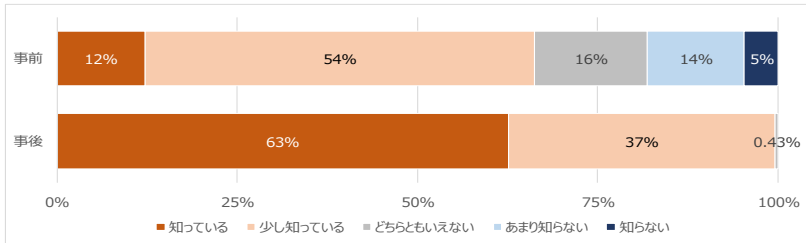
＜阿蘇中央高校×阿蘇中学校発表 @介護の日イベント＞

福祉系高校等と連携した学校現場への働きかけ

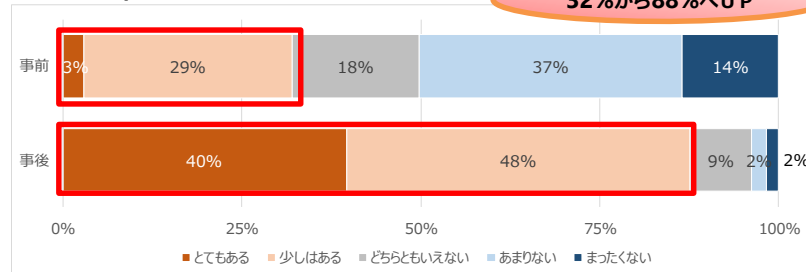
【実施結果（アンケート結果）】

福祉体験学習に参加した、阿蘇中学校・菊鹿中学校・鹿本中学校3校の生徒（121名分）の回答

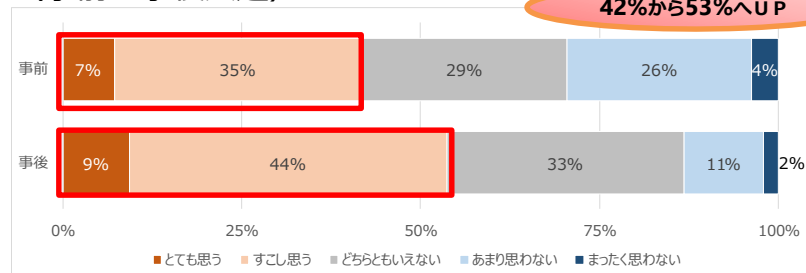
Q1. 福祉や介護の仕事は、どのようなことをするのか
(事前) 知っていますか？
(事後) 知ることができましたか？



Q2. 自分が、介護を必要とする当事者になった時のことを、
(事前) 考えたことはありますか？
(事後) 考えましたか？



Q3. 福祉や介護の仕事を、やってみたいと思いますか？
(事前・事後共通)



<主な自由記述>

- きつい事と思っていたけど、体験を通してきついこともあるけど、笑顔になっていただくことができたので、やってみたいと思いました。
- 福祉や介護について少しずつ知識をつけていく中で、人を支える仕事につきたいという思いが強くなりました。体験などをして、コミュニケーションをとっていると幸せな気持ちになったからです。
- 私は将来福祉の仕事をしたいから今日の体験でより強く思うようになった。
- 人と向き合う仕事だから大変だと思うけど、それ以上にやりがいがあると思う。
- 福祉や介護はみんなが幸せになれると思う。
- 自分も手伝いをしてみて、大変だと思っていたのが今日変わったし、おじいちゃん・おばあちゃんたちの笑顔を見て、やりがいを感じる良い仕事だと思った。
- 自分の能力が活かせる仕事だと思ったし、誰かの役に立てる仕事だと思った。
- お母さんが介護でごはんをつくる人だったから次は自分が人を支えたいです。

