

ウェルカム!
くまもと介護の扉



熊本県 健康福祉部 長寿社会局 高齢者支援課
〒862-8570 熊本県熊本市中央区水前寺6丁目18番1号(行政棟 新館4階)
TEL 096-333-2215 FAX 096-384-5052

介護職を、 一生モンに。

～介護職員定着に向けた取組事例～



©2010 熊本県くまモン

令和6年(2024年)3月 熊本県

むくじ



P2 はじめに

P3 CASE 01

外国人介護人材の活用に係る取組み

社会福祉法人 蘇南会 特別養護老人ホーム 矢部大矢荘

P5 CASE 02

ノーフティンゲアと
トータルケアの取組み

社会福祉法人 綾友会 特別養護老人ホーム 桜の丘

P7 CASE 03

ダイバーシティマネジメントによる
サービスの質の向上の取組み

社会福祉法人 リデルライトホーム

P9 CASE 04

地域の事業者が連携した
働きやすい職場づくりへの取組み

水俣市 介護保険サービス事業者連絡協議会



はじめに

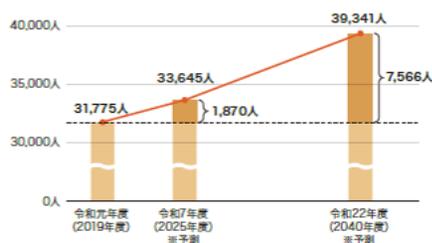
熊本県では、令和5年(2023年)10月1日現在で高齢化率が32.3%と、「県民の約3.1人に1人が65歳以上の高齢者」です。団塊ジュニア世代が65歳以上となる2040年頃には、高齢者人口に占める85歳以上人口の割合が上昇し、介護サービス需要や給付費は増加することが見込まれます。一方で、15歳から64歳までの生産年齢人口が急減し、全産業的に人材の確保が厳しい状況となる見込まれ、高齢者の方が住み慣れた地域で、安心安全に暮らし続けられるためには、介護人材の確保や定着が喫緊の課題となっています。

●熊本県の高齢化の推移と将来推計



(資料) 昭和55～令和2年:総務省統計局「国勢調査」 令和7～27年:国立社会保険・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」(令和5年推計)
(注) 令和2年の数値は令和2年国勢調査確定時に適次訂正している。

●介護職員の必要数(熊本県)



(資料) 第8期熊本県高齢者福祉計画・介護保険事業支援計画

この冊子では、介護人材の定着に向け、介護現場の負担軽減や、キャリア支援など、県内施設・事業所で行われている様々な取組みの概要や、その効果などをご紹介します。

それぞれの取組みを参考にしていただき、各施設・事業所での取組みにつなげていただければ幸いです。



CASE

01

外国人介護人材の 活用に係る取組み

社会福祉法人 蘇南会
特別養護老人ホーム 矢部大矢荘
施設長 瀬戸 美佳さん
[山都町]

動画は
こちらから



母国にいる家族と離れて暮らす外国人スタッフの心のケアにも努めているという。また、月に一度公用車を使いスタッフを買い物に連れて行くなどの心遣いも



外国人スタッフを受け入れて

私たちが受け入れ準備に動き出したときは、まだ周りで外国人スタッフが介護施設で働くことが浸透していませんでした。人となりや日本語のスキルが気になりましたので、フィリピンに視察に行き、情報を集めました。それから1年間かけて研修を受けるなどして準備をしました。介護職だけではなく、看護師やその他の職員も担当になってもらい、様々なモノをローマ字で表示するなど、施設全体で受け入れるという雰囲気を高めていきました。

現在、特定技能外国人スタッフ2名、技能実習生4名が働いています。外国人スタッフに働いてもらうようになって、現場がさらに活気づいたと思います。最初はある程度のトラブルを覚悟していましたが、杞憂に終わりました。彼女たちはみんな真面目で一生懸命で優しいです。言葉は通じなくても、日本人よりも感情を表現することに長けているので、喜怒哀楽の感情が伝わってきます。人の表情から色んなことを汲み取ることも上手で、ご利用者も心を開いていらっしやいます。とてもいい効果が出ていると感じています。

今後の採用について

特定技能スタッフの二人が介護福祉士になりたいという希望がありますので、業務時間中の午後3時半から5時までを使って、国家試験や日本語の勉強をしてもらっています。彼女たちの夢を叶えるためにも、私たちも出来る限りのサポートを行っていききたいと思っています。

今後はミャンマーから4名のスタッフの入職が決まっています。技能実習生は3年間というリミットがありますので、それを見越しての採用です。日本人の新たな採用はなかなか見込めないと感じていましたので、これからは外国人スタッフを積極的に採用していく予定です。





CASE

02

ノーリフティングケアと トータルケアの取組み

社会福祉法人 綾友会
特別養護老人ホーム 桜の丘
施設長 宮崎 眞樹子さん
[甲佐町]

動画は
こちらから



桜の丘ではプロジェクトチームを組み、職員全員の腰痛予防のために各現場の改善を常に行っている



ノーリフティングケアの取組みについて

介護の人材確保において、新しい人たちに入職を促すことはもちろんですが、今いる人たちが少しでも長く元気で楽しく働き続けられる環境を整えることも大事なことだと常々思っていました。その一環として、介護職の大きな悩みの一つでもある腰痛問題を解決するために、研修を受け「ノーリフティングケア」を導入することにしました。実際、リフトを使い出すと「朝起きるのが怖かったのに今そんなことがありません」と「劇的に楽になりました」という声が職員から上がるようになりました。

