

がっせえぞ

但馬の介護のイマ

介護のイメージアップに関する検討会

はじめに

介護の分野では長年にわたり人材の確保が課題となっています。

但馬においても介護人材不足が顕著な課題となっています。今後は但馬地域の生産年齢人口の減少も相まって人材確保が更に困難になることが想定されており、より一層、人材確保の必要性が高まってきます。

一般的に介護のしごとに対する世間のイメージは必ずしも良いものとは限らず、但馬においても**ネガティブな先入観**（きつい、汚い、給料が安いなど）がまだまだ根強く存在し、このような**実際の介護現場の様子と過度にかけ離れたイメージ**が介護分野への参入を阻害する一因となっているのではないかと考えます。

このネガティブな先入観を払拭し、但馬の介護を支えてくれる人材を増やすためには、**介護現場で実際に行われていることを発信する（リアルな情報を見せる）こと、実際にそれぞれの介護現場がより働きやすく魅力的な職場となること**が不可欠です。

また、近年は働き手の仕事に対する価値観、希望する働き方、ライフスタイルに応じた就労形態や就職活動時の情報収集の手段も多種・多様化しており、人材確保・人材育成も従来の方法からの変化を求められるようになってきています。

本事例集では、但馬地域における法人・事業所が実践している**情報発信・業務改善・人材確保に関連する先進的な取り組み**を紹介しています。どの取り組みも非常に面白く示唆に富むのはもちろんのこと、実績のある内容となっています。取り組みの目的別に取りまとめていきますので、お急ぎの方は特に気になる項目・興味がひかれた項目からご覧ください。

本事例集に掲載している取り組みをご参考いただき、各事業所における人材確保に関連する取り組みの一助となれば幸いです。気になった取り組みの詳細等はそれぞれの事業所へお問い合わせください。本事例集の発行にあたり、取材にご協力いただいた法人・事業所様およびご担当者様、地域ケア研究会シンポジストの皆様に深謝いたします。

介護のイメージアップに関する検討会

CONTENTS

1 魅力的で働きやすい職場づくりの取組

- 01 デイサービスで進めるノーリフティング・ケア1
社会福祉法人豊岡市社会福祉協議会 在宅福祉課
- 02 職員自らが施設運営に参加する機運づくり3
社会福祉法人香美町社会福祉協議会 グループホームかがやき
- 03 訪問介護×ICTの威力7
社会福祉法人養父市社会福祉協議会 訪問介護事業所
- 04 職員たちが自ら考え取り組む生産性向上9
社会福祉法人かるべの郷福祉会 特別養護老人ホームさざんか
- 05 職員の個性に応じた人材育成11
株式会社 LIVE WELL Delight 香住山手

2 介護の魅力を伝える取組

- 01 介護の現場を SNS で魅せる13
社会福祉法人関寿会 はちぶせの里
- 02 トライやる・ウィークにつながる福祉学習15
社会福祉法人兵庫県社会福祉事業団 養護老人ホームことぶき苑
- 03 学校×社会福祉協議会×介護職:みんなで創る福祉学習17
社会福祉法人新温泉町社会福祉協議会 地域福祉課
- 04 高校生が福祉学習の先生に19
兵庫県立日高高等学校福祉科

3 人材確保に関連する情報

- 01 新卒者の興味関心ごとは?21
兵庫県立日高高等学校福祉科
- 02 但馬の求職者の興味関心ごとは?23
但馬長寿の郷・ハローワーク豊岡

4 シンポジウム[令和6年度 地域ケア研究会(於:但馬長寿の郷)にて開催]……………25

「どうなる社会保障～人口減少社会における人材確保～」

話題提供:生産年齢人口の減少と人材確保

但馬長寿の郷 地域ケア課

01 ひょうごケア・アシスタントの活用

社会福祉法人ひまわり 特別養護老人ホームあさがおホール主任介護職員 佐藤 恵氏

02 多様な人材を活かしチームで支え合うむらおかこぶし園～風通しの良い職場を目指して～

社会福祉法人みかたこぶしの里 特別養護老人ホームむらおかこぶし園 相談員 坂本 恭子氏

03 求職者目線から見た介護職について～人手不足分野における人材確保について～

厚生労働省 兵庫労働局 豊岡公共職業安定所(ハローワーク豊岡) 所長 谷岡 善裕氏

04 質疑応答・パネルディスカッション

05 シンポジスト講演資料

5 介護人材確保に関連するトピックス 但馬長寿の郷 地域ケア課

01 介護人材の定着 ……………61

02 介護現場における「生産性向上」とは ……………65

03 介護のしごとの魅力・やりがいって? ……………69

04 知ってもらいたい介護のしごとの「今」 ……………71

6 人材確保に関連した兵庫県の支援制度 兵庫県福祉部高齢政策課 ……………73

7 巻末資料:人材確保に役立つ情報 ……………77

介護人材の確保と離職防止を目指し、同法人複数の デイサービスが業務改善・介護負担軽減をスタート。

介護職員の高年齢化とその結果により生じた若手職員への業務負担の偏在により、人材の確保・定着が一時困難に。現場職員の声を元にした業務改善や介護負担軽減により、働きやすく・働き続けられる職場に変わりつつある取り組みとは。

【取り組みのポイント】

- 豊岡市社会福祉協議会では、「介護・福祉人材の職場定着計画」を策定している。その一環として同法人の4つのデイサービスセンターの管理者・看護師からなるノーリフティングケア導入検討会にて、介護職員・利用者の双方にとって負担の少ないケアを提供するための方策を検討している
- 「現場職員から困り事を聞く」、「まずはできることから改善していく」、「本当に使えるものを導入する」をキーワードに取り組みを推進。4つのデイサービスセンターが協働することの相乗効果は大きく、効果のあった取り組みを共有したり、1つのデイサービス単独では難しい福祉機器のデモや試用を実現させている
- 各現場でのデモや試用を踏まえ、負担軽減に効果が期待できる物や福祉機器については導入のための予算化を計画的に行っている

職員の高年齢化と利用者の介護度の重度化に伴い、業務負担が増加。若手職員に重労働が偏り、離職の要因に。

職員の高年齢化と利用者の重度化が進み、若手職員に移乗介助等の重労働が偏ってしまうことがあった。その結果、入職後短い期間で離職し、現場職員の負担が更に増えるという悪循環が生じていた。

この悪循環から抜け出すため、ノーリフティングケアの推進等により、誰もが働きやすい環境づくりが必要と考え、介護・福祉人材の職場定着計画を策定。

法人内の事業所管理者会議の中でこの計画について説明し、各管理者から現場職員へ業務改善の必要性の理解を促した。

業務改善を進める体制・組織づくり

業務改善の取り組みを具体的かつ計画的に進めるため、法人内の4つのデイサービスの管理者・看護師

からなる「ノーリフティングケア導入検討会（以下、「検討会」と言う。）」を立ち上げ、取り組みを推進する体制を作った。

検討会：現場の職員から困りごと（仕事の負担）を聞くことからスタート

検討会の主な役割は、①課題等の現状把握、②負担軽減に資する備品・福祉機器等の体験と検証、③改善策の定着に向けた演習・研修、④備品・福祉機器導入の情報収集・予算化となっている。

課題等の現状把握は、4つのデイサービスがそれぞれ独自（アンケート・KJ法※・直接聞き取り等）に職員からの意見を集約し、各事業所での負担が大きい仕事内容を整理・対策を検討した。

※アイデアの言語化と可視化を通じて分析を効果的に行う手法。

できることから改善していく

業務改善は移乗用リフトやICT関連機器を導入することではなく、それぞれのデイサービスで職員が困っていることの中から、小さくともできることからスタートさせていた（下表に取組み一部掲載）。

負担の大きい仕事内容	実際にした対策
レクリエーションを行うための場面転換で重い机を持ち運ぶのが負担	机の足にキャスターを取り付けて移動を容易にする 机の移動が不要なレク内容を検討
おむつを捨てるゴミ箱の蓋を開ける時に屈むのが負担	ペダルで蓋が開くゴミ箱に変更。屈まずに行う
配膳台が低く、屈むのが大変	配膳台を高くする。背の高い配膳台を新たに準備する
しゃがみこんで行う介助（足を洗う、靴下を履かせる等）が負担	背もたれ付きの椅子に変更することで利用者の座位姿勢を安定させ、利用者自身にして貰うようにした
利用者がテーブル席へ座る・立つ時、介助で椅子ごと利用者の向きを変えるのが負担	利用者自身で行って貰う
ねたきり利用者のベッド上の移動、ストレッチャーへの移乗が負担	スライディングシート、移乗用ボードを使う

Message

職員の声から業務改善に繋がると職員のモチベーションも上がる。デイサービス同士、他の機関と繋がって取り組むことも大切。

職員の意見から始まり、その結果、業務が改善されたものは、たとえ小さな困りごとであったとしても現場のモチベーション向上に繋がると思っています。取り組みを続けるには、他事業所の取り組みや新しい福祉機器のことなど色々な情報が必要です。法人内外の他事業所との連携を深めながら取り組みを進めていきたいです。

<問い合わせ先> 社会福祉法人 豊岡社会福祉協議会 在宅福祉課

豊岡市城南町 23-6 豊岡健康福祉センター内 1 階 TEL:0796-23-2573

これらの対策と成果は検討会で共有され、必要に応じて物品の共有もしながら、お互いの工夫を取り入れるようにされている。

職員と試してみて、使ってみて、職員が「使える」と思ったものが定着する

負担軽減策には、福祉用具の導入が必要なものがある。そのため、新たに用具の使い方や介助方法を学ぶ必要も出てきた。

検討会のメンバーは各デイサービスの職員に業務時間内や営業前後のミーティングの時間を活用し、極力短い時間で使い方の練習を重ねている。職員自身が「この用具は使える」と感じるようになるにつれ、定着も進んでいるようである。

本当に使えるものは、予算化・購入へ

現在、検討会での協議のもと、必要とされる台数を計上し、電動ベッド購入の予算化をしているところ。

また、移乗用リフトについては外部の研修会等へ参加し、情報収集を行っている。今後はデモや試用結果を踏まえ、移乗用リフトの導入も検討されており、取り組みの深化と拡がりを見せている。



職員の提案・やりたいことは必ず採用。職員自らが施設運営に参画したいと思う機運づくり

利用者のみならず、職員の得意や個性を活かせる職場環境になることを目指した。利用者と職員が一緒になって明るい雰囲気施設のつくる取り組みとは。

【取り組みのポイント】

- 認知症のある利用者への職員の対応を見直す取り組みとしてスタート。利用者の能力を生かすだけでなく、利用者と職員それぞれが好きなことを一緒にしたり、学び合う関係を重視した。その結果、職員自らが利用者へのケアや施設運営に対し積極的に考えるようになり、仕事へのモチベーションが高まった
- 家事を手伝ってくれる利用者も増え、職員の業務量が低減。職員に余裕が生まれ、利用者と一緒に活動に繋がっている
- 雑談を大切に、職員同士や利用者とのやり取りの中から、業務の改善点や新たな提案が生まれた。職員からの提案・やりたいことで実現できるものは必ず採用し、みんなで取り組むことで施設全体の雰囲気も明るくなった

利用者への対応の見直しがきっかけ

自宅での生活をグループホームでも再現できるようにしたいという施設のコンセプトがあったが、業務の忙しさから利用者の行動を必要以上に制限してしまい、そのことが利用者の不穏につながっていた。結果、職員の業務負担が増えるという悪循環が生まれていた。そこで、利用者への対応を見直すため、職員が利用者の立場になるロールプレイ形式の研修を実施。研修では自身のしたいことを職員から制限されるという体験を通じ、利用者の意思を尊重する大切さを学んで貰った。

利用者への関わり方に変化が生まれた

ロールプレイの研修を通じて、職員は「利用者が自宅でどんなことを日課や楽しみにしていたのか」ということに興味・関心を持つようになった。郷土料理の作り方やいわゆるおばあちゃんの知恵袋など、接しているうちにその人が今まで培ってきた知

識や経験が業務を通じて学ぶことができ、結果、利用者を個人として尊重するようになった。

自宅にいたときよりも働き者になる利用者

利用者ができることであれば手伝ってもらい、野菜の皮むき、食事の下膳、食器拭き、洗濯などの作業ができる利用者の力量を把握し、生かすことを心がけた。今では職員が洗い物を始めると自分から食器拭きを手伝いに来てくれるなど、戦力になっている。面会に来た家族が自宅にいたときには考えられなかった家事をしているのを見て驚かされている。

利用者は感謝される喜びが得られ、職員も作業が



軽減されてゆとりができるのでお互いに良い影響が生まれている。

利用者にも職員の「趣味や好きなこと」に興味・関心が生まれてきた

利用者と同じで職員にも個性があり、採用面接では趣味や特技を教えてください、仕事に活かして貰っている。例えば、お菓子作りが好きな職員は利用者と一緒にお菓子を作ったり、菜園が趣味の職員と利用者で敷地内の畑づくりをしたり、吹奏楽部だった職員には演奏をしてもらうなど。いずれも利用者がすごく喜んでくれている。

今まで当番制で義務的に行っていた行事や仕事を得意な職員が担うことで仕事をしながら自分の好きなことができ、自分の得意なことが職場で求められるなどの自己肯定感の向上にもつながり、職員から次の企画の提案が生まれるなど職場に楽しみを持ちながら働けるようになっていく。

雑談から生まれるアイデア。職員からの提案を活かす・やってみる

業務時間中の雑談を禁止している事業所もあるかもしれないが、かがやきではむしろ雑談を推奨している。ただし、雑談をするときは職員だけで盛り上

がるのではなく、どんな形でも良いので利用者も巻き込むように指導している。崩れた口調で話しても良いことにしていて、TPOさえわかれば利用者と良好な関係性を築く一助になると考えている。業務時間中の雑談以外にも業務の引継ぎ後などの隙間時間があれば、机を囲んでみんなでお茶しながら雑談している。

雑談をしているとアイデアもたくさん出てくる。そのアイデアを否定ばかりしていると、職員は何も言わなくなり施設の空気も悪くなると思っている。そのため、職員から出たアイデアは必ず採用するようにしている。試して成功すればみんな喜び、失敗すれば改善策を模索していく。

そして何かあれば上司である管理者が責任を持つ。そうすることで職員を大事にしながら、団結して仕事ができると考えている。今は職員からの提案で始めた行事や取り組みもあり、以前に比べて明るい施設となっている。



Message

上司の理解がある職場だとやる気をもって働くことができる

やる気や能力がある職員も、自分の意見を聞いてもらえない職場では腐ってしまう。職員のやりたい気持ちを尊重して、チャレンジしてみる。何かあれば上役が責任を取るという体制づくりが大事だと思います。

職員と利用者にも上も下もない

無意識のうちに介護をする側と受ける側で上下関係が出来ている施設も多いと思います。それを見直せば利用者と職員が一緒になって楽しめる空間づくりができるのではないのでしょうか。

<問い合わせ先>

香美町社会福祉協議会 グループホームかがやき
美方郡香美町香住区無南垣 96 TEL:0796-38-1500



グループホームかがやき写真集（松岡さん提供）





想像以上に相性の良かった 訪問介護×ICT 「もう、導入前の状態には戻れません」

紙ベースの記録管理・情報共有や勤怠管理をデジタル端末で行うよう方向転換。移動のロスや事務作業の負担が激減した取り組み。その一方、デジタル慣れしていない職員が取り残されなかった工夫とは。

【取組のポイント】

- 訪問介護サービス提供後の記録作成、請求事務や職員の勤怠管理などを ICT システム導入でペーパーレスに。人的ミスや残業時間が大幅に減少
- 記録作成をデジタルで行い、時系列で利用者の情報を把握することが可能。その日にあったことが他の職員や利用者家族とその場で共有できるため、職員だけではなく、利用者や家族の安心感にも繋がっている
- 職員平均年齢は 60 歳を超えており、スマートフォンを持っていない職員もいた。導入前後のフォローを丁寧に行い、みんなが使えるようになることを大切にしたい

始まりは雑誌で見かけて

雑誌に ICT システムを導入した事例が紹介されているのを見たことがきっかけ。最初は訪問介護事業所で ICT 化する発想はなかった。

紙ベースでの記録・勤怠管理の事務作業に 限界を感じていた

サービス提供後の記録や実績報告は紙で行っていた。利用者宅で記録用紙に記入、写しを事業所に持ち帰り、ファイリングする方式。

介護報酬請求のため、記録用紙の確認に多大な時間と労力を割いていた。「記録が一枚足りない。どうしよう」みたいなこともあった。

事業所の職員の雇用形態が多様なため、職員が自宅から利用者宅へ直接出向くこともあり、勤怠管理の難しさも抱えていた。

同じ利用者でも日や曜日によって行く職員が異なるため、前回の訪問記録を確認するために事業所に寄ることや、事業所に電話で問い合わせるなど職員の負担も大きかった。

スマホで利用者宅にある IC タグを読み込み 入退室記録。記録もスマホで入力

県の補助金を活用し、導入したのはクラウドサービス型のシステム。利用者宅に IC タグを設置し、スマホで読み取る。利用者宅への入退室、その日の記録入力のほか、過去の記録もわかるようになっており、苦手な人でも簡単に入力できるようになっている。

システムでは、「指示・報告・申し送り」を含む記録作成とその内容の確認がスマホなどのデジタル端末上で行えるため、管理者含む職員の労力が劇的に低減（従前のようにファイリングされた記録を確認するために、事業所に戻るといった手間が無くなった）。加えて特定事業所加算の取得も容易になった。

この他にも、システムではデジタル端末上にて訪問予定や予定の変更などスケジュール管理もできるようになっており、職員たちは「今となってはこのシステムなしでは仕事が成り立たない」とまで思っている。

デジタル慣れしていない職員を置いてけぼりにしない。100 回同じことを聞いて良い。

システム導入時には脱落者を出さないことを一番の目標にした。職員平均年齢は60歳超え。最高齢で75歳の方が所属しており、スマホを持っていない職員もいた。そのため新システムへの移行期間を長めに設定、丁寧な説明を心がけるようにした。

スマホ・デジタル機器の操作を知るところからスタートし、システムの使い方まで丁寧に説明や研修を繰り返している。「100回同じことを聞いて良い」と声をかけ、安心して移行できるように取り組んだ。

また、従前の方法と併用する期間を2カ月間設け、併用期間中に新システムに慣れてもらい、段階的に実践してもらおう運用とした。

超勤が減り、下がった人件費の方がシステム導入・維持コストより大きい

システムは私物のスマホでも使えるが、1人1台ずつ端末を貸与して運用することとしている。そのため、端末リース料はかかるが、書類整理などの人件費が削減されていることを考慮すると経費削減を図れている。

システム移行期間中は旧システム内の情報を新シ

ステムに入力する必要があったため、その期間は忙しかったが、長期的な視点から見れば、トータルの業務負担はかなり低減している。

これからは、空いた時間で懇親会を

システム導入によるデメリットを強いて挙げるのであれば、事務所に通う回数が減ったため職員間のコミュニケーションの機会が減ったこと。職員同士が顔を合わせる機会を作りたいので、今後は定例の飲み会を企画できないか思案中。

職員（60代）の声

今回、初めてスマホを使いました。最初は苦手意識があり、使い方も合っているか不安でした。でも、「何でも・何度も聞いてください」と言ってもらえ、手厚いサポートやバックアップがあり大変助かりました。慣れることに必死なこともあって、「システムの手習いをするくらいなら辞めよう」という暇も無かったのが正直なところ。今では記録も簡単に入力でき、情報共有が本当に便利でとても助かっています。

Message

ICTの活用は訪問介護を新たな形にしていくもの

めっちゃ楽です！月末月初の残業は大分減りました！

「久しぶりに訪問する家でもシステムを見れば内容が分かる」、「離れた家族も記録が見れる、繋がれる」、「事務所に何回も電話しなくても良くなった」など、今までの困り事が解決しました。

事務作業が減る分、訪問に注力できるので、今まで以上に質の高いサービスが提供できるようになります。

気になることや不安なことがあれば電話をください！

不安なことがあれば連絡をください。きっとお伝えできることがあると思います。

<問い合わせ先>

養父市社会福祉協議会 訪問介護事業所

養父市八鹿町下網場 320 TEL: 079-662-0666



職員たちが自ら考え取り組む業務改善。

現在、職員が業務中に感じた負担や困りごとに対し、職員が主体となって改善策を検討する体制づくりに注力したかるべの郷福祉会。この体制が整うまでの経緯や苦勞、リフト・ICT 関連機器の導入など実際に改善された業務とは。

【取組のポイント】

- 施設長や管理職などトップダウンでスタートした業務改善。経年実施する中で、現場職員が主体となって行う業務改善に移行した
- 現場業務の困りごとをベースに業務改善を実施。困りごとの原因分析の上で、必要に応じた福祉用具・ICT 関連機器等を導入している
- 提供するケアや業務手順など、職員でばらつきが出ないように、細やかな情報共有の工夫を施している

きっかけは面会に来た家族の声

午前9時ごろに面会に来た家族が「朝ごはん中にお邪魔しました」と早々に帰られたことで、業務の異常な遅れに施設長が気づき、業務の遅れの原因分析をスタート。その際、「職員が定時で帰れない、ムリ・ムダな業務が多い、人を増やしても解決しない」など、根本的な業務改善が必要となる現状も明らかとなった。

業務改善（効率化）を徹底。ムリ・ムラ・ムダ業務を洗い出し、職員の声を集めた

管理職が1か月かけ、現場業務のムリ・ムラ・ムダを洗い出し、1日の業務を細分化・実施時間帯の最適化を図った。早出・日勤・遅出など出勤時間別に職員が担当する業務を決め、身体介護は専門職、家事や付帯業務を介護助手が担うといった役割分担を行い、決められた職員数で時間内に業務を完遂できるようになった。また、同時に利用者に対するケアの質の向上を図ることに成功した。

この取り組み過程で職員に業務負担のアンケートも実施している。アンケートから体格の良い利用者の移乗介助の負担や転倒・転落リスクの高い利用者への見守りに対する負担などが明らかとなり、業務の効率化だけでは解決しがたいことも見えてきた。

職員の声から見えた課題をオープンに検討する場を設立

介助場面における業務課題を検討する場を設け、職員がオープンに参加できるようにし、職員の声をベースに一つずつ業務の改善策に反映することを繰り返し、職員の声が業務改善に反映されることの経験を重ねていった。

現在は、3つの委員会にて業務改善を継続

現在はノーリフティング委員会（ノーリフティングケアに関すること）、5S委員会（整理・整頓・清掃・清潔・しつけに関すること）、常に考えるケア委員会（利用者の個別課題や業務課題に関すること）を立ち上げ、職員にはいずれかの委員会に属する体制をとっている。それぞれ委員会で役割を分担し、職員が主体となって業務改善の検討を繰り返している。

まずは原因分析、次に対策・工夫を考え、それでも難しいなら環境整備・改善へ

各委員会は、現場で生じた困りごとの原因分析を行い、現状の環境下での工夫で対応できるかを検討。どうしても環境整備（物品の購入等）が必要な場合は、理由を付して管理職と導入の検討をしている。