⇒体験学習を通して福祉・介護職への興味が生まれ、
将来の選択肢の1つになりうる可能性！

モデル施設（2施設）における改善活動

- ① 業務改善と介護の質向上を可能とする**現場マネジメント向上**
- ② 実際の改善活動・職場づくりを体験した**現場リーダーの育成**

特別養護老人ホーム
天寿園

対象：3ユニット
事務局：理事長以下7名

介護老人保健施設
リバーサイド御薬園

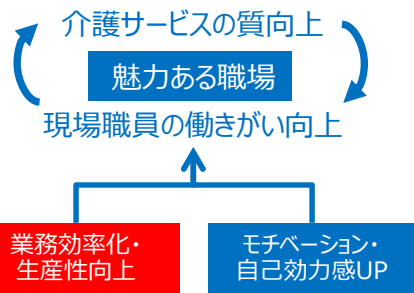
対象：介護2フロア、リハビリ
事務局：理事長以下5名

【活動期間】

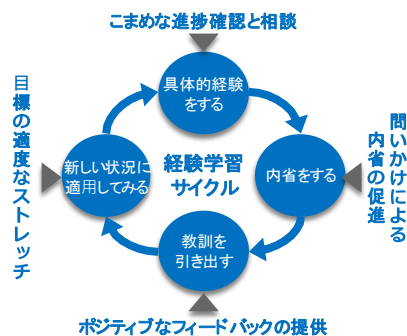
7月下旬～12月中旬

【活動手順】（所要期間）

- 1.改善準備（3週）
- 2.課題見える化（4週）
- 3.改善計画作成（3週）
- 4.改善活動実施（4週）
（中間発表）
- 5.改善活動発展（3週）
- 6.効果測定・振り返り（2週）
（最終発表）



毎週小さな**経験学習**のサイクルを回し、
リーダーに経験と自信を獲得してもらう



ガイドラインに沿った取組手順

- **現場の声・課題からスタート**し活動を**自分ゴト化**（脱他責）
→自分たちの職場を自分たちで創る意識
- **ビジョン・目指す姿**を繰り返し共有
→何のために改善するのかという目的を見失わない（脱ツールありき）
- **トライアンドエラーと対話の徹底**
→小さな改善のPDCAを粘り強く繰り返し現場のメンバーと日々の対話を重ね、リーダー自身が学びながら成果を出す

県内横展開

- ① ガイドライン普及とモデル施設の事例紹介による各事業所の**自律的な改善活動の啓発・促進**
- ② **モデル施設リーダーによる**他事業所への**指導、経験の共有**

第1回

8月27日
介護現場の可能性を拓ける働きがい向上プロジェクト研修会

- ① 講演
- ② ワークショップ（課題抽出、グルーピング、因果関係図作成）



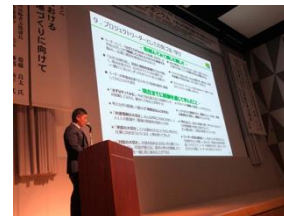
作成した因果関係を発表

第2回

11月9日
介護現場革新シンポジウム

-介護人材の確保と働きやすい職場づくりに向けて-

- ① 基調講演
「介護現場の革新と介護保険制度の方向性」
- ② モデル施設中間報告
- ③ パネルディスカッション



御薬園による中間発表

参加者の声：人材不足が現実となる中、取り組むべき課題が確認できた。
現場職員の能力を引き出すアイデアを頂いた。早速現場に示す。

第3回

12月16、17日
生産性向上に資するガイドラインを活用した
介護現場の業務改善と働きがい向上研修

- ① 講演「介護現場の業務改善と働きがい向上」
- ② モデル施設事例報告
- ③ ワークショップ（課題抽出、グルーピング、因果関係図、課題絞り込み、改善プラン策定）



