

# 介護・福祉が未来を拓く

速報！！

—老施協ビジョン 2035—

## 平成 30 年度 中国ブロックカンントリーミーティング (in 鳥取)

### 大会概要



平成 30 年 11 月 29 日 (木) ~ 11 月 30 日 (金) の 2 日間、鳥取県米子市の「米子コンベンションセンター」において 221 名 (全国老施協ならびに中国ブロック老施協の役員等を含む) の参加により「平成 30 年度中国ブロックカンントリーミーティング in 鳥取」を開催した。

全国老施協からは、木村哲之副会長、角田充由理事、本永史郎総務・組織委員会社会福祉法人改革対策本部長、徳永憲威 21 世紀委員会委員長、服部昭博 21 世紀委員会幹事、高橋秀 21 世紀委員会委員、根津賢謙 21 世紀委員会委員が出席され、「介護・福祉が未来を拓く —老施協ビジョン 2035—」を

テーマに 2 日間にわたり積極的かつ熱い議論が交わされた。

開会式では、鳥取県老施協 村尾和広会長より歓迎の言葉と、「社会福祉法人改革、介護報酬改定、働き方改革、消費税 10% 等、介護・福祉における課題は多いが、カンントリーミーティングに集った次代を担う皆さんが活発に意見交換し、全国老施協に届け、国の施策に反映できることを期待している、老施協ビジョン 2035 の実現に向けた活動を通じて、老施協会会員皆で乗り越えていこう」とのエールをいただいた。

続いて、全国老施協 木村哲之副会長並びに中国地区老施協 藤井紀子会長が、主催者挨拶を行った。

最後に全国老施協 角田充由理事より、7 月の西日本豪雨災害における温かいお見舞いの言葉をいただき、開会式を締めくくった。

### 趣旨説明



全国老施協 21 世紀委員会 徳永憲威委員長より、参加者の皆さんに、制度、業界、自法人で反映・解決できるよう、ノウハウを共有し、解決策を見出していただくべく我々、現場に近いリーダーが発言し、日頃感じていることや思っていることを話してほしいとのメッセージが伝えられた。

趣旨説明では、老施協ビジョン 2035 が大きなテーマであり、制度内外の現実を知り、「必要な政策には我々の声を反映させる」「主体的に動く」「受け身でない経営センスを持つ」「一般企業との競争に勝つ」「国民の付託にこたえる」といった 21 世紀を生き残るための視点について説明された。

最後に平成 30 年度介護報酬改定等に関する当事者世代としての建議 (21 世紀ビジョン) の振り返りと今年度取りまとめた 21 世紀ビジョン 2018 の報告を行い「皆さんの意見を国に届ける唯一の議論の場であるので、ぜひ貴重な意見を出していきましょう」と話をいただき、趣旨説明を締めくくった。

### 基調報告

続いて、全国老施協 本永史郎総務・組織委員会社会福祉法人改革対策本部長より、基調報告がなされた。カンントリーミーティングにおける議論の種となるよう、「特定社会福祉法人の範囲の見直し延期」「2019 年 10 月消費税 10%」「人づくり革命」「介護現場の生産性向上について」「外国人材の受け入れ制度の拡充」「介護報酬改定に係る PDCA サイクルの確立」といった視点に基づき、報告がなされた。



今後、介護費用は経済の伸びを超えて大幅に増加することが見込まれる中で、若年者の保険料負担の伸びの抑制や、高齢者間でのサービス利用者と保険料負担との均衡を図ることが必要である。そうしたなか「団塊の世代が後期高齢者を迎える 2025 年までに 2021 年と 2024 年の 2 回の介護報酬改定が予定されている。特に 2024 年の介護報酬改定が鍵になるため、今後どのように取り組むべきかを、このカントリーミーティングの場を通じて提言できることを期待する」と強く述べられた。

## インプット



全国老施協 服部昭博 21 世紀委員会幹事より、分科会に向けてインプットの説明がなされた。始めに「当事者として、自分の考えを持つこと（責任）、他者の意見を聞いて視野を広げること（共感・学び）、テーマに対する道を切り開くこと（創造性・自律性）、そして、豊かな発想力と柔軟性により、意見を出し合い、多様な『可能性』を生み出してほしい」と述べられた。

次に 6 個のバズワード①制度・事業戦略、②自立支援介護、③人材戦略・人づくり、④未来型 KAIGO、⑤生産性向上、⑥地域共生と、新たに 12 個の手がかりワード「働き方改革」「伴走型介護」「現場ニーズ」「エビデンス」「保険外サービス・混合介護」「ITC・ロボット・AI」などが示され、自由に掛け合わせ「介護の未来像」「質」「制度改革のヒント」など介護・福祉の“未来”を描いていこうとの説明がなされた。最後に「2 日間熱い議論をお願いします！」と参加者へのエールが寄せられた。

