2026 年 第 1 回 研修会 実施報告書

「地域をくくる、未来をたぐる研修会 ～人手不足・災害リスクに立ち向かう、これからの多職種連携と組織のカタチ～」

発行日: 2026 年 7 月 7 日
主催・作成: 特定非営利活動法人 CCL

1. 開催の背景と概要

少子高齢化が加速する釧路地域において、医療・介護現場の「人材不足」はもはや将来の懸念ではなく、事業継続を脅かす「今そこにある危機」となっています。本研修会は、この深刻な課題と今後の災害リスクに対し、個々の法人の枠を超えた多職種連携によって立ち向かうための「具体的な第一歩」を踏み出すことを目的に開催されました。

- **日時：** 2026 年 07 月 07 日(火) 19:00～20:40
- **会場：** 釧路市生涯学習センターまなぼっと 多目的ホール
- **参加人数：** 70 名（医療・介護従事者、行政関係者等）

2. プログラムの構成と要旨

本研修会は、単なる講義形式ではなく、現状の危機感を共有した上で、先進事例に学び、参加者同士の対話を通じて解決策を探る 3 部構成で実施しました。

- **【第 1 部】基調報告：データから見る釧路の「現場の悲鳴」**
  事前に実施した調査結果をもとに、「ベッドが空いていても人手不足で受け入れられない（受け渋り）」という実態や、在宅・訪問系サービスの崩壊危機、新人育成の余裕喪失といった負の連鎖を数値で提示し、地域全体で課題意識を共有しました。
- **【第 2 部】事例提供：「時代背景からの人材確保と生産性向上」**
  社会福祉法人扶躬会 特別養護老人ホームぬさまい 施設長 小池 文一郎 氏を講師に迎え、深刻な担い手不足の中での人材確保の工夫や、ICT 活用による業務生産性向上の実践的な事例が提供されました。
- **【第 3 部】グループワーク：最小限の連絡ルールの検討**
  デジタルフォームを活用して参加者それぞれの「お困り度」をリアルタイムで可視化。事例提供を踏まえ、限られた人員でケアの質を落とさずに業務負担を減らす「最小限の連絡ルールの検討」について、職種の垣根を越えた活発な議論が行われました。

3. アンケート分析：深刻化する「現場のお困り度」とリアルな悲鳴

グループワーク内で実施したアンケート（有効回答データ：39 件）から、地域の医療・介護現場が抱える切実な実態が浮き彫りになりました。

① 人材求人における「お困り度」の定量評価

自院・自所における「人材求人におけるお困り度」を 5 段階（5：非常に困っている ～ 1：全く困っていない）で評価した結果、平均値は「約 3.18」となりました。 特筆すべきは、**全体の約 49%（19 名）が「レベル 4（困っている）以上」を選択**している点です。

- **レベル 5（非常に困っている）:** 7 名
- **レベル 4（困っている）:** 12 名
- **レベル 3（どちらとも言えない）:** 8 名
- **レベル 2（あまり困っていない）:** 5 名
- **レベル 1（全く困っていない）:** 7 名