天寿園のリーダーが他施設の議論をファシリテート

参加者の声：
どこの事業所も共通の課題があると思った。
具体的なことから取り組むことの大切さが理解できた。

特別養護老人ホーム 天寿園

介護老人保健施設 リバーサイド御薬園

現場課題

アプローチ

改善成果

ポイント

夢1ユニット	花1・2ユニット	NeOレモンユニット
<ul style="list-style-type: none"> 「根拠ある介護」「チームケア」ができていない 認知症利用者の頻回な尿漏れ、汚染処理 	<ul style="list-style-type: none"> シフトごと、個人ごとの業務内容のバラつき 非効率な書類業務や情報連携 	<ul style="list-style-type: none"> 業務分担、役割の共通理解がなく、残業常態化 ユニットリーダーが多忙で後輩指導ができない
<ul style="list-style-type: none"> スタッフの声に基づき排泄予測機器を導入 早期に機器の習熟度が高まったリーダーから各職員へ段階的にコツを伝え全員に浸透 	<ul style="list-style-type: none"> リーダーによる業務分担、指示出しの手順書作成 書類様式の見直し インカムの導入 	<ul style="list-style-type: none"> 業務フローのマスター作成、業務分担の可視化 職場環境改善、5S リーダー業務を棚卸し教育用マニュアル作成
<p>オムツからの尿漏れ回数 88%削減</p> <p>▼</p> <p>排泄ケアの効率化 (80→41分/日、△49%)</p>	<p>書類業務時間43%削減 スタッフを探す回数がゼロに</p> <p>▼</p> <p>利用者との対話時間が取れる日が10%増加</p>	<p>リーダーがマネジメント業務やOJTできる日が+17%</p> <p>▼</p> <p>ユニット全体の残業削減 (△39%)</p>
<p>利用者状態のアセスメントが第一で、その判断を機器データによって確かめることでケアの確度を向上</p>	<p>リーダーは改善の方向性とビジョンを繰り返し伝え、具体的な工夫や変更権限は職員に委ねた</p>	<p>現場業務に時間をとられがちなリーダーが「マネジメント」の意味や中身をトライしながら理解した</p>

介護2Fフロア	介護3Fフロア	リハビリ
<ul style="list-style-type: none"> 日中業務のバタつき、午後の入浴業務の遅れ 職員間コミュニケーション 	<ul style="list-style-type: none"> シフトごとの業務負荷のムラ 利用者情報の共有不足によるケアの不統一 	<ul style="list-style-type: none"> 担当業務・時間の情報を共有する仕組みがない リハ職同士が学び合う仕組みがない
<ul style="list-style-type: none"> 業務フローの作成と日々の所要時間の振り返り 入浴業務手順の仕組みづくり (介助量が均等となるよう利用者誘導順序をルール化など) 	<ul style="list-style-type: none"> 全シフトの業務フローを一覧化し、シフト間で業務を移管し、負荷を平準化 申し送りノートの記載内容分類、色分けルール化 	<ul style="list-style-type: none"> 共通のタイムテーブル作成による業務の可視化 付箋を活用した利用者情報共有とQ&A開始
<p>入浴介助業務時間 10%削減</p> <p>▼</p> <p>生活リハの充実 (実施日+56%)</p>	<p>余裕時間を持てる日が 7%増加</p> <p>▼</p> <p>利用者ケアの充実 (実施日+24%)</p>	<p>ムダな確認作業がゼロに</p> <p>▼</p> <p>余裕時間の増加 (+5分/日) と OJTミーティング開始</p>
<p>リーダーが各職員と対話を重ね、小さなPDCAを粘り強く繰り返した</p>	<p>役割やルールを明確に決めたことで仕事上の迷いがなくなり、他に気を配る余裕を持てるようになった</p>	<p>職場全体の担当・業務時間配分を見える化することで、行動の予測が立てやすくなり効率化につながった</p>

プレゼンティーズム (生産性) 指標 8ポイント上昇 (70%→78%)
ワーク・エンゲージメント (働きがい) 指標 14ポイント上昇 (53%→67%)

3ポイント上昇 (68%→71%)
 4ポイント上昇 (44%→48%)

* プレゼンティーズムとは、出勤しているにもかかわらず、心身の状態の悪さから仕事の生産性があがらない状態を評価するもの。
 * ワーク・エンゲージメントとは、「仕事に積極的に向かい活力を得ている状態」を評価するもの。活力・熱意・没頭から構成される。

経営者の声「当初はICTを試す事業と思っていたが、事業の本質は、リーダー育成だった。改善効果に加え、リーダー達が自信を持って自分の仕事を語るまでに成長したことが嬉しい。」

リーダーの声「ICTを使いこなす前提として、自分たちのケアのスキルが必要。」
 「リーダーが業務を抱え込まず、可視化・仕組み化に挑戦することで、ユニット内で無理なく業務を分担、平準化できることがわかった。」

経営者の声「しっかりと自分たちの業務を分析し、課題を捉えることが必要。その土台があることで、ICTなどが活かせる。経営者-管理者-リーダーが一緒に取り組まなければ良い成果は出せない。」