例えば、移乗介助に難渋する利用者の場合、ノーリ

フティング委員会にて難渋する原因を分析し、適切な移乗方法を決定する。福祉用具を要する移乗の場合、備品等での対応が可能か検討。どうしても新たな用具が必要と結論が出た場合、その理由を付して管理職と導入等の検討を行うといった流れが一般的とのこと。管理職は本当に必要と判断されたものについては極力早急に導入できるよう心掛けているとのこと。

決めたことは、職員全員がきちり行う

利用者への対応や介助方法は、どの職員が行っても同じになるよう工夫を凝らしている。

例えば、全利用者の移乗方法の一表化すること、就寝後の事故防止のため、ベッド周辺の環境を利用者ごと写真で示す、使い終えた福祉用具の住所（収納先）・整備手順を決めて掲示するなどである。



一連の取り組みの成果（ほんの一例）

○見守り関連機器の導入

転倒リスクの高い利用者が夜間頻回に離床することがあったため、映像で確認できるタイプを導入。

カメラタイプ、センサータイプなど、いろんな種類の見守り機器があるが、職員・利用者の困りごとに適したものを、必要な台数だけ導入している。



○シャワーポッド

重度利用者の入浴介助に対する職員の身体的負担を軽減するため導入。ポッド内にボディソープやミスト状のシャワーが噴霧され、自動で洗身が可能。利用者1人あたりの入浴時間が約10分短縮した。



○業務の標準化（施設内各所）

すべき支援の手順に職員が迷わない、次に使う人が困らないよう各所にわかりやすく掲示。



Message

業務上の課題・困りごとからいろんなことを考える

道具を導入すれば、現場の困りごとが改善するわけではないと思います。まずは、現場の困りごとを知って原因を分析する。その改善策の一つとして、道具の導入があるのではないのでしょうか。

そうすれば、おのずから必要となる道具の選定、導入数や使い方の共有も図りやすいと思います。

なぜその方法が良いのか、理由を伝え続けることが大切

当初は、改善策を考えても「前のやり方に慣れているから」など一部の職員の協力が得られにくい時期もありました。業務改善の必要性を繰り返し伝えることで、徐々にですが職員の意識も変わったのかなと思います。



<問い合わせ先>

社会福祉法人かるべの郷福祉会 特別養護老人ホームさざんか
養父市十二所 871 TEL: 079-664-1875

デジタルツールはあくまでツール。事業運営・職員育成のため、職員一人ひとりに合った選択肢を用意する。

経営理念に基づいた職員養成を実施するためにデジタルツールを導入。職員のキャラクターや多様化する価値観に応じた職員養成・人材確保・定着の取り組みとは。

【ポイント】

- 経営者として就労者の仕事に対する価値観が昔と大きく変わってきていることを実感。会社設立時、経営理念に「職員の尊重」を掲げ、職員の価値観やキャラクターに応じた職員養成のツールとしてデジタルツールを活用している
- Google社の「Google sites（無料のサイト構築サービス）」を活用し、社内ポータルを作成。オンライン上で職員・利用者の月間スケジュール管理、申し送り事項の共有、利用者ごとのケアマニュアルの共有や研修資料の閲覧などを行えるようにした
- 勤怠管理における人的ミスや事務作業を軽減するため、外部業者の勤怠管理サービスを導入し課題を解決

経営理念に基づいた事業運営

Delight 香住山手は障がいのある18～64歳の方を対象としたグループホームで「入居者、その家族、地域社会、職員が互いを尊重し合い、心豊かな生活を営めるよう支援する」ことを経営理念としている。

この理念に準じ、職員同士（雇用者・被雇用者）もお互い尊重し合いながら施設の運営を行っている。

仕事に対する価値観の変化

代表と施設長は他法人で介護職の勤務経験があり、介護職員の中にスキルアップやキャリアアップを考える人もいれば、役職を持たず、いち職員のままの働き方を望む人など職員の仕事に対する価値観の多様化を実感。現在の会社を立ち上げる際、職員それぞれの価値観を尊重する会社でありたいと考えた。

職員が必要と思った時、必要な情報にアクセスしやすいよう、デジタルツールを活用

スケジュールや入居者ごとの決まり事、職員間の

申し送り事項を確認できるような社内専用ポータルサイトを施設長が中心となって無料で作成。



ポータル作成に利用したのはGoogle社の「Google sites」という無料のサイト構築サービス。WordやExcel、PowerPointなどの基本的な機能が使える人であれば十分活用できるサービスとのこと。ポータルサイト化したことで、業務に関する必要な情報をPCだけでなくタブレットやスマホでも確認できるようになったため、交代勤務で職員が入れ替わっても、情報の共有や確認作業が容易になっている。

また、職員が自己研鑽のために必要と感じた情報へアクセスしやすいよう、ポータル内には各種研修資料を掲載し、活用しやすく配慮している。研修資料

はタブレットではなく、紙面の方が活用しやすいと感じる職員もいるため、その職員用の資料も準備している。社内ポータルは自作のため、内容や機能は職員のニーズや要望に応じてその都度、自由に変更・修正しているのも特徴。

勤怠管理もデジタル化

勤怠管理については外部業者のサービスを利用し、事業所のタブレットにある専用アプリで勤怠管理を実施している。出退勤時にタブレットでセルフショット（自分の顔を撮影）することで出退勤記録となる。

タイムカードや職員証（カードタッチで入退出管理）などで勤怠管理を行うことを検討したが、カードや職員証の紛失などもあり得たため、現在の手法を採用した。勤怠管理のデータ入力・転機ミスや事務作業が不要となり、管理側としてかなりの負担軽減となっている。

サービスの質を担保しつつ、職員が主体的に成長できる職場づくりを意識

採用面接で会社の理念、経営戦略や会社のためではなく自分の人生のために働くという考え方を持つよう伝え、この理念に賛同できる人材を採用している。

Delight 香住山手の職員育成の特徴は、入職後、事業所の仕事が一通りできるようになるまでは先輩職員と一緒に業務に従事し、仕事内容を覚える体制を

整えているが、その一方で職員自らが成長することを促すため、PDCA サイクルによる目標設定や目標を達成する具体的な方法を代表と一緒に考えながら行うこととしている。目標はプライベートなことでも良く、本人が決めたことであれば会社はそれを最大限応援するスタンスで関わり、目標を達成するために必要なことを職員自らが考える・決めるという工程を大事にしている。目標の内容にかかわらず、自ら決めたことを達成するという成功体験を積み重ねることで、自己肯定感や能力向上を図っている。

業務を「させられている」のではなく、「自ら仕事をしている」へ

仕事上発生する問題や自身の成長に関することを職員が自分で考え・決定することを促し、会社がこれを最大限サポートすることで、仕事に対する責任感が増し、「させられている感」がなくなると考えている。社内ポータルを作成したのも、職員が自ら解決したいと思った仕事上の課題を解決する一助となるツールとしても活用するため。

職員自身が課題意識を持ち、自ら取り組む姿勢と会社が職員をサポートする体制を整えることで、職場や仕事に対する不満も減ると会社では考えている。その結果、開設当初から職員不足で長く悩まされることはなく、職員の欠員が出たときは現職者の口コミ等で新たな職員の採用にもつながっている

Message

新しいことに取り組む時は、あくまで選択肢の一つと考える

システムや機械の導入自体に固執してしまうと上手くいかなかったときに大変な思いをすることになります。あくまで目的を達成するための手段として考えるとよいと思いますし、導入しようと思っているもの以外の選択肢もあるはずなので、それを準備しておくことで不都合が生じたとしても乗り越えることが容易になると思います。

<問い合わせ先>

株式会社 LIVEWELL Delight 香住山手

美方郡香美町香住区山手 113 番地 TEL:0796-20-2634



「いつもの何気ない様子」を発信する大切さ。SNS による情報発信の取り組み

積極的に SNS を活用し、法人内の事業所ごとで日常を発信する取り組み。SNS を活用することで見えてきたメリットとは。

【取組のポイント】

- 法人の取り組みをより広く発信できる手法として SNS を採用
- 法人内で最低限のルールを設定し、各事業所で頻回に投稿している。事業所内の様子を発信しているため利用者家族からの喜ぶ声が多い。SNS を見た人が採用の応募に至ったこともある
- 情報発信の取り組みを通して、職員が自分たちが行ったケア・仕事の振り返りにもなっている

広報誌以外の情報発信を探して

広報誌にて法人事業所の様子や取り組みを発信していたが、発信できる頻度や範囲に限界があった。利用者・家族・施設近隣の人以外に、これから介護の仕事をしてみたいと思う人にも法人の取り組みを知ってもらいたいと思い、SNS の活用をスタートした。

文字だけでなく、写真や動画など目で見て伝わる情報を

現在、Facebook と Instagram を活用している。特に Instagram は写真や動画を中心とした視覚的にわかりやすい情報発信が得意で閲覧者は 20 代～30 代が多く、利用者の活動や職員と利用者が一緒に楽しんでいるところを中心に投稿している。

フォロワーを増やすため、職員がフォローすることや相互フォロー、ハッシュタグ (#) づけを行い、Instagram では現在約 3000 人のフォロワーがいる。



法人内の管理者レベルで SNS 活用の目的を共有

現在は、法人内の各事業所で SNS 担当の職員が投稿を行っている。「撮影・投稿を希望しない利用者は載せない」など最低限のルールを決め、法人内の管理者レベルで SNS 活用の目的やルールを共有し、運用に至っている。

利用者・職員の普段の様子を投稿。求人応募のきっかけにも

スマホやタブレットで撮影。全職員が撮影を行っている。行事やイベントだけではなく、普段の食事や余暇活動の様子、職員の働く姿などにかくたくさんの写真を撮りためるようにしている。



さらに法人 SNS を見た人が、普段の施設の雰囲気や職員の働く様子を知れたことで求人の応募につなが

がったこともあった。

リアルタイムな投稿を心がけ、利用者の家族からの喜びの声も多い

できるだけリアルタイムな投稿を心掛けており、利用者の家族から「面会以外の普段の様子が見れてうれしい」・「食事がおいしそう」・「余暇活動が楽しそう」・「関わってくれている職員の顔が見れて安心する」という声が多い。



Message

楽しみながら、まずは「やってみる」こと

写真をいっぱい撮って、見る人が見たいと思えるようなものを載せてみてください。続ける中で、家族や見てくれた人の声があると思います。まずは挑戦してほしいです。

行事ごとだけではなく、利用者と職員の普段の何気ない様子を見てもらいたいです。

利用者の暮らしを良くして、それを発信。

SNS ありきではなく、利用者の生活基盤を整えることができ、その上での取り組みとも考えています。1人ではできないことでもあるので、職員みんなで取り組んでほしいです。

まずは、やる側が楽しむこと。それも利用者や SNS を見る人にも伝わると思います。今、入居先選びや就職先選びに SNS を見て行き先を考える人も出てきています。

<問い合わせ先>

社会福祉法人関寿会 はちぶせの里

養父市尾崎 1327 TEL: 079-667-3107

見る人が「見たい」と思う内容を投稿したい

近隣の中学・高校へ出張授業を実施する際に、「どんな情報・内容」を見てみたいかをアンケート。その結果を投稿内容に反映している。

また、今後は実際の介助場面の様子や介助方法など、投稿内容の幅を広げることを検討している。

SNS 投稿や撮影を通じて、職員の利用者理解が深まってきている

職員が普段の生活の中で起こる些細なことでも写真に残すよう心掛けるようになったことで、それぞれの利用者が好きなことや心情の変化、提供しているケアに対する反応などを主観的にも客観的にも把握できるようになってきており、普段の業務に良い影響も生じている。



Facebook



Instagram

出前授業で興味関心を高め、トライやるウィーク（職業体験）に繋げる。

施設近隣の中学校と連携し、総合的な学習の時間にて介護のしごとに関する魅力を発信。介護の仕事に対する中学生の興味関心を高め、職業体験へ繋ぐ取り組みとは。

【取組のポイント】

- 近隣の中学校の総合的な学習の時間に出前授業を実施している。1年生の3学期に出前授業を実施し、2年生の1学期に行われるトライやる・ウィークで介護事業所を選んでもらえるよう注力している
- 出前授業では、介護のしごと紹介のDVDの他施設や利用者の写真を多用し、中学生が視覚的にも理解しやすい内容としている。また、移乗用リフトやインカム・ICT関連機器の導入により利用者・介護者の双方にとって安全で安心なケアが提供されていることの理解を促している
- 授業後のアンケートでは「介護のしごとに興味をもった」「介護施設にも一度行ってみたい」という回答が非常に多い

当初は中学2年生の冬に実施していたが、トライやる・ウィークを控えた中学1年生をターゲットに。

養護老人ホームことぶき苑では、地域の子どもたちに介護に対するイメージを深めてもらい、将来の仕事に介護の仕事を選択肢として選んでもらえるよう、平成25年頃から近隣中学校への出前授業を実施している。

令和4年度までは2年生の3学期に出前授業を行っており、受講後のアンケート結果も好評であった。

しかし、中学2年生の春に実施されるトライやる・ウィーク（職業体験）の体験先に介護事業所を希望する学生が少ない現状があったことから、体験先の希望調査で介護事業所が選ばれるよう、1年生の冬に出前授業を実施するよう中学校と調整した。

介護のしごと紹介動画、施設の写真や介助のデモンストレーション

出前授業では、講話だけではなく、介護のしごと紹介動画や施設内の写真を活用した紹介、介助のデモンストレーションを行うことで、学生に視覚的にも



理解を促し、飽きさせないよう工夫している。

特に近年は、「介護のしごとは重労働」というイメージの払拭に向け、利用者と介護者双方にとって安

全で安心なケアを提供できる様になってきていることについて、学びを深めてもらう機会としている。安全で安心なケアを提供するためには知識や技術を要することも伝え、介護現場で活躍している福祉機器の導入状況やICT関連機器の紹介、現場で働く職員の声なども伝えている。

【出前授業実施例：総合的な学習の時間（50分）】

- 1 DVD「楽介護 たのしく働く、高齢者を支える 介護の仕事（一般社団法人兵庫県老人福祉事業協会作成）」（15分）
- 2 ことぶき苑の紹介と変わりつつある介護の仕事（ノーリフティングケア・ICT関連機器の導入例）の紹介（20分）
- 3 立ち上がり介助のデモンストレーション（5分）

1時間の体験でも、介護のしごとのイメージは変わる。

出前授業を実施した先生からの報告では、トライやる・ウィークの行き先希望調査において介護事業

所を選択する生徒数も増加傾向にあるとのこと。

【出前授業 受講者の声】



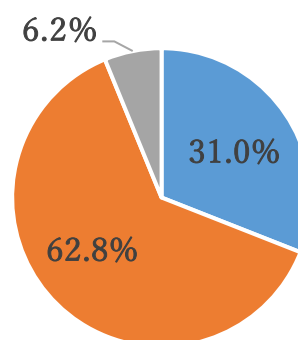
今までの介護のイメージは、力仕事ばかりで体力勝負というイメージだったけど、今は機械を使って職員の人も利用者の人もお互い安全で楽ということを知りました

最新の技術やリフトを使って介護していて、できるだけ負担を軽減していることも分かって僕もトライやる・ウィークで介護の体験を試してみようかなと思いました



【受講アンケート（R7実施 113名回答）】

出前授業を聞き、介護の仕事に興味を持ってましたか？



■興味を持ってた ■少し興味を持ってた ■興味を持ってなかった

Message

施設に来てもらうためには、まず「出向く」ことから

出前授業は、一度に多くの人に伝えることができる有効な手段だと思います。若い人に介護の仕事へ興味を示してもらえよう、利用者の感情に寄り添い、感動できる場面をたくさん作り出せる魅力のある仕事であることを伝えていただきたいです。

今後は、より体験型の出前講座へ

今後は、移乗用リフトなどを用いた体験や車いす介助体験など、学生のみんが体をを使う体験を通じて、介護のしごとの魅力を伝えていきたいと思っています。

<問い合わせ先>

養護老人ホーム ことぶき苑
豊岡市日高町祢布 1304 TEL:0796-42-0430



学校の先生と介護職員で創る福祉学習。子どもたちだけでなく、介護職員も仕事の魅力を再認識

町内の全小中学校・高校で行う福祉学習。学校の先生と町内の介護事業所職員を積極的に巻き込んだことで、拡がりを見せた取り組みとは。

【取組のポイント】

- 福祉学習の準備にて、学生へ伝えるメッセージを先生と共に考えることで、先生も福祉や介護のしごとに対する理解が深まっている
- 福祉や介護のしごとに対する理解が深まった教員が転勤されることで、転勤先の学校にて同様の福祉学習の実施に至り、拡がりを見せている
- 福祉学習の実施には、町内の社会福祉法人連絡協議会に協力を依頼し、介護現場で働く職員に参加してもらっている。現職職員から話をしてもらうことで学生も福祉の考え方や介護のしごとを身近に感じられている。参加した職員も自身の仕事の説明を通して、自身の仕事のやりがいや面白さを再認識できる機会となっている

福祉学習：社協の単独実施から新温泉町社会福祉法人連絡協議会との協働実施へ

新温泉町社会福祉協議会が赤い羽根共同募金を財源に「ボランティア協力校指定事業」を実施しており、令和5年度からは新温泉町社会福祉法人連絡協議会（ほっとかへんネット新温泉）と協働して町内にある全小中学校・高校へ福祉学習を実施している。

学校と年1回の連絡会で事業説明を行い、学校の要望に応じて福祉学習を展開している。

福祉学習の内容は先生も考える。一緒に決める。

福祉学習の実施の要望が挙がった学校の先生と一緒に授業内容を決めることを特に大切としている。先生も福祉学習で子どもたちに何を伝えればよいか悩んでいる人が多く、また、社協職員も対象となる子どもたちの理解力が学年によって異なるため、学年

に適した授業内容となっているか不安もあった。そこで、今では先生と社協職員と一緒に子どもたちに伝えるメッセージや当日の体験内容も決めるようにしている。

福祉学習の当日は、介護職員と一緒にいる。

授業当日は町内の介護職員やボランティアと授業を行い、介護職員からも福祉や自身の仕事について話してもらう機会としている。



子どもの成長に合わせた体験・学びを準備

小学校では4年生に福祉学習を行うことが一般的。しかし、学校によっては2年生から6年生まで経年的に実施している。毎年実施することで幅広い体験ができ、生徒たちも福祉の考え方や福祉・介護のしごとが身近なものとしての理解が深まっている。

【体験（例）】

小学2年生：手話体験

3・4年生：アイマスク体験

5・6年生：点字・高齢者疑似体験・車いす介助体験

中学生：車いすバスケットボール体験等

高校生：高齢者疑似体験



福祉学習の冊子を活用

千葉市社協が作成した小学生向けの冊子「やさしい気持ち」を新温泉町版に編集し使っている。先生たちの事前学習や、体験後の振り返り学習に活用して貰っている。



はじめに	1	寿命とは	20
クイズの発見			
①朝、学校に行く前に	5	お年寄りの気持ち 年をとるということ	22
②学校の帰りに	7	年をとるとどうなるの？ 身体のこと	23
③お母さんと電車で出かけたら	9	年をとるとどうなるの？ 暮らし	24
④おねえちゃんの話	11	相手の気持ちになってみよう。やさしい心はそこから。	25
⑤近所のおばさん	13	お年寄りの気持ち	25
まとめ	15	身体が不自由な人の気持ち	26
クイズのできごと			
①おばあちゃんが入院した	16	小学生のほくやわたしも、相手を大切にする気持ちでつながろう。	27
②ジョンのおじいさんがいなくなった	17	もしも自分がお年寄りや障がい者だったら…?	29
③子どもの自分にもできたこと	18	赤い羽根共同募金ってなあに	30
まとめ	19	知っておきたい、私たちの住む新温泉町のこと。	31
		車いすを知ろう	32
		①盲導犬について知ろう	33
		②手話を知ろう	34

Message

誰かと相談することで、色々な体験や経験が提供できる

一人では勇気も力も人一倍必要なので、誰かの力を借りていくほうが良いと思っています。ほっとかへんネット新温泉の皆さんやボランティアグループに声をかけるとか、人の力を借りた方が色々な体験や経験を提供できると思っています。福祉学習に関わってくださる職員も色々な年代や職種の方がいて、その人たちが授業に関わることは、子どもたちも触れ合える人が増えるのでいい刺激になると思います。

福祉学習はお互いに学びがある

小学生や高校生に自分たちの仕事のやりがいや良さを伝える中で、自分たち自身の学びも多くあります。仕事に対するモチベーションに繋がるのではないのでしょうか。

<問い合わせ先>

社会福祉法人 新温泉町社会福祉協議会

美方郡新温泉町湯 1019 TEL:0796-92-1866



高校生から小学生に福祉を伝える。

大変だけど、面白がって準備、当日はみんな楽しむ。

介護福祉士を養成する日高高校福祉科。準備から運営まで全てを高校生が行う小学生対象の福祉学習の取り組みとは

【取組のポイント】

- 高校の授業の一環で、近隣の小学校4年生に福祉学習を経年的に実施している。「相手を思いやる心が大事」というメッセージを据え、企画、準備、運営の全てを高校生が担っている
- 高校生ならではのアイデアを活かし、「福祉」についての理解を小学生に分かりやすく伝えている
- 福祉学習を受けた小学生が、この取り組みをきっかけに日高高校福祉科に入学したケースもあり、小学校の教員も福祉や介護のしごとに対する理解が深まっている

高校と小学校の校長間の話合いがきっかけ

小学校と高校の校長間で連携事業をできないか協議する中で「高校生が小学生に福祉学習の授業を行う」という取り組みがスタート。初年度は試験的实施したが好評だったので、ブラッシュアップしながら経年の行事としている。

授業内容はその年担当の高校生が考える

日高高校福祉科2年生が講師となり、小学4年生に福祉学習を実施している。

毎年、福祉学習を通じて小学生には「思いやりの心が大事」ということを理解してもらうことを目標としており、福祉学習の体験内容などは全てその年の担当の高校生が考えている。

高校生は小学生の興味を引きつつ、分かりやすく学べるような工夫を凝らしている。今回、取材に応じてくれた高校生が実施した福祉学習では小学生に人気のある「どうぶつたちが暮らす森」のゲームをテーマに「色々な人が住む島で住民の困りごとを解決しながら良い環境に変えよう」というストーリー展開で福祉学習を実施した。

準備は高校生が授業中や放課後に行っており、寸

劇に必要な背景や小道具の作成の他、動画教材も自分たちで撮影・編集したとのこと。

授業は講義と体験に分けて行い、講義では福祉のことや白杖、点字ブロック等について寸劇を交えながら伝え、体験では全盲体験、ガイドヘルパー体験や車いす介助体験を通して「思いやりの心が大事」となることを伝えている。



高校生が授業することの良さ

小学生にとって比較的目標の近い、お兄さん・お姉さんから面白がりながら福祉について学べる。小学校の教員も福祉学習で行うべき内容決め悩むこと

も多く、高校生からの授業が教員にとっても勉強になっているようである。

高校生にとっては、人に伝える・教えるという経験を通じて、福祉や介護のしごとに対する理解が深まるとともに、高校のPRにつながることも期待しており、双方にそれぞれ良い効果が生じている。

