

「介護サービスの生産性向上の基本と取組のポイント」

～介護経営としての業務改善の考え方と今日からできること～

株式会社TRAPE
代表取締役 CEO/CWD
鎌田大啓

「介護サービスの生産性向上の基本と取組のポイント」
～介護経営としての業務改善の考え方と今日からできること～

目次

自己紹介

1. Why（介護現場を取り巻く社会的背景）	8 - 17
2. What（介護業界における生産性向上の考え方）	18 - 24
3. How（改善活動のステップ-マネジメント）	25 - 37
4. How（改善活動のステップ-テクノロジー）	38 - 42
5. 事例	43 - 44
6. まとめ	45 - 49



鎌田 大啓 (かまた ともひろ)

株式会社TRAPE 代表取締役/CWD

大阪大学 医学部保健学科 医学系研究科 招聘教員

素敵な役割あふれる日常を創るために、well-beingな体験を生み出す

主な実績

平成28年度 厚労省「介護サービス事業における生産性向上に向けた調査事業」作業部会委員

平成30年度 厚労省「介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン作成事業」検討委員会委員

(株式会社TRAPEとして西日本エリアの介護事業所に対する現場介入実施、その成果をガイドラインに反映)

令和元年度 厚労省「介護施設等における生産性向上に資するパイロット事業」熊本県でのパイロット事業一式を受託し、ガイドラインの改定版作成に携わる

平成30年度・令和元年度 厚労省老健事業「ケアマネジメントの公正中立性を確保するための取組や質に関する指標のあり方に関する調査研究事業」作業部会委員

平成30年度・令和元年度 厚労省老健事業「先進国における高齢者の介護予防に資する自助又は互助も含めたサービスの仕組みに関する調査研究事業」委員

令和元年度 厚労省老健事業「地域ケア会議に関する総合的なあり方検討のための調査研究事業」作業部会委員

令和2年度 厚労省老健事業「介護現場における持続的な生産性向上の取組みを支援する調査研究事業」調査検討委員会 委員

令和3年度 厚労省老健事業「介護現場（在宅系サービス）における持続的な生産性向上の取組を支援・拡大する調査研究事業一式」における調査検討委員会 委員

令和3年度 厚労省老健事業「介護予防・日常生活支援総合事業等の実施プロセスに関する調査研究事業」委員会 委員

令和4年度 厚労省「地域づくり加速化事業」委員会委員 兼 伴走的支援アドバイザー

令和4年度 厚労省「介護現場における生産性向上」における各種委員会 委員

令和5年度 厚労省「介護事業所におけるデータ連携による生産性向上に関する調査研究」委員会 委員 など他多数

株式会社TRAPE（トラピ）事業内容

介護業界の**人**（経営者・専門職）、**組織**（事業所）、**行政**（厚労省・自治体）における
well-being体験&新たな可能性や価値を生み出す **伴走支援サービス**を提供しています

オンラインサービス 事業所の枠を超えて経営者が対話しあい
知見をシェアできる会員制コミュニティ

介護経営者クラブ

- ・経営/運営に活かすための気づきを得る**対話コミュニティ**
- ・介護経営・運営を行う上で外せない**情報を随時提供**やイベント招待
- ・**経営課題検討**を通じて**ミドルリーダーを育成**



オンラインサービス 高齢者・家族をウェルビーイングにする
専門職のための挑戦と成長の場

Club TRAPE
チャレンジャーズコミュニティ

- ・利用者への**リエイブルメント実践支援サービス**
- ・ICFメソッドに基づく**本質アプローチ**をコーチング
- ・自立支援の**プロとしての実力と自信**をつける



オンラインサービス 対話を通じた業務改善と人づくりをオンラインで
伴走支援する

Sociwell

- ・現場の生産性/働きがい向上のための**6ヶ月実践プログラム**
- ・経験学習により実践的マネジメントを身につけた**自律的なリーダーを育成**
- ・現場変革を通して**経営指標の改善**を図る



**厚生労働省
自治体
関連事業**

高齢支援セクションが安心して頼れる
企画・設計・実行まで一貫通貫の事業パートナー

- ・モデル事業を通じた政策支援、エビデンス創出
- ・地域づくり・介護予防推進、成果創出に向けた政策見直し支援
- ・生産性向上の推進、介護DX推進、地域取組支援



素敵な役割のあふれる日常を創る
well-being



TRAPE



国の生産性向上事業



「介護業界の生産性向上」について黎明期より中心的役割を担っております

生産性向上 国民運動推進協議会事業

- ✓ 5つの産業において生産性向上を行うモデル事業
- ✓ 介護サービス事業の生産性向上に向けた調査事業でモデル事業所紹介

伴走支援

内閣府/厚生労働省
NTTデータ経営研究所

2017

介護現場革新会議 パイロット事業

- ✓ 全国7地域のうち熊本県事業を担当し県版の介護現場革新会議を運営
- ✓ 2つのモデル施設に現場介入、県内横展開セミナー・WSを開催
- ✓ 施設向けガイドラインを改訂、さらに自治体向けを新規に策定
- ✓ 働きがい向上など独自の成果を創出

伴走支援

厚生労働省/熊本県
こさ総合研究所

2018

生産性向上全国セミナー

- ✓ ビギナーセミナーだけでなく、フォローアップセミナーも開催
- ✓ セミナー参加者に対して個別相談実施

伴走支援
個別相談

厚生労働省
日本能率協会総合研究所

2019

生産性向上全国セミナー

- ✓ ビギナーセミナー
- ✓ 全国フォーラム
- ✓ 6ロボット相談窓口の伴走支援
- ✓ 青森県ワンストップ窓口のバックサポート

伴走支援
個別相談
情報提供
事業周知
ネットワーク構築

厚生労働省
NTTデータ経営研究所

2020

生産性向上モデル事業

- ✓ 生産性向上のプロトコル策定
- ✓ 西日本全域13施設・事業所を担当し現場介入による改善活動を実施
- ✓ 活動成果をもとに業界初のガイドラインを策定して公開

