

基本情報

- ◆ 社会福祉法人 ゆうあいじゆうじかい 友愛十字会
- ◆ 介護老人福祉施設
- ◆ 東京都世田谷区
- ◆ 利用者数:52名 従業員数:32名

※利用者数及び従業員数は令和5年2月1日時点

選考委員の総評

介護現場における生産性向上について、ガイドラインを有効活用することで、自施設の考えをうまく職員に浸透させており、他の模範となる取組といえる。

生産性向上に資するガイドラインが示す
業務改善の取組(7つの項目)

<p>①職場環境の整備</p> <p>取組前 取組後</p>	<p>②業務の明確化と役割分担 (1)業務全体の流れを再構築</p> <p>介護職の業務が明確化されていらない</p> <p>業務を明確化し、適切な役割分担を行いケアの質を向上</p>	<p>②業務の明確化と役割分担 (2)テクノロジーの活用</p> <p>職員の心理的負担が大きい</p> <p>職員の心理的負担を軽減</p>	<p>③手順書の作成</p> <p>職員によって異なる申し送り</p> <p>申し送りを標準化</p>
<p>④記録・報告様式の工夫</p> <p>帳票に何度も転記</p> <p>タブレット端末やスマートフォンによるデータ入力(音声入力含む)とデータ共有</p>	<p>⑤情報共有の工夫</p> <p>活動している職員に対してそれぞれ指示</p> <p>インカムを利用したタイムリーな情報共有</p>	<p>⑥OJTの仕組みづくり</p> <p>職員の教え方にブレがある</p> <p>教育内容と指導方法を統一</p>	<p>⑦理念・行動指針の徹底</p> <p>イレギュラーな事態が起こると職員が自身で判断できない</p> <p>組織の理念や行動指針に基づいた自律的な行動</p>

インカムと移乗支援機器を活用した介護



取組概要

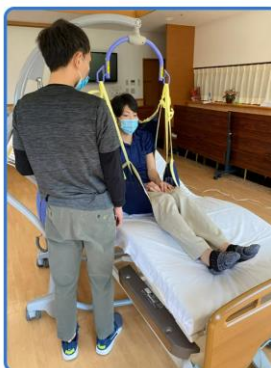
- 介護ロボットやICTの導入に先駆的に取り組み、見守りセンサーやインカム等のテクノロジーを効果的に活用することにより、過去6年間(平成29年4月～令和5年3月)に入職した常勤介護職員(10人)の離職者ゼロや介護事故の発生件数の6割削減(平成30年度と31年度の比較)といった効果を生み出している。
- 平成30年度に厚生労働省が作成した「生産性向上に資するガイドライン」を施設運営のバイブルとし、当該ガイドラインの要素を自施設の事業計画に盛り込むなどにより、生産性向上に対する職員の理解を促しながら介護現場改革を推進するとともに、多職種協働原理(※)によるケアの質の向上に取り組んでいる。

※介護職の質がケアの質に直結するという考えのもと、介護職をメイン職種と位置づけ、他職種が介護職をサポートすることで、その力を最大限引き出すという考え方

基本情報

- ◆ 社会福祉法人 せんちようこうきゆうかい 宣長康久会
- ◆ 地域密着型介護老人福祉施設
- ◆ 富山県富山市
- ◆ 利用者数:29名 従業員数:25名

※利用者数及び従業員数は令和5年2月1日時点



被介護者を抱え上げず移乗できるため、腰痛を予防するとともに、被介護者にとっても負担が少なく安全に移乗できる。

選考委員の総評

取組の成果を客観的にデータで分析し、他の事業所へ情報を開示するなど、介護業界へのICT・介護ロボットの導入等に大きく寄与している。



端末・インカムを活用し、音声入力により記録



シフト作成ソフトによる勤務表の作成

取組概要

- 腰痛予防に着目し、作成した介護マニュアル等を活用した研修を施設内外を問わず実施し、職場環境改善に取り組むほか、介護ロボットやICTを効果的に活用し業務効率化を実現することで、紙文書や職員の時間外勤務費用を削減し、捻出した財源をテクノロジーの更なる導入に充てるといった好循環を生み出している。
- 意欲ある準職員の正規職員への登用(9名)や出産、子育て、ハラスメント等に関する相談窓口の設置、女性職員同士のメンター制度の実施などにより、女性管理職割合63.4%や育児休業後、100%の職員の復職を実現するといった、多様な働き方を可能にする取組を強力に推進している。

