個室ユニット型施設
推進協ニュース

2025年（令和7年）10月号
NO. 218

【発行】一般社団法人全国個室ユニット型施設推進協議会
〒222-0033 神奈川県横浜市港北区新横浜3-20-8
ベネックス S-3 4階
TEL：045-577-4212／FAX：045-577-4213
MAIL:info@suishinkyo.net

● 第3回執行委員会・第4、5回介護保険委員会 ＜2面＞
● 介護大学校から ＜2面＞
● 介護ニュース・ダイジェスト ＜4面＞
● 事務局から ＜4面＞
● アセスメント研修開始 ＜2面＞
● 緊急報告 国会議員との連携強化について ＜3面＞
● ズバリ回答！人事・労務のお悩み ＜4面＞
● ユニットケア強化研修事業を開始 ＜2面＞
● ユニット型施設整備に関する記載状況 ＜3面＞
● 賛助会員の紹介 ＜4面＞

ユニット型施設の総整備量

第9期「支援計画」への目標値記載は26％

推進協 47都道府県に独自調査

全国個室ユニット型施設推進協議会（赤枝眞紀子会長）は9月30日、47都道府県を対象に実施した「第9期介護保険事業支援計画へのユニットケア関連項目の記載内容等調査」の結果を公表した。今秋以降、第10期（27年度～）に向けた計画作りが始まることをにらみ、ユニットケアの普及やユニット型施設の推進に取り組む上での基礎的データとして活用する。

厚生労働省は2030年度までに特別養護老人ホーム（地域密着型含む）の入所定員のうち、ユニット型施設の定員割合を70％以上とする目標を定めるよう都道府県に対して努力義務を課している。しかし実際の個室ユニット化率は48・3％（23年度）にとどまり、目標達成は困難な状況だ。

推進協は今年秋に開催が予定される個室ユニットケア推進議員連盟（森英介会長）の今年度第2回総会に提出する「緊急要望書」に、従来型施設からユニット型施設への転換などを後押しする補助金の拡充や、厚労省が各自治体に示している「基本指針」によってユニットケアの理解促進を図るべきだとする内容などを盛り込むことを検討している。

推進協は要望を下支えする基礎的データ（エビデンス）とするため、今年8月に各都道府県を対象に調査を実施した。第9期介護保険事業支援計画（24～26年度）において、国の基本指針に定められたユニットケア関連項目と、推進協が独自に設定したユニットケアの質向上への取り組みに関する項目（計11項目）に関する記載状況などをアンケート方式で尋ねた。

基本指針で「基本的事項」とされる「ユニット型施設の整備目標」については、47自治体のうち21自治体（44・7％）が支援計画に記載していた。一方、「任意記載事項」である老人保健福祉圏域ごとの各年度のユニット型施設の整備計画、ないし整備推進方策について触れているのは1自治体のみだった。（下図）

また、ユニット型特養の整備量を記載しているのは20自治体で、うち12自治体がユニット型の総整備量も記載している（全体の約26％）。第9期計画には記載がないが、第8期以前に記載していた自治体も複数あった。調査は「国が定めた目標年度が後ろ倒しになっていること等により目標値の計画への記載をやめた自治体が生じているのではないか」と分析している。（図表1・2・3）

さらに、第10期計画への整備目標の記載予定について訪ねたところ、あると回答したのは16・7％の自治体に留まった。不明のところが多いものの、現状ではない（20％）とする自治体の方が多い結果となっている。（図表4）

ユニット型施設の今後の方向性に関しては「推進すべきである」という回答が30％、「現状のままでよい」が33・3％、「その他」が36・7％だった。「従来型を推進すべきだ」という回答はなかったが、自由記述では▽所得が低い要介護者が一定数あり、ユニット型個室より多床室を希望する人が多い地域もある▽ユニット型施設を推進すべきだが、介護人材不足の中、従来型と比較して勤務体制の確保が難しい――といった意見が出された。地域の実情を考慮し、ユニット型と並行して従来型も整備している現状がうかがえる。

（図） 基本指針で記載を規定された項目の記載状況

（n＝47）

調査内容	位置づけ	記載有	記載無
ユニット型施設の整備目標の記載	基本指針 基本的記載事項調査	21自治体	26自治体
老人保健福祉圏域ごとの各年度のユニット型施設の整備計画	基本指針 任意記載事項	1	46
ユニット型施設の整備推進方策	基本指針 任意記載事項	0	47