伴走支援

厚生労働省
NTTデータ経営研究所

2021

生産性向上全国セミナー

- ✓ 全国の介護事業所の経営者とミドルリーダーに向けた現場改善のきっかけを生み出すセミナーを全国で開催

伴走支援
個別相談

厚生労働省
日本能率協会総合研究所

2022

生産性向上全国セミナー

- ✓ 10年後生き残るための経営戦略としての生産性向上
- ✓ 6ロボット相談窓口の伴走支援（全国1/3）
- ✓ 都道府県担当者セミナー

伴走支援
個別相談

全国17ロボット相談窓口のうち6窓口の業務アドバイザーで伴走支援実施

厚生労働省
NTTデータ経営研究所

介護現場における生産性向上推進
全国/地域フォーラム

2023

自治体・業界団体で生産性向上の取組みは広がってきています



（神戸新聞）

2023年（令和5年）1月1日（日曜日）

6

特別企画 要久保園

「話す癖」で介護職もリーダーも成長

申し送りや記録のルール明確化で変化

山形市介護の現場で、介護職のリーダーも成長している。山形市介護の現場で、介護職のリーダーも成長している。山形市介護の現場で、介護職のリーダーも成長している。

生産性向上の取組みを通してリーダーが成長



JS 公益社団法人 全国老人福祉施設協議会 X Δ TRAPE

施設改善「サービス」の経営改善事例報告会に於ける発表者

主催：公益社団法人 全国老人福祉施設協議会

経営改善のための活動計画策定と実行支援

令和5年6月27日

第1回研修会

老協 施設改善 経営改善

サービス事業継続等相談支援 第5回施設コンサル開催



山形市 X Δ TRAPE



こちらからご覧ください

山形市と株式会社TRAPEとの「地域創生の推進に係る包括連携に関する協定」締結式

山形市と株式会社TRAPEとの「地域創生の推進に係る包括連携に関する協定」締結式

山形市と株式会社TRAPEとの「地域創生の推進に係る包括連携に関する協定」締結式

山形市と株式会社TRAPEとの「地域創生の推進に係る包括連携に関する協定」締結式

山形市と株式会社TRAPEとの「地域創生の推進に係る包括連携に関する協定」締結式



令和4年度 山形市 生産性向上モデル事業 「介護の職場」魅力・活力あるプロジェクト

山形市 介護の人手不足解消へプロジェクト推進

職場環境の改善 ケアの質も向上

実践事例 利用者との交流増など成果



静岡県 X Δ TRAPE



こちらからご覧ください

令和4年度 静岡県 介護事業所業務革新推進事業

社会福祉法人七重会 堀田理事長

Q4: 大きな成果があったか

一丸となる土壌があったというところも 大きな発見だったなというふうに思っています

社会福祉法人七重会 堀田理事長

Q5: 今後の取り組みに活かしていきたいか

業務改善ができたことで 仕事に余裕ができて、その余裕で

社会福祉法人七重会 浜松中央支所 プロジェクトリーダー 本橋さん

Q4: 新たな発見や課題

こんなにリーダーシップが取れる 2人だったんだ！みたい

社会福祉法人七重会 浜松中央支所 プロジェクトリーダー 本橋さん

Q5: 今後の取り組みに活かしていきたいか

この取り組みをやっぱり良かったと やっぱり 誰しもが思っているの



こんなことはありませんか？

- ☐ ミドルリーダーの育成がうまくいかない
- ☐ 新たな取組みを行いたい、任せられる人がいない
- ☐ 新たなサービスや事業展開をおこなっていきたいが職員から余力がないと言われる
- ☐ ICT/ロボットを導入したが、なぜかうまくいかない
- ☐ 人の手当てをしたつもりだが、現場からは「人手が足りない」「忙しい」と言われる
- ☐ 職員に元気がない
- ☐ 職員の定着や確保がうまくいかない
- ☐ 収支が厳しくなってきた



こんなことはありませんか？（介護ロボット・ICT編）

- ❑ 介護ロボット・ICTを導入した方がいいのと思うが、何から始めればよいかわからない
- ❑ ベテラン職員が多いうちの現場でテクノロジーが使いこなせるのか不安
- ❑ 若手のA君（リーダー未経験）を委員長にして、とりあえずICT委員会は作ったが、この先して行こうか迷っている
- ❑ 補助金で介護ロボット・ICT機器を購入したのに、結局誰も使ってくれてない（倉庫に眠っている...）
- ❑ 介護ロボット・ICT機器を購入したが、投資対効果がよくわからない
- ❑ 介護ロボット・ICT機器の提示会に行っても、自分たちの現場にどんな機器を入れたらいいかわからない
- ❑ 介護ロボット・ICT機器導入のポイントは、みんなが導入している有名どころの機器を入れておいたらいいのかな？
- ❑ センサー使ってみたいが、うちの施設まだwifiがない...



Why

-なぜ今、介護業界で生産性向上？-

介護経営は外部環境の変化に大きく影響を受けている



業界の垣根をこえて人材は流出する



日々働く環境・業務内容が
働き手にとっていい体験となっている
組織・業界に人が集まる



人材の定着・確保には
イベントなどではなく
働き手にとって魅力的な組織を作ることが重要

引き算

多くの介護サービスで利益率が低下している

$$\text{収益} - \text{費用} = \text{利益}$$



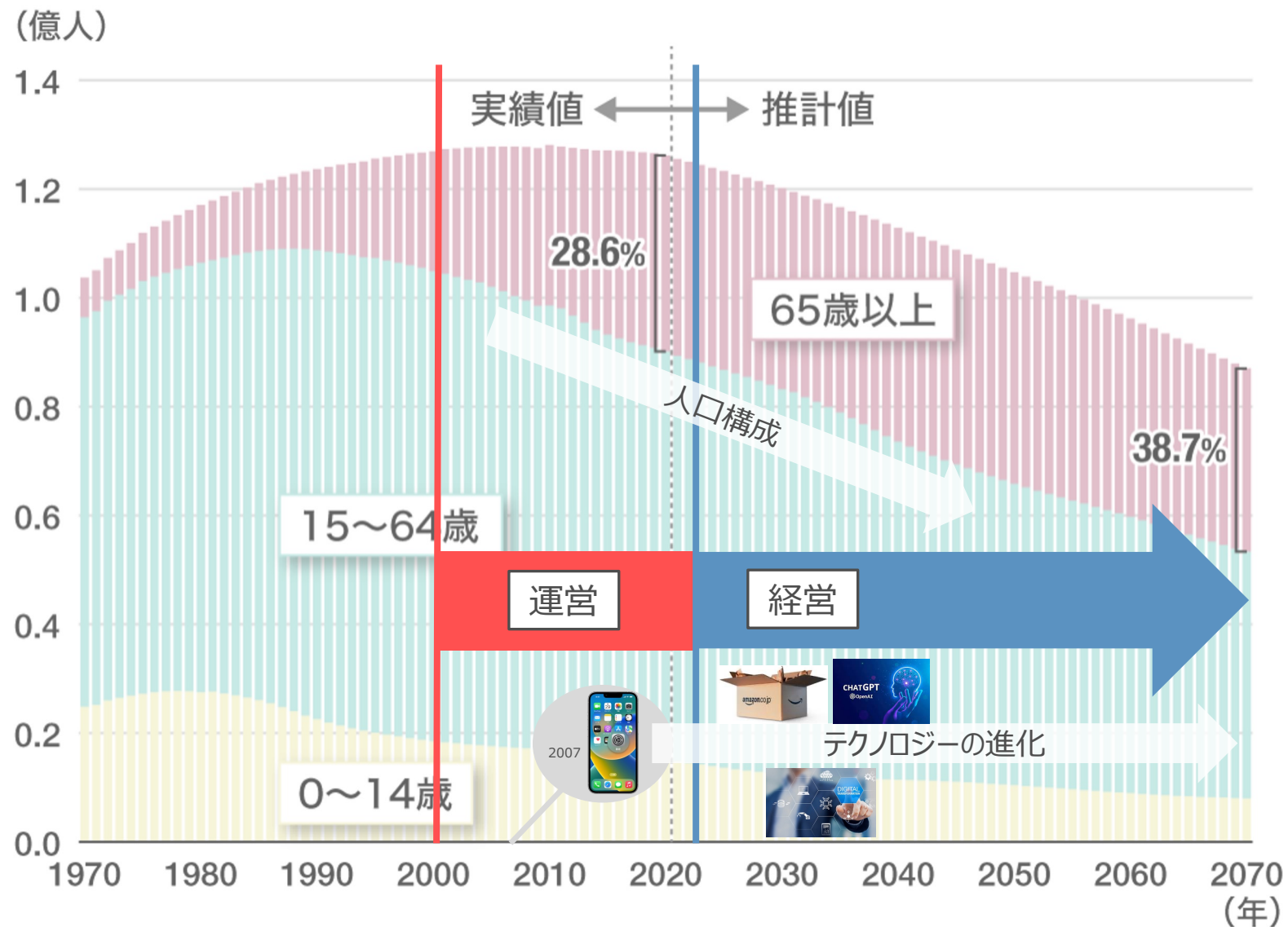
$$\text{収益}\searrow - \text{費用}\swarrow = \text{利益}\nwarrow$$

