

【取組 1】生産性向上でワークライフバランスを高める

■実施したこと

- ・DX（デジタルトランスフォーメーション）化を含め、多種多様な介護テクノロジーを活用しました。
- ・外国人介護人材を雇用しました。
- ・高齢者を雇用し介護助手（清掃など）の適切な業務に従事してもらいました。
- ・生産性向上推進体制加算（I）を算定しました。

※令和6年度伴走支援前からの活動も含まれます

■工夫したこと

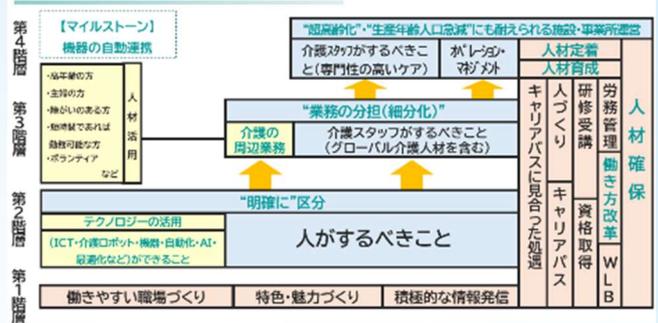
・目標や成果を明文化・見える化することで、法人で働く職員全体が同じ目標を持って業務に当たれるようにしました。

・個々の職員のアイデアを拒否することなく、テクノロジーの可能性を引き出し、さらにテクノロジーを組み合わせ使用しました。

・介護テクノロジーを用いることで言語の壁を低くし、外国人介護人材の能力開発を行いました。

・データを活用し、業務平準化に向けたミーティングを開催しました。特に入職キャリアが浅い介護職員に対して、訪室データを活用し夜勤業務に関するフォローアップを行いました。

全体の進め方の整理(2019.1作成)



明文化された施設目標



見守りシステムのデータを活用したケアを検討

■苦労したこと

- ・高齢スタッフのデジタル機器活用
- ・外国人介護人材の言葉の問題
- ・機器に不具合が出た際の対応
- ・生産性向上推進体制加算（I）算定のためのスケーリング、データ取り

■結果（抜粋）

- ・介護職員離職者数（R3.12(開設)～R5.4とR5.5以降の比較） 3名 ⇒ 0名
- ・時間外勤務時間（R4.2とR6.4の比較） 5.7時間 ⇒ 3.6時間
- ・介護職員の心理的負担評価（モチベーションの変化）（R4.8とR6.10の比較）
「仕事のやりがい」を感じている職員の割合 57% ⇒ 82%
「職場の活気」を感じている職員の割合 29% ⇒ 91%
- ・産休・育児休業等からの復帰率 100%（2名中2名）

生産性向上推進体制加算 I を算定するための指標は全て改善または維持できています。



現場介護職

- ・残業時間が削減され、プライベートが充実しました。
- ・見守りカメラの使用で訪室回数が削減され、心身負担が軽減されました。
- ・リフト浴の活用で腰痛の軽減、予防につながった



施設長

- ・離職者が生じず、職場復帰した職員もおり、安定して運営や取組を行うことができています。
- ・生産性向上に関して設定した目標や数値を見える化し、職員が協力して各種取組を実践することで成果を出すことができました。

2. 今後や生産性向上の取組の継続について

■ 継続して実施すること

- ・ 地域に対して介護テクノロジーに関する働きかけをさらに推進します。
- ・ 介護現場から、地域・社会・教育機関・県内企業まで幅広く働きかけていきます。

■ 次の計画

- ・ 介護テクノロジースキルを持ち、啓発を行える人材を地域へと輩出していきます。事業所独自認証「(仮称)介護テクノロジーエバンジェリスト」の創設を行っていきます。
- ・ 介護テクノロジーや介護テクノロジースキルを法人内への施設へと横展開を図ります。
- ・ 三重県を介護テクノロジー先進県と言われるようになるよう関係各所と連携をとり尽力していきます。

■ 取組継続のために実施すること

「上司」

積極的に生徒、学生、地域住民、県民、介護福祉関係事業者等に介護テクノロジーや生産性向上についての理解促進に向けた働きかけを行い啓発に努めます。

「現場」

介護テクノロジーに関するスキルを拡張します。見学者やイベント等で現場スタッフでもデモや説明を行うことで他者に教え、外部に発信していくスキルも養います。



学生に介護テクノロジーの実演を行うスタッフ

コンサルタントから一言



コンサルタント

当施設は三重県内でもテクノロジー導入が進んでいる施設です。そのテクノロジー側に目が行きがちですが、注目すべきは、しっかりと明文化された理念や方針です。

「私たちは地域に信頼される存在であり続けます」という理念のもと、人口減少が進む状況でどうすべきかを検討した結果「人材確保」「テクノロジーの利活用」という方針が立てられ明文化されています。

理念を叶えるための手段としてテクノロジーの導入が進んだということをお忘れはいけません。

本件走支援では自施設だけでなく地域全体の生産性向上を目指しました。そこで、介護テクノロジー人材を輩出していくこと、そして介護テクノロジーの啓発活動を行っていくことを目標にし、介護テクノロジー人材の教育制度作りや外部への活動を行っています。