独自に「質向上」を図る県も

ユニットケアの質の向上に関する項目では、ユニットリーダー研修以外の「ユニットケアの啓発活動」の有無を尋ねた。70％の自治体が何らかの取り組みを行っていると回答した。他方、ユニットケアの「3要素」（自己選択・自己決定、社会的関係の構築、暮らしの継続）について具体的な指導基準を定めている都道府県はなかった。またユニットリーダー研修の実地研修施設が少ないという問題について、半数の自治体が「やむを得ない」と回答。ユニット型施設を含む特養の「介護力向上策」を生産性の向上と絡めて尋ねた項目では、介護スキルの向上によって介護を効率化させて生産性向上を図る（53・3％）▽生産性向上を進めて介護時間に余裕を生み、介護力を向上させる（36・7％）という回答結果からは、厚労省が進める生産性向上よりも介護スキルの向上が先決とする姿勢が見られた。（図表5）

ユニットケアの質の向上に関する施策は、国の基本指針で介護保険事業支援計画の記載事項として定められてはいないが、少なくない自治体が独自の取り組みとして進めていることが分かった。推進協では調査結果を各都道府県にフィードバックするとともに、第10期計画にユニットケア推進策が反映されるよう、自治体に直接、働きかけを強めていく方針だ。

（3面で詳説）

25年度第2回理事会

不安定な政治状況の中でも処遇改善に積極的な行動を

推進協は9月12日、今年度第2回理事会をオンライン形式で開いた。26人の理事のうち20人が参加し、冒頭あいさつを行った赤枝眞紀子会長は「推進協の勢いを感じる」と印象を語った上で、「7月の参院選後、政治が大きく動いている。社会保障が今後どうなるのかが気になる」として、個室ユニットケア推進議員連盟を通じた働きかけの重要性を強調。秋に予定される同議連総会へ多数の理事の積極的参加を呼び掛けた。

理事会では今年4月以降の事業報告が行われ、ユニットケアやユニット型施設の進展状況把握を目的に、自治体と事業者（会員施設）を対象としたアンケートを行っていることが説明された。また同じく報告事項として、推進協20周年記念誌を来年6月をめどに発行し、併せて「感謝の集い」を開催する方針が示された。次いで議案審議に入り、新支部長（長野、静岡）の選任、新規入会3施設（いずれも特養、地域密着型含む）と賛助会員1社に関する2議案が原案通り決定された。賛助会員の入会について理事から「高額な紹介料を取る業者が問題化している。今後とも適正さを事務局で確認してほしい」との要望が出された。

理事会に引き続いて理事懇談会が開かれ、秋のユニット議連総会への要望に関する意見交換が行われた。要望内容は介護保険委員会で並行して検討されているが、6月に閣議決定された「骨太の方針」を踏まえ、適切な介護報酬引き上げをどう実現していくのかが課題。理事からは「個別の議員頼みだけでなく。こちらからアイデアを出して厚労省へ働きかけることが必要ではないか」「政治空白で補正予算のスケジュールがずれ込み、処遇改善が滞るのを懸念している」といった声が出された。

介護報酬に賃スラ、物スラの導入を要望中!!

推進協は賃金上昇率、物価上昇率に連動（スライド）させて介護報酬を引き上げるよう求めています。

「賃・物スライド」の導入を ユニット議連総会で要望へ

第3回執行委員会 第4、5回介護保険委員会

推進協は9月5日、今年度第3回の執行委員会をオンライン形式で開いた。同12日の第2回理事会に諮る議案書（1面参照）などについて討議し、了承した。また、秋に開催予定の個室ユニットケア推進議員連盟総会に提出する「緊急要望書」に盛り込む内容の検討経過が報告された。

政府が今年6月に決定した「骨太の方針」では社会保障費について、急激な賃上げ局面や物価高騰に配慮し、「高齢化による増加分に相当する伸びにこうした経済・物価動向等を踏まえた対応に相当する増加分を加算する」と明記した。社会保障費の伸びを高齢化の自然増分に収める〝目安対応〟からの脱却とも評価されるが、経営安定や処遇改善の原資を補助金などの「一時金」で手当てするのではなく、介護報酬への賃金・物価スライドの導入など恒久的な「仕組み」を作るべきだというのが推進協の立場だ。藤村二朗委員（理事・介護保険委員長）は「大規模修繕ができず、ユニット型施設の維持が難しい施設が増えてくる」と述べ、危機感を表した。