$$\text{収益}\swarrow - \text{費用}\nwarrow = \text{利益}\searrow$$

	2020年度決算	2021年度決算	増減		2020年度決算	2021年度決算	増減
特養	1.6%	1.3%	△0.3%	福祉用具貸与	1.5%	3.4%	1.9%
老健	2.8%	1.9%	△0.9%	居宅介護支援	2.5%	4.0%	1.5%
介護医療院	7.0%	5.8%	△1.2%				
				定期巡回	8.4%	8.2%	△0.2%
訪問介護	6.9%	6.1%	△0.8%	地密通所	4.0%	3.4%	△0.6%
訪問入浴介護	6.4%	3.7%	△2.7%	認知症通所	9.3%	4.4%	△4.9%
訪問看護	9.5%	7.6%	△1.9%	小多機	4.1%	4.7%	0.6%
訪問リハ	0.0%	0.6%	0.6%	認知症GH	5.8%	4.9%	△0.9%
通所介護	3.8%	1.0%	△2.8%	地密特定施設	3.7%	3.0%	△0.7%
通所リハ	1.6%	0.5%	△1.1%	地密特養	1.1%	1.2%	0.1%
短期入所	5.4%	3.3%	△2.1%	看多機	5.2%	4.6%	△0.6%
特定施設	4.6%	4.0%	△0.6%	全体平均	3.9%	3.0%	△0.9%