実際、日高高校福祉科生徒の中には、小学生の時に高校生からの福祉学習を受けたことがきっかけで入学した生徒もいるため、今後も取り組みを継続・拡大することで人材確保につながることも期待したい。

授業企画・準備の苦労話

高校では「スマホが放課後にしか使えないため、動画撮影等が放課後までできず、準備が大変だった」という高校ならではの意見もあったが「それでも楽し

く準備しています」とのこと。福祉学習の準備や実施で特に難しかったことは「小学生への説明の仕方」で、「福祉について学ぶ理由や体験の説明などで小学生にとってわかりやすい言葉を選ぶことに苦労しました」と教えてくれました。



Message

教える側も学ぶ側も楽しめるようにすることが大事だと思います（3年生の皆さん）。

小学生はとても素直なので、楽しかったときは「面白い」とシンプルに伝えてくれるので、反応を見ていると面白いしやりがいも感じます。

福祉学習当日は、参加してくれる小学生と一緒に楽しむことが大切だと思います。

福祉学習で伝えたいことを学校の先生とよく話してください（高附先生）

小学校の先生の仕事もとても忙しく、やることがいっぱいあるので、福祉学習を手伝ってくれる事業所があればとても喜ばれると思います。

小学校の先生の理解が得られないと実現しないため、よく話をすることが大事です。福祉学習を体験だけで済ませるのではなく、体験を通じて「何を伝えたいのか」を話し合う中で小学校の先生が前向きな姿勢を見せてくれるようになれば、より充実した福祉学習になると思います。

<問い合わせ先>

兵庫県立日高高等学校 福祉科

豊岡市日高町岩中1 TEL:0796-42-1133



選ばれる就職先とは。人間関係、ワークライフバランス、働きやすさ、施設の雰囲気の見える化がキー。

介護福祉士を養成する日高高校福祉科。生徒たちが就職活動で考えていること・大切にしている情報とは。

【ポイント】

- 働きたいと思う職場の条件は、上司・職員間の人間関係の良さ、職場環境の良さ、福利厚生や休日がしっかりと取れること
- 実習やボランティアなどで行ったことのある施設から就職先を検討することが多く、実習でお世話になった職員の働く姿勢や施設・利用者の雰囲気を見ている。他には日高高校の先輩が働いている施設も選択肢に挙がりやすい
- ホームページやSNSを活用し、施設や利用者の雰囲気、職員の働き方・人間関係などを見ている

3年次の1学期までに進路（進学・就職）を決める

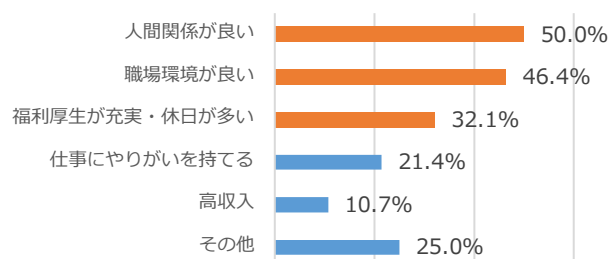
例年、福祉科から15名程度の生徒が介護施設へ就職している。日高高校福祉科生徒のほとんどが3年生の1学期までに進路（進学か就職）を決めている。就職を選択する学生の多くは実習先の体験・経験を基に就職を決めている。



就職したい職場は、「人間関係が良い」、「働きやすい職場環境」、「福利厚生・ワークライフバランスの充実」を重視

令和6年度卒業予定者へのアンケートの結果では働きたいと思う施設の条件は図1のとおり。

【図1】



人間関係は、「アットホームな雰囲気」、「職員同士の仲が良い」など、社会人1年目で不安な中でも、自身が安心して働ける環境を求めていることが推察される。

実習でお世話になった施設職員の雰囲気や仕事に対する姿勢が就職の決め手にも

実習等で実際の業務を体験できた事業所が就職先に選ばれることも多く、業務改善の一環でICT関連機器や介護ロボットが活用されている施設や利用者

の外出・余暇活動などに注力している施設に対してかなり良い印象を持つ傾向にある。

実習中には、施設職員間の人間関係もよく見ており、自身が利用者へ提供するケア内容に不安を感じているとき、指導してくれた職員に憧れ、就職を考える生徒も多い。

主にホームページや SNS で情報収集。1 日の仕事の流れや給与・休暇など、リアルな情報が知りたい

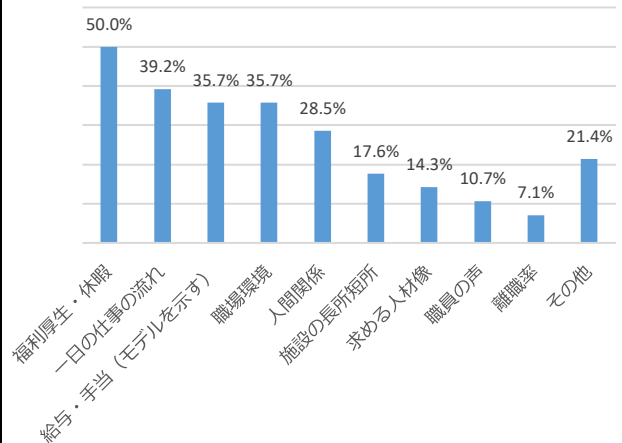
令和 6 年度卒業予定者へのアンケート「就職活動中に欲しかった情報」を図 2 に示す。

一日の仕事の流れやオフの日の過ごし方、給与・手当の内容などに興味関心が高いことが分かる。

学生の間では「社会人 1 年目」の働き方や日常生活

がイメージしにくいいため、施設のホームページや SNS でそのような情報発信があれば、自身がその施設職員として働くイメージが持ちやすく、就職先の候補に挙がりやすい。

【図 2】



Message

ライフイベントがあっても長く働きたい（3 年生の皆さん）

女性が多いので結婚や出産・子育てなどがあっても働き続けられる、働きやすい職場を望む生徒が多いです。

また、SNS を通して新人職員の働き方や休日の様子などライフスタイルが見えると自分がその施設で働くイメージがつきやすいと思います。

ボランティア活動の機会が就職先選びの後押しになっています（高附先生）

生徒達には、必ず就職の候補先の見学を勧めています。

教員側もある程度、施設の情報を生徒に伝えますが、生徒自身が見聞きして肌で感じた生の情報が一番だと考えています。生徒が実習でお世話になる施設はもちろんのこと、ご依頼をいただいた施設のボランティア活動も生徒が情報を得る機会になるため、就職活動に繋がっております。当校としてボランティアには積極的に参加したいと考えています。しかし、施設までの移動手段の確保に難渋することが多いため、施設にて送迎さえいただければ積極的に参加させていただきます。



<問い合わせ先>

兵庫県立日高高等学校 福祉科

豊岡市日高町岩中 1 TEL:0796-42-1133

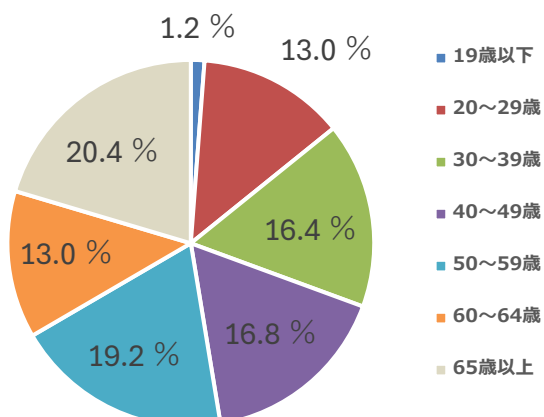
但馬地域の求職者の傾向。

ハローワークで聞いた 求職者が求める雇用先の情報

少子化により、「新卒・正社員・フルタイム勤務」という人材の確保が当たり前ではなくなってきています。最近の但馬地域における求職者の傾向について、ハローワークに聞いてみました。

求職者の半数は50歳以上

ハローワーク豊岡・香住・八鹿・和田山で仕事を探す求職者のうち、52.6%が50歳以上となっている。40歳台は16.8%、30歳台は16.4%を占めている。※月報とよおか 但馬地域の労働市場より編 (R6年4月内容:ハローワーク豊岡・香住・八鹿・和田山)



求職者はその年代や属性ごとに希望する働き方がある

1 おおむね55歳以上の人（高年齢者）

元気高齢者の増加や年金支給開始年齢の関係から働く意欲の高い高年齢者の求職者が増えてきているようです。年齢で判断せずに、求職者の適性や能力で雇用することが人材確保につながる可能性があります。

○仕事内容や条件より、自身が応募できる求人を探している

高年齢者は自身の経験や知識を活かせる職種で働きたいと思われていることが多いようですが、実際は年齢面で応募可能事業所の選択肢が狭まっていることがあります。そのため、高年齢者はまずは自身が応募できる求人を探している状況にあるようです。

○希望勤務形態は両極端

希望する働き方は「週5日のフルタイム」もしくは「週2~3日の短時間勤務」のどちらが多いようです。事業所側が期待する労働時間を詳細に示すことが求められそうです。

2 女性（特に子育て世代）

○パート・土日祝休・日勤での就労希望が多数

子育て世代の女性は、子どもが学校に通っている間の勤務を希望する。9~16時の勤務を希望する人が多い。土日が毎週休みでなくとも「月に○回」などの決まりがあれば、求職者も予定が立てやすく、応募の要因になるかも。

○突発的な休みの取得が可能

子どもの急な発熱や学校行事によって、突発的

な休みの取得を希望したい求職者も多い。そのような対応が可能な体制づくりや対応可能な旨を示すと応募の要因になるかも。

○正社員登用があるか

子どもの成長に連れ、正社員での就労を検討したい求職者も多い。正社員登用する場合の基準や選考方法があれば、応募の期待も高まるかも。

○社会保険（健康保険・年金）の加入有無について記載がある

社会保険に加入したい求職者と家族の扶養に入りたい求職者がいます。「扶養範囲内での就労が可能」、「加入要件を満たせば、社会保険に加入します」などの情報を示せば応募の要因になるかも。

3 若年者（おおむね 30 代前半まで）

○労働時間や休日を重視

ワーク・ライフ・バランスの浸透とともに、賃金より労働時間や休日を重視する求職者が増えているようです。多くの人々が「残業が少なく（月 10 時間程度）」・「年間休日 120 日※以上」を求めている。

※120 日＝104 日（52 週×週休 2 日）＋祝日 16 日

○仕事内容に対する理解不足が多い

具体的な仕事知識が十分でない場合が多く、本人が持つイメージのみで仕事を選択することが多いようです。その場合、就職しても違和感を覚えて短期で離職することもあるそうです。

本人がもつイメージを補完するため、仕事内容については未経験の人でもイメージできるくらい詳細に提示することが求められそうです。

求人票は「仕事内容」の欄が一番注目されている

求職者が求人票を読み込むとき、一番に「仕事内容」の欄を確認するそうです。

仕事内容欄に載せてほしい情報ランキングを右に示しています。

実際に勤務する職員をモデルに「1 日の仕事の流れ」や「初心者が仕事を覚えるための研修」の内容、「仕事を覚えるのににかかった時間」などの情報提供があれば、求職者も仕事に対するイメージを持ちやすいようです。

1 位	1 日の業務量
2 位	仕事を覚えるまでの平均的な期間
3 位	担当エリア・現場
4 位	付随業務の詳細
5 位	最初に覚える仕事内容
6 位	力仕事の有無
7 位	使用する機械・道具など

4 シンポジウム【令和6年度 地域ケア研究会(於:但馬長寿の郷)にて開催】

どうなる社会保障～人口減少社会における人材確保～



話題提供

生産年齢人口の減少と人材確保

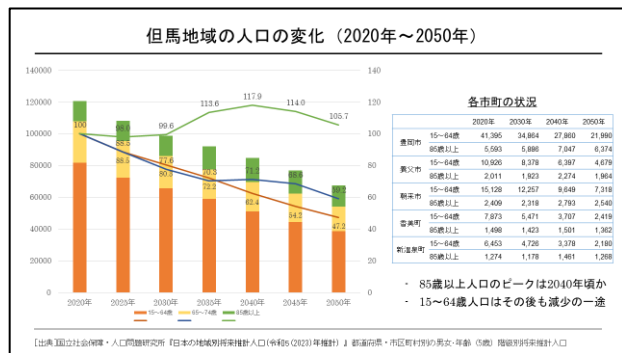
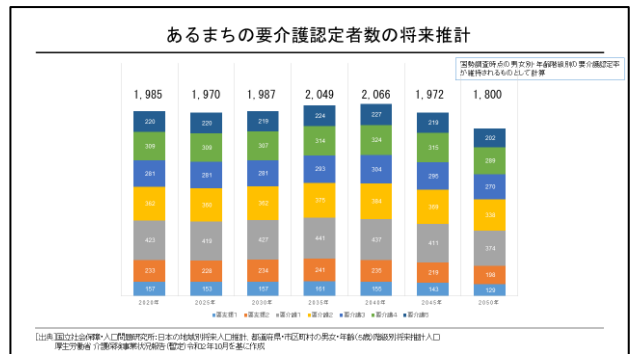
但馬長寿の郷 地域ケア課

減りゆく但馬の人口と懸念される人材不足

日本は人口減少社会を迎えている。その中でも但馬地域は著しく人口減少している。今後、概ね2040年まで85歳人口は減らないが生産年齢人口は現在の半数以下となる。

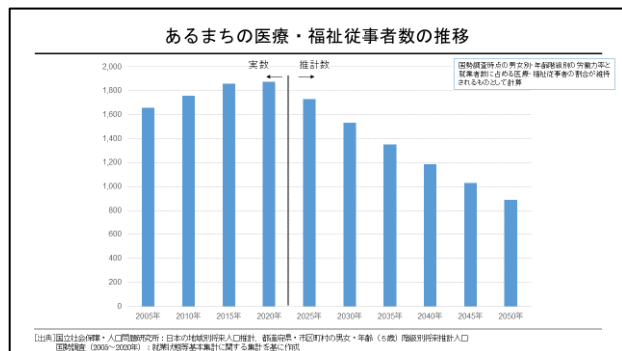
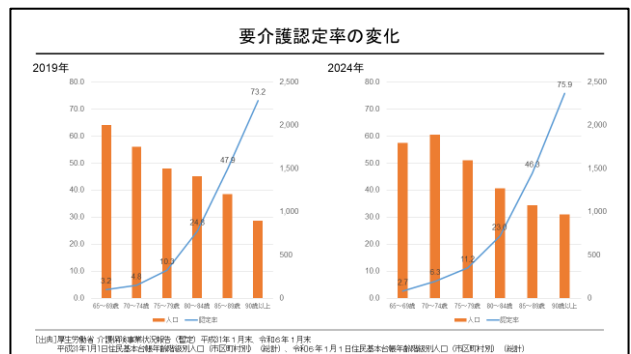
85歳以上になると要介護認定率は上がるため、今後も要介護認定者数が増加する市町もある一方、働き手の元となる世代の人口が減る。介護や医療現場の人材を確保できるか強く懸念される。

その一方、要介護認定者数はほとんど減らない。減る市町でも1割減少程度にとどまる。



ある市町の医療福祉従事者数推計をみると、従事者数がすごく減ることもわかっている。

要介護認定率も経年的に下がっている訳ではない。2040年に向け、認定率を下げる取組も重要となってくる。



外国人介護人材の限界

外国人介護人材の受け入れも行っているが、受入制度によっては一定期間後、帰国する人材もいる。そのため、介護人材が必ずしも定着する訳ではない。

ひょうごケア・アシスタントの活用

社会福祉法人ひまわり 特別養護老人ホーム あさがおホール

主任介護職員 佐藤 恵 氏

特別養護老人ホームあさがおホールは令和元年度からひょうごケア・アシスタントを活用しており、取り組みの経過を報告する。スライド写真は実際のケア・アシスタントが業務に従事しているもので、ケア・アシスタントは基本的には身体介護を行わず、間接業務を行う決まりとしている。

ひょうごケア・アシスタント導入の経緯

この事業の開始の経緯は労働力不足。2025～2040年問題で少子高齢化が加速し、生産年齢人口の減少に伴って労働力不足が生じている。この問題に対して、当施設でも人材確保は最大の課題で、ケア・アシスタントを導入することとなった。今では、ケア・アシスタントが貴重な人材となっている。

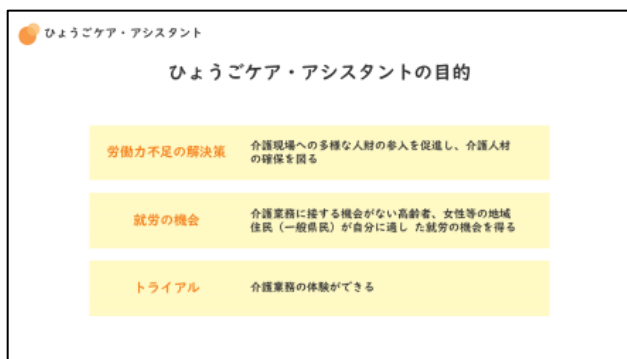


当施設の紹介と経営理念、施設の外観。

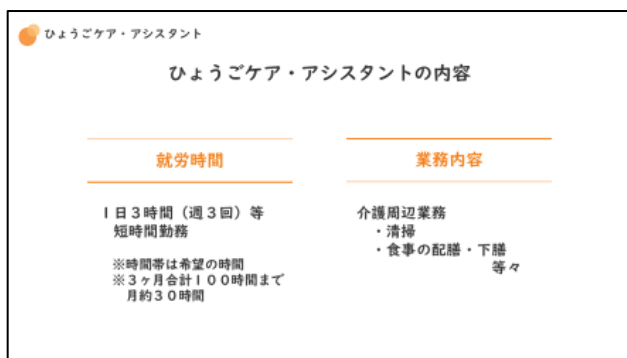


ひょうごケア・アシスタントの目的と業務内容

施設にとっては▽介護現場の労働力不足の解決策となること、ケア・アシスタントにとっては▽就労の機会となること、▽トライアル（介護業務の体験）となることである。



ケア・アシスタントの勤務時間は1日3時間など短時間で、業務内容を限定しているのが特徴。当施設でも昼食・夕食時の短時間勤務が多く、業務内容は介護周辺業務が中心となっている。ケア・アシスタントは身体介護を行っていない。ただし、元々介護の資格を持っている人は例外で身体介護業務も担って貰っている。



ケア・アシスタント導入のための取組

ケア・アシスタント導入にあたり、施設での取り組んだことは3つ。

▽施設の課題の整理

介護現場のどの部分・業務に人手が足りていないのか。利用者により良いケアを提供するには何が必要になるのかを検討した。ケア・アシスタントは基本的に身体介護をさせないので、施設業務のどの部分を担ってもらえるか業務の住み分けをした。

その結果、ケア・アシスタントには配膳・下膳、利用者への声かけや清掃といった環境整備などを担ってもらうことに

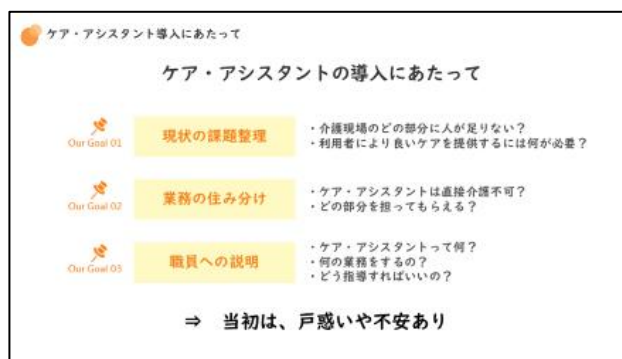
した。

▽特に注力した現場職員の理解と協力

一番大切にしていたのが現場職員への説明。現場職員がケア・アシスタントの役割を正しく理解しなければ、アシスタントの意味をなさないなので、そこに労力を割いた。

間接業務のみを担うケア・アシスタントを受け入れることが初めてだったので職員の戸惑いをできるだけ少なくなるよう、ケア・アシスタントの役割や担当業務、現場職員からしてもらいたい指導内容の理解を促した。現場の介護職員としては、自分たちと同じように身体介護を行ってもらいたいという希望が大きかったためである。

ケア・アシスタント導入当初、現場の介護職員にとっては、身体介護を行うことができないケア・アシスタントへの戸惑いもあったが、その業務内容や何を目的にしているのか理解を促すことで、徐々に解消していった。



▽ケア・アシスタント業務マニュアル等の作成

ケア・アシスタント専用の日課票（当日業務スケジュールや業務ごとマニュアルも載っているモノ）を作成した。

ケア・アシスタント導入当初は、業務の指導をする職員を割り当て、ケア・アシスタントからも質問しやすい環境を作ることを心がけた。

業務の効率化と職員の意欲向上に発展

最初は現場の介護職員もケア・アシスタントもお互いに不慣れなことあったがそれも徐々に薄れていった。直接業務と周辺業務を分けることで、介護職員の手が回らなかった業務をケア・アシスタントに取り組んでもらったり、その結果、介護職員の手が空くことで利用者へのケアが充実し、そのことが職員の意欲向上にも繋がっている。導入当初のケア・アシスタントに対する不安が徐々に期待に変わっている。

ケア・アシスタントから直接雇用へ

ケア・アシスタントとして参加した人18名のうち、直接雇用には10名繋がっている。今年度さらに2名が直接雇用となった。12名全員が当施設で継続雇用している。

ケア・アシスタントから直接雇用に移行してから、業務内容もステップアップし、身体介護も担えるようになってきている。一部の職員は特別養護老人ホーム以外の業務にも兼務して貰っている。

ケア・アシスタントとして参加者からの声をまとめた（スライド〇）。

あさがおホールの状況

ひょうごケア・アシスタント参加者からの声

- 身近な施設で働き、喜んで頂けるのはやりがいにつながった
- 段階的に進めたことで、介護業務に導入しやすかった
- ライフスタイルに合わせることができた
- 介護（施設）を知ることができた
- 必要とされていることが嬉しかった

働き手のライフスタイルに合わせた働き方を施設が提案できるかが大切

潜在労働力を活用することで地域と連携しながら持続可能な人材確保を実現している。このケア・アシスタントの仕組みがなければ縁がなかった職員もいると思う。施

設が思う仕事スタイルと本人が思うライフスタイルとのマッチングが非常に大切であった。

ケア・アシスタントは単年度での実施ではなく、経年的に実施することが必要と考えている。現場の介護職員の受入体制構築やケア・アシスタントとしての雇用後、直接雇用に繋げるためにも新たなアシスタントを導入することも必要で、直接雇用へ移行する時には仕事内容も変化することに対する支援も必要。

ひょうごケア・アシスタントは人材確保だけではなく、地域との新たなご縁をつなぐ制度だと思っている。

まとめ

潜在労働力を活用することで、地域と連携しながら持続可能な人材確保を実現

- 01 潜在労働力の活用**
人材確保の一つの手段として、潜在労働力を活用するきっかけ作りになる。
- 02 事業者と応募者との合意**
ライフスタイルとのマッチングが大切
- 03 制度活用の持続性**
単年で実施するのではなく、継続して実施することが必要