一方、ユニット議連への要望内容を検討している介護保険委員会は9月2日（今年度第4回）、22日（同5回）に相次いで開催された。要望の柱は介護報酬改定への賃金・物価スライドの導入だ。24年度改定では介護職員の処遇改善のため、24年度2・5％、25年度に2・0％のベースアップを行う原資を確保したとされた。ところが足元での急激な賃金上昇（春闘によるベア、最低賃金改定）に全く追いつかず、全産業平均と介護職員の賃金格差（24年度で約8万3000円）は開く一方だ。

議連への要望では民間賃金との格差是正も報酬改定に織り込み、24年度にさかのぼって新たな単位数を毎年設定するという思い切った内容を掲げる方針だ。

負担限度額引き上げも課題

22日の同委員会で要望内容を説明した推進協の懸上忠寿事務長は「荒唐無稽と思われる数字かもしれないが、小手先の対応では無理ではないか」と述べ、現実を強く主張すべきだと強調した。これを受けて各委員が意見を述べ、「3年に一度の実調（介護事業経営実態調査）に頼らず、賃金・物価スライドに基づく報酬改定は合理的だ」として、具体的な数値を挙げて要望を出すべきだとする声が相次いだ。また「議連への要望なので、シンプルで分かりやすくする必要がある」との意見も上がった。

報酬改定のあり方に加え、24年度改定で見送られた食費の基準費用額の見直し、従来型と比べて高く設定されているユニット型施設の負担限度額の引き下げも要望項目として想定されている。

本格的にユニットケアの強化を目指す

アセスメント研修を新たに開始、基礎研修も充実へ

推進協は9月1日、第一回、ユニットケア・アセスメント研修を開催した。アセスメントは、介護過程の展開（図表）の中でも特に重要という（推進協尾島朱美研修室長）。さらに同室長は、アセスメントには情報の収集、情報の解釈・関連づけ・統合化、課題の明確化のプロセスが含まれ、このアセスメントの段階で、利用者にとって必要な支援とその理由を明確にしていくと、介護過程展開の流れを通じてアセスメントを解説。また「集められた情報というのは個々バラバラなものでしかない。そこで、介護を実践するうえでは、収集した情報を基に、生活を送るうえでの具体的な希望や生活のしづらさを明らかにしていく必要がある」と話す。

推進協は、今年創立20周年を迎え、ユニットケアが十分浸透していない状況を踏まえ、改めてユニットケアの定着に力を入れている。アセスメント研修はこうした背景の下、開始されたが、従来から実施しているユニットケア基礎研修と併せ、ユニットケア強化研修として一つのパッケージにして受講の促進を図り、ユニットケアの一層の普及に努める計画も示している。

アセスメント研修の特長は、事例研究を行うことだ。尾島室長は、アセスメントは、事例収集が重要で、その上で、

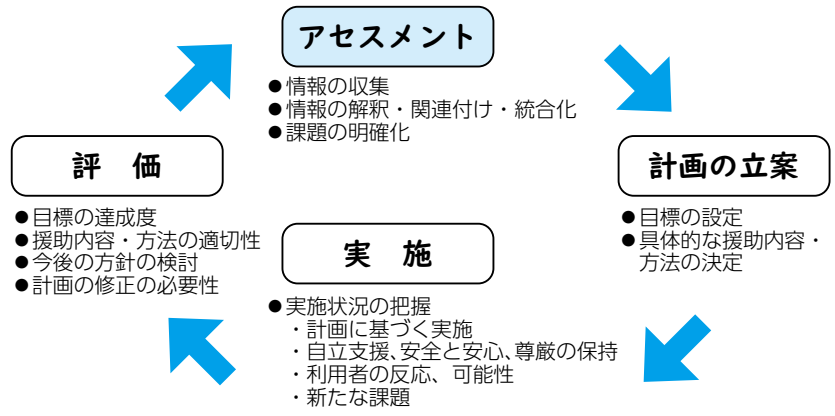
A）解決すべき課題は何か
B）何が原因でどのような状態になっているのか
C）どうすれば解決できるか
D）解決策の導入