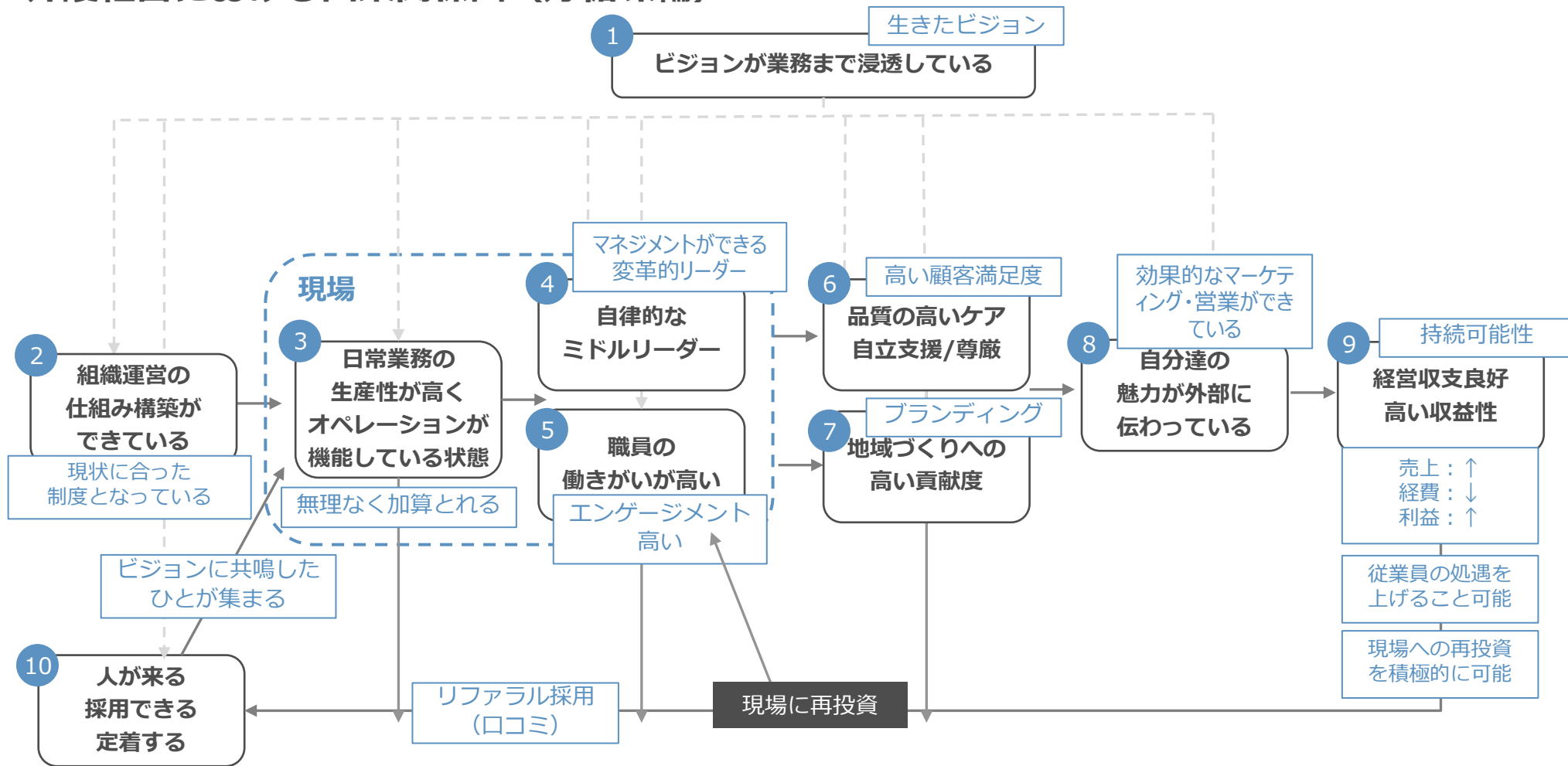
厚生労働省 介護事業経営概況調査

外部環境の大きな変化 ➡ 運営から経営へ



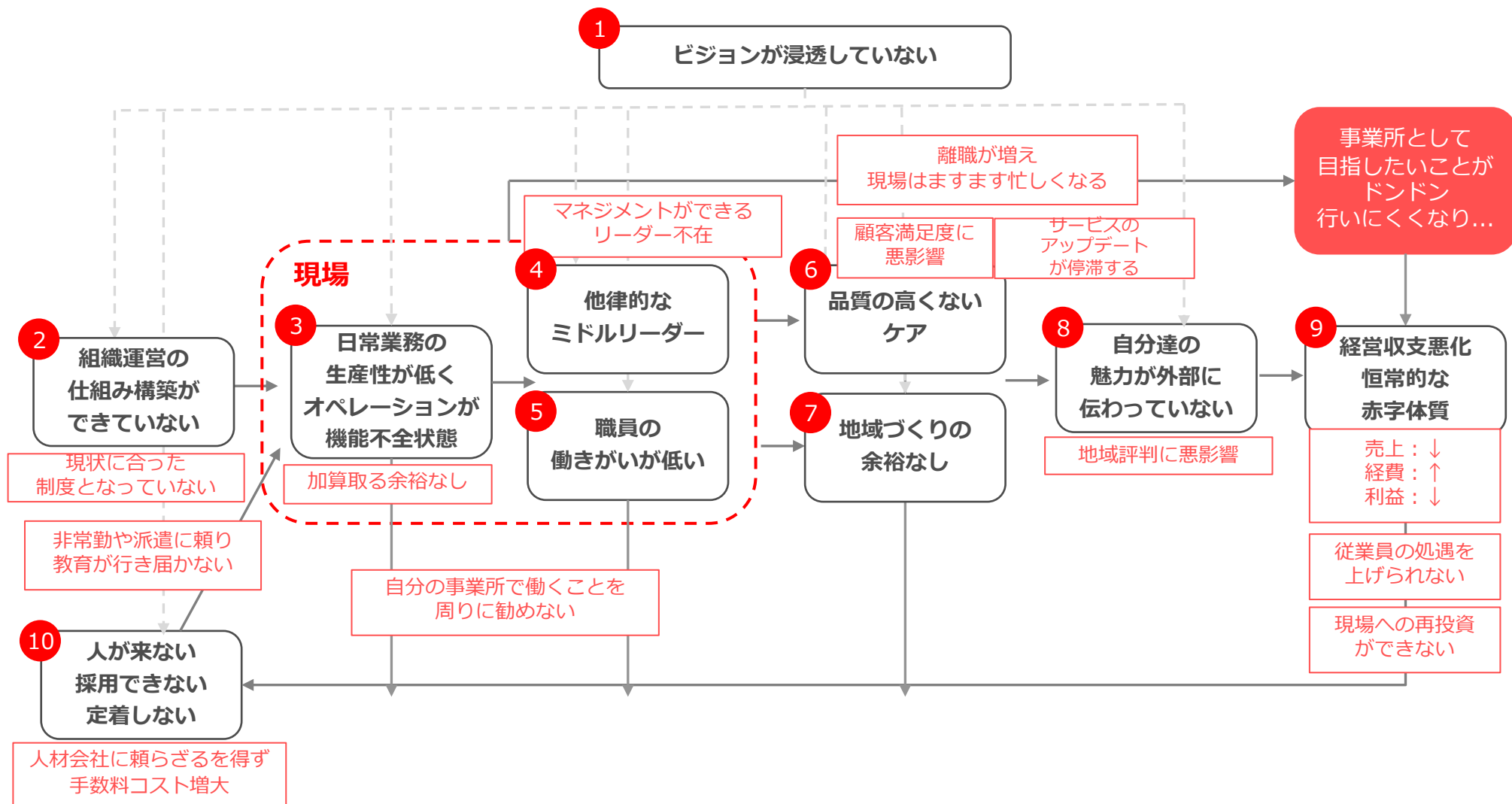
好循環な介護事業所の因果関係図

介護経営における因果関係図（好循環編）



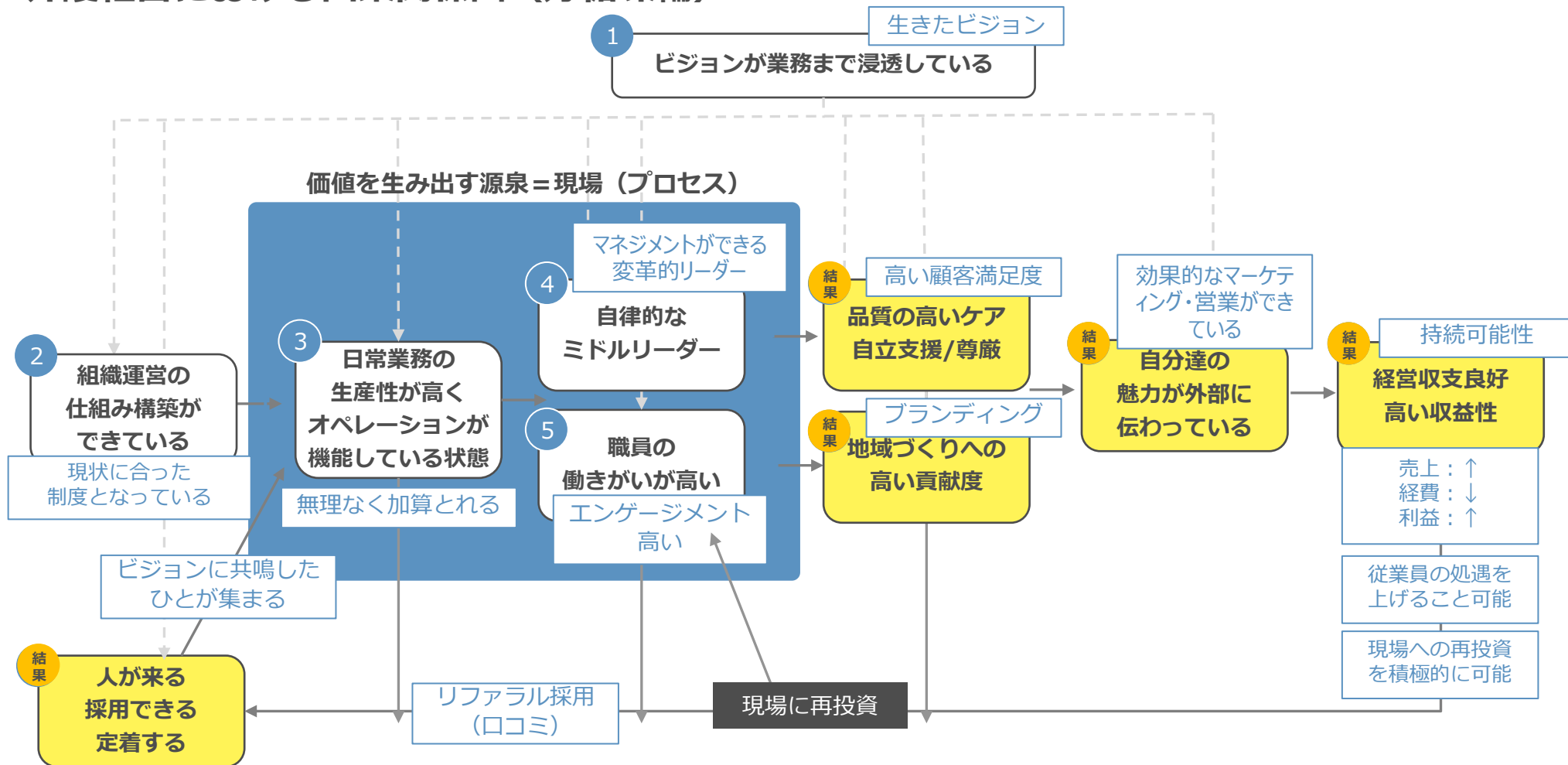
悪循環な介護事業所の因果関係図

介護経営における因果関係図（悪循環編）



好循環な介護事業所の因果関係図

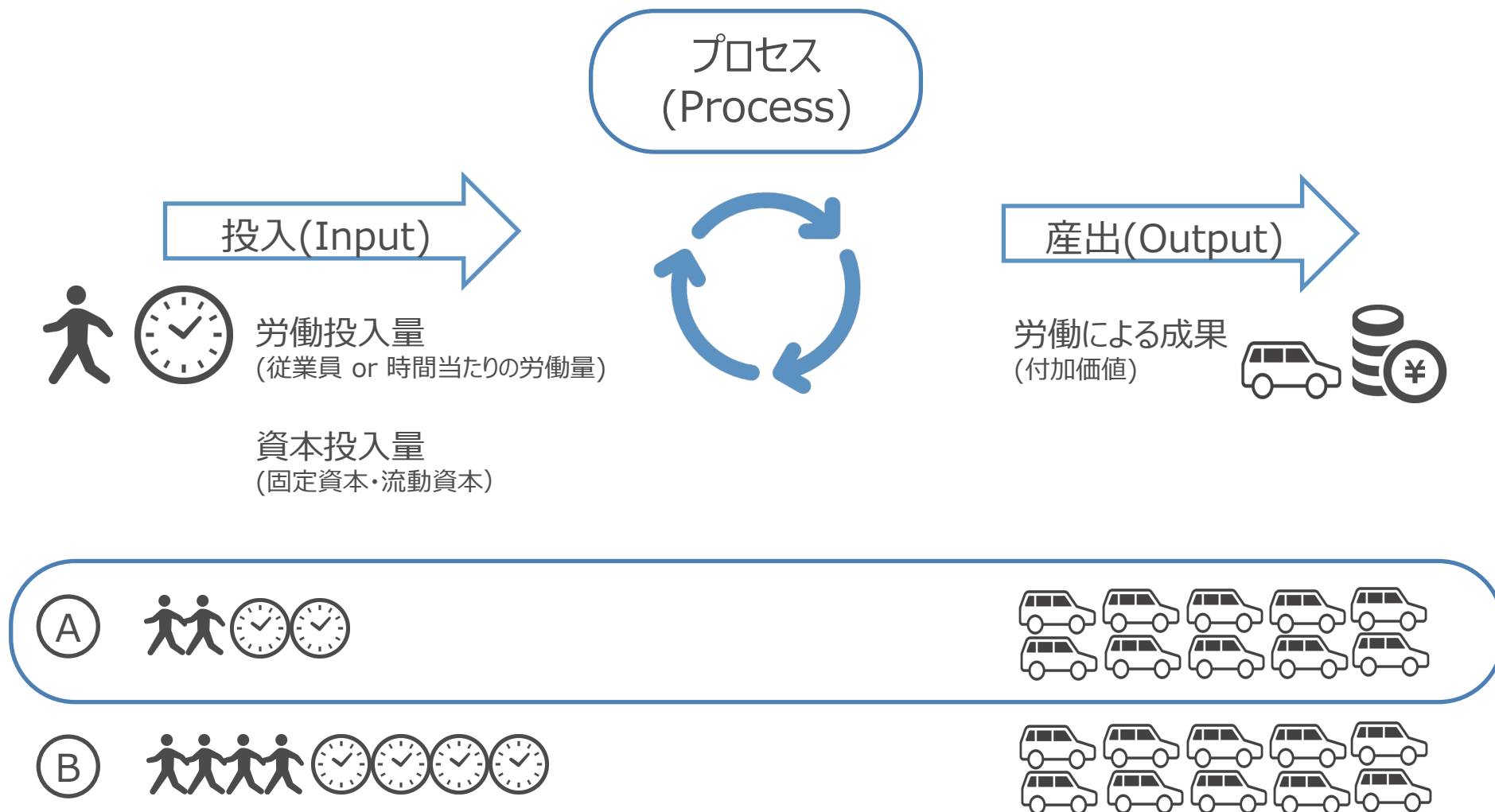