## 分科会グループディスカッション

4 つの会場に分かれ、それぞれ各グループにおいて活発な議論がなされた。

### <分科会 A>

バズワード：①制度・事業戦略 ⑥地域共生

助言者：全国老施協 総務・組織委員会

社会福祉法人改革対策本部 本部長 本永史郎 氏

全国老施協 21 世紀委員会 委員 高橋 秀 氏

進行：島根県老施協 理事 松本英昭 氏

記録：島根県老施協 理事 田邊文子 氏



### バズワード①「制度・事業戦略」(20 名、3 グループ)

ICT・ロボット・AI・働き方改革・エビデンスの手がかりワードも組み合わせて ICT・ロボット・AI については人材不足の現状で安全な見守りや介助ができ、介助者側の負担軽減のためにも介助ロボットの活用が求められる。働き方改革については、子育て・若い世代など処遇にばらつきがあり、職場に定着しない。エビデンスについてケアハウスの重度化、特養は介護度 3 以上でなければ入所できない。などの課題が抽出された。課題への目標達成に向けて、介護業界全体の地位向上、入所要件の見直し、書類作成の簡素化、業界のイメージアップのための政策、介護の魅力についての広報などが求められるのではないかと結論にいたった。

### バズワード⑥「地域共生」(23 名、3 グループ)

予防・健康・街作り・地域住民との繋がり・各分野との情報連携現場ニーズの手がかりワードも組み合わせて予防・健康・街作り・地域住民とのつながりについては、「人手不足・自施設の業務に追われ地域との関わりができず、施設機能の還元ができていない。」「各分野との連携については各分野（地域・医療・福祉・障害）のつながりが希薄。」「現場ニーズについては若い人が少なく高齢者支援ができない。」「入所してしまうと社会から孤立してしまう。」などの課題が抽出された。課題への目標達成に向けて、健康教室など活動補助金制度を作る。地域に関わる人材の配置。行政による地域と施設のつながる仕組みを考え作っていく。

施設のイベントを地域のニーズに合わせて行う。職員が積極的に地域の人とかかわりを持ち人材発掘につなげる。災害時の協力体制 地域住民に事業所を避難所として見学してもらうことなどが求められるのではないかと結論にいたった。

以上を踏まえ 全国老施協 本永史郎氏より、「制度・事業戦略について、若い人が来ないという現状に対して役割分担の機能分離という考え方をしていく。」「中堅職員を介護福祉士の専門職で固め、その他の部分をサポート的役割で高齢者や若い人で支える。」「雇用でなくサポート的役割で人を使う。」「人でなければできない部分とロボットでもできる部分を見て仕訳けていくことが必要。」「今後は介護の魅力を継続的に発信し若年層の年代から介護に触れてもらう機会を作る。」「働きやすい職場づくりとして、働きやすいとはどういうものか若い人たちのイメージを把握することが今後求められる。」と助言を頂き、続いて、全国老施協 21世紀委員 高橋 秀氏より「地域共生について国が地域共生社会を打ち出した意味を考えてみる。」「公助は国の役割で自助、互助（ごじょ）、共助は社会福祉法人が担っていく。その取り組みとして法人間の連携で地域のニーズがどこにあるのかを知る取り組みが問われている。」「自分たち一人一人が地域の当事者として意識を持ち自分のこととして考えることが大切である。」と締めくくられた。

## <分科会B>

### パスワード (②自立支援介護)

助言者：全国老施協 21世紀委員会 幹事 服部昭博 氏

進行：山口県老施協 21世紀委員会 委員長 山本太郎 氏

記録：山口県老施協 21世紀委員会 副委員長 藤本敏恵 氏

### パスワード②「自立支援介護」(42名、6グループ)

予防・健康づくりや医療連携、伴走型介護、現場ニーズ・エビデンスといった様々な視点で議論され、予防・健康づくりでは、「利用者の情報収集・アセスメントができておらず、転倒リスクが高い。」「人手不足であり、運動できる環境ではない。」「指導者がいない。」などの課題があがった。課題に対し、市町村単位で取り組み健康づくりに関するシステムが必要。また、地域包括・社会福祉協議会・社会福祉法人・事業所で話しあい講師を派遣し、社協が拠点となり、場所の提供をする。PT・OTなどの研修や勉強会を実施し職員が知識を向上させることも必要ではないかとの意見が出された。