基本情報

- ◆ 社会福祉法人 ライフ・タイム・福島 ふくしま
- ◆ 介護老人福祉施設
- ◆ 福島県福島市
- ◆ 利用者数:50名 従業員数:136名

※利用者数及び従業員数は令和5年2月1日時点

選考委員の総評

基本給ベースアップの実施や休日を多く設けるなど、多岐にわたる職員の待遇改善に係る取組がなされており、他の模範となる取組といえる。

取組概要

- 全職員を対象に基本給の一律10,000円アップの実施(平均ベースアップ率5.38%)やICTを活用したテレワークの推進、全業種平均を超える120日の休日(※)を設けるなどの取組により、職員満足度の高い働きやすい職場環境づくりを整備している。
※全国平均109.2日 令和4年就労条件総合調査(厚生労働省)
- 地域住民を対象とした、介護の基本的な知識に関する勉強会を通じ、施設への入職(12名)につなげているほか、介護職員初任者研修にかかる受講料の無料化や自法人での研修の開催といった、介護人材の確保・育成に取り組んでいる。

介護職員初任者研修の様子



基本給ベースアップの実施 ※Visionと戦略 2023年2月号 抜粋

サービスの質を高めるには、職員の質も向上させなければならない。森氏が2001年に入職して最初に取り組んだのは職員の処遇改善で勤務形態と給与水準を改善した。その一環として同法人は2022年4月、非常勤も含めて全職員一律に1万円のベースアップを行い、12月の賞与は前年比で増額させた。それでも収支差率は5~6%を維持している。

基本情報

- ◆ 社会福祉法人 ^くリガーレ ^か暮らしの ^{はし}架け橋
- ◆ 地域密着型介護老人福祉施設
- ◆ 京都府京都市北区
- ◆ 利用者数:29名 従業員数:46名

※利用者数及び従業員数は令和5年2月1日時点



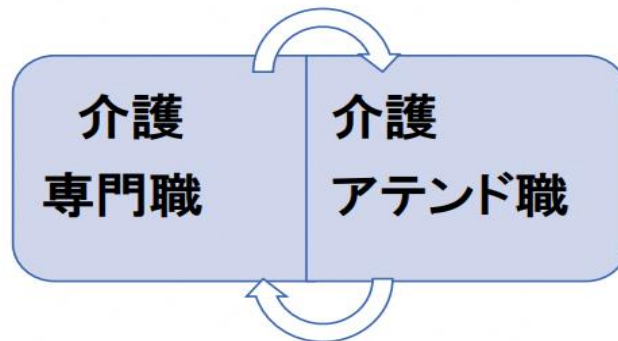
食事の片付けをする介護アテンド職の様子



介護職員が食事介助する様子

選考委員の総評

法人間連携により、小規模法人では取組みにくい人材育成に取り組んでおり、小規模法人の好事例として、横展開が期待できる。



- ・介護専門職と役割分担することで、介護職はより専門的なケアを充実させる。
- ・介護アテンド職の様々な年齢層、社会経験は、高齢者の豊かな暮らしにつながる。生活場面の気づきをアテンド職から発信する。

取組概要

- 法人間連携・協働を図り地域ニーズに応じたサービスを拡充するため、5法人による社会福祉連携推進法人を設立し、グループ法人の共同出資により「人材開発研究センター」(※)を設置するなど、小規模法人が単独では取組みにくい人材育成・確保等の取組を協働で推進している。
※統一研修プログラムの開発・実施、スーパーバイザーによる巡回指導・助言の実施など
- 個別性の高い暮らしをサポートする存在として、「介護アテンド職」を導入し、効果検証を繰り返し、施設に適応した運用を行うことで、より質の高いチームケアを実現するとともに、多世代が活躍できる場の創出や介護人材の担い手のすそ野を拡大するなど、多様な人材が働きやすい環境の整備に取り組んでいる。

特別養護老人ホームハートピア堺

基本情報

- ◆ 社会福祉法人 さかいふくしかい 堺福祉会
- ◆ 介護老人福祉施設
- ◆ 大阪府堺市堺区
- ◆ 利用者数:100名、従業員数:75名
※利用者数及び従業員数は令和5年2月1日時点

選考委員の総評

職員の意見を取り入れつつ、サービスの質の向上や職員のスキルを向上させる取組を実施しており、持続性のある取組といえる。

取組概要

- 施設研修、専門職研修、階層別研修、外部研修といった、目的や職員の経験と役職に応じた研修を設けるとともに、全職員が月1回参加できるよう計画し実行するなど、施設が一体となった人材育成を行っている。
- ICT化に先進的に取り組んでおり、既存のシステムを導入するのみならず、施設により適応した、情報共有を効率化するシステムをメーカーと共同開発するなど、現場のニーズに対応した実効性のある取組を行っている。

施設研修



施設の職員として必要となる基礎研修
毎月第3土曜日にスタッフ全員が参加

専門職研修



ソーシャルワーカー研修、看護研修 等
(上記はチームビルド研修の様子)

階層別研修



役職ごとに定めた研修

外部研修



大学、行政等が主催する研修に参加
(例:認知症実践者研修 等)