介護経営における因果関係図（好循環編）



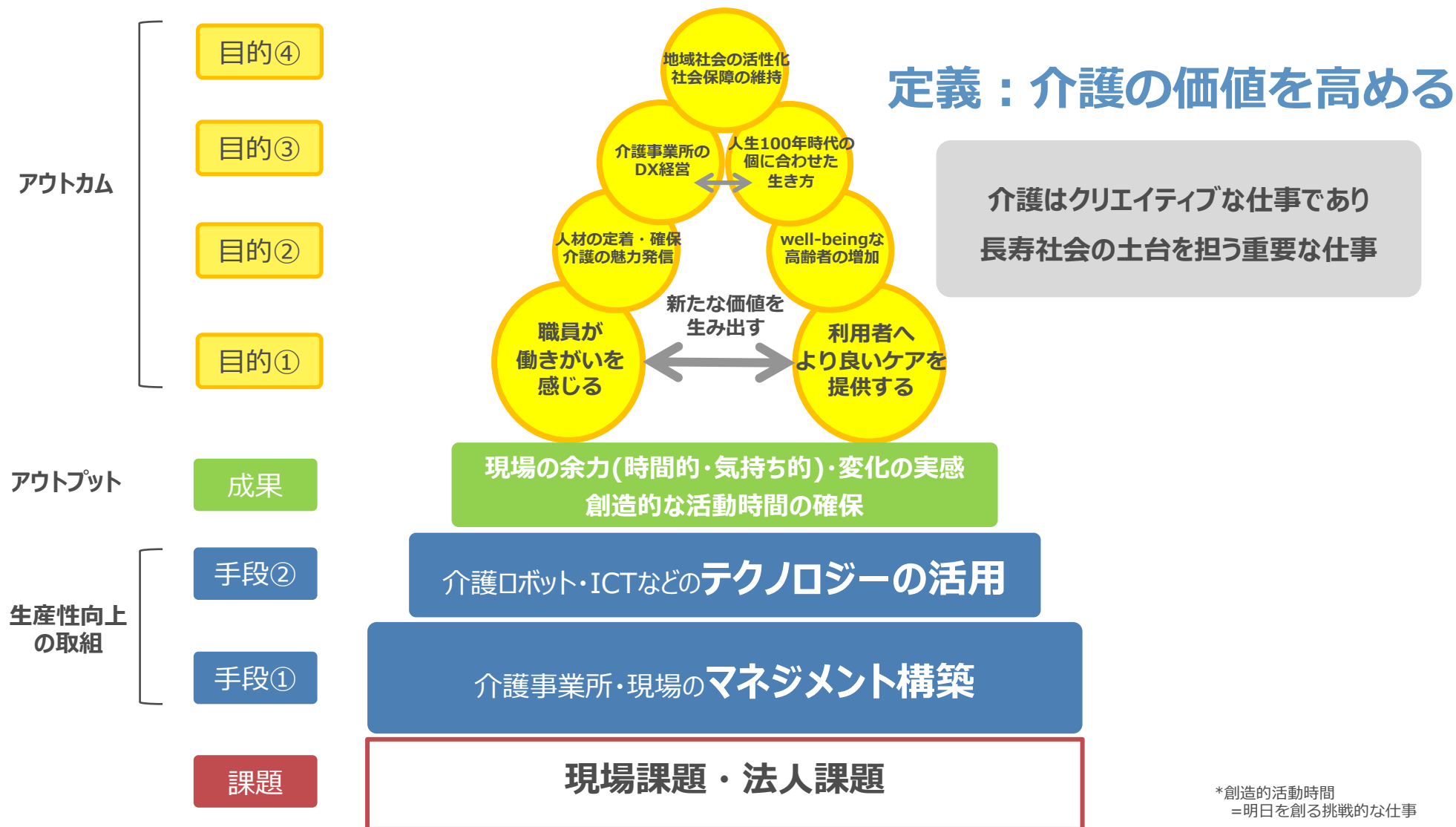
What

-生産性向上とは？-

労働生産性



介護業界における生産性向上を目指す世界とは？



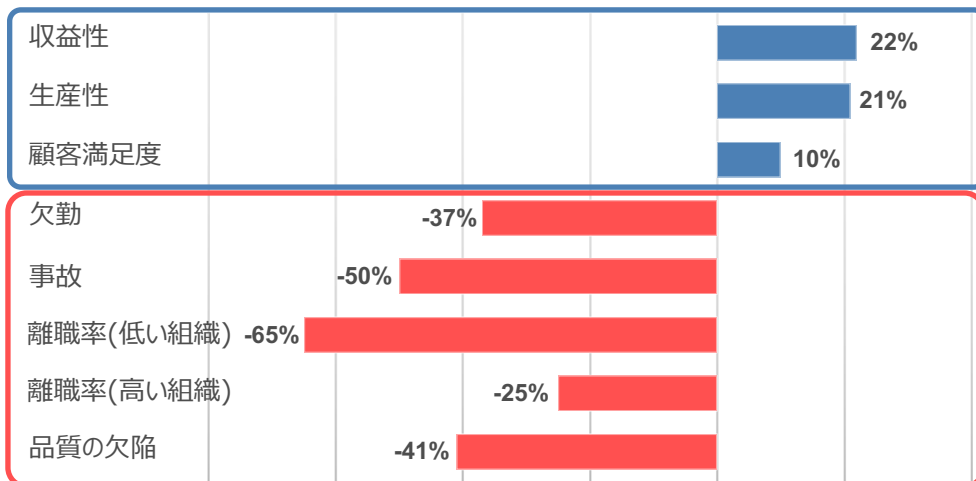
*創造的活動時間
=明日を創る挑戦的な仕事

働きがい向上の重要性

職員の「働きがい」は重要な経営指標

働きがい向上が生み出すものは経営者が欲していること

「収益性向上」「生産性向上」「離職率改善」「サービス品質向上」



上位25%・下位25%のチームの中央値の差。Gallup, Inc.調べ

モチベーション

個人が感じるもの

行動を起こすための動機

エンゲージメント

組織と個人がつながるもの

組織への共感度を持って
主体的かつ意欲的に
取り組んでいる状態

「組織や仕事」と「職員」の
結びつきの強さを表す指標

従業員満足度

組織が与えるもの

仕事内容・職場環境・
人間関係・給与待遇・
福利厚生などへの満足度

ワークエンゲージメント指標

(ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度：UWES)