と思考過程の展開を促し、介護職員に介護の中でも考えることを促す。そして、考える訓練を通じて、ユニットケア三要素※の深い理解と介護職員としての本質的スキルの向上を目指すと研修の目的を説明した。今年度残りの期間、毎月実施するとしている。

※ユニットケアとは、暮らしの継続支援、社会的関係の構築支援、自己選択自己決定支援の三要素が特徴とされている。（指定介護老人福祉施設の人員、設備及び運営に関する基準（平成11年厚生省令第39号）の第39条より）

介護過程の展開イメージ

図表



出典／介護福祉士養成講座編集委員会編『新・介護福祉士養成講座⑨介護過程 第2版』中央法規出版、4頁、2011年を一部改変

丸ごとユニットケア　＼NEW!!／

ユニットケア強化研修事業を開始

第一弾限定30施設

ユニットケア強化チケット
（フリーチケット）

~~会　員：48,000円~~
~~非会員：90,000円~~

50% OFF

第一弾特別価格

会　員：24,000円
非会員：45,000円

各回1人ずつ申込して下さい

フリーチケット対象研修	適応開始回	最大利用可能人数
ユニットケア基礎研修	第9回 9/30開催分	12人（今年度あと12回開催予定のため）
ユニットケア・アセスメント研修	第2回 10/6開催分	6人（今年度6回開催予定のため）

介護大学校から

介護大学校では実務者研修スクーリング（介護過程Ⅲ6日間、医療的ケア演習2日間）を実施していますが、分校増加に伴い使用する物品準備について、一部変更させていただくことになりました。詳細について、各分校宛に変更内容のお知らせをいたします。ご協力の程よろしくお願いいたします。

また、医療的ケア演習につきましては、使用する物品の関係から開催の日程調整をお願いすることになり、ご不便をおかけしております。この度、吸引、経管栄養、救命救急（心肺蘇生）のデモ人形及び関連物品を1セット追加いたしました。開催月が重複した場合は、今後も日程調整のお願いをすることもある為、引き続きご協力の程よろしくお願いいたします。

9月5日に介護福祉士国家試験の願書受付が締め切りとなりました。今年度末に国家試験受験者数、合格者数などのアンケート調査を各分校を対象に実施する予定です。是非、調査にご協力ください。

実務者研修では介護福祉士に求められる知識習得のため、Eラーニングシステムを導入しています。このシステムの利用有効期間はEラーニングを開始後1年間です。実務者研修修了後も学習を続けてください。繰り返し学習することが「継続は力なり」というように、知識が身に付き、介護福祉士国家試験「合格」に繋がります。

12月初旬に受験票が届き、一気に受験モードが加速し、国家試験本番まで残り2か月足らずに迫ったことで不安や焦りが出てくる人もいますが、それを回避するためにも、今からコツコツと計画を立て備えることをお勧めします。体調管理も徹底し、万全の態勢で試験に臨んでください。

（緊急報告）自民党と連携した介護報酬改定に関する要望活動と秋に向けて国会議員との一層の連携強化について

推進協事務局

・推進協の介護報酬改定に関する今年度の要望活動についてご報告申し上げます。
・自民党のユニットケア推進議員連盟を通して自民党との連携を強めており、４月18日の自民党本部での緊急集会には、特養の団体としては唯一、現場で参加致しました。その流れで今後も要望活動を行っていきます。
・その際、一層の政治との連携強化が必要です。会員皆様のご地元で国会議員とのパイプをお持ちの方は是非、ご連絡ください。
（連絡先）045-577-4212まで　国会議員とのパイプ関係で!!