ひょうごケア・アシスタントは、**地域との新たなご縁をつなぐ大切な制度**

多様な人財を活かしチームで支え合うむらおかこぶし園

～風通しの良い職場を目指して～

社会福祉法人みかたこぶしの里

特別養護老人ホーム むらおかこぶし園

相談員 坂本 恭子氏

むらおかこぶし園では、職員を「人財」と呼んでおり、職員は財産と考えている。

施設を取り巻く状況

職員平均年齢は49歳で、今後職員も高齢化が進むと思う。3つの基本理念に基づいて業務に当たっている。

◇施設概要	
社会福祉法人みかたこぶしの里 特別養護老人ホームむらおかこぶし園	
開設年月日	平成18年10月10日
定員数	60名 長期入居者：50名 短期入所者：10名
入居者平均年齢	91.7歳（令和6年10月末日現在） 男性：91.8歳 女性：91.8歳
職員数（パート含む）	61名（令和6年10月15日現在）
職員内訳	介護員：42名 看護員：6名
職員平均年齢	49歳
施設のサービス概要	・全室個室のユニットケア ◇法人の基本理念 ①ノーマライゼーションの確立 ②人権の保障 ③生きがいの創造

当施設は香美町村岡区にあり、村岡区の高齢化率は45.8%。もとより生産年齢人口が少ない上に、高校卒業後ほとんどの学生は進学のため、但馬外に出てしまう現状がある。そのため、施設開設当初から人財確保が困難な状況にあった。また、人財確保の困難さは介護に対するイメージの悪さや当施設の知名度の低さも影響していると思われる。

厳しかった労働環境

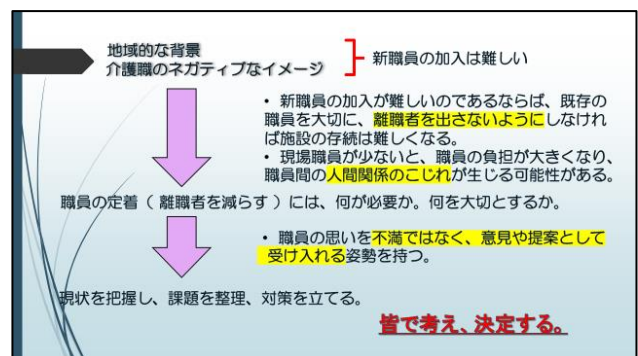
当施設の課題は職場環境にもあった。以前は介護職員の休憩室はなく、休憩時間も

30分しか取れなかったことがあった。サービス残業で介護記録の作成をしていたこともあり、職員のストレスとなる状況があった。

このような職場環境の課題は当施設に限らず、全国的に起きていることだと思っている。

働きたい・働きやすい労働環境への転換

介護職に対するネガティブなイメージや地域的な背景から、新規職員の加入が難しいため、在職の職員を大切にしていかなければならないと、職員の思いを「不満」ではなく、「意見・提案」として受け入れ、業務上の課題の把握・整理・対策を職員みんなで計画・実践することとした。

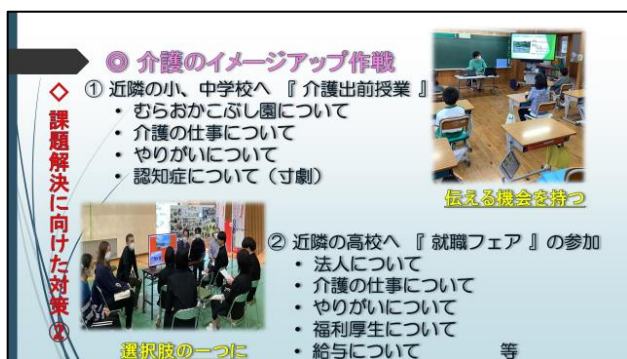


実際の課題解決の取り組みを紹介する。
▽対策1：職員と利用者の介護負担軽減
ノーリフティングケアの理解と実践を図

った。取組の内容はスライドの通り。研修の写真はノーリフティングケアを学んだ職員が他の職員を指導している。



▽対策2：介護のイメージアップ作戦
 近隣の小学生や中学生への出前講座を行うことや村岡高校への就職フェアに参加し、施設を身近に感じてもらうこと、介護という仕事を知ってもらう機会にするとともに進路選択肢の1つとなるよう伝えることに注力した。



▽対策3：地域住民との交流
 地域に根ざした施設運営のため、近隣の保育園や子育て支援センターと定期的な交流イベントをしている。施設を身近に感じた子育て中の母親の雇用に繋がったこともある。



施設を地域の人に身近に感じてもらえるよう、開かれた施設として地域交流事業を充実させている。香美町が行う介護予防教室を施設内で開催し、住民に参加してもらったり、地域のイベントに職員が向いたりすることを実施している。



▽対策4：働きやすさの見える化
 特に力を入れている取組。職員の満足度アンケートを採っていて、職員の意見から職場環境の改善に繋げるためのシステム・仕組み作りを行った。

業務に関する職員アンケート（無記名自由筆記形式）を毎年している。アンケートで挙がってきた職員の要望に対して、施設長から回答を行ったり、変更できるものは即実行している。その他検討が必要なものは専門委員で検討改善している。

このアンケートをきっかけに改善した内容を示す。

働きがいのある職場満足度アンケートの取り組み
改善した内容 ①

<p>1) 職員研修 (全員参加型)</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護職員の出勤入り、明けは参加しない。 勤務時間内に多くの職員が参加できるように調整する。 1回/月 ⇒ 2回/月 (同じ内容) オンライン (ZOOM) 参加も可 ⇒ 個々のスキルアップと併せて負担のない研修への参加が増えた。 	<p>2) 記録物の業務改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 30分の記録時間を設ける。(必要に応じて時間外業務手当を支給する。) 記録の簡素化につながるよう様式を変更 ⇒ サービス残業廃止することで記録者の負担を軽減した。 	<p>3) クラブ行事の人員体制の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護員だけの役割分担を廃止し、他職種での担当制 ⇒ 担当者が分散されることで、一人一人の業務負担が減った。 クラブに関しては、パート職員も担当する ⇒ 施設職員全員が共通の目的をもって取り組むことでケアの質の向上となる。また業務負担が減った。
---	--	---

▽職員研修の開催方法や記録作成時間を業務に盛り込むこと、▽利用者のクラブ活動や行事には介護職員以外の職員も協力する体制を構築。介護職員への業務負担を軽減すること。▽介護職員の休憩部屋や筋トレ機器の部屋を施設内に作成。▽降雪が多い地域のため、気軽に宿泊できる部屋も準備した。▽時短に繋がる備品の導入 (清掃作業などで使う物等) や間接業務を行う日時の見直しを行った。

働きがいのある職場満足度アンケートの取り組み
改善した内容 ②

<p>4) 休憩室の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> 休憩室に電子レンジ、こたつ、テレビ等を設置し居心地のよい空間を整備。 地階の空きスペースに筋トレ機器の設置 ⇒ 休憩時にもそれぞれの職員の多様性を取り入れ、充実を図った。 ⇒ 寒雪地帯特有の環境により通勤の負担が大きい。勤務状況に合わせ、気軽に宿泊する職員が増えた。 	<p>5) 間接業務の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 清掃や物品補充なども介護員の業務内容であった。 ⇒ 使い捨ての清掃用具の購入や便利グッズなどの提案から時間的な効率化と身体的な負担の軽減を図った。 ⇒ 勤務者の中で間接業務がしやすい時間を精査し、業務の分散化につなげた。 過剰的な業務も多かったなか、必要な業務なのか、必要な回数なのか都度、見極める。
--	---

▽対策5：幅広い雇用体系の構築
職員個々のライフスタイルやスキルに合わせて、幅の広い雇用体系も作り、職員数も増やしている。

◎ 個々のライフスタイルやスキルに合わせた雇用体系づくり (幅広い雇用の選択)

課題解決に向けた対策 ⑤

<p>平成19年4月</p>	<p>令和6年10月</p>
----------------	----------------

▽対策6：ワークライフバランスの充実
職員有志で同好会活動を立ち上げ、職員同士の交流も図っている。

踊り同好会『鼓舞志』

職員同士が交流を持ち、何かに取り組む。それが入居者の方や地域の方の笑顔に繋がれば...

▽対策7：多職種連携の実現
多職種連携を促すため5つの行動指針を大切にしている

◎ 多職種連携

～ お互いの職種を理解し、チームとして協力できる組織づくり～

むらおかこぶし園が取り組む5つの方法

- ① 法人理念の理解
- ② 報(告)・連(絡)・相(談)の徹底
- ③ 根拠ある介護 (説明できる介護)
- ④ 横だけではなく、縦の繋がりの強化
- ⑤ 目標の明確化

↓

チームワーク強化

▽その他の取組
気持ちよく働ける職場作りとして、必要な勤務姿勢を定めてマニュアル化している。身だしなみのマニュアルも作成。制服を作っていない。華美にならない服装ならOK。職員の個性を大事にしている。

勤務シフトの工夫も行っており、急遽職員の欠勤により、どうしても人手が足りないときは、事務室・他ユニット含め全ての職員でフォローする体制を整えている。

外国人介護員も導入し、その人が一人前に働けるようになったため、そのおかげで超過勤務の削減と年休取得ができるようになった。

取組の成果：腰痛発症者・休職者が激減

働きやすい労働環境を作ることで、腰痛発症者が減少し、休職者がいない状況となった。職員のアンケートから当施設の「強み」を整理した。これまでの職場改善の取組の成果が施設の「強み」となってきたという実感がある。

◇ 成果と評価

- ・ 開設当初の職員46名（内介護員：32名）
↓
職員61名（内介護員43名）となっている。
- ・ 介護福祉士の資格取得
43人中30人が介護福祉士を取得している。
（※ 外国人含まない場合 39人中30人が介護福祉士を取得）
- ・ 平均勤続年数：10年5か月
- ・ 腰痛発症者：1名（勤務中） ※R6.10.15現在

求職者目線から見た介護職について

～人手不足分野における人材確保について～

厚生労働省 兵庫労働局

豊岡公共職業安定所 所長 谷岡 善裕 氏

但馬地域の雇用失業情勢や高校生の進路など、現状をまず話した上で就職希望者やその人達が介護業界をどのように見ているのか話す。

今後の生産年齢人口の減りは丹波より但馬の方が大きい。約1100名が進学で但馬外に出るが、その人は基本的に但馬に帰ってこない現状がある。

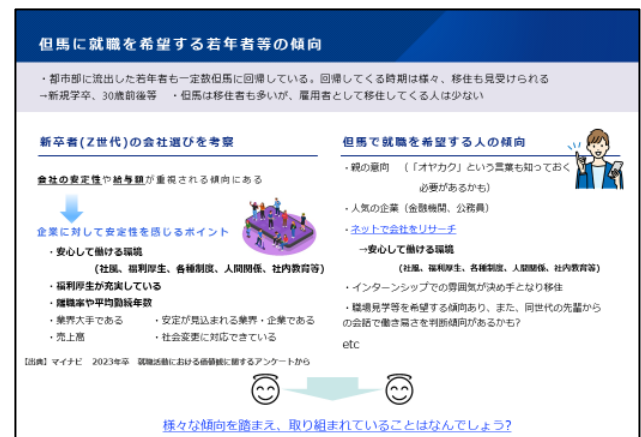
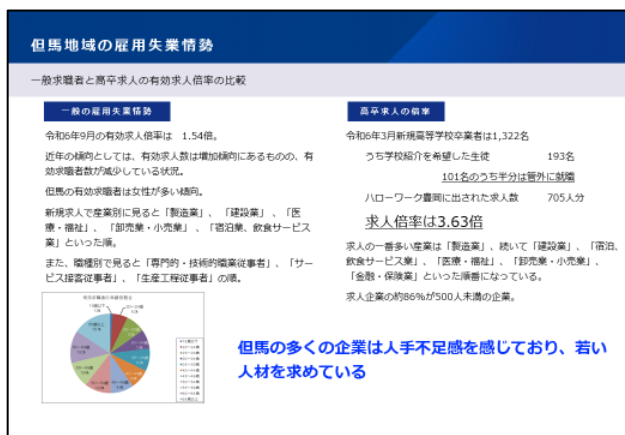
求職者数を大きく上回る求人・但馬の求職者は50歳以上が半数以上

但馬の有効求人倍率は1.54倍。求人数の方が多くなっている。今年9月時点のデータで但馬全体の求職者数は2600人で求人数は4900人分出ている。医療福祉系の求人は全業種のうち3番目に多い。

但馬の求職者の傾向は女性が多い。年代構成は50歳以上が半数以上となる。

求職者は「働きやすさ」を見ている

求職者から見ると仕事を行う「環境」を重視していることが分かる。若者の全国的な傾向では、安心して働ける環境が大きな要因となっている。社風や福利厚生、人間関係や会社の安定性や給与額も重視している。



高校卒業者の求職者の動向について、この春の卒業生1322名のうち、但馬に残って就職したのは92名となっていた。

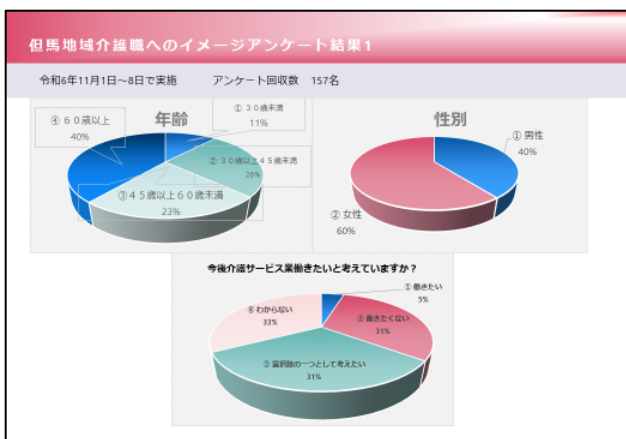
最近は大卒でも就職先の選択に保護者の意向が重視されるようになってきている。(高卒では従来から保護者の意向が大きく影響している)。会社が内定を出すときに親にも連絡し、内定の上承を得ている企業

もある。

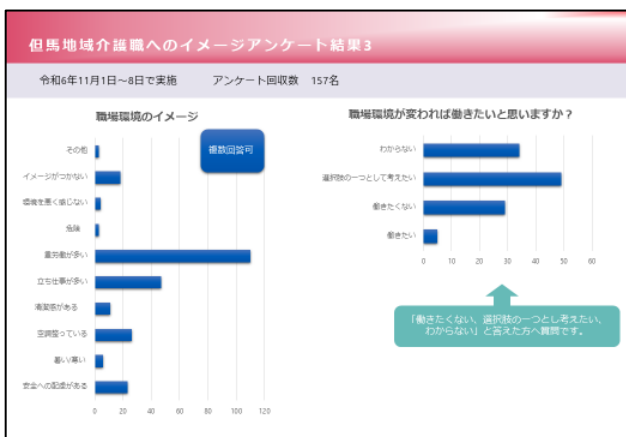
求職者の多くはインターンシップや職場見学に行き、実際の会社の雰囲気を見ることを大切にしているようである。

「介護の仕事」への関心は思ったより高い

ハローワークに来た求職者に介護職の印象のアンケートを実施してみた。半数以上の人介護の仕事を選択肢の一つとして考えていることに驚いた。



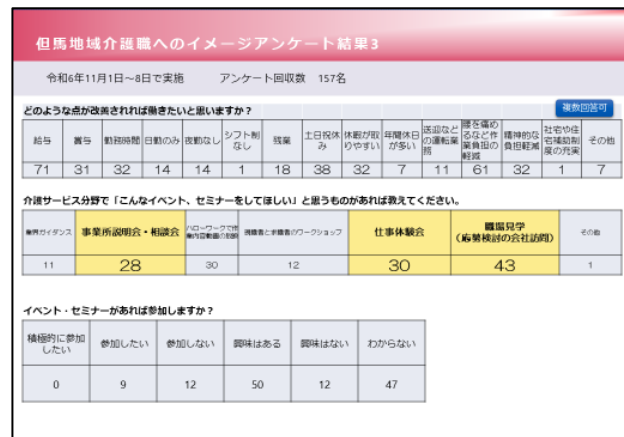
一方で介護に対するイメージは重労働であると思われており、加えて給与が低いというイメージが先行していることが分かった。職場環境に対するイメージも重労働が先行している。介護現場の職場環境が変われば働こうと思う人も多いのではないかと。



求職者は介護の現場を見てみたい

求職者へのアンケートでは介護の仕事について、情報提供や実際の職場見学などの要

望があり、興味ある人が多いことも分かった。



但馬地域では行政等が行うヘルパー研修など介護の職業訓練が都市部と比較して少ないことから、長寿の郷と協働して介護の仕事のガイダンス・体験会を実施した。

当初、参加者が集まらないと思ったが思ったよりも集まり、1年目の昨年度は体験会のみを開催し、2年目は体験会と介護現場（企業）の見学会を同時開催している。

介護・福祉分野の人材確保の重要性
介護未経験者に介護を知ってもらう

兵庫県として連携した取り組み

但馬地域においては、介護・福祉にかかる公的職業訓練はなく、介護の仕事に接する機会が都市部と比較して少ないことから、令和5年度から「兵庫県立包島長寿の郷」に協力をお願いし、下記の内容を実施。

- ① 介護の仕事ガイダンス
- ② 介護の仕事体験
- ③ 最新の介護用具展示場見学（但馬長寿の郷スタッフの解説付き）
- ④ 介護施設バスツアー

参加者アンケート結果では非常に参考になったという回答が多く、実際の介護や最新の機器を見て体験してもらおうと、介護の仕事に対する印象が変わるのだと思った。

イベントに参加した求職者からの声

1 体験・見学会の感想について	2 上記の理由をお答えください
参加しなかった	11
参加した	5
あまり参加しなかった	0
参加しなかった	0

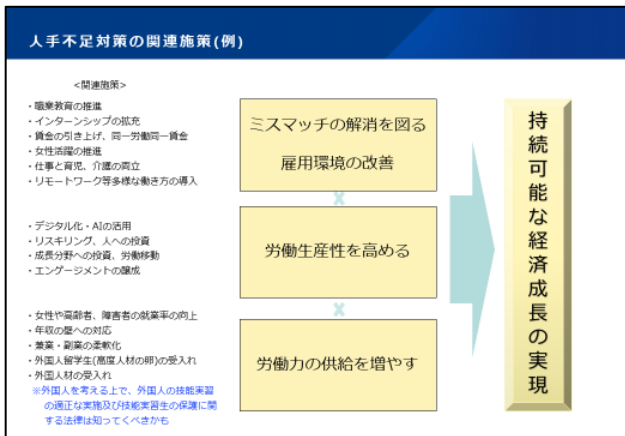
理由

- ・介護職だけではなく幅広い職種を希望しての介護もあると思った
- ・各介護施設の良さを知ることができた
- ・実際に働いてみることで大体的な内容は分かったが、より具体的にイメージできた
- ・実際に働いてみることで介護職に対するイメージがかわりました。(ほか介護)から介護現場を使うなど
- ・期待は違っていたと思いますが、身体の見え方等、とても勉強になりました
- ・期待の異なるイメージは違っていたがアウトカムを等価でイメージがかわりました
- ・見学まで参加した
- ・実際に施設を使って体験できたので参考になりました
- ・まよが介護職で仕事をするの夢を思いだすことができました
- ・たいへん参考になった
- ・同じ介護職のやり方がよくわかりました
- ・実際に自分が車椅子、リフトにのり介護される側の気持ちもよくわかりました
- ・とても貴重な経験でした。ためになる話とためになる経験は今後の参考にになりました
- ・介護される側の立場で経験できました
- ・思ったより施設設備が充実していて参考になりました
- ・他の職種の介護にも使われていて便利だと思いました
- ・デジタル技術により入居者の健康管理ができておりびっくりしました
- ・仕事内容、待遇もイメージがかわりました
- ・施設の中に入って実際に様子を見ることができたので

厚生労働省でも介護福祉分野の人材充足を重点項目としており、ハローワークを会場に介護の仕事紹介を実施していたが参加者が伸びなかったため、今年度の11月に豊岡の商業施設で介護施設のプレゼンテーションと面接を試みたところ、昨年度の倍以上の参加者があり、説明会の雰囲気や企業を知ってもらう大切さを認識した。

今後の人材確保に向けた取組方針

政府が示す人手不足対策の3本柱。



▽労働者のライフスタイルに応じた雇用環境作りを行い労働者とのミスマッチの解消すること、▽AI や ICT 技術等の導入による生産性向上、▽元気高齢者、女性や外国人人材の導入など労働力の供給増加を掲げている。これらを踏まえつつ、若者を集める視点として若者は働きやすさを見ていることを再認識して欲しい。県や国は働きやすい職場であることの認定・認証を行っ

ており、こんな認定を受けていたら優良企業ということが示されている。

こんな認定を受けていたら優良企業

郡市以上の大きな変化が生じている

●ユースエール認定企業(厚生労働省) ●えるぼし認定企業(厚生労働省) ●くるみん認定企業(厚生労働省) ●SDGs宣言企業(兵庫県) ●SDGs認定企業(兵庫県) ●フレッシュミモザ企業(兵庫県) ●三モザ企業(兵庫県) ●ワーク・ライフ・バランス宣言企業(兵庫県) ●ワーク・ライフ・バランス認定企業(兵庫県)

また、兵庫県に本社等置かれている企業が上記の兵庫県の認定を受けている場合は、学生は兵庫県奨学金返済支援制度を利用できる場合があります。これ以外にも、朝来市では奨学金の返済の上乗せ制度を新たに創設している。但馬でも奨学金の返済の上乗せを考える自治体は増えるかも？

総じて、上記のような認定を受けている企業は、行政が一定の基準に基づき認定を行っているので優良企業といえます。

この中には毎年基準をクリアしないといけないものもあり、例えばユースエール認定企業は、残業時間、有給休暇の取得日数、若者の離職率が少ないといった要件があり、この認定を継続できているということは労働者が働きやすいと感じている企業とも言えるのではないのでしょうか？

但馬内でも複数の施設が認定を受けている。建設業では先んじて女性活躍の認定資格を取ろうと働き方改革を進めてもいる。



質疑応答・パネルディスカッション

Q 施設業務の課題整理の仕方は？

佐藤氏（あさがおホール）の発表でケア・アシスタント導入準備について、施設業務の課題整理をして職員へ説明したとあった。課題整理の仕方について、どのように実施したのか教えてほしい。細かな課題まで出したのか？

A 間接（周辺）業務の洗い出しを行った

課題整理の主導は責任者（主任・副主任・リーダー）で行った。相談しながら、細かな課題を出した。ケア・アシスタントに関連することであれば、周辺業務の洗い出しをした。

Q 対策・取組に繋がる課題整理方法とは？

坂本氏（むらおかこぶし園）の発表では課題を整理したからこそ、いろんな取り組みができたはず。課題整理をするきっかけやどんな話し合い・課題整理したのか？

A 職員が実際に困っていることを把握することから始める

毎月、ユニット会議をしている。責任者や現場職員が参加するなかで話し合いをしている。また、職員アンケートをしたことが大きい。率直な意見を整理した。辛辣な意見もあったと思う。普段言えない意見を集められたことが課題整理と解決のきっかけになったと思う。