活力(3質問) 例：仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる

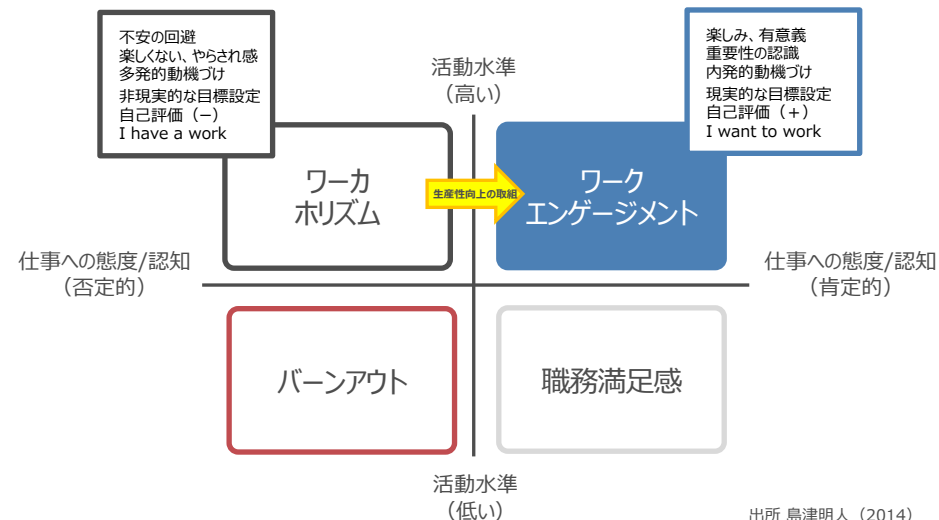
熱意(3質問) 例：仕事に熱心である

没頭(3質問) 例：仕事をしていると、つい夢中になってしまう

それぞれ「いつも感じる」～「全く感じない」の7段階で回答

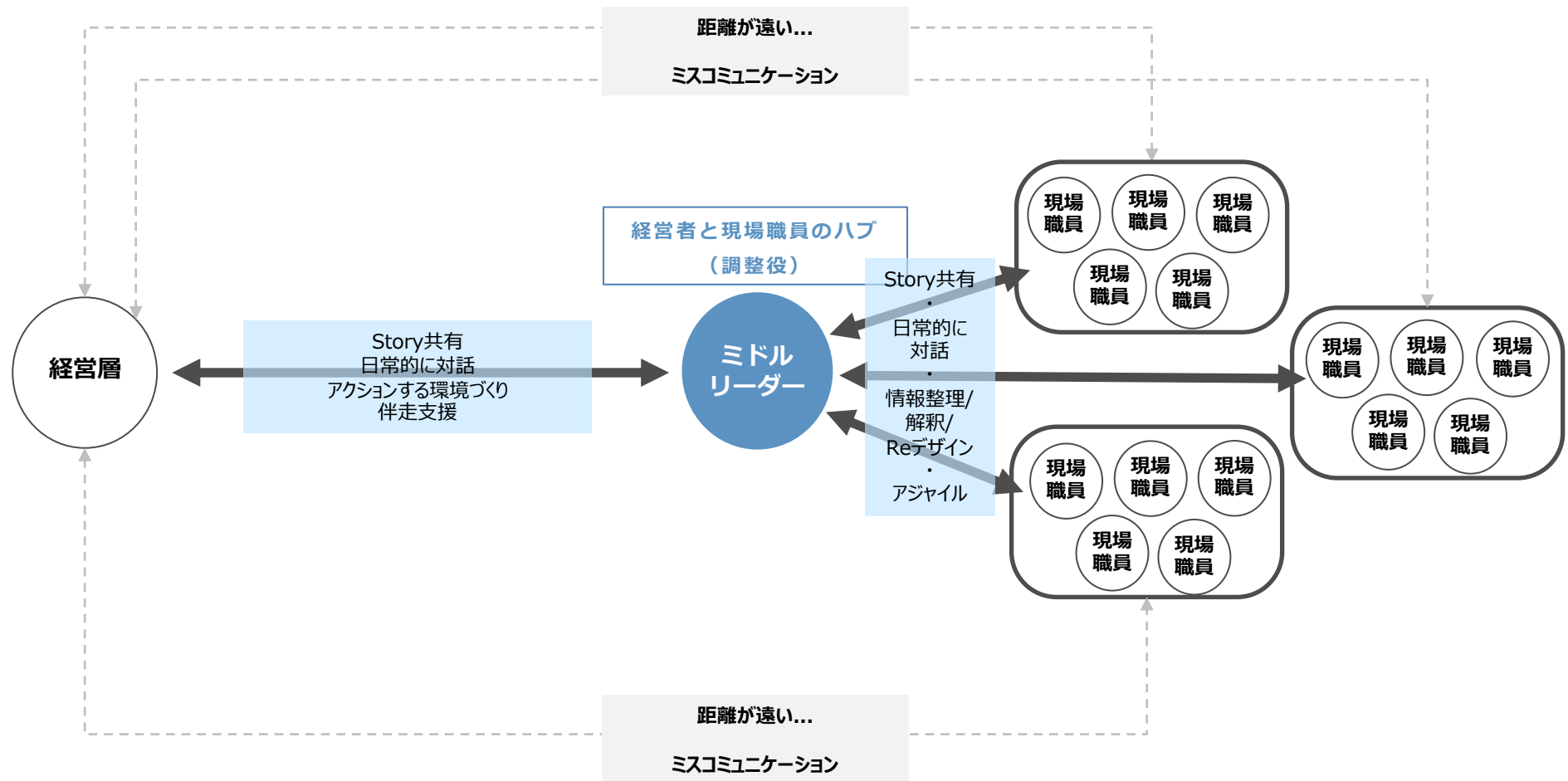
ワーク・エンゲイジメントとは「仕事に積極的に向かい活力を得ている状態」を評価するもので、活力・熱意・没頭の度合いから構成される

仕事の資源(自律性、上司のコーチング、パフォーマンスのフィードバックなど)や個人の資源(楽観性、自己効力感、自尊心など)を得ることによって向上が可能でアウトカムとして心身の健康、組織力・パフォーマンスの向上を期待することができる



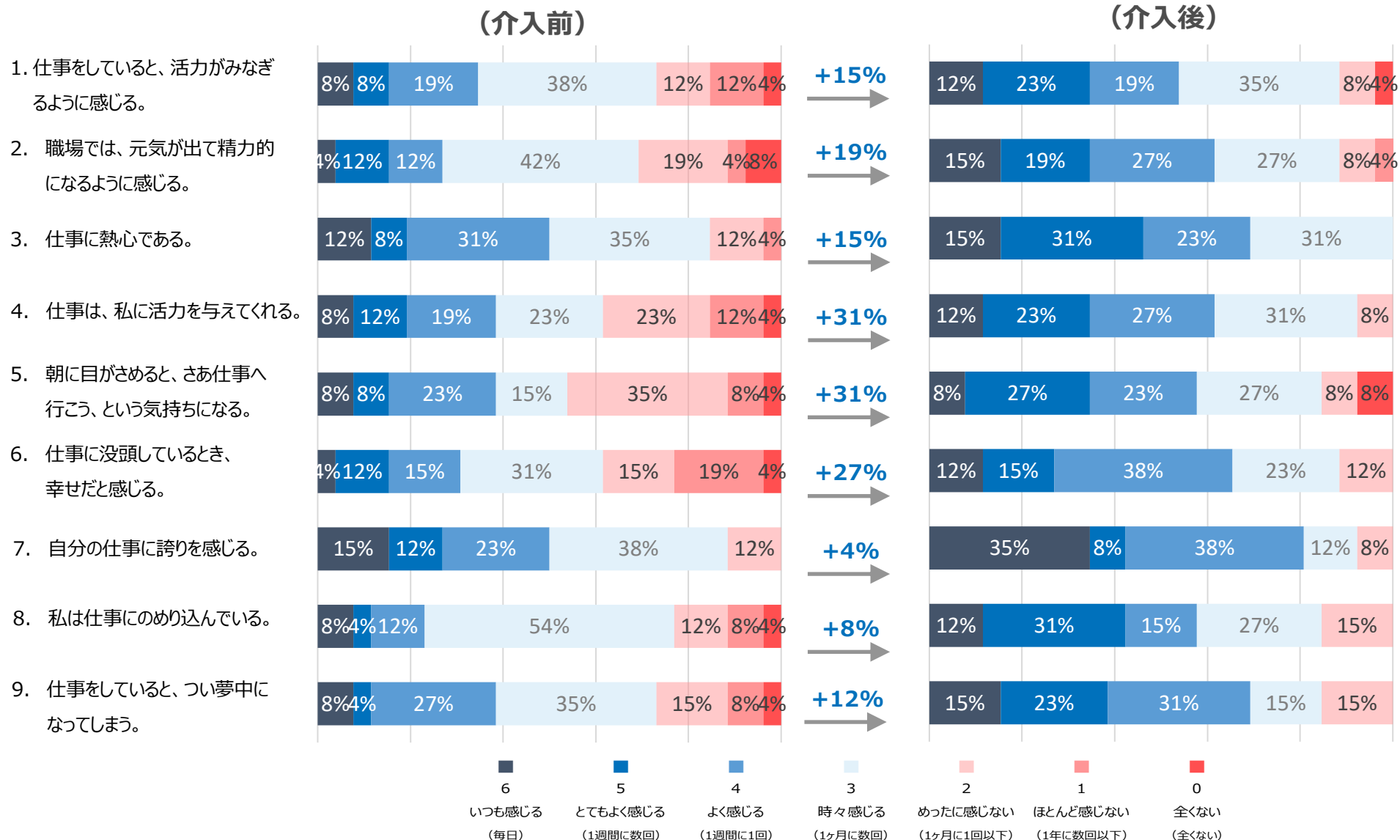
出所 島津明人(2014)