【主要なイベント】

（自民党） ４月18日緊急集会 内閣総理大臣石破茂殿 「医療・介護・福祉の現場を守る緊急要望」	●診療報酬・介護報酬・障害福祉サービス報酬等について、物価・賃金の上昇に応じて適切にスライドする仕組みを導入すること。特に今年から来年にかけては、著しく逼迫した経営状況に鑑み、期中改定も視野に入れること。 署名数：自由民主党国会議員等：252名 自由民主党衆議院支部長等：56名（2025年4月18日時点） ＜医療・介護・福祉の現場を守る参議院議員有志＞

↓

（政府） 骨太方針2025 （令和７年６月13日閣議決定）	「医療・介護等の現場の厳しい現状や税収等を含めた財政の状況を踏まえ、（略）経営の安定や現場で働く幅広い職種の方々の賃上げに確実につながるよう、的確な対応を行う。具体的には、高齢化による増加分に相当する伸びにこうした経済・物価動向等を踏まえた対応に相当する増加分を加算する。」

↓

（推進協） 推進協要望（2025秋）	●物価・賃金の上昇に連動した介護報酬がスライドする仕組みを速やかに導入すること ●その上で、介護報酬を令和７年度は6.70%引上げ、更に令和８年度は6.67%引き上げること ●基準費用額についても同様の手法で引き上げること　等

【左の解説】

昨今の賃金や物価の激しい上昇に鑑み、自民党参議院議員有志の方々が発起人となり、所属の国会議員等に署名活動を実施。多くの賛同を得た上で内閣総理大臣へ「物価・賃金の上昇に応じて適切にスライドする仕組みの導入」等の要望書を提出した。

上記の自民党による要望活動の結果、これまで長年にわたり高齢化の伸びの範囲内に抑えられていた予算に、別枠で予算を加算する道が開かれた。極めて画期的なこと。

推進協では、上記の流れを引き継ぎ、「加算」による対応ではなく、自民党要望書のとおり、「物価・賃金の上昇に応じて適切にスライドする仕組みの導入」を要望するもの。

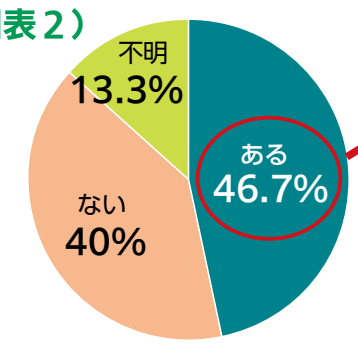
（１面の続き）

ユニット型施設整備に関する記載状況

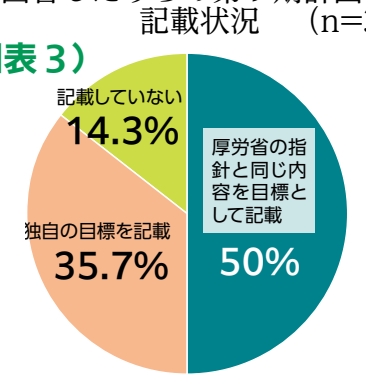
（１）現在のユニット型の整備量に関する記載状況　（n=47）　（図表１）

（２）整備目標の過去計画への記載状況等

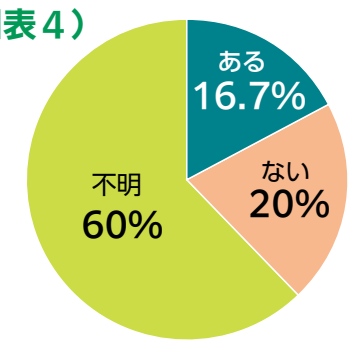
①第８期までの計画への記載状況　（n=30）　（図表２）



②あると回答したうちの第９期計画への記載状況　（n=30）　（図表３）



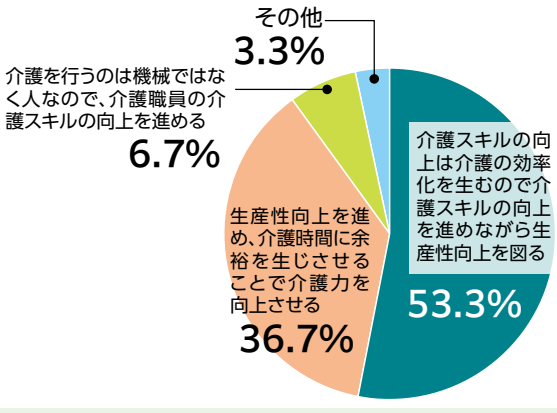
（３）第10期計画への整備目標の記載予定（n=30）　（図表４）



（図表５）

ユニットケアの質の向上について

特養の介護力向上策について（n=30）



介護ニュース・ダイジェスト

8月26日～9月25日

■特養などが「働きやすい職場環境」で表彰（8月27日）

今年度の「護職員の働きやすい職場環境づくり」表彰が首相官邸で行われ、茨城県の特養と神奈川県のケアマネ専門会社の2者が内閣総理大臣表彰を受けた。

■要介護・要支援者数が700万人を突破（8月28日）

厚労省が発表した23年度の介護保険事業状況報告（年報）によると24年3月末の要介護・要支援認定者数は708万人で前年同時期の694万人を上回り、過去最高となった。1カ月平均のサービス受給者数も23年度は609万人と過去最高を更新した。