リーダーの声「取組を通じて、リーダーは何をすべきか役割が理解ができた。」
 「日々の対話の重要性と、根拠を持って行動することの大切さを学んだ。」

認知症の啓発を通じた介護への理解促進

【背景・課題等】

- 超高齢社会が進展する中で、認知症になっても身近な地域で安心して暮らせる社会づくりが必要である。
- 本県は、知事自ら認知症サポーターになるなど、サポーター養成数が「人口比で10年連続日本一」を達成しているが、県民アンケートの結果、「住み慣れた地域で安心して生活できる社会の実現のために足りないもの」は、「認知症施策」との回答が最も多かった。
- このため、昨年度からは、認知症カフェの運営等の積極的な活動を行う県内14の団体を「認知症サポーターアクティブチーム（以下、「アクティブチーム」という。）」として認定するなど、県民が認知症に触れる機会を増やし、理解促進を図ってきた。
- 今年度は、更なる広報・啓発等を通して、認知症に対する理解を深め、その方々を支える存在（介護職や地域住民）の意義を認識してもらう。

具体的な取組イメージ

- 「アクティブチーム」などと連携を図り、更なる理解を深めるための体験型の啓発などに取り組んでいく。
- 例えば、「VR認知症体験」の実施や、介護従事者による小学生、中高生への認知症ワンポイントアドバイス等の啓発活動など。



認知症の啓発を通じた介護への理解促進

実施内容

9/30
実施

■プレ体験会

行政を中心とした関係者が体験することで認知症施策の効果的な推進と今後の新たな取組に反映できるよう実施。

場 所：as a cafe（常設型認知症カフェ）

参加者：県関係者、市町村職員、as a cafe関係者等



VR認知症体験会内容 (合計90分)

認知症の人に対する体験者が持っているイメージを想起。(約10分)

視空間失認のVR体験、見当識障害のVR体験、レビー小体型認知症のVR体験(計約50分)

体験者同士でディスカッション(約20分)

11/10
実施

介護の日イベント

■「介護の日」のイベントの一環として実施

場 所：熊本県医師会館

時 間：第1回(13時00分~14時30分) 第2回(15時30分~17時00分)

参加者：※県民を対象に実施。

※ラジオCMやフリーペーパー等で告知を行い募集。



生涯現役促進地域連携事業との連携

【実施概要】

- 「生涯現役プラザくまもと」との連携強化を図るため、そのマッチングを担う高齢者無料職業紹介所に介護助手（アシスタント）専門職員を1名増員配置（熊本県さわやか長寿財団に委託）。
- 当該職員が中心となり、下記を実施。
 - ・ 元気高齢者への本事業周知（今年度、県が別事業で行う入門的研修受講者に対する周知）
 - ・ 介護事業所への本事業周知（チラシ等を作成し、事業所を個別訪問）
 - ・ 入門的研修受講者と介護事業所のマッチング
 - ・ マッチングに関する情報収集（マッチングの効果や課題を検証）

【実施結果】

- 入門的研修における元気高齢者への周知件数・就職希望者数は下図のとおり。
- 事業所等へは、69施設に個別訪問し、求人を申し込んだ施設が31か所、延べ65件の求人を確保。

入門的研修での説明状況と就職希望状況

項番	地域	実施日時	参加者数	就職希望者数
1	天草	8月26日	6	2
2	人吉	8月30日	9	4
3	熊本	9月11日	11	2
4	阿蘇	9月25日	12	1
5	菊池	10月8日	7	3
6	上益城	10月21日	1	1
7	山鹿・鹿本	10月31日	8	2
8	宇城	11月13日	7	4
9	芦北	11月13日	5	3
10	玉名	11月25日	6	3
11	八代	12月17日	19	14
	合計		91	39



入門的研修での周知の様子

生涯現役促進地域連携事業との連携

【実施結果（ヒアリング調査結果）】

介護アシスタントを今年度採用した、特別養護老人ホーム悠優かしま（嘉島町）と特別養護老人ホームシルバーピアさくら樹（熊本市）にヒアリング調査を実施。

＜元気高齢者へのヒアリング調査結果＞ ※2名から聞き取り

●働いている具体的内容

- ・週5回4時間、シーツ交換と居室の掃除（6部屋前後）
- ・週2回3時間、利用者の食器洗い、洗濯物しまい、居室の掃除等

●働き始めてよかったこと

- ・初めて施設に入ったが、利用者によくしてもらっている
- ・利用者や若い職員と話すと活気が出る
- ・退職後のブランクが長かったので、できる仕事が見つかりうれしい
- ・仕事と家庭の両立ができています