Q 「働きやすさ」が人材確保に直結するのか？

谷岡氏（ハローワーク豊岡）の発表では求職者が働きやすさを見ているとあった。働きやすい環境を整えることは人材確保に必要なのか？

A その通り

働きやすい環境作りは大きな影響を持つと思う。今働いている人が離職しないことにも繋がると思う。病院系の施設からも離職に関する相談もあり、そういった所へは一般論的に働きやすい職場づくりの助言をすることがある。

Q ケア・アシスタントやパート職員の集め方は？

アシスタントや周辺業務を担うどうやって募集した？
期待した年齢層だったのか？

A 近隣地域にチラシの配布・Instagramで周知（佐藤氏：あさがおホール）

チラシ配布とInstagramで記事をUPした。年齢層については高め。50～60代。20代も一部いた。男性は少なめ。

A ほとんどが口コミと職員の紹介制度（坂本氏：むらおかこぶし園）

口コミで人を集めるには職場環境が整っていないと紹介できないと職員から言われた。地域交流事業から入職につながった人は少ないが、施設の知名度が上がれば選択肢に上がってくるのではと思っている。

Q 求職者に対し、介護の仕事内容を見えるようにすることが大切なのか？

A 年代にかかわらず、現場の雰囲気は見てみたいようである（谷岡氏：ハローワーク豊岡）

職場の雰囲気や現場を見たい、体験をしたいが色んな年代の求職者に共通しているところだと思う。

Q 対象に保護者を含めた就職説明会はあるのか？説明会の開催場所に商業施設は有効か？

若者求職者の親への説明会などは行っているのか？

商業施設でのPRについて、集客した人の年代や属性が変わったのか？

A 保護者を含めた説明会は今後の取組に活かす予定。商業施設で説明会を行うと子育て世代の参加もあった。（谷岡氏：ハローワーク豊岡）

3月に大学の企業説明が解禁になる時期に但馬でも全業種で企業面接会をしている。そこに保護者に向けての説明会ができるようなことを考えている。その他にも大学の低学年も対象にしたい。

商業施設での説明会では20～30代の人もいた。子育て世代は子どもの体調不良や参観日など急に休めることを希望している人も多かった。そこへの対応ができることも必要かと

Q 子育て世代が働きやすい工夫は何かしていることがあるか？

A 急な欠員をカバーできる体制が必要（坂本氏：むらおかこぶし園）

パート・正規どちらも子育てだけではなく、両親の介護している職員がいる。どうしても急遽欠員することもあり、どうしてもその穴を埋める必要がある。

むらおかこぶし園ではリーダー・主任級がどこのユニットにも入れる体制を作ったことが功を奏していると思う。

常勤を退職した人も、短時間勤務で再雇用している人もいる。そういう人を急遽欠員が出たときのリザーバー（補欠）になって貰っている。

Q 雇用形態が多様化する中で、課題や展望を聞きたい。

A 職員とコミュニケーションをとるところから（佐藤氏：あさがおホール）

職員との関係性作りが大切。坂本さんのスライドにもあったが、面談・面接を外国人も

含めて行って意見を聞いている。雇用形態は違えど、役割がある。ケア・アシスタントは身体介護できないが、周辺業務を担って貰うことで、利用者へのケアが向上しているという説明を行うようにしている。

人材確保について希望が満載かといわれると厳しいが、ケア・アシスタントや外国人材や実習生を大切にしたいと個人的には思う。

A 全職員との対話が重要と思っている。(坂本氏：むらおかこぶし園)

施設への意見について、声の大きい人、言える人、言えない人がいると思う。施設長を含めた責任者レベルで秘密会議を行うこともある。働きやすい職場づくりのため、人間関係から人員配置を考えることもある。

職員の平均年齢 49 歳と発表したけど、外国人介護人材が 20 代なので日本人の職員は 50 代が多い。一定数は外国人介護人材にも頼らないといけないと思う。

外国の人が施設で働くことが一般の人にとって介護という仕事に就くことのハードルを下げたと思う。

A 職場の雰囲気作りは本当に大切 (谷岡氏：ハローワーク豊岡)

近々、但馬産業大賞があり、賞の中には働きやすい事業所大賞がある。そこにエントリーしている企業は休みをしっかりと取れる・有休取れない職員がいれば、どうすれば取れるのか考えるなど配慮がある企業が多い。

求人関係ですが、求人票で経験者優遇って表記されると、求職者目線では経験者でないと思われがちで避けたいと思うので避けて貰うと良い。

働きやすい労働環境づくりと人材確保は表裏一体か。働きやすさ・良い職場の雰囲気を求職者に見せることができるようになるためには業務の見直しから

このシンポジウムは年齢層に応じてどんな求人を展開すれば人材が確保できるのかと思い企画したが、シンポジストの発表からはまずは職場の課題の整理・分析をすべきであった。

今こそ働きやすい環境作りをしないと、人材確保や定着につながらないのではないかと考えた。

求職者の傾向を見ると、「介護の仕事が嫌」という人は思ったよりは少なく、選択肢には上がっていることもわかった。その人たちをいかに介護現場に集めることが大切で、そのためには現場の雰囲気や業務の見える化が必要になる。求職者のライフスタイルに合わせた働き方を準備出来るかも重要である。

働きやすい労働環境を作ることで、地域交流や地元の学校との繋がり（若年層への介護のしごと PR）を持つことができ、将来の介護人材確保への先行投資ができるのかもしれない。

今回のシンポジウムの内容を踏まえ、それぞれの職場の課題を整理するところから始めてはどうか。人口減少社会においては、これまで以上に重要な取組になると思う。まずは直接業務と周辺業務に分けてみてはどうか。

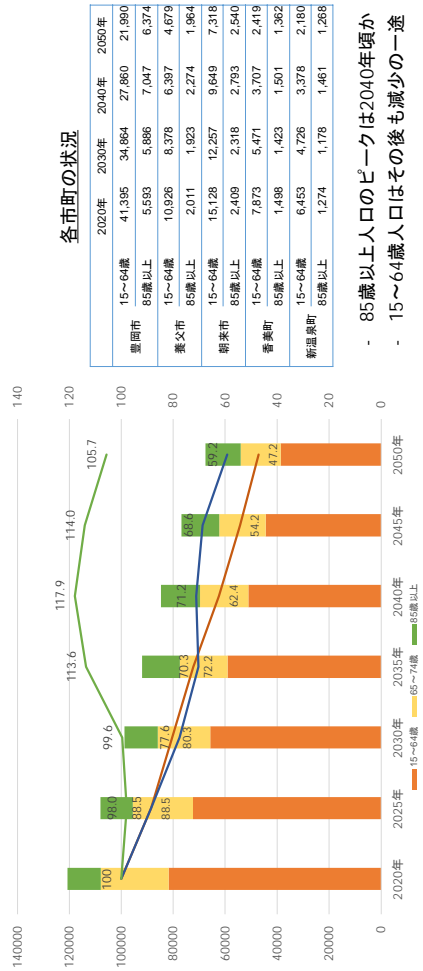
どうなる社会保障 ～人口減少時代の人材確保を考える～

話題提供

生産年齢人口の減少と人材確保

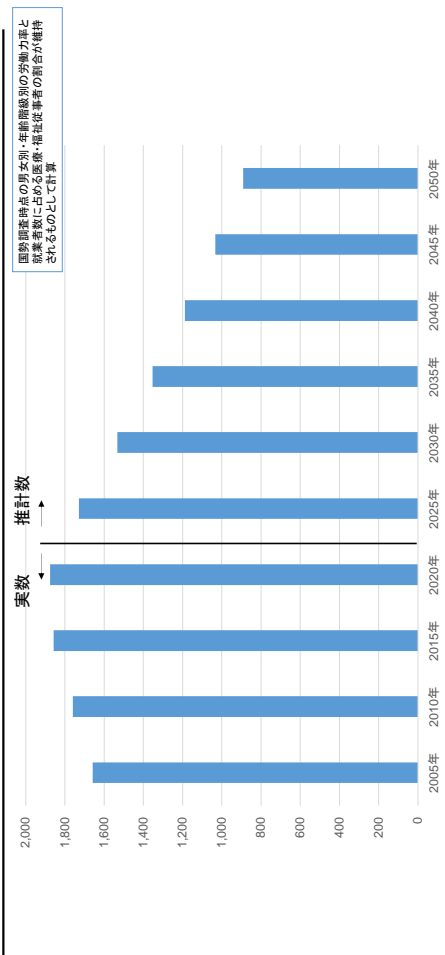
但馬長寿の郷 地域ケア課

但馬地域の人口の変化（2020年～2050年）



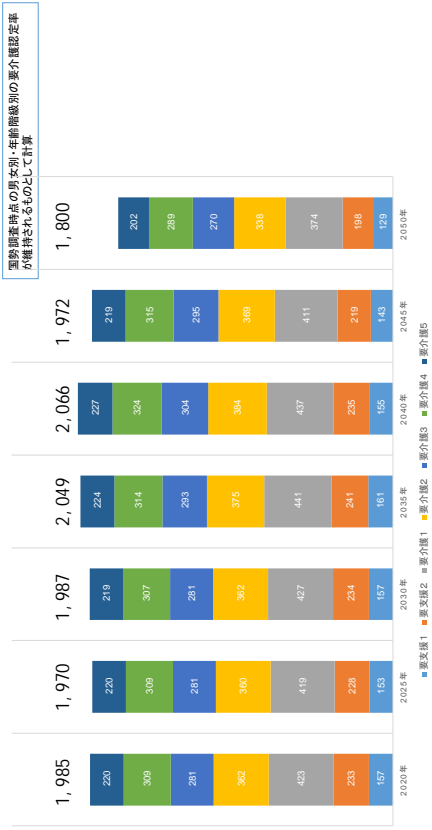
【出典】国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5（2023）年推計）」 都道府県・市区町村別の男女・年齢（5歳）階級別将来推計人口

あるまじの医療・福祉従事者数の推移



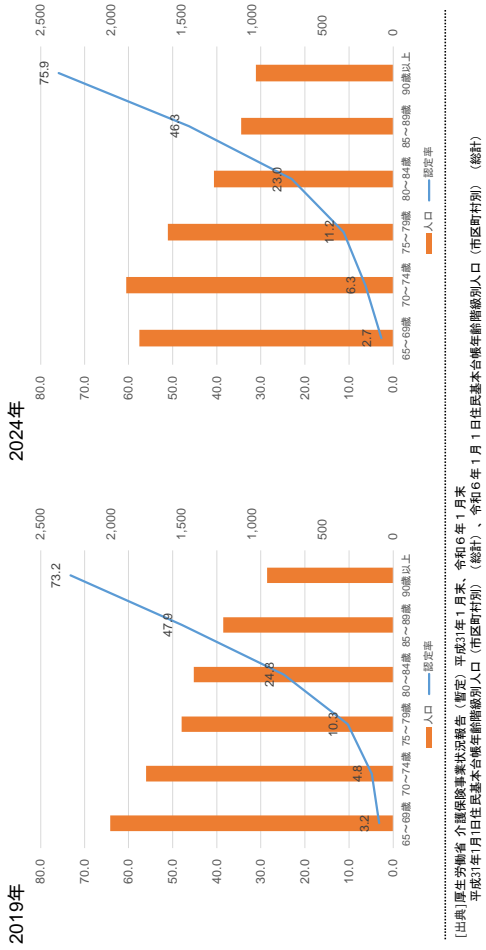
【出典】国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来人口推計、都道府県・市区町村別の男女・年齢（5歳）階級別将来推計人口 国勢調査（2005～2020年）」就業状態等基本集計に関する集計を基に作成

あるまの要介護認定者数の将来推計



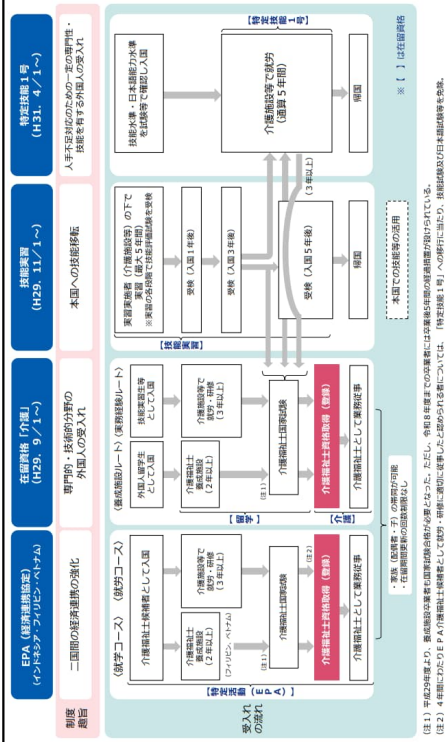
【出典】厚生労働省「介護保険事業状況報告(厚生) 令和2年10月推計、令和3年10月推計、令和4年10月推計、令和5年10月推計、令和6年10月推計、令和7年10月推計、令和8年10月推計、令和9年10月推計、令和10年10月推計」

要介護認定率の変化



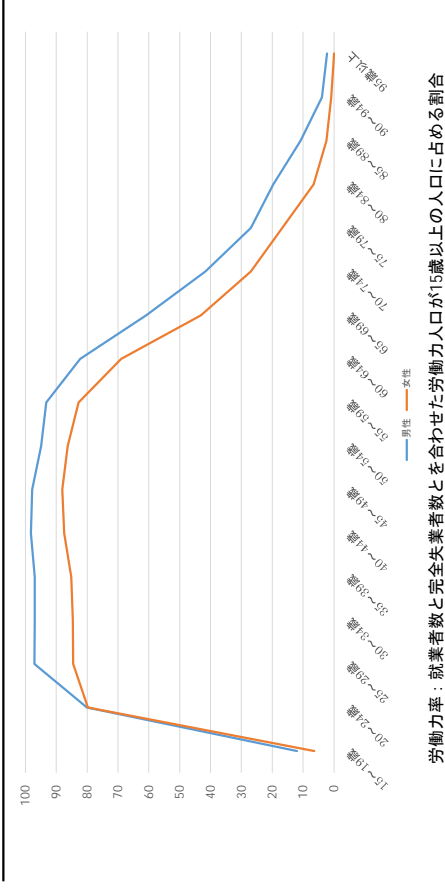
【出典】厚生労働省「介護保険事業状況報告(厚生) 平成31年1月末、令和6年1月末、令和7年1月末、令和8年1月末、令和9年1月末、令和10年1月末、令和11年1月末、令和12年1月末」

外国人介護人材受入れの仕組み



【出典】厚生労働省ホームページ「外国人介護人材受入れの仕組み」

あるまの男女別・年齢階級別労働力率とこれからの人材確保



【出典】令和2年度 国勢調査 男女・年齢・年齢階級別人口及び労働力率(15歳以上) - 全国、都道府県、市区町村

シンポジスト紹介

1. ひょうごケア・アシスタントの活用
特別養護老人ホーム あさがおホール 主任介護職員 佐藤 恵 氏
2. 『多様な人財を活かしチームで支え合うむらおかこぶし園』
～風通しの良い職場を目指して～
特別養護老人ホーム むらおかこぶし園 相談員 坂本 恭子 氏
3. 求職者目線見た介護職について
～人手不足分野における人材確保について～
厚生労働省 兵庫労働局豊岡公共職業安定所 所長 谷岡 善裕 氏

第24回 地域ケア研究会

シンポジウム

どうなる社会保障

～人口減少時代の人材確保を考える～

ひょうごケア・アシスタントの活用

 社会福祉法人ひまわり

特別養護老人ホーム あさがおホール

主任介護職員 佐藤 恵

● 本日の内容

1 私たちの会社

2 ひょうごケア・アシスタント

3 ケア・アシスタント導入にあたって

4 あさがおホールの状況

5 まとめ



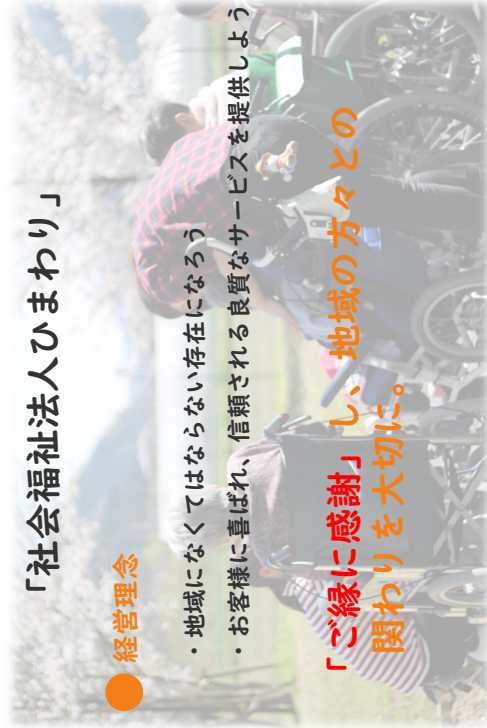
● 私たちの会社

「社会福祉法人ひまわり」

● 経営理念

- ・地域になくはない存在になろう
- ・お客様に喜ばれ、信頼される良質なサービスを提供しよう

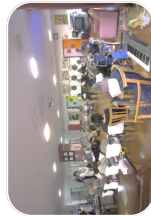
「ご縁に感謝」し、**地域の方々との
関わりを大切に。**



● 私たちの会社

多くの方々にご利用頂けるよう様々な介護サービスを提供

● あさがおホール
デイサービスセンター



● 特別養護老人ホーム
あさがおホール



● ステーションRONDO



● あさがおホール
居宅介護支援事業所
高齢者相談センター



● ケアハウス朝来

ひょうごケア・アシスタントのはじまり



ひょうごケア・アシスタントの目的

- 労働力不足の解決策**
介護現場への多様な人財の参入を促進し、介護人材の確保を図る
- 就労の機会**
介護業務に接する機会がない高齢者、女性等の地域住民（一般県民）が自分に適した就労の機会を得る
- トライアル**
介護業務の体験ができる

ひょうごケア・アシスタントの内容

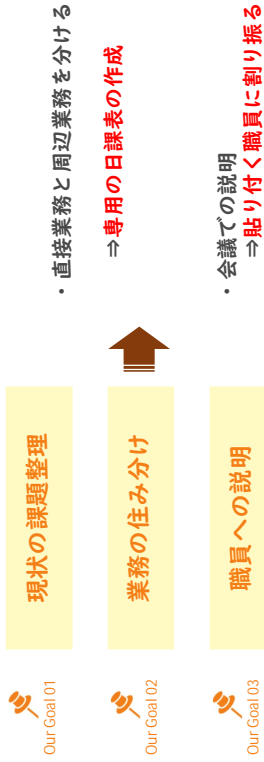
就労時間	業務内容
1日3時間（週3回）等 短時間勤務 ※時間帯は希望の時間 ※3ヶ月合計100時間まで 月約30時間	介護周辺業務 ・清掃 ・食事の配膳・下膳等々

ケア・アシスタントの導入にあたって

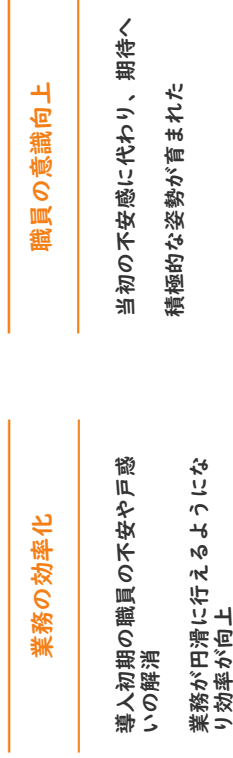
- 現状の課題整理** Our Goal 01
・介護現場のどの部分に人が足りない？
・利用者により良いケアを提供するには何が必要？
- 業務の住み分け** Our Goal 02
・ケア・アシスタントは直接介護不可？
・どの部分を担ってもらえる？
- 職員への説明** Our Goal 03
・ケア・アシスタントって何？
・何の業務をするの？
・どう指導すればいいの？

⇒ 当初は、戸惑いや不安あり

ケア・アシスタントの導入にあたっての準備



ひょうごケア・アシスタント導入による効果



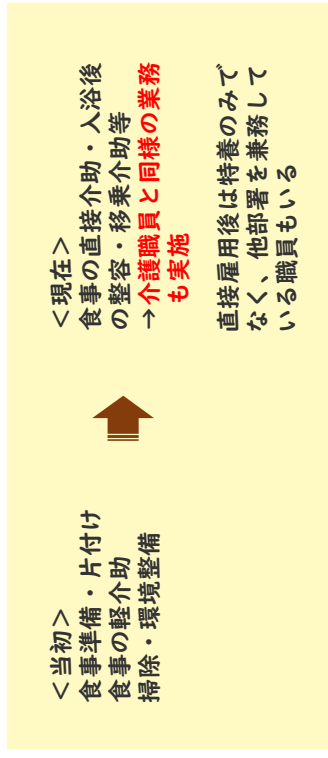
ひょうごケア・アシスタントの実績

令和元年度より導入開始

令和元年度～令和6年度
参加者：18名 → 直接雇用：10名

※令和6年度参加者は11月末まで
ケアアシスタント雇用

ひょうごケア・アシスタントの状況



ひょうごケア・アシスタント参加者からの声

身近な施設で働き、喜んで頂けるのはやりがいにつながった

段階的に進めたことで、介護業務に導入しやすかった

ライフスタイルに合わせることができた

介護（施設）を知ることができた

必要とされていることが嬉しかった

潜在労働力を活用することで、地域と連携しながら 持続可能な人材確保を実現

01 潜在労働力の活用

人材確保の一つの手段として、潜在労働力を活用するきっかけ作りになる。

02 事業者と応募者との合意

ライフスタイルとのマッチングが大切

03 制度活用の持続性

単年で実施するのではなく、継続して実施することが必要

ひょうごケア・アシスタントは、
地域との新たなご縁をつなぐ大切な制度

『多様な人材を活かし

チームで支え合うむらおかこぶし園』

～風通しの良い職場を目指して～



社会福祉法人みかたこぶしの里
特別養護老人ホーム むらおかこぶし園
相談員：坂本 恭子

◇施設概要

開設年月日	平成18年10月10日
定員数	60名 長期入居者：50名 短期入所者：10名
入居者平均年齢	91.7歳（令和6年10月末日現在） 男性：91.8歳 女性：91.8歳
職員数（パート含む）	61名（令和6年10月15日現在）
職員内訳	介護員：42名 看護員：6名
職員平均年齢	49歳
施設のサービス概要	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個室のユニットケア ◇ 法人の基本理念 ① ノーマライゼーションの確立 ② 人権の保障 ③ 生きがいの創造