■厚労省　来年度予算の概算要求は34兆7900億円（8月29日）

老健局計上分は3兆6800億円で昨年度当初予算より0・5％増加。地域医療介護総合確保基金を活用し、中山間・人口減少地域にある通所介護事業所の多機能化（訪問機能の追加）を支援する施策などが新たに盛り込まれた。

■介護団体が賃上げ状況調査を実施（8月29日）

全国老施協など介護関係13団体は緊急の「賃上げ状況調査」を開始した。今年度の骨太の方針に盛り込まれた公定価格の引上げ、幅広い職種の賃上げ、他職種と遜色のない処遇改善などが確実に実施されるよう、エビデンスを持った要望活動を行うための取り組み。

■厚労省　協力医療機関の要件に常時往診は必要なし（9月5日）

24年度介護報酬改定で特養などに定められた「協力医療機関」の選定について、医療機関には外来も含めた診療が常時可能な体制確保が求めており、「必ずしも往診を行う体制を常時確保している必要はない」と明確化した。

■厚労省　介護報酬改定の検証調査を9月から実施（9月5日）

24年度介護報酬改定の効果検証及び調査研究に関わる調査について、9月ごろから実施し、来年2～3月に評価を行うスケジュールを介護給付費分科会で示した。

■厚労省　特例介護サービスの拡張を検討（9月8日）

中山間・人口減少地域におけるサービス体制維持のため、基準該当サービスと離島等相当サービスからなる「特例介護サービス」の枠組みを拡張し、管理者や専門職の常勤・専従要件、夜勤要件の緩和などを行うことについて検討する方針を介護保険部会で示した。

■厚労省　訪問介護に定額報酬制を導入を検討（9月8日）

中山間・人口減少地域の訪問系サービスでは移動に伴う負担やキャンセルリスクが大きいとして、訪問介護において、サービス提供回数に応じた現行の出来高報酬に加え、月単位の定額報酬（包括的評価）を選択できるような枠組みの設置を検討する。

■厚労省　過疎地域で市町村による新類型事業を提案（9月8日）

介護サービスの提供主体が限られる中山間・人口減少地域を対象に、市町村が給付に代えて、介護保険財源を活用した新事業（新類型）を行える仕組みを設ける考え方を介護保険部会で提案した。実際のサービスは事業者に委託し、利用者ごとの個別払いではなく事業費（委託費）により支払いを行うことや、複数のサービス類型を組み合わせて委託することなど。

■推進協　実地研修施設連絡会議を開催（9月16日）

第2回目の開催となるが、本格的なものとしては初開催。実地研修施設での日頃の実地研修における指導水準の標準化が狙い。運営計画書に関する問題点などの情報共有を実施。

■厚労省　住宅型ホームの「囲い込み」問題を検討（9月16日）

有料老人ホームにおける望ましいサービス提供のあり方に関する検討会で、議論の整理を踏まえた「検討の方向性」を提示。住宅型有料老人ホームの入居者が介護事業者を選択できることを担保するためにどんな方策が必要かといった論点を示した。

■介護福祉士養成施設の入学者の過半数が留学生（9月17日）

介護福祉士養成施設の25年度入学者7970人のうち留学生は4532人（前年度比で約27％増）となり、留学生比率が56・9％と初めて5割を超えた。厚労省が同日の福祉人材確保専門委員会で報告した。養成施設325施設の定員は1万3628人で、定員充足率は58・5％だった。

■介護福祉士国家試験の「経過措置」の見直しを議論（9月17日）

介護福祉士養成施設の卒業者が国家試験を受験しなくても資格取得できる経過措置が26年度末で終了することについて、厚労省の福祉人材確保専門委員会で議論が行われた。外国人を含めた介護人材確保の観点から経過措置延長を求める声もあり、厚労省は「経過措置のあり方について検討が必要」との姿勢を示した。