② 自由記述から読み解く「3 つの構造的課題」

数値の背景にある具体的な状況について、自由記述では悲痛とも言えるリアルな声が多く寄せられました。これらは大きく 3 つの課題に分類されます。

1. **極限まで進む「スタッフの高齢化」と「世代交代の不全」**
   定年延長や再雇用によって辛うじて現場を回しているものの、数年後の組織崩壊を危惧する声が多数見受けられました。
   - 「最高で 79 歳の介護職員がいる・定年後の再雇用が当たり前」
   - 「今は充足しているが、60 歳を超えている、または近い職員がいるので、その後はどうなるのか…。7 割は 40 代後半以上。」
   - 「管理職の年代が少なく、40 歳代も少ないと感じる。」「20 代のスタッフが少ない。」
2. **地域特性を伴う「慢性的な採用難・応募ゼロ」の常態化**
   募集をかけても反応がないという無力感や、地方都市・釧路ならではの求人の難しさが指摘されています。
   - 「ハローワークの募集ではほとんど応募はない状態でしたが半年以上かかり、やっと 1 人入職してくれたところです。」
   - 「本社で新卒採用を行っているが、地方店舗への配属が少なく、中途採用でもなかなか採用ができない。」
   - 「都市部に集中し釧路へは就職として選択されなくなってきた。」
3. **「人材の質」の低下と「育成・受け入れ体制」の限界**
   単に頭数が足りないだけでなく、求める業務レベルを満たせないことや、教育に割く時間がないというジレンマが発生しています。
   - 「充足度は 95%程度ですが、新規入職者の介護職の質が低下しているように感じている。」
   - 「若い世代や中堅世代の離職が多い。新人が来ても指導できる人材が少ない。」
   - 「業務時間の希望があるため、なかなか希望にそえないため人手不足になる。夜勤とか。」

4. 解決への糸口：他職種連携と事例からの「気づき・学び」

第 2 部の事例発表と多職種でのグループワークを経て、参加者は「従来の採用手法」にとらわれない新しい解決策に対して非常に前向きな気付きを得ました。自由記述からは以下の 3 つの大きな方向性が見出せます。

①「スキマバイト（タイミー等）」の戦略的活用

事例で紹介されたスキマバイトの活用（有資格者以外の業務の切り出し等）は、多くの参加者に衝撃と希望を与えました。

- 「タイミーを利用して人材確保することができると言うのは良いと思った。薬剤師での雇用は難しいが、事務員の雇用などでできることがあるのではないかと思った。」
- 「突発的なお休み(お子さんの病気や介護など)で補充が大変なこともある。そんな時にタイミーを活用するのもありかと感じた。」
- 「人材が足りてる時から、タイミー等で次の人材につなげておく事が大事だと学んだ」

一方で、「特定技能、タイミー、派遣共に莫大な手数料がかかることを知りました」「人員換算に組み込まれるのか？」といった、導入に向けた冷静で現実的な視点も共有されています。

② テクノロジー（DX・AI・アバター等）による代替と業務削減

人手に頼らない業務フローの構築に向けて、具体的なツール名や活用シーンをイメージする声が多く挙がりました。

- 「一般的な説明事項について、アバターを使って対応している部分が何か活用できないかなと考えるきっかけになった。」
- 「対人援助の部分についてはなかなか効率化は図れないが、書類整理や資料作りなどはAI を利用することで効率化が図れる」
- 「オンコールなどの対応になり得る、遠隔で看護婦さんの意見を聞ける『ドクターメイト』というシステムがあるというお話を聞けて、参考になりました。」

③ 「相互理解」から始まるコミュニケーション・連携ルールの再構築

職種ごとに異なる「お困り事」や「情報の偏り」に気づき、明日からのコミュニケーションを変えようという行動変容の意欲が見られます。

- 「薬剤師さんがあまり情報を持っていない事が分かった。これからは事あるごとに連絡しようと思います。」
- 「どの事業所も部署も人材不足は問題となっており、根本的な解決策はないかもしれないが、頑張ろうと思えました。」
- 「職種によって悩みが違うことが実際に聞くことでわかりやすかった。」

5. 総括と今後の展望

本研修会は、釧路地域の医療・介護現場が直面する人材不足の危機感をデータで共有するだけに留まらず、先進事例に学び、さらにグループワークを通じて「明日からできる具体的な負担軽減策（スキマバイトの活用、DX の推進、多職種での連絡ルールの見直し等）」を模索する大変有意義な機会となりました。

個々の現場の「お困り度」を多職種との対話によって共有・昇華させることで、単なるため息や愚痴に終わらせず、地域のネットワーク全体で生産性を高め、ピンチを乗り越えていくための力強い第一歩となる研修会でした。今後は、これらの気付きを各事業所の具体的なアクションへと落とし込み、継続的な情報交換の場を設けていくことが期待されます。