◇施設を取り巻く環境（香美町の現在） ※ R2.調査

	香美町	村岡区
人口	16,064人	4,266人
65歳以上の人口	6,530人	1,952人
高齢化率	40.6%	45.8%
生産年齢人口	7,870人	

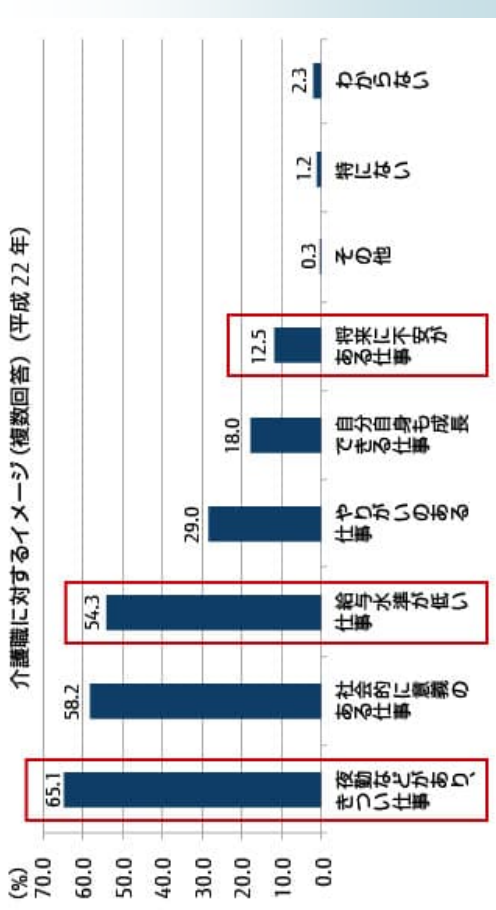
◇むらおかこぶし園が抱えた課題

①（開設当初より）人材の確保が困難な状況にある

- 1) 人が集まらない
 - ・ 高齢者の人口増加、労働力人口の減少
 - ・ 若者の田舎離れにより、地域に働ける人が少ない
- 2) 介護職のイメージが悪い
 - ・ 6K（きつい、汚い、危険、給料安い、臭い、暗い）のイメージが強い
 - ・ 精神的、身体的疲労が大きいイメージが強い
- 3) 施設の知名度が低い

② 職員の定着が困難

- 1) 職場環境に課題がある
- 2) 個々が抱える仕事量の多さ



【出典】 内閣府「介護保険制度に関する世論調査」H22

地域的な背景
介護職のネガティブなイメージ

新職員の加入は難しい

- ・ 新職員の加入が難しいのであるならば、既存の職員を大切に、**離職者を出さないように**しなければ施設の存続は難しくなる。
- ・ 現場職員が少なく、職員の負担が大きくなり、職員間の人間関係のこじれが生じる可能性がある。

職員の定着（離職者を減らす）には、何か必要か。何を大切とするか。

職員への思いを不満ではなく、**意見や提案として受け入れる姿勢を持つ。**

現状を把握し、課題を整理、対策を立てる。

皆で考え、決定する。

介護職を辞めた理由



(公財) 介護労働安定センター「令和2年度介護労働調査」より

◎ ノーリフティングケアの理解と実践



◇ 課題解決に向けた対策 ①

・ 『介護』には介助を受ける側、介助をする側双方にとって身体的負担のない方法があることを知る

- ① 但馬長寿の郷との事業連携
 ・ 介護職の職場定着のための検討会議への参加
 ・ 温度差なく施設職員が指導できるテキスト作り
 ・ 但馬長寿の郷 専門的人材派遣の活用
 ・ 但馬長寿の郷主催 介護技術フオロアアップ研修への参加
- ② スキルアップと福祉用具の導入に向けた取り組み
 ・ 他施設見学
 ・ リフトインストラクターの資格取得
 ・ 移乗用リフトの導入

◎ 介護のイメージアップ作戦

- ① 近隣の小、中学校へ『介護出前授業』
 - ・ むらおかこぶし園について
 - ・ 介護の仕事について
 - ・ やりがいについて
 - ・ 認知症について（寸劇）



選抜校の一つに

- ② 近隣の高校へ『就職フェア』の参加
 - ・ 法人について
 - ・ 介護の仕事について
 - ・ やりがいについて
 - ・ 福利厚生について
 - ・ 給与について



伝える機会を持つ

◇ 課題解決に向けた対策 ②

◎ 地域に根差した施設運営

- ・ 『地域交流事業』の展開



近隣保育園とのセタ交流会



子育て支援センター親子との交流

◇ 課題解決に向けた対策 ③

◎ 「施設を身近に…」～開かれた施設を目指して～

「地域サポート施設」として

- ・ 認知症カフェの開催
- ・ 出張介護予防教室の開催
- ・ 元気体操サークルの開催（主催：香美町）



出張介護予防教室

「地域交流事業」として

- ・ 広報紙の発行
- ・ 学校との交流
- ・ 介護技術講習会の開催



香美町元気体操サークル



県の委託事業 介護技術講習会

◇ 課題解決に向けた対策 ④

◎ 「働きやすさ」の見える化

- ◇ 働きがいのある職場満足度アンケートの実施（働き方改革）
職場環境をより良く、働きがいのある職場づくりに向け実施
- ・ 年に1回（6月頃）
- ・ 無記名回答
- ・ 自由回答

管理職職員が確認（内容を精査）し、運営委員会にて報告

職員の記述した内容について・・・

- ・ 施設長が判断し回答、変更できることは、即実行に繋げる。
- ・ その他、検討の必要な内容については各専門委員に投げかける。

例）施設運営について⇒運営委員会
ケア内容について⇒ケア検討委員会
人間関係について⇒内部評価委員会

◎ 働きがいのある職場満足度アンケート①

設問1. あなたは、現在の仕事に対して、全体的にどの程度満足していますか。
 かなり満足 やや満足 どちらとも言えない やや不満 かなり不満

設問2. 現在の仕事に対して設問1のように回答した理由を記入ください。
 ()

設問3. 以下の項目は、現在の職場に対するあなたの考えにどの程度あてはま
 りますか？あてはまるものに○をお願いします。

1. 思う 2. やや思う 3. どちらとも言えない 4. あまり思わない 5. 思わない
 仕事にやりがいを感じる [1・2・3・4・5]
- a. スキル・能力が身につく仕事環境である [1・2・3・4・5]
- b. 職員教育・キャリア開発などの制度が充実している [1・2・3・4・5]
- c. 職員教育・キャリア開発などの制度が充実している [1・2・3・4・5]
- d. 仕事に集中しやすい職場環境である [1・2・3・4・5]
- e. 事業所内の人間関係は良好である [1・2・3・4・5]
- f. 評価制度に納得感がある [1・2・3・4・5]

◎ 働きがいのある職場満足度アンケート②

設問4. 働きやすい、働きがいのある職場であるために、もったどのようであれ
 ば良いと思いますか。
 ()

設問5. 現状の業務に対して、効率化や役割分担など改善すべき点はありませ
 んか。
 ()

設問6. 今後も現在の職場で働き続けたいと思えますか。
 思う やや思う どちらとも言えない あまり思わない
 思わない

設問7. 職場に対して悩みや要望がありましたら、ご自由に記入ください。
 ()

働きがいのある職場満足度アンケートの取り組み

改善した内容 ①

1) 職員研修 (全員参加型)

- 介護職員の夜勤入り、明けは参加し
ない。
- 勤務時間内に多くの職員が参加でき
るよう調整する。
- 1回/月 ⇒ 2回/月 (同じ内容)
- オンライン (ZOOM) 参加も可
⇒ 個々のスキルアップと併せて負担
のない研修への参加が叶った。

2) 記録物の業務改善

- 30分の記録時間を設ける。
(必要に応じて時間外業務
手当を支給する。)
- 記録の簡素化につながるよう
に様式を変更
⇒ サービス残業廃止するこ
とで記録者の負担を軽減した。

3) クラブ/行事の人員体制の改善

- 介護員だけの役割分担を廃止
し、他職種での担当制
⇒ 担当者が分散されることで、
一人一人の業務負担が減った。
- クラブに関しては、パート職員
も担当する
⇒ 施設職員全員が共通の目的を
もって取り組むことでケアの質
の向上となる。また業務負担が
減った。

4) 休憩室の整備

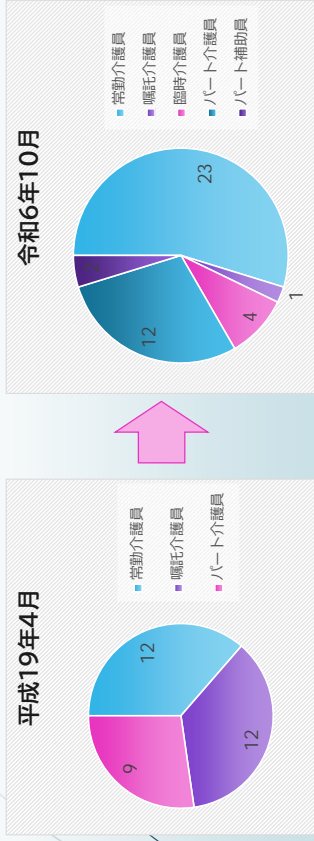
- 休憩室に電子レンジ、こたつ、テレビ等を
設置し居心地のよい空間を整備。
- 地階の空きスペースに筋トレ機器の設置
⇒ 休憩時にもそれぞれの職員の多様性を取
り入れ、充実を図った。
⇒ 豪雪地帯特有の環境により通勤の負担が
大きいのが、勤務状況に合わせ、気軽に宿泊
する職員が増えてきた。

5) 間接業務の見直し

- 清掃や物品補充なども介護員の業務内容で
あった。
⇒ 使い捨ての清掃用具の購入や便利グッズ
などの提案から時間的な効率化と身体的
な負担の軽減を図った。
⇒ 勤務者の中で間接業務がしやすい時間を
精査し、業務の分散化につなげた。
• 過剰的な業務も多かったなか、必要な業務
なのか、必要な回数なのか都度、見極める。

◎ 個々のライフスタイルやスキルに合わせた
雇用体系づくり（幅広い雇用の選択）

◇ 課題解決に向けた対策⑤



◎ ワークライフバランスの充実

・ <ワーク> と <ライフ> の相乗効果

◇ 課題解決に向けた対策⑥



・ 『鼓舞志』の立ち上げ

踊り同好会『鼓舞志』

職員同士が交流を持ち、何かに取り組む。それが入居者の方や地域の方の笑顔に繋がれば...



むらおかこぶし園職員による
踊り同好会“鼓舞志”の発足



◎ 多職種連携

～ お互いの職種を理解し、チームとして協力できる組織づくり～
むらおかこがぶし園が取り組む**5つ**の方法

- ① 法人理念の理解
- ② 報（告）・連（絡）・相（談）の徹底
- ③ 根拠ある介護（説明できる介護）
- ④ 横だけでなく、縦の繋がりの強化
- ⑤ 目標の明確化



チームワーク強化

◇ 課題解決に向けた対策 ⑦

- ① 職場内危険箇所の確認 → 注意喚起による労災の軽減
- ② 人事考課制度に基づく職員面談
（年に2回、パート職員は1回）
 - ・ 面談にて個々の職員との対話（相談、助言、指導）
- ③ 担当業務の分掌化
 - ・ （委員会、クラブ、ユニット内の）担当を明確化
 - ・ 主担当への配慮
- ④ 気持ちよく働ける職場づくり
 - ・ むらおかこがぶし園身だしなみマニュアルに基づいた勤務姿勢
 - ・ 接遇マナーシートの実施（年に2回）

◇ その他の取り組み

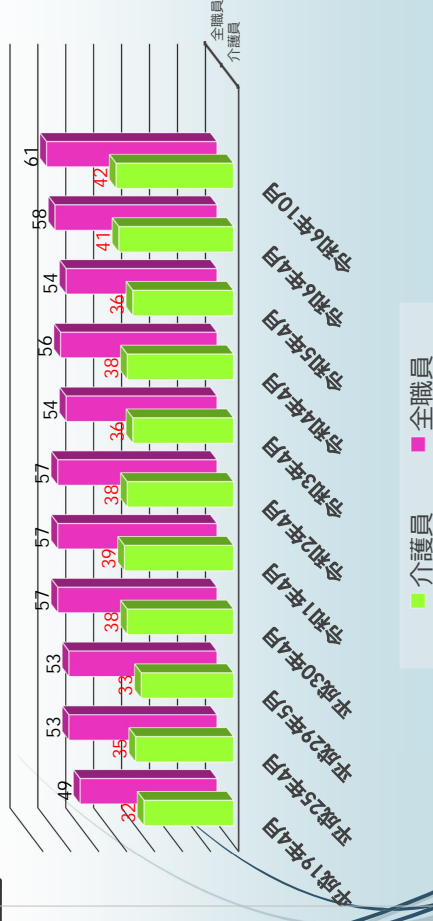
- ⑧ 外国人介護員の採用
 - ・ 時間外、繰り越し勤務の削減
 - ・ 年休取得
- ⑨ 職員の紹介制度
 - ・ 紹介した職員が一定期間勤務すると法人より金一封を支給
- ⑩ 求人呼びかけ
 - ・ ハローワークや新聞の折り込み
 - ・ SNSの発信
 - ・ 求人サイト
- ⑪ 資格取得補助金制度あり
 - ・ 旅費と受験料を法人が負担

- ⑤ 勤務シフトの工夫
 - ・ 他ユニットへのフォロー（事務所職員、看護員、リーダー等）
 - ・ 緊急時の連携（他ユニットへのフォロー）
- ⑥ 間接業務の負担軽減
 - ・ 介護補助員の導入
 - ・ 間接業務の見直し
- ⑦ 福利厚生の充実
 - ・ 親睦会の活動
（日帰り旅行、バーベキュー、運動会、卓球大会等）

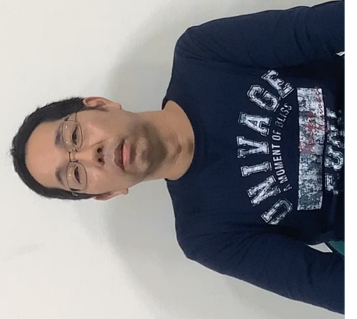
◇ 成果と評価

- 開設当初の職員46名（内介護員：32名）
 ↓
 職員61名（内介護員43名）となっている。
- 介護福祉士の資格取得
 43人中30人が介護福祉士を取得している。
 （※ 外国人含まない場合 39人中30人が介護福祉士を取得）
- 平均勤続年数：10年5か月
- 腰痛発症者：1名（勤務中） ※R6.10.15現在

年度別 職員人数（介護員/全職員）



わたしたちと一緒に働きませんか？



わたしたちと一緒に働きませんか？



求職者目線から見た介護職について

～人手不足分野における人材確保について～

厚生労働省 兵庫労働局
豊岡公共職業安定所 所長 谷岡善裕
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

但馬地域の雇用失業情勢

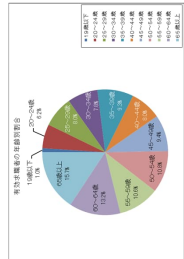
一般求職者と高卒求人の有効求人倍率の比較

一般の雇用失業情勢

令和6年9月の有効求人倍率は 1.54倍。
近年の傾向としては、有効求人倍率は増加傾向にあるものの、有効求職者数が減少している状況。

但馬の有効求職者は女性が多い傾向。
新規求人で産業別に見ると「製造業」、「建設業」、「医療・福祉」、「卸売業・小売業」、「宿泊業・飲食サービス業」といった順。

また、職種別で見ると「専門的・技術的職業従事者」、「サービス接客従事者」、「生産工程従事者」の順。



但馬の多くの企業は人手不足感を感じており、若い人材を求めている

高卒求人の倍率

令和6年3月新規高等学校卒業生は1,322名
うち学校紹介を希望した生徒 193名
101名のうち半分は管外に就職

ハローワーク豊岡に出された求人数 705人分
求人倍率は3.63倍

求人が一番多い産業は「製造業」、続いて「建設業」、「宿泊・飲食サービス業」、「医療・福祉」、「卸売業・小売業」、「金融・保険業」といった順番になっている。

求人企業の約86%が500人未満の企業。

- ・但馬地域の雇用失業情勢
- ・但馬地域人口構造の推移と高校生の進路
- ・但馬に就職を希望する若年者等の傾向

但馬・丹波地域人口構造の推移と高校生の進路

【出典】総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」（地域経済分析システム（RESAS）より）2020年を100と考えた場合の推計 厚生労働省 学報から計上

但馬地域の人口推計

	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年	2045年	2050年
豊岡市	77,489	71,692	66,909	62,313	57,818	53,389	49,032
養父市	22,129	19,999	18,187	16,441	14,762	13,191	11,694
朝来市	28,989	26,646	24,733	22,849	20,990	19,187	17,415
香美町	16,064	14,027	12,375	10,870	9,495	8,228	7,050
新温泉町	13,318	11,944	10,646	9,458	8,319	7,228	6,202
丹波市	61,471	58,014	54,512	50,976	47,426	43,834	40,338
丹波篠山市	39,611	35,392	31,554	27,196	22,810	18,410	14,010

但馬地域の生産年齢人口（15歳から64歳の人口）の推計

	2020年	2050年
豊岡市	41,395	21,990
養父市	10,926	4,679
朝来市	15,128	7,318
香美町	7,873	2,419
新温泉町	6,453	2,180
丹波市	32,453	18,404
丹波篠山市	20,949	11,526

但馬地域の高校生の進路

	卒業生	進学		就職		公務員等
		大学等	各種学校	但馬内	但馬外	
平成29年度	1,630	886	324	138	79	84
令和元年度	1,470	814	287	120	66	72
令和3年度	1,478	801	319	126	53	61
令和5年度	1,322	720	283	92	42	59

但馬に就職を希望する若年者等の傾向

- ・都市部に流出した若年者も一定数但馬に回帰している。回帰してくる時期は様々、移住も見受けられる
→新規学卒、30歳前後等 ・但馬は移住者も多いが、雇用手として移住してくる人は少ない

新卒者（Z世代）の会社選びを考察

会社の安定性や給与額が重視される傾向にある



企業に対して安定性を感ずるポイント

- ・安心して働ける環境
(社風、福利厚生、各種制度、人間関係、社内教育等)
- ・福利厚生が充実している
(社風、福利厚生、各種制度、人間関係、社内教育等)
- ・離職率や平均勤続年数
・安定が見込まれる業界・企業である
・売上高
・社会変化に対応できている

【出典】マイナビ 2023年卒 就職活動における価値観に関するアンケートから



但馬で就職を希望する人の傾向

- ・親の意向（「オヤカカク」という言葉も知っておく必要があるかも）
- ・人気の企業（金融機関、公務員）
- ・ネットで会社をリサーチ
→安心して働ける環境
(社風、福利厚生、各種制度、人間関係、社内教育等)
- ・インターンシップでの雰囲気や決め手となり移住
・職場見学等を希望する傾向あり、また、同世代の先輩からの会話を働き易さを判断傾向があるかも？
etc

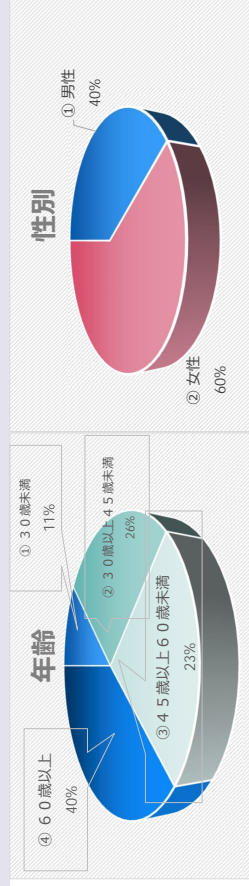


様々な傾向を踏まえ、取り組まれていることばなんでしょう？

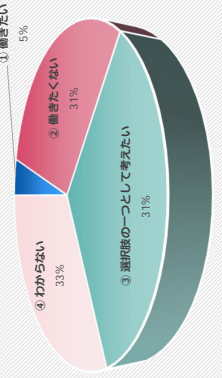
・ハローワークの求職者の方に聞いた介護職の印象

但馬地域介護職へのイメージアンケート結果1

令和6年11月1日～8日実施 アンケート回収数 157名

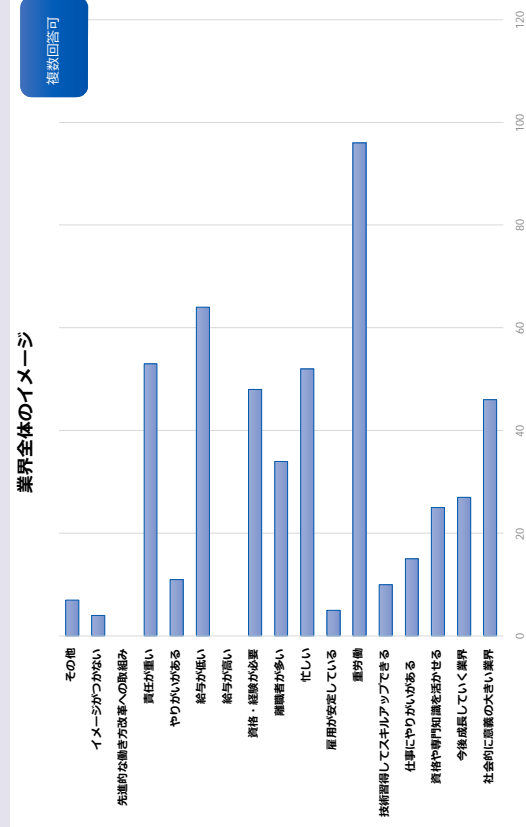


今後介護サービス業働きたいと考えていますか？



但馬地域介護職へのイメージアンケート結果2

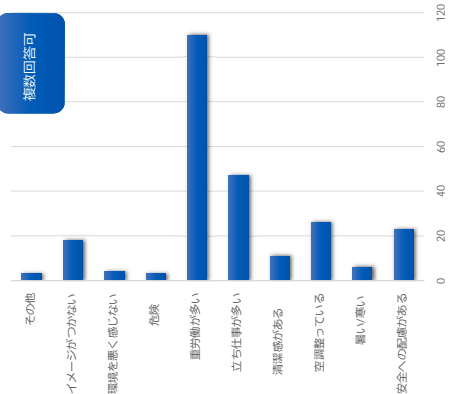
令和6年11月1日～8日実施 アンケート回収数 157名



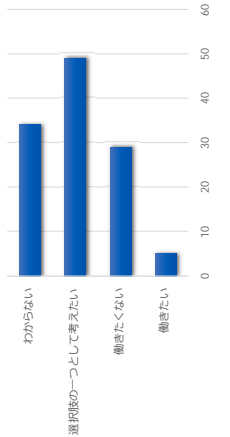
但馬地域介護職へのイメージアンケート結果3

令和6年11月1日～8日で実施 アンケート回収数 157名

職場環境のイメージ



職場環境が変われば働きたいと思えますか？



「働きたくない、選択肢の一つとして考えたい、わからない」と答えた方へ質問です。

但馬地域介護職へのイメージアンケート結果3

令和6年11月1日～8日で実施 アンケート回収数 157名

どのような点が改善されれば働きたいと思えますか？

総与	賞与	勤務時間	日勤のみ	夜勤なし	シフト制	残業	土日祝休み	休暇取りやすい	年間休日が多い	送迎などの運転業務	患者への対応	精神的な負担軽減	社宅や住宅補助制度の充実	その他
71	31	32	14	14	1	18	38	32	7	11	61	32	1	7