■厚労省　医療・介護連携に向けた議論を開始（9月24日）

医療・介護の複合ニーズを抱える85歳以上人口の増加に伴う課題について話し合う「在宅医療及び医療・介護連携に関するワーキンググループ」を開催した。協力医療機関と介護施設の連携を含めた更なる医療・介護の連携、在宅医療に関わる多職種の役割や連携の充実などを検討事項に挙げた。

■ケアマネの処遇改善を求める要望書を厚労省に提出（9月25日）

日本介護支援専門員協会と日本相談支援専門員協会が集めた「介護支援専門員・相談支援専門員への処遇改善を要望する署名」が25万2000筆を超え（24日時点）、人材確保・職場環境改善のための処遇改善を求める要望書を福岡厚労相宛てに提出した。

ズバリ回答！人事・労務のお悩み

人件費率の上昇とどう向き合うか

【今月の相談内容】

現在、事業活動収入のうち、人件費率が80％を超えています。これに加え、最低賃金引上げが行われると聞きました。どのような対応を考えるべきでしょうか？

【回答】

人件費率の上昇は、介護現場全体に共通する深刻な課題です。

最低賃金の引上げが毎年のように続く中、職員確保や離職防止の観点から、基本給の底上げ＝ベースアップは避けられません。

しかし、その結果として人件費率が80％を超える施設も出現し、経営を圧迫しています。限られた収入の中で全職員の給与を引き上げるためには、賞与を調整することが現実的な手段となり、基本的には「ベースアップによる安定」と「賞与の抑制」が同時に進むことになると考えられます。

賞与はもともと就業規則や雇用契約書に記載されていない場合は、支給の義務はありません。

もっとも、賞与減額はモチベーション低下の懸念も伴います。そのため、単に削減するのではなく、生活安定のために月例賃金を優先しつつ、法人の業績連動や評価反映部分を残すなど、工夫して納得感を高めることが大切になってきます。

また、経営側は財務状況を見える化し、なぜその判断に至ったのかを職員に丁寧に説明する責任を負います。

今後も賃金上昇の流れは続くため、コスト増と捉えるのではなく「人材への投資」として前向きに捉え、同時に業務効率化やICT導入による省力化を並行して進める必要があります。

人件費率の高止まりは避けがたい現実ですが、それを経営改善と職員の待遇改善の両立の契機とできるかどうか法人の持続可能性を左右します。

推進協監事・特定社会保険労務士
ITコーディネーター
栗田淳二

賛助会員のご紹介

●株式会社エネクト
東京都千代田区内神田2－7－13山手ビル3号館3階
代表取締役 山田 卓

●東京ロイヤル株式会社
東京都新宿区西新宿7－10－1O－GUARD新宿10階
代表取締役 木島 寛

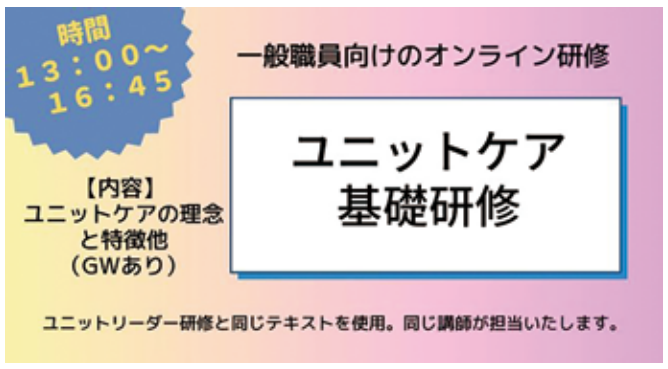
【賛助会員数】19事業所
（令和7年9月30日現在）

事務局から

Zoomでの話し方

研修や会議などをオンラインで行う事が増え、人前で話す機会が増えてきました。対面で話すより、声がこもってしまったり聞き取りにくくなる事もあります。

人前で話すことは苦手ですが、仕事なのでそうは言っていられないのが現状。克服できるよう気を付けていることがあります。

緊張をすると早口になりがち。まず、ゆっくり話すよう心掛けること。そして聞き取りやすい柔らかい声を出す。私の場合は、深く深呼吸をしたり、あくびをする様に口を大きく開ける。緊張が和らぎ少し柔らかい声が出せるようになりました。話すことが苦手な方はお試しください。

（井田）