医療連携では、「介護・看護の考え方や視点の違いから連携が図りにくい。」との課題があげられ、職種の役割やお互いの理解が高められるような取り組みを実践するといった意見が出された。伴走型介護では「ニーズの把握や多様な要望に応えるには人員が足りない。」「寝たきりや意思疎通が困難な方が多く介護者主体のケアになりやすい。」との課題があげられ、業務改善・利用者や職員間でのコミュニケーションを充実させるといった意見が出された。現場ニーズ・エビデンスでは、「利用者の望む支援の方法がわからない。」「人材不足から余剰サービスができない。」といった課題があげられ、制度への反映として、「ケアマネと介護職員数の人員基準の見直し」や「ICT ロボットへの補助金」全国老施協への反映として、「介護に対するイメージアップ」等の意見が出された。

最後に助言者より、「人員配置基準についてはずっと議論されているが、人が手厚い時には良いが、採用が困難で人材不足になった時は危険であるため、慎重に検討すべきである。また、人材育成は必須であるが、人材を育成する職員の育成が大切である。研修についても専門的な知識や技術を高める研修とそれ以外のやりがいやモチベーションアップ、人材育成などどううまく組み合わせて行うことで、人材が定着し離職も少なくなるといったデータもある。そして、自立支援介護とは、単にADLの改善だけでなく、利用者本人の望む生活に重点をおいて考える必要がある。自立支援介護には質の評価は必要であり、利用者の個別のQOL目標を設定し、本人の望む生活にむけたケアマネジメントとケアの提供を行う。本人が望む日常生活での満足や自己実現ができ、QOLが向上したかを評価することが大切である。また、国や事業者が考える自立支援介護と利用者や家族が考える自立支援介護は違う。3者の合意点を見つけることが大切である。」とコメントをいただいた。

## <分科会C>

バズワード (④未来型K A I G O ⑤生産性向上)

助言者：全国老施協 副会長 木村哲之 氏

進 行：広島市老施連 理事 栗栖正樹 氏

記 録：広島市老施連 理事 高橋晃司 氏

バズワード④「未来型K A I G O」(24名、4グループ)

バズワード⑤「生産性向上」(13名、2グループ)

上記のバズワードに対し、以下の共通した課題や目標達成が挙げられた。

人材不足により業務量が増える。その結果、業務の時間が足りず余裕が無く、他職種との連携も出来ない、日々の業務に追われて教育していく職員の学ぶ時間がないことや現場の介護職員が専門職としての意識が薄い。それが施設内での有資格者の減少につながり介護の質も悪化。虐待等の問題に影響があるのではないかという意見もある。また、業務内容に対して対価が見合っていない事も問題で、低賃金、サービス残業が多い、有給休暇が取りづらい、働き方に自由度が少ない。短時間勤務が現場レベルで実践出来ていない。短時間で運営出来る様に業務の細分化をした方が良いのではないかと。スタッフの長所を施設運営サイドが見つけ、適材適所が活きる工夫をし、モチベーションを上げる努力が必要。又、介護職も根拠をもった仕事をしていないといった話も出た。

課題への目標達成に向けて、専門性を活かす特化した専門介護士等資格が出来、資格によって給料に反映。介護職員の閉ざされたイメージの払拭。多様な働き方をしている人への風土づくり、子育て世代や高齢者、外国人労働者等、多様な方を受け入れられる環境を整える必要がある。

ロボット・I C T・A Iに係る事。これまで、介護職が得意としてきた分野とは異なる分野が現場に入っている。機器の操作も複雑な物も多く、直接的な効率化に現在は繋がらない。どの様な機器を開発すれば効率化に繋がるか機器業者も把握出来ていないのではないかと。又、利用者にとって導入する事により尊厳は守れるのか？又、導入したいがコストが高い物も多い。

目標達成として、I C T導入の費用負担、行政からの補助金制度の実施、I C Tの使い勝手等、要望をメーカーへ伝えて欲しい。機器に対しての具体的なメリットを世間にP Rして欲しい。又、行政に補助金制度を進言して欲しい。外国人労働者も今後増加してゆく傾向であるので翻訳機能をもった人にやさしい機器の開発等も必要ではないかと。