＜施設へのヒアリング調査結果＞

●施設における課題

- ・人材不足があり、元気高齢者の募集をするも、なかなか元気高齢者にアプローチすることが難しい（新聞折込チラシの場合、費用がかさむ）。

●元気高齢者受入までに実施すること

- ・業務内容の検討（長く勤務できるように軽作業を中心にする、勤務時間を柔軟にする、見守りや直接介護の禁止等）
- ・業務を任せられるためマンツーマンで指導する体制を構築

●元気高齢者が働き始めてよかったこと

- ・これまでシーツ交換や掃除が後回しになり、掃除が行き届かないことがあったが、安心して介護に専念できるようになった
- ・念入りに掃除をしてもらえるので、掃除に対する苦情がなくなった



退職自衛官に対する福祉分野への再就職の働きかけ

【実施内容】

- 福祉職の魅力を発信する出前講座として、退職前の自衛官を対象に福祉の現状や福祉職の求人内容等について講義を行い、福祉分野への再就職を促す。

西部方面隊

西部方面総監部における講義

- 講義時間：50分
- 実施回数：7回
- 対象者：九州全域の定年退職前の自衛官（主に50歳代）
- 参加者：計557名（見込み）

【工夫した点】

- 自衛官が有するマネジメント力等への期待を伝え、**スキルを活かせる再就職先**であることをアピール。

地方協力本部

健軍駐屯地における講義

- 講義時間：30分
- 実施回数：2回
- 対象者：定年退職前の自衛官（主に50歳代）
- 参加者：計10名

北熊本駐屯地における講義

- 講義時間：30分
- 実施回数：2回
- 対象者：定年退職前の自衛官（主に50歳代）及び若年退職者（主に20歳代）
- 参加者：計32名

【実績】

- 県福祉人材・研修センターが行う「福祉の仕事入門セミナー」や「就職面談会」に、研修受講者の参加があった。

【今後の取組】

- 引き続き、西部方面総監部で同程度の講義を開催していく計画。
- 今後は、介護職として活躍する退職自衛官を講師として派遣することも検討していく。

《参考》 第2回熊本版介護現場革新会議 委員からの主な意見

介護職が語る言葉からの介護の魅力発信 - KAIGO PRIDE プロジェ外 -

- ムービーは、介護と関係のないイベントや会議など、部署を超えて県のいろいろな事業で流した方が良い。我々の業界だけに閉じず、県民全員に観てもらいたい。
- 新入職員研修など、折に触れて流したい。医療の現場や地域の活動でも流したい。
- 展示や上映の際には、専門家の解説があるとさらに良い。

福祉系高校等と連携した学校現場への働きかけ

- 法人が地域と繋がりたいと言っても、施設を開放する覚悟を持っているところは少ないように思う。一過性の繋がりと交流をすることは地域への開放ではない。色んなリスクも認識した上で繋がっていくということが重要。
- 熊本県内全体で行うには団体の力だけでなく、行政のサポートも必要だと思う。各学校に県の方から今回のパイロット事業の取組内容を伝えてくれていると、各事業所・団体からも取り組みやすい。
- 施設側も、専門職がどのように協力できるのか、どういう派遣ができるのかなどの情報を学校に流すことも重要。

介護ロボット・ICT・元気高齢者活用モデルの構築

- 継続に向けては、今回取り組んだ方々の継続的な発表の場を設定し、その方達がモデルとなって広がっていくとよい。モデルとなった2施設には県内介護事業所が視察にいき、取り組んだ方々が講師となり取組について紹介し、県内で改革に取り組む人を増やしていくことが介護人材の確保と介護の質の向上に繋がるのではないだろうか。
- 短期間でこれだけの成果が出せた最大の要因は、法人トップが内容を理解し、それを職員と共有してスタートできたことだと思う。今後の横展開については、管理者と現場が必ずセットで参加する仕組みでワークショップなどを設計していく必要があると考える。