介護サービス分野で「こんなイベント、セミナーをしてほしい」と思うものがあれば教えてください。

業界がダイアグ	事業所説明会・相談会	ハローワークで作業内覧動画の放映	現職者と求職者のワークショップ	仕事体験会	職場見学（御養狭野の会社訪問）	その他
11	28	30	12	30	43	1

イベント・セミナーがあれば参加しますか？

積極的に参加したい	参加したい	参加しない	興味はない	興味はある	興味はない	わからない
0	9	12	50	12	12	47

・ハローワーク豊岡としての取り組み



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

介護・福祉分野の人材確保の重要性

介護未体験者に介護を知ってもらおう

兵庫県として連携した取り組み

但馬地域においては、介護・福祉にかかる公的職業訓練はなく、介護の仕事に接する機会が都市部と比較し少ないことから、令和5年度から「兵庫県立但馬長寿の郷」に協力を依頼し、下記の内容を実施。

- 1 介護の仕事体験（ベスト①）
- 2 介護の仕事体験
- 3 最新の介護用具展示場見学（但馬長寿の郷スタッフの解説付き）
- 4 介護施設バスツアー



イベントに参加した求職者からの声

1 体験・見学会の感想について

非常に参考になった	11
参考になった	5
あまり参考にならなかった	0
参考にならなかった	0

2 上記の理由をお答えください

- ・力仕事だけでなく機械を駆使しての介護もあるんだと思った
- ・昔介護現場の仕事をしていたが、今は認知にイメージできた
- ・実際に体験して介護に対するイメージが変わりました。「体力仕事」かと思いきや機械を使うなど時代は進んでいると思いました。身体の変え方、とても勉強になりました。
- ・病棟のようなイメージを持っていましたがアットホームな雰囲気イメージが変わりました
- ・見学できて良かったです
- ・実際に職員を使って体験できたので参考になりました
- ・たいへん参考になった
- ・現在の介護のやり方が大変よくわかりました。
- ・実際に自分が車椅子・リフトにのり介護される側の気持ちもよく分かりました
- ・とても有意義な体験でした。ためになる話とためになる経験は今後の参考にになりました
- ・介護される側の立場で経験出来ました
- ・ゆとりとされた施設、考え方もとても参考になりました
- ・ITの導入が介護にも使われているので便利安心である事がわかりました
- ・デジタル技術により入所者さんの健康管理がされておりびっくりしました
- ・仕事内容、明るいイメージになりました
- ・施設の中に入って実際に様子を見る事ができたので



イベントに参加した求職者からの声

体験・見学会への参加前と参加後で介護職のイメージは変わりましたか？

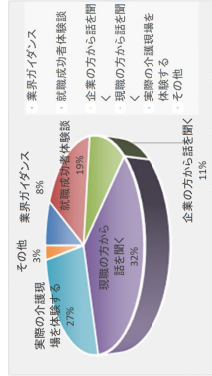
参加前イメージ	参加後イメージ
力仕事ばかりだと思っていた	機械を使う事で少しもお互いが楽でストレスの無い介護があるのが知れた
介護というところごとく大変というイメージだった	いろいろ便利な機械があってすごく介護に対するイメージが変わった
ただしんどい、というイメージ	やりがいがあるともある。人と関わる事で自分も成長に繋がる(コミュニケーション・信頼が大切)
体力仕事で大変	最新の機械などを扱う事で働く人たちの負担が軽減されて働きやすくなっている
私にも出来るのか？	もしかしたら私にも出来るかな？
いぜん変わるのかなかかったと思う	昔に比べたら改善している
重労働で厳しいイメージ	明るく、合理的で働くがわの負担も軽くなっている
	以前介護について調べていたのと、2時間ではイメージは変わりませんでした
	誰々に特徴がありステキに思えた
	職員の体も第一に考えられ福祉ロボットなどの導入により軽減されていると驚きました
	入所者さんの移動やお風呂の介助も楽になり職員の方のインカムによりそく対応できるところとか昔と違って身体への負担が少くないですね
	新しい事を取り入れ仕事への負担が少しづつ軽くなってきている
	腰への負担が軽減されている。忙しい時間帯でなかったかもしれませんが余りバタバタした感じは受けませんでした



イベントに参加した求職者からの声

介護職の就労に関して、こんなイベント・セミナーをしてほしいと思うもの

業界ガイダンス	3
就職成功体験談	7
企業の方から話を聞く	4
現職の方から話を聞く	12
実際の介護現場を体験する	10
その他	1



【その他】資格取得に向けてのセミナーの開催



- ・ 人手不足対策の関連施策(例)
- ・ こんな認定受けていたら優良企業
- ・ ユースエール認定企業

4

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

人手不足対策の関連施策（例）

<関連施策>

- ・職業教育の推進
- ・インターンシップの拡充
- ・賃金の引き上げ、同一労働同一賃金
- ・女性活躍の推進
- ・仕事と育児、介護の両立
- ・リモートワーク等多様な働き方の導入

ミスマッチの解消を図る
雇用環境の改善

労働生産性を高める

労働力の供給を増やす

- ・デジタル化・AIの活用
- ・リスキリング、人への投資
- ・成長分野への投資、労働移動
- ・エンゲージメントの醸成
- ・女性や高齢者、障害者の就業率の向上
- ・年取の層への対応
- ・兼業・副業の柔軟化
- ・外国人留学生(高度人材の卵)の受入れ
- ・外国人材の受入れ

※外国人材の受入れ
の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律は知ってくべきかも

持続可能な経済成長の実現

こんな認定受けていたら優良企業

都市部以上の大きな変化が生じている

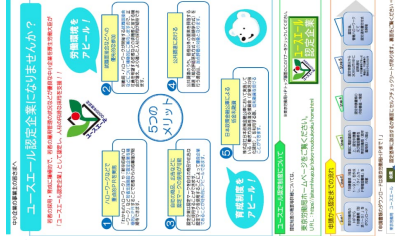
- ユースエール認定企業(厚生労働省) ● えるぼし認定企業(厚生労働省) ● くるみん認定企業(厚生労働省) ● SDGs宣言企業(兵庫県) ● SDGs認定企業(兵庫県) ● フレッシュミモザ企業(兵庫県) ● ミモザ企業(兵庫県) ● ワーク・ライフ・バランス宣言企業(兵庫県) ● ワーク・ライフ・バランス認定企業(兵庫県)

また、兵庫県に本社等置かれている企業が上記の兵庫県の認証を受けられている場合は、学生は兵庫県型奨学金返済支援制度を利用できる場合があります。

これ以外にも、朝来市では奨学金の返済の上乗せ制度を新たに創設している。但馬でも奨学金の返済の上乗せを考える自治体は増えるかも？

総じて、上記のような認証を受けている企業は、行政が一定の基準に基づき認証を行っているので優良企業といえます。

この中には毎年基準をクリアしないといけないものもあり、例えばユースエール認定企業は、就業期間、有給休暇の取得日数、若者の離職率などが少ないといった要件があり、この認定を継続できているということは労働者が働きやすいと感じている企業だと言えるのではないのでしょうか？



ユースエール認定企業

但馬でユースエール認定を受けている企業を紹介します

- ・ニデック大豊機工株式会社(豊岡市)
- ・社会福祉法人かるべの郷福祉会(養父市)
- ・株式会社イデア(養父市)
- ・株式会社糸糸建設(豊岡市)
- ・株式会社中川建設(香美町)
- ・株式会社中川建材(豊岡市)
- ・北垣建設株式会社(養父市)
- ・タジマ食品工業株式会社(豊岡市)
- ・株式会社榎谷建設(朝来市)
- ・社会福祉法人ひまわり(朝来市)

兵庫県内でユースエール認定企業は38社、うち10社が但馬の企業です。

建設業で同制度の認定を受けているのは、上記以外にも県内では1社しかありません。

す
ハローワークは地域密着の組織です。これからも共に連携協力をお願いします

ご清聴
ありがとうございました



TOPICS 介護人材の定着

但馬地域における介護職の職場定着支援事業（H30～R5）から見たこと

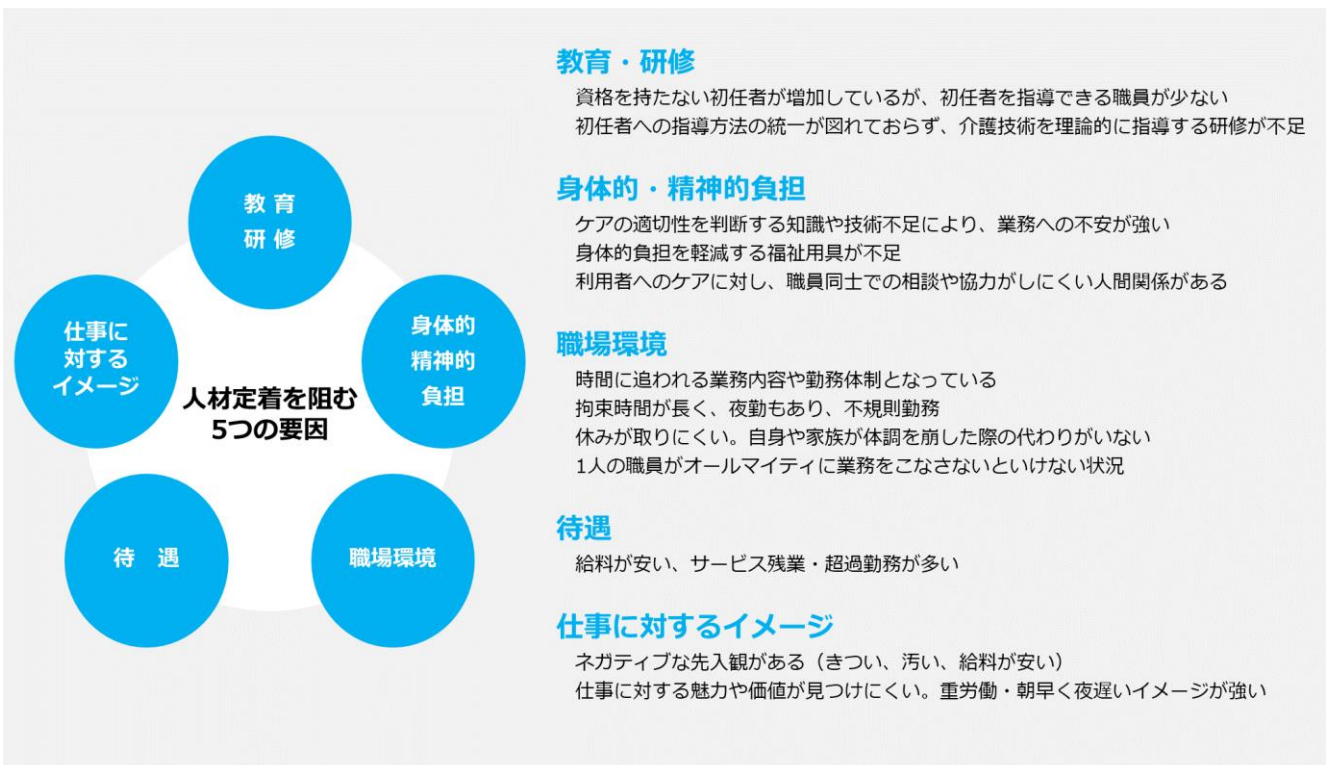
但馬長寿の郷 地域ケア課

離職者のうち約半数が入職3年未満の介護初任者

但馬長寿の郷（以下、「当郷」という。）がH30年度に実施した「介護職の離職等に関する実態調査（調査対象：特別養護老人ホーム）」では、離職者のうち約半数が入職後3年未満の初任者であることが分かり、離職の理由は「精神的な負担が大きい」、「身体的な負担が大きい」という回答が多くを占めました。

人材定着を阻害する5つの要因

前述の実態調査を基に、特別養護老人ホーム職員で構成した検討会にて人材定着を阻害する要因を整理し（図1）、そのうえで、当郷として人材定着を促進することの一助となるように身体的負担を軽減する教育・研修体制を整えるための取り組みを平成31年度よりスタートさせました。



指導者の養成・管理者向けに福祉用具導入の啓発

○身体的負担を軽減する介助技術の教材を活用し、指導方法の統一へ

まずは、初任者への指導方法の統一が図れるように、特別養護老人ホームの職員と共に介助方法の指導用教材（起居・移乗、ポジショニング、シーティング）を開発しました。そして、この教材を用いた指導者養成研修を開催しています（現在は介護技術研修の1コースとして経年開催しています）。

しかし、研修に参加した施設の中でも、指導方法の統一が図れた施設とそうでない施設に分かれていることも分かってきています。

○管理者向けに福祉用具導入に向けた普及・啓発の研修を開催

移乗用リフトや見守りセンサーなどの福祉用具の導入が進んでいなかったことから施設長などの管理者に向けて福祉用具導入の必要性を啓発する研修を実施しました。県内外の先進的な取り組みや但馬内で既に導入している施設の実践発表、福祉用具体験会を通して啓発を行っています。

県からの導入に対する補助金もあり、近年、移動用リフト、見守りセンサー、インカムなどの導入が進んでいますが、福祉用具は導入されたものの、施設の倉庫に眠り、現場での実用に至らなかった施設も少なくないことが分かりました。また、福祉用具が導入されているにも関わらず、初任者の精神的・身体的負担の軽減に繋がっていないという現状も明らかとなっています。



組織としての課題意識・改善に向けた計画が重要

上記の一連の取り組みをとおして初任者への指導方法の統一が図れたり、導入した福祉用具が活用でき、身体的な負担が軽減している施設の取り組みに共通している点が少しずつ分かってきました。

指導方法が統一できている施設では、研修に参加した職員個人ではなく、組織として課題意識を持っていること、研修受講は課題解決のための計画に盛り込まれておられました。具体的には、「指導方法の統一ができていない」という課題を持ち、課題解決に向けて研修には指導者となる中堅職員を受講させ、その職員を中心に施設内研修を実施するなど計画的に取り組まれていました。

福祉用具の導入についても、身体的な負担の軽減に繋がっている施設では、現場の課題を把握し、課題を解決するために福祉用具が選定・導入されていました。例えば、腰痛のある職員が増えてきたという課題に対して、どの介助が腰部への負担になっているのかを把握するところから取り組みを開始し、重度者の移乗が問題の場合は移動用リフトの導入、作業時の姿勢が不良になっている場合は作業台を高くするなど環境調整を行っています。

このように、単に研修を受講したり、福祉用具を導入することが介護現場における身体的・精神的負担を軽減させ、人材の定着が促されるわけではなく、施設全体の業務改善の一環として組織的かつ計画的に取り組むことが重要となることが明らかとなりました。

課題解決に向け、強力にサポートします！

当郷では今後も人材定着を促進するため、当郷で開催する研修（介護技術研修）にて指導者を養成したり、福祉用具展示場では身体的・精神的な負担を軽減するための福祉用具の展示・体験・情報提供を行います。

また、施設によっては専門的人材派遣事業※を活用して、指導者の指導スキルアップのための活用も実施しています。具体的には指導者が初任者に指導している場面を見て、指導方法に助言を行うことや、福祉用具等の導入支援、指導者が難しいと感じた利用者への介助方法（移乗介助ポジショニングやシーティングなど）についてセラピストが職員と一緒に考えるなど様々です。

皆さんの施設が課題解決に向けて取り組む際、様々な形でサポートしますので、ぜひご相談ください。

※専門的人材派遣事業

社会福祉法人等と当郷で有償委託契約を締結し、当郷の理学療法士・作業療法士（専門的人材）を施設へ派遣する事業。施設での事例検討や研修を通じて介護職員に対する技術的支援を実施しています。



TOPICS 介護現場における「生産性向上」

生産性向上ってなに？ 現場の「何を」・「何のために」良くするのか考えることから始めてみませんか？

但馬長寿の郷 地域ケア課

「生産性向上」という取組みを聞いたことがありますか？

みなさんは、「介護分野における生産性向上」という取組みを聞いたことがありますか？

「生産性」とは、モノやサービスなどの価値をどれだけ少ない労力や資源の投入により生み出すかを表す指標と言われています。そのため、「介護」と「生産性」のつながりをイメージしにくい方も多いと思います。実際、現場のみなさんにこの取組みについて聞くと、「知らない」と答える方が多く、まだまだ浸透していない印象を受けます。

厚労省はH30年からこの取組みについて協議を始め、「生産性向上に資するガイドライン」を作成しました。その中で、介護現場における生産性向上を「介護の質を高めること」と定義しています。また、R6年の介護報酬改定では「生産性向上推進体制加算」も新設されました。

人手不足社会を見据え、利用者へのケアの質を担保する

この取組みが推進される背景は、介護分野の人手不足です。

国の推計では、今後、高齢者の人口増加に加え、特に生産年齢人口の減少が続くことが予想されています。但馬においては、2020年と比較し、2045年では75歳以上の人口は約3,000人増加することに対し、生産年齢人口は約27,000人も減少すると言われています。

介護需要は高まる一方、介護人材の確保が難しい世の中がやってくるのです。そのような状況の中でも、介護の質を確保し、さらには向上させていくことが大きな課題です。

このような課題を見据え、進められる介護分野における生産性向上とは、「今よりも人手が不足する中においても、一人でも多くの利用者に質の高いケアを届けること」と捉えることができるのでしょうか。

国の示す、「生産性向上」の取組み例とは？

厚労省は、介護現場における生産性向上の取組みを「日頃の業務改善を行うこと」と提唱し、具体的に7つの取組みを提示しています。

例えば、職員の一日の業務をすべて洗い出し、ムリやムダ、ムラがないか評価します。それにより、業務の必要性や分担などの見直しができ、直接業務に関わる時間を増やしたり、残業を減らしたりすることができます。また、普段使う本棚や机の上の整理整頓など、小さなことでも業務の改善につながり

ます。業務改善の取組みを行うことで、ケアに直接関わらない業務の負担を軽減できたり、直接的なケアの安全性を高めることができると示しています。

さらに、業務改善で得られた時間や人的余力により、人材の育成に力を入れられたり、行事に力を入れられたりと新たなことに挑戦も可能です。この取組みにより、職員が介護業務に集中でき、いきいきと働くことのできる環境づくりにつながります。職員の業務負担軽減を図ることで、サービスの質向上に繋げる取組みなのです。



厚生労働省 老健局高齢者支援課 介護業務効率化・生産性向上推進室
2023. 生産性向上ビギナーセミナー資料より

取組むなら、今。大変だけど、今。

但馬内の事業所を訪問し、現場職員や施設管理部門の担当の方からよく伺うのが、現場職員から挙げられた業務改善に関する提案に対し「忙しくて難しい」とか「人がいないからできない」といった声です。確かに新しいことに取り組むには時間や労力が必要で、本当に大変なことだと思います。しかし、今は何とかやり過ごすことができたことでも、5年後、10年後と経過した時、同じようにやっていけるでしょうか。

この先もっと厳しい人手不足の時代がやってきます。その時まで先延ばしにすると、もっと大変になってしまうのではないのでしょうか。

職員の「愚痴」は、業務改善の「ヒント」

業務の「ちょっと困った」や「言うほどではないかも知れないけれど」といった小さな困りごとから解決することで、それが大きな業務の改善につながることもあります。

まずは、みなさんの現場でどんな課題があるか、全ての職員から抽出することが始まりだと思います。実際、業務改善が進む施設も、1つの課題に気づいたところから始まり、職員みんなで仕事に対する課題を出し合うことにより取組みが上手く進んでいました。

改善活動の手順とポイント

(ガイドライン(居/30)P.10)

手順	進めるコツ
手順 1 改善活動の準備をしよう	<input type="checkbox"/> 改善活動するプロジェクトチームを立ち上げ、プロジェクトリーダーを決める <input type="checkbox"/> 経営層から事業所全体への取組開始を宣言する
手順 2 Plan 現場の課題を見える化しよう	<input type="checkbox"/> 「気づきシート」から「因果関係図」を作り課題を見える化、構造化する <input type="checkbox"/> 「因果関係図」から取り組む課題を絞り込む <input type="checkbox"/> 業務時間調査で業務を定量的に把握する
手順 3 Plan 実行計画を立てよう	<input type="checkbox"/> 考えられる取組を出し合い課題解決までの道筋を描く <input type="checkbox"/> 成果を測定する指標（成果指標）・観察のポイントを定める
手順 4 Do 改善活動に取り組もう	<input type="checkbox"/> まずはとにかく取り組み、試行錯誤を繰り返す <input type="checkbox"/> 小さな成功事例を作り出す
手順 5 Check 改善活動を振り返ろう	<input type="checkbox"/> あらかじめ定めた成果指標や観察のポイントを確認する <input type="checkbox"/> 上手くいった点、上手くいかなかった点を整理する
手順 6 Action 実行計画を練り直そう	<input type="checkbox"/> 上手くいった点、上手くいかなかった点について分析を加える <input type="checkbox"/> 他の取組も含め、実行計画に修正を加える <input type="checkbox"/> 改善活動を継続させる

11

厚生労働省老健局作成「介護現場における生産性向上の取組を支援・促進する手引き」より

気を付けてほしい。「モノの導入」は手段です。

一方で、注意したいのが「生産性向上」の取組み＝「介護ロボットやICTなどのモノの導入」と理解することです。「補助金があるから」と見守りセンサーを導入したものの、あまり使わずに倉庫で眠っ

ているといった声を聞いたこともあります。この取組みを成功させる秘訣は、物の導入や活動から入るのではなく、課題を把握した上で「何が必要か」考えてから行うことです。手間や人員不足と言って後回しにせず、まずやってみることが大切ではないでしょうか。イメージが付きにくい場合、厚生労働省も生産性向上の好事例集を示しているので調べてみてください。

生産性向上はだれのための取組みか？

生産性向上の取組みは、介護施設で働くすべての職員が「したかったこと」を「できるようにする」取組みだと考えています。人を相手にする介護という仕事に対し、生産性という言葉を使うことに違和感を持つ方もいるかもしれません。しかし、生産性向上の取組みで働きやすい職場を作ること、今働いている職員の負担を減らすだけではなく、介護という仕事の魅力を向上させることにも繋がり、人材確保の一助となるのではと考えます。