助言者の木村哲之副会長は、人材不足に関しては他業種も同様であるため、他業種と比べての質と量、エビデンスを示して処遇改善を図っていくべきではないかと。また賃金については現場からも介護報酬増を訴えていかなければならない。制度は政治が作る事なので、業界団体から政界に何人か送り込む必要があると考えている。ただ人が辞める理由は賃金だけではなく、施設の運営方針・人間関係等の理由もあり、モチベーションアップの動機づけが必要である。I C T、A I化により職員配置を効率化した施設があるらしいが、これらを導入して実現したい事は、現状をプラス $\alpha$ の状況にすることで、人減らしの為であれば意味がない。また介護ロボットが普及し始めているが使いづらい。国では現場のニーズと作り手のシーズのすり合わせを行っており、今後良い物が出来る可能性を秘めている。使い手が厳選する事で安価で使い勝手の良い物が普及して行くのではないだろうか。最後に看護職の地位向上を例に、我々介護業界も職員一人一人のあくなき質の向上に対する実践が大きなムーブメントとなり、介護の地位も向上していくのではないかと助言された。



## <分科会D>

バズワード (③人材戦略・人づくり)

助言者：全国老施協21世紀委員会 委員長 徳永 憲威 氏

全国老施協21世紀委員会 委員 根津 賢謙 氏

進行：岡山県老施協21世紀委員会 委員長 池田英樹 氏

記録：岡山県老施協21世紀委員会 副委員長 小森弥彦 氏

### バズワード③「人材戦略・人づくり」(33名、5グループ)

バズワードと手掛かりワードを掛け合わせ、課題の抽出から集約させた結果、人材不足、人材確保、介護のイメージ・魅力、教育・育成、キャリアアップ、離職問題、外国人雇用、働き方改革、処遇改善、介護の質、専門職としてのやりがい、ICT・AI・ロボットなど生産性、地域貢献、介護予防、政治力、といった課題が挙げられた。

そして課題分析を行い、「制度への反映」、「全国老施協への反映」、「自施設での解決」など、解決法を見つける事を目標に話し合い、その中で「制度への反映」に関しては、更なる処遇改善を求める事、介護福祉士養成校など福祉教育の無償化、小・中学校・高校の教育の中で福祉に触れる機会の更なる増加、介護職の社会的地位の向上及び魅力ある職業化への取り組み、又、施設の評価に関わる加算として、年次有給休暇の消化率や、離職率改善加算などの創設、認知症リーダー加算の見直しなどの意見が挙がった。

「全国老施協への反映」に関して、外国人労働者への教育、テレビ番組やドラマ・イベントを通じメディアを使ったイメージ戦略、老施協以外の介護系・看護系など他団体との連携、介護記録電子化への助成金などの意見が挙がった。

「自施設で解決できる事」として、保育園・学校や地域との交流、地域貢献の取り組み、おしゃれなユニホームの採用、インターネット・SNSなどを使った情報の発信、業務改善、業務の標準化・数値化・マニュアル化、職員間の良好なコミュニケーションなど風土作り、職員の意識改革、理念やチーム目標の理解、リフレッシュ休暇など労働面の整備などの意見が挙がった。

その他には、人材紹介会社への高騰する紹介料の是正や補助金創設などの意見も挙がった。

最後に全国老施協21世紀委員会 根津委員から、自施設・自法人の理念に関しての話があり、利用者個々への対応は異なると思うが、全ては理念によって行われ、理念を落とし込む事で利用者へのサービスとなるとの話があった。

又、ビッグデータの活用によりケアマネ不要論が出ているが、ビッグデータの活用はある程度は可能な事であり正直助かる所はあるが、最後はケアマネが判断し、最終責任はケアマネ(人)にある、との話しもあった。是非、今日学んだことを行動に移して欲しい、との講評を頂いた。

そして全国老施協21世紀委員会 徳永委員長から、厚労省や財務省を含む政治の話しや、外国人労働者など制度的な話しなどを頂き、挙げられた意見の中では中央に持って帰る！との話しも頂いた。又、イベント実施やメディアを使ったイメージ戦略などは、どんどんやるべき！これも持ち帰り広報委員会にぶつきたい！との力強い言葉を頂いた。

我々の声で制度を作っていく必要があり、地域の人に選ばれる施設でなければならない、という講評で締めくくった。

各グループで活発で率直な意見交換がなされ、21世紀委員らしく力強い気持ちが伝わる会となった。



## 情報交換会

情報交換会では、2日目の特別講演の講師であるガイナーレ鳥取 代表取締役GM 岡野雅行さんにもご参加いただき、写真撮影や握手にも快く対応される岡野さんの人柄に、参加者全員がファンになった。また鳥取県芸能の一つである米子がいな太鼓保存会の盛大な演奏がさらに会場に華を添えた。