移乗は一日に何回もありますが、その度に職員もご利用者も緊張します。しかし、ノーリフティングケアを導入してからというもの、移乗中にリフトに乗ったご利用者と職員が雑談しながら笑っている光景をよく目にするようになりました。ノーリフティングケアは、職員の腰痛防止だけではなく、ご利用者の緊張をほぐすリラックス効果もあるということが分かりました。これからもぜひ職員みんなで定着させていきたいと思います。

トータルケアへの取組みについて

特養にいらっしゃる方たちの生活は、食事や排泄、入浴、人との関わり、楽しみ事などの他にも、病気や認知症、服薬など様々な要素が絡み合っています。例えば食事を召し上がらなくなったという問題に対して、食事だけに注目するのではなく、排泄やお薬、病気との関係や精神的な問題など生活全般を観察して要因や対応を考えるのがトータルケアです。高齢だから、認知症だからと諦めず、観察、記録、多職種のカンファレンスで、データに基づき、精神的にも身体的にも寄り添います。特に食事ケアと排泄ケアは、介護の現場でできる大きな可能性のある分野だと感じます。ご利用者が元気になっていかれる姿は私たちにとって一番の喜びです。





CASE

03

ダイバーシティマネジメントによるサービスの質の向上の取組み

社会福祉法人 リデルライトホーム
養護老人ホーム ライトホーム等
施設長 石本 淳也さん（熊本県介護福祉士会 会長）
〔熊本市中央区〕



ダイバーシティマネジメントへの取組みはより質の高い介護サービスを提供するための挑戦から生まれたとのこと



ダイバーシティマネジメント取組みのきっかけ

資格を持っている介護職だけで現場をすべて担うというのは、少子化の影響で随分と限界がきています。そこで、いろんな方々に下支えをしていただきながらも、ケアの質は落とさずにプロはプロたる仕事ができ、そうでない方は、それ以外の業務でサポートをいただくという環境をつくりたいと考えました。

具体的には、障がいのある方、外国人、アクティブシニアなど、多様な人材が活躍できる環境を整備しました。就労支援事業所から派遣された障がいのある方々には、アルコール消毒や配膳などのお手伝いを。アクティブシニアの男性の一人は、毎週月～木の午前中に食事補助などをしていただいていた、その方も定年後の生活にメリハリがつくようになったと喜んでいただいています。

そんな方々に力添えいただくようになってから、職員が介護職としての本来の業務に集中することができるようになりました。また、きちんと休憩が取れるようになり、残業もほとんどありません。いい効果が出ていると思います。

ダイバーシティマネジメントについてのお考えは？

今後、少子高齢化が更に進むので、この業界が生き残っていくためには、生産性を上げるしかありません。有資格者である介護職のプロがやるべき業務とアウトソーシングできる業務を整理し、効率よく行っていくべきだと考えます。

外国人スタッフの起用については、言葉や文化の壁などで躊躇されがちですが、優しく丁寧なケアをしていただければ、ご利用者側からすれば関係のないことです。ケアの質を維持・向上させながら現場を継続的に支え続けるという発想が、これからの介護において絶対不可欠だと思います。



動画は
こちらから





CASE

04

地域の事業者が連携した 働きやすい職場づくりへの取組み

水俣市 介護保険サービス事業者連絡協議会
会長 山田 純嵩さん



水俣・芦北地域においても介護人材不足は深刻な課題。協議会が一体となって知恵を出し合い、人材育成のための取組みを積極的に行っていきたくと山田さん



人材育成に関する研修について

当協議会では、これまでに認知症ケアや耳の聞こえに関する研修など、介護の質向上につながるテーマを掲げ、年に2、3回研修を実施してきました。

今回は「熊本県介護職員確保支援事業補助金」を活用させていただき、各事業所等で現在中核を担っているリーダー職員、もしくは今後リーダーを担っていく職員を対象に研修を開催しました。私も参加させていただきましたが、現在の自分の価値基準や判断基準が過去の経験や所属する法人の経営理念等に大きく影響を受けていることに気付くとともに、リーダー職員としてのあるべき姿についても学ぶことができました。今回の学びを自法人へ持ち帰り、次世代のリーダーたちへ伝えようと思います。

今後、今回のような人材育成に関わる研修を積極的に開催するとともに、高校生や大学生には福祉の仕事に興味を持ってもらえるような取組みを、また、介護福祉士の資格を所持して介護現場で勤務されていない方々には改めて介護職の魅力を発信していきたいです。

協議会のメリットについて

当協議会は発足して23年が経ちました。設立当初は水俣市の事業所のみで構成されていましたが、現在では津奈木町の事業所にも加盟してもらっています。加盟している事業所を7つの部会に分類することで事業所同士のつながりを強固にし、お互いの顔が見える関係性をつくれていることが協議会の一番のメリットだと感じています。

今後は、部会内でのつながり、各部会同士のつながりをおとして全事業所がより強くつながれる仕組み作りができればと思っています。



高校生と介護事業所が連携した交流体験事業の様子