これからやってくる厳しい時代を笑って迎えられよう、「介護現場の生産性向上」に取り組まれる施設が1つでも多く生まれることを願っています。

厚労省「介護分野における生産性向上ポータルサイト」



HP QRコード



<https://www.mhlw.go.jp/kaigoseisansei/index.html>

TOPICS 介護のしごとの魅力・やりがいて？

実際に但馬で働く介護職員・日高高校福祉科の生徒から聞きました

但馬長寿の郷 地域ケア課

若手～ベテランの現職者と介護福祉士の卵 283 人に「介護のしごとの魅力・やりがい」について生の声を聞きました※。
解説は不要と思います。

※但馬長寿の郷：介護のしごとに関する魅力調査結果（R5）より抜粋

若手職員 経験年数おおむね5年未満の職員の回答です。

- 利用者の方に「ありがとう」と言われること。
- 排泄介助や入浴介助、食事介助の際にありがとうと感謝の言葉を言ってもらえた事が良かった。
- 利用者さんにありがとうって言って貰った時。何気ない会話をしたとき。名前をよんで貰えたとき。
- 病院に入院中では活気もなく、食事量も少なかった御利用者が入所される事により、徐々に活気がみられるようになり食事摂取量増える方が多く見られる。生活の場として過すことが出来る。
- 利用者様から笑顔で「ありがとう。助かった。あなたがいて良かった」と言われた時、利用者様の元気な顔を見られた時に介護の仕事のやりがいを感じました。
- 利用者さんたちが自分で難しいことや出来ないことを私が介助して、手伝えたときに良かったと思います。

中堅職員 経験年数おおむね5年～10年の職員の回答です。

- ご利用者の生活を介護職員として、相談員として支援させていただいてきた中で、ご利用者本人やご家族から「ありがとう。」と言われる機会が多くありました。人の役に立っていると実感できること、介護のしごとについて良かったと思います。
- 「この方はテーブル拭きだったらできるのでは」「塗り絵はイヤだと言われるけど、ちぎり絵ならどうだろうか？」と試行錯誤して、生活の楽しみや役割を見つけられた時。「今日あなたでよかった」「次いつ来るの」等言っていただけた時。利用者様と関わるのが楽しいと感じています。
- 良かったと言って、いいのか分かりませんが、利用者の最期の時間を一緒に過ごせることです。他の仕事では、なかなか体験することのない時間だと思います。
- 人の役に立つこと。
- 結婚した際、たくさんの利用者からお祝いの言葉をもらうことができたこと。「心配していた」「自分の事のようにうれしい」等言って頂いた時は人の役に立っていることが実感できた。

ベテラン職員 経験年数おおむね 11 年以上の職員の回答です。

- 利用者様から感謝された時や名前を呼んでもらえた時、話をしている笑顔になってもらえた時に「大変だけどこの仕事について良かったな」と思えます。
- ご家族やご本人から「ここに来られてよかった」と言っていた時。ターミナル期に入ってからご家族から「ここでこうして（施設で看取ってもらえて家族みんなで過ごせて）過ごせてよかったです」と満足した最後を迎えていただけたとき。
- 自分の行ったアセスメントにより、援助方法を利用者本人、家族と話し合い行うことでADLの維持や喜ばれる表情を見たとき。ターミナルケアをし、その人の最期に立ち会えた時。感謝され、自分へ全信頼を置いて頂ける時。
- 小さな頃から祖父・祖母が好きでした。昔の話（遊びや戦争時代等）を聴くこと、体験したことを聴くことが好きでした。将来、そんなことができる仕事に就きたいと思い、介護の仕事を選びました。仕事をしている中で入居者とお話をして、昔のこと楽しかったこと、しんどかったことが出来て、その人の人生の一部に関わられて良かったと思います。
- 自分自身のケアの内容で、入居者がレベルアップしたこと。1つのケアについてチームケアを行ったことで、利用者の安定したケアを行い、継続できたこと。入居者の笑顔を見れること。
- 看取り介護をする中で、入居者が「まんじゅうが食べたい」。以前から話されていた。亡くなる前に1口だけ召し上がられ、少しでも満足していただけたのかなとやりがいがあった。

日高高校福祉科 生徒

- 利用者さんから「ありがとう」と言われた時。コミュニケーションをとっている際に利用者さんが笑顔になってくれる時。
- 利用者の方に感謝、ねぎらいの言葉をかけてもらえること。認知症の利用者の方に名前を覚えてもらえたこと。利用者の人生に関わらせてもらえること。頑張った初めて出来た介護で「ありがとう」と言ってもらえたこと。
- 人の手助けができること。おじいちゃん、おばあちゃんの笑顔や感謝の言葉がもらえるところ。
- 普段話さない年代の方と話して、その方が生きてこられた背景とお話が聞け、知らない人だからこそ色々な事が話せてコミュニケーションもとれること。
- 自分の関わり方により、利用者の方の笑顔が見られたり、生活への前向きな言葉聞けたとき、やりがいを感じる。人の温かさや優しさに触れられ、支援する側も幸せな気持ちになることができるのが魅力だと思う。
- 利用者の方に「ありがとう」「また来てね」と言われた時に利用者の方と関わることができ、良かったと思える。
- 「ありがとう」と言ってくれることが、やりがいだと思う。また、心を開いてくれない利用者の方と関わっていく内に、心を開いてくれた、笑顔が増えていくことがやりがいだと思う。

TOPICS 知ってもらいたい介護のしごとの「今」

実際に但馬で働く介護職員・日高高校福祉科の生徒から聞いたことから考えてみました

但馬長寿の郷 地域ケア課

介護のしごとの「今」や面白さ・魅力を知ってもらうため、世間に「何を伝えればよいか」考えてみた。

世間的にはネガティブな先入観がある

一般の人が抱く、介護のしごとに対するネガティブなイメージ

- 身体的に重労働。精神的にもきつい仕事が多い
- 休みがとれなさそう
- 給与が低い
- 不規則勤務・夜勤がしんどそう
- 人間関係（対利用者・対職員）が大変そう

※但馬長寿の郷：介護のしごとに関する魅力調査結果（R5）より抜粋

介護のしごとの本質は？

介護のしごとに関する魅力調査結果（R5）では、提供した支援・ケアの結果、感謝の意を利用者本人や家族から示されたとき、仕事へのやりがいや魅力を感じると回答した職員がとても多かったです。

介護職員は利用者それぞれの人生や想いに寄り添い、自立を支援し、最期まで生きることへの希望を持ってもらうことに注力されており、「目の前で困っている人を支援する・助ける。自らの行いにより助かる人がいる。その成果が利用者・家族からの感謝という形でわかる。」ということが介護の仕事のやりがいになっているのではないのでしょうか。

でも、一般の人からは見えにくい「介護現場の実情」

しかし、一般の人からすれば、介護施設・事業所の中にどんな利用者がいて、何が行われているかを知りえる機会はほとんどなく、家族の介護経験がなければ、なおさら知りえないことでもあると思います。

このことが、介護のしごとの内容、魅力・やりがいのわかりにくさにつながり、ネガティブな印象が先行する一因になっているのではないのでしょうか。

介護現場の「今」を知って、見てもらいたい

介護保険制度が始まって25年。介護事業所で提供されるケアや介助技術、施設環境や働き方も大きく変わりましたし、これからもより働きやすい環境に変わっていくことを信じています。

介護人材の確保を考えるとときには、そのような介護現場の「今」を世間に知ってもらい、「私も働いてみたい」と思わせるような情報発信や職場づくりが必要となってくるのではないのでしょうか。本事例集で紹介する取り組みを見ても、介護現場で行われていること仕事の面白さを伝えると、聞き手にはしっかりメッセージが届いていることが窺えます。

福祉学習や施設・事業所紹介にて、伝える内容に悩む場合、以下の内容を参考にしてみてください。

介護のしごとの魅力・普及啓発のするときに伝えたいこと

基本的な考え方

- 介護=3大介護ではなく、日常の暮らしの支援であることを示す(ネガティブな先入観とのギャップを知ってもらう)
- 施設の雰囲気・最新技術の活用状況・給与・手当など、昔に比べ変わってきている現場を見せる
- 出前・出張講座だけではなく、現場に来て、利用者 と接すること・暮らしの様子を見れる体験へ繋げる

コンテンツ(啓発対象で重点項目は異なることが前提)

1 先行するネガティブイメージと現状とのギャップを知る(正しい情報を伝える)

- 利用者は重度な方(重度の認知症や寝たきりでコミュニケーション取れない方)に限られないことへの理解を促す
- 日常の暮らしの支援であることへの理解を促す(排泄・食事・入浴介助以外の様子を知ってもらう)
- 施設内の雰囲気、職員の一日の仕事内容を知ってもらう

2 介護のしごとの面白さを知る(職員の経験・事例から示す。ポジティブキャンペーン)

- 目の前で困っている人の支援・お互い気持ちの良い支援の結果として、利用者・家族からの感謝がある
- 利用者を支援できる幅は知識・技術を得ることや、チームアプローチで広げられる
- かわりゆく介護現場【ノーリフティングケア、ICT、多様な働き方(短時間労働・付帯業務など)、給与手当・・・】

3 介護のしごとの就き方を知る・次の体験に繋げる

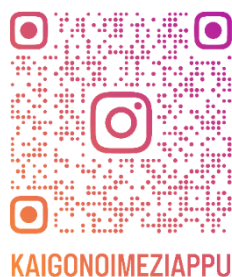
- 介護のしごとへの就くための情報提供を行う

例:学生向け(進学先・奨学金の情報・トライやる・ウィークなど) 一般向け(職場体験会などの紹介)

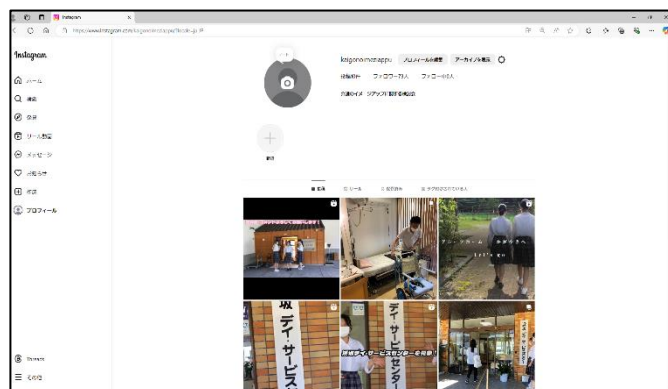
作成: 介護のイメージアップに関する検討会

介護現場の「今」を発信します

今後、但馬地域の介護現場の今を発信するため、SNSを用いた情報発信を行う予定です。2025.3時点では、モデル実施の事業所のみを掲載していますが、取材先の事業所を増やしていこうと考えています。



フォロー・いいね!をお願いします



6 人材確保に関連した兵庫県の支援制度 兵庫県福祉部高齢政策課

兵庫県の人材確保支援について

～介護人材の確保・質の向上、介護現場の生産性向上～

1 外国人介護人材の受入・定着促進

- ・ 公民連携による特定技能外国人介護人材確保事業

2 高齢者・女性等地域住民の参入促進

- ・ ひょうごケア・アシスタント推進事業

3 若年層の参入促進

- ・ 社会福祉法人等奨学金返済支援事業
- ・ 地方部における就職支援促進事業

4 訪問介護の提供体制・確保支援

- ・ 訪問介護人材等確保対策事業

5 介護職員のキャリアアップ

- ・ 地方部における介護職員キャリアアップ研修の開講支援事業
- ・ 介護職員キャリアアップ研修に関する代替職員の確保事業

6 介護ロボット・ICT機器の導入支援

- ・ 介護業務における労働環境改善支援事業及び業務効率化支援事業

Hyogo Prefecture

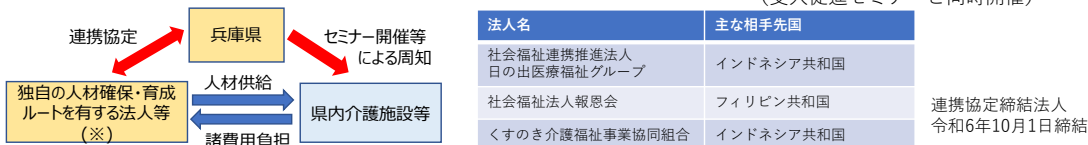
1 外国人介護人材の受入・定着促進

○公民連携による外国人介護人材の活躍に向けた取組に関する連携協定

特定技能1号（介護）外国人の確保・育成に独自ルートで先駆的に取り組む県内社会福祉法人等と協定を締結し、県内介護施設等における質の高い外国人材を確保

<県の取組> ・ 県内社会福祉法人等との連携協定締結

- ・ 県内事業者に連携協定を広く周知し、マッチングを後押しするセミナーを開催
(受入促進セミナーと同時開催)



受入から定着までの体系的支援

受入促進

- ・ 外国人介護人材の受入を検討している事業者に対するセミナー開催
- ・ 公民連携による外国人介護人材の活躍に向けた取組に関する連携協定
- ・ 外国人留学生を対象とした介護福祉士養成校への進学説明会の開催支援
- ・ 「ひょうご外国人介護実習支援センター」による受入支援（監理団体、登録支援機関）

日常の支援

- ・ 受入施設職員を対象とした日本語教育の方法や効果的なOJT等の方法等の研修
- ・ 外国人介護職員向けの日本語文化講習会や、日本語研修及び介護の日本語・技術研修
- ・ 「ひょうご外国人介護実習支援センター」における仕事や日常生活の多様な相談への対応

定着支援

- ・ 介護福祉士の資格取得支援



(外国人介護人材への支援全般のページ)

2 高齢者・女性等地域住民の参入促進

○ひょうごケア・アシスタント制度の推進

介護保険施設や在宅介護サービス事業所において、地域住民に短期間の雇用機会を設けて、体に負担の少ない介護の周辺業務等に従事してもらう制度。

周辺業務等を担うスタッフの導入を促進することで、介護現場に多様な人材の参入を促進するとともに、介護職員の負担の軽減及びケアの質の向上を目指す。

施設等の業務全般

介護周辺業務/身体介護(補助)業務

「ひょうごケア・アシスタント」が担当



ひょうごケア・アシスタント業務内容(一例)

- 介護周辺業務
 - 部屋の清掃・食事の片付け・シーツの交換
 - 利用者の話相手 など
- 身体介護(補助)業務
 - 排泄・入浴・食事介助・有資格者(資格取得見込者)

専門的な介護業務

「介護職員」が担当



介護職員の業務内容

- 入浴介助
- 排泄介助
- 記録作成 など

介護を知る



介護で働く

【募集時期】

- ・参加施設・事業所募集：4月～(予定)
- ・参加者募集：5月～(予定)



(ひょうごケア・アシスタントのページ)

3 若年層の参入促進

○社会福祉法人等奨学金返済支援事業

県内の社会福祉法人等が運営する介護サービス事業所・施設等における若手職員の人材確保と定着を促進するため、奨学金返済支援制度を有する社会福祉法人等および職員に対し、その負担額の一部を補助することにより、介護職員の資格取得の促進と職員定着の促進を図る。

区分	内容
補助対象	①主たる事業所が県内にある社会福祉法人等 ②京都府就労・奨学金返済一体型支援事業実施法人の県内事業所
対象職員	①正職員である者 ②学生支援機構の奨学金を受給し、返済義務のある者 ④県内事業所に勤務する者 ⑤40歳未満の者(当該補助申請の年度末時点で39歳以下の者) ⑥社会福祉事業もしくは介護保険事業に従事する者(間接待遇職員を含む)
補助期間	支援対象者1人につき、最大17年間 ただし、ワーク・ライフ・バランスなど県の顕彰制度において一定水準を満たした法人によって補助期間は異なる。 〔顕彰等なし：5年、登録・宣言：10年、認定・表彰：17年〕
補助金額	①支援対象者1人あたりの年間返済額の2/3を補助 ②補助上限 年12万円(法人6万円、職員6万円) 法人向け：法人の職員への支出額1/2。ただし、対象となる職員1人あたりの年間返済額の3分の1または6万円のいずれか低い額を上限とする。 職員向け：年間返済額から法人の補助額を差し引いた額。ただし、対象となる職員1人あたりの年間返済額の3分の1または法人向け補助額または6万円のいずれか低い額を上限とする。



社会福祉法人等奨学金返済支援事業
ホームページ

3 若年層の参入促進

○地方部における就職支援促進事業（北播磨・西播磨・但馬・丹波・淡路地域）

地方部に所在する施設や事業所の赴任旅費制度の普及を促進し、人材確保・定着を支援するため、地域外からの新規就職者の採用に伴い、介護サービス事業所等を経営・管理する福祉施設等運営法人が負担する赴任旅費支給額の一部を補助。

	事業概要
補助対象者	北播磨・西播磨・但馬・丹波・淡路地域に所在する介護サービス事業所等を経営・管理し、かつ転居に伴う費用の支援制度（赴任旅費等）を有する（または新設する）社会福祉法人等。
補助対象経費	地域外から新たに正規職員（長期職場体験者を含む）を採用した際に負担する赴任旅費等に係る経費。 ※ただし、正規職員は2月末日に在籍している者を対象とする。
補助額	法人負担額の2分の1 （1人あたり補助基準額336,000円、補助上限額168,000円）

【募集時期】

- ・一次募集：6月（予定）
- ・二次募集：8月（予定）



（地方部における就職支援促進事業のページ）

4 訪問介護の提供体制・確保支援

○訪問介護人材等確保対策事業

特に人材確保が困難になっている訪問介護員（ホームヘルパー）の定着支援のため、補助メニューをパッケージ化して支援

<支援対象経費> ※赤字はR7拡充事業

- ・初任者訪問介護員に対するOJT研修費用
- ・ホームヘルパーとして働くために受講が必要な介護職員初任者研修や、介護福祉士資格取得のための実務者研修等に関する受講経費
- ・初任者研修・実務者研修等を受講する際に必要となる代替職員の確保に要する経費
- ・**経営改善の専門家の活用等に要する経費**
- ・**ホームページの改修など介護人材や利用者の確保のための広報に要する経費**

【募集時期】

- ・一次募集：6月（予定）
- ・二次募集：8月（予定）



（訪問介護人材等確保対策事業のページ）

5 介護職員のキャリアアップ

○介護職員キャリアアップ研修に関する代替職員の確保事業

介護施設・事業所の職員が介護職員初任者研修や実務者研修等を受講するにあたり、代替職員を確保した場合の経費を支援

※ R6年度から、直接雇用に加えて、派遣職員も支援対象に追加

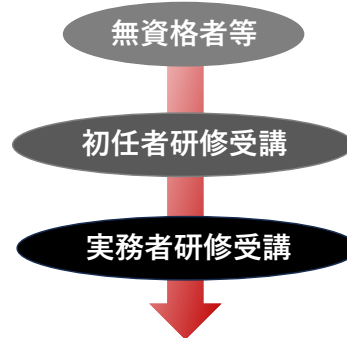


代替職員の確保事業
ホームページ

○地方部における介護職員キャリアアップ研修の開講支援事業

地方部における介護職員のキャリアアップを支援するため、実務者研修を開催する際の対象地域を拡充するとともに、新たに介護職員初任者研修の開催経費を支援

区分	対象地域	補助率	補助上限額
初任者研修	但馬、丹波、淡路	定額	348千円
	西播磨		279千円
	北播磨		271千円
実務者研修	但馬、丹波、淡路		420千円
	西播磨		318千円
	北播磨		307千円



[参考]・介護職員初任者研修：介護職員として働く上で基本となる知識・技術を習得
※ 訪問介護員(ヘルパー)として従事可能となる。

・実務者研修：介護福祉士となるための研修。基本から実践的な知識・技術を演習等で習得。

6 介護ロボット・ICT機器の導入支援

○介護業務における労働環境改善支援事業及び業務効率化支援事業

介護保険施設等における介護職員の負担軽減・業務効率化等を図るとともに、限られた介護人材で質の向上を図ることができるよう、生産性向上に資する介護ロボット・ICT等の導入経費を補助

●対象経費 i 介護ロボット(見守りセンサー、移乗リフト等)

※ R7～支援対象機器を追加

①食事・栄養管理支援、②機能訓練支援、③認知症生活支援・認知症ケア支援

ii 見守りセンサーの導入に伴う通信環境整備(Wi-Fi等)

iii ICT機器(介護記録ソフト、タブレット、スマートフォン、インカム等)

●補助率 4/5 (引き続き補助率を引き上げ (R5まで：1/2(一定の要件を満たす場合3/4))

導入機器例



【見守りセンサー】



【装着型パワーアシスト】

※「介護ロボットの開発・普及の促進」(厚生労働省)(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000209634.htm>)を加工して作成



介護ロボット・ICT機器の導入支援
ホームページ

7 巻末資料:人材確保に役立つ情報

【ノーリフティング・ケア/介護分野における生産性向上に関すること】

○腰痛を防ぐ 職場の事例集：厚生労働省 中央労働災害防止協会

内容：ノーリフティング・ケアに関連する事例集

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001103533.pdf>



○介護分野の生産性向上 ～お知らせ～：厚生労働省

内容：介護分野の生産性向上に関連する情報・ガイドラインを掲載

<https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-seisansei-information.html>



○介護分野における生産性向上ポータルサイト：厚生労働省

内容：生産性向上に関連する取り組み事例等の紹介

<https://www.mhlw.go.jp/kaigoseisansei/index.html>



○介護職員の働きやすい職場環境づくり内閣総理大臣表彰・厚生労働大臣表彰：厚生労働省

内容：職員の待遇改善、人材育成及び介護現場の生産性向上への取組が特に優れた介護事業者の

取り組み

令和6年度 https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-hyosyo_00002.html



令和5年度 <https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-hyosyo.html>



【介護人材確保に関する支援制度】

○介護人材の確保や支援に関すること（事業者向け情報）：兵庫県高齢政策課

内容：兵庫県の支援制度についての詳細紹介

<https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf05/jinzaikakuho.html>



【介護人材定着に関すること】

○但馬地域における介護職の職場定着支援事業報告書：但馬長寿の郷

内容：特別養護老人ホームに勤務する介護職の職場定着支援実施結果

アンケート調査結果について



介護のイメージアップに関する検討会 メンバー（令和7年3月時点）

No.	役職	委員氏名	所 属
1		こうづき えいきち 高附 永吉	兵庫県立日高高等学校 福祉科 主幹教諭
2	会長	きだ ゆか 貴田 由香	豊岡市社会福祉協議会 在宅福祉課 課長
3		ささき ちより 佐々木 千代里	養父市社会福祉協議会 介護福祉課 係長兼訪問介護事業所管理者
4		しゅつた ゆな 習田 由奈	朝来市社会福祉協議会 主事
5		まつおか まさのり 松岡 聖史	香美町社会福祉協議会 次長
6		ひらざわ さちこ 平澤 佐知子	新温泉町社会福祉協議会 地域福祉課 課長補佐兼ほっとかへんネットワーカー
7		きむら やえ 木村 弥江	豊岡市 高年介護課 参事
8	副会長	こたに ちまり 小谷 千万里	養父市 社会的処方推進課 地域包括支援センター 主幹（保健師）
9		あだち さとえ 足立 里江	朝来市 高年福祉課 地域包括支援センター 副センター長
10		はた じゅんこ 秦 純湖	香美町 福祉課 総括係長
11		にしおか ちえこ 西岡 千恵子	新温泉町 福祉課 係長
12		たにがき ようこ 谷垣 陽子	特別養護老人ホームいくの喜楽苑 リーダー
13		さかもと きょうこ 坂本 恭子	特別養護老人ホームむらおかこぶし園 相談員
14		たなか こうじ 田中 浩司	養護老人ホームことぶき苑 支援課長
アドバイザー			兵庫県 高齢政策課 介護人材対策班
事務局			兵庫県 但馬県民局 但馬長寿の郷



Let's promote caregiving in Tajima