～2日目～

## 特別講演

テーマ：「逆境は成長のチャンス ～プロフェッショナルとは何か～」

講師：株式会社SC鳥取

ガイナーレ鳥取 代表取締役GM 岡野 雅行 氏

神奈川県出身。中学校卒業後、親戚の勧めで松江日本大学高等学校（現：立正大学湘南高等学校）へ進学。サッカー部で最高で鳥根県3位となる。その後日本大学を経て浦和レッズダイヤモンドズに入団。

1995年日本代表に選出され、1998年FIFAワールドカップ・アジア最終予選第3代表決定戦に延長戦から出場、決勝ゴールを決め日本をFIFAワールドカップ初出場に導いた。

2009年にJFLガイナーレ鳥取に入団し、チームのJ2昇格に貢献する。2013年のシーズンを最後に現役引退。引退後よりガイナーレ鳥取代表取締役GMへ就任し、野人プロジェクトを立ち上げる等、チームの強化や地域への貢献事業に尽力される。

今回の公演では、プロフェッショナルとしての心構えや、ピンチにおける心構えなどを、自身の体験を例に上げながら講演をされ、会場では時には笑いを交えながら、和やかな空気の中、進んでいった。

高校入学時にサッカー部がなく、2人の部員から部を立ち上げたことや、日本大学でたまたま見かけたサッカー部員のテストで60人中2名の合格になり、洗濯がかりと練習を一生懸命行いコーチの目に留まる。その後の活躍でJリーグ6チームより声がかかり、浦和レッズダイヤモンドズに入団。大学時に、洗濯がかりでも誰かがどこかで見ていてくれるのであきらめなくて一生懸命行うことが大事であると、学生時代のエピソードを話された。

プロ選手時代の実体験からは、1998年FIFAワールドカップ初出場をかけた対イラン戦、中田英寿



選手からのパスを外す等3回のチャンスを生かせず、気持ちをきらせずあきらめず4回目のチャンスで決勝ゴールを挙げた等のエピソードと実際の映像を見て、当時タイムリーで観戦していた私たちに再度の感動を与えてくれた。この試合は「ジョホールバルの歓喜」として、今でも多くの人の記憶に残っている。

このように様々な逆境があっても、負けずに、逃げないで向かっていく。戦うしかない。やるしかない。どれだけそのピンチを楽しみながらやるのが大事という貴重な講演となった。

## アウトプット・総合ディスカッション（分科会報告）

### 【コーディネーター】

全国老施協 21世紀委員会 副委員長 渡辺大祐 氏

### 【コメンテーター】

全国老施協 副会長 木村哲之 氏

全国老施協 総務・組織委員会社会福祉法人改革対策本部 本部長 本永史郎 氏

全国老施協 21世紀委員会 幹事 服部昭博 氏

### 【分科会】

分科会A バズワード：①制度・事業戦略 ⑥地域共生

鳥根県老施協 理事 松本英昭 氏

分科会B バズワード：②自立支援介護

山口県老施協 21世紀委員会 委員長 山本太郎 氏

分科会C バズワード：④未来型K A I G O ⑤生産性向上

広島市老施連 理事 高橋晃司 氏

分科会D バズワード：③人材戦略・人づくり

岡山県老施協 21世紀委員会 委員長 池田英樹 氏



各分科会でバズワードごとに討議された内容を各分科会報告者より説明・報告された後に、コーディネーター、各コメンテーターによる総合ディスカッションが行われた。人材不足の問題ではニーズに合ったICT・ロボット・AI 導入により、人とロボットの役割分担を明確にすることで業務効率の改善や働き方の改革に繋いで行ける可能性がある。また、介護の専門性を設けることで、ケアの質が上がると共に、専門職、介護職としての社会的地位の向上にもなる。

最後は社会福祉法人として、地域コミュニティ支援と地域貢献の重要性を強調した。我々も地域社会の一員だということを自覚すると共に、この中国ブロックカンントリーミーティングの場が、当事者意識の共有場所となることを期待し、締めくくった。

## 閉会

閉会にあたり、鳥取県老施協 石川裕子副会長が、参加者全員への感謝の言葉を述べた。

現状、現場の課題は山積みだが、本カンントリーで得た情報、また、人脈と活力をそれぞれの地に持ち帰り、発信して行ってほしい。

最後に、参加者全員の活躍を祈念すると同時に、2日間の中国ブロックカンントリーミーティング運営に協力いただいた、全国・各県役員への謝辞を述べ、次回開催地である広島県へメッセージを送り締めくくる。