ミドルリーダーの重要性



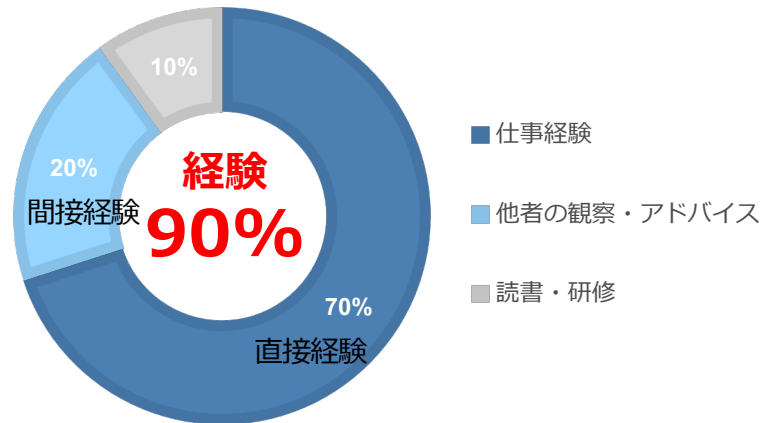
生産性向上の取り組みのキーパーソンは、**ミドルリーダー**

ワークエンゲージメントの事例



生産性向上の取組みを通してひとが育つ（マネジメントができる自律的リーダーを育成）

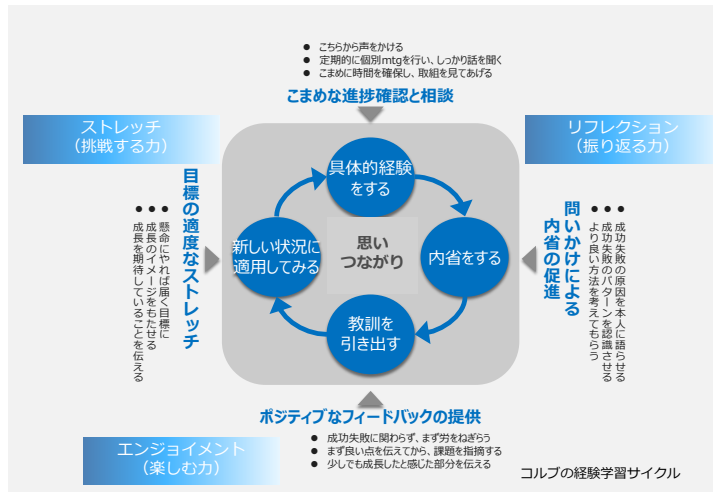
成人における学び・成長 70:20:10の法則



成長のために有用な経験とは？

- **連携の経験**
他部門や他組織と連携しながら仕事をした経験
- **変革の経験**
組織における変革・改善に関わった経験
- **育成の経験**
部下・後輩を育成した経験

経験学習サイクル



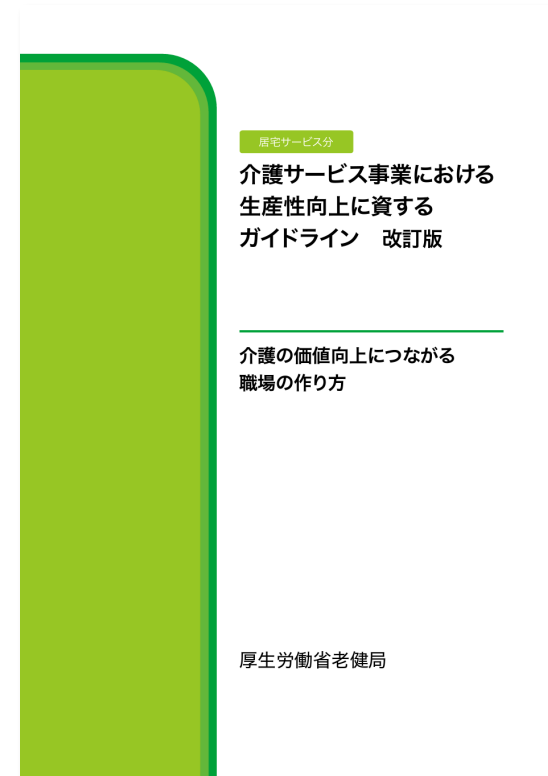
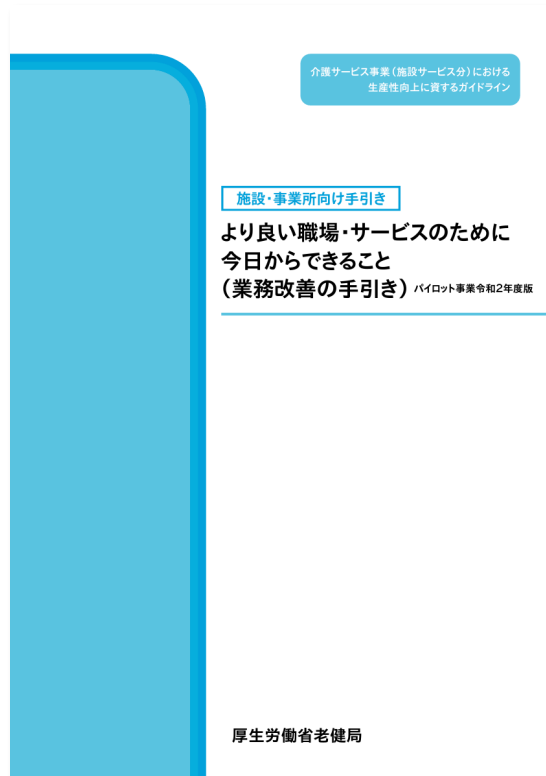
- ✓ 日常の現場業務の課題を自分たちで整理し改善していく活動は、すなわち、**現場マネジメントの基礎を実践によって培っていくプロセス**に他ならない
- ✓ この活動を経験し学習することで、現場のミドルリーダーやスタッフが育ち、**変化に適応できる自律的な人材**が生まれる
- ✓ 経験学習サイクルがよい形で回っていると**職員のエンゲージメントは向上する**

松尾氏の提唱するOJTサイクル_株式会社TRAPEが一部改変

How

-可能性を生み出す土台づくりのアプローチ-

参考：生産性向上ガイドライン



改善活動のステップ

1

改善活動
プロジェクト
準備をしよう

経営者が
今後の経営と
向き合う

プロジェクトを
立ち上げる

取組み範囲を
決める

プロジェクト
リーダーを
選ぶ

目的を
共有する
キックオフ

2

現場の課題を
見える化しよう

課題を
多く出す

因果関係
をつなげる

課題の
絞り込み

データで
課題検証

3

実行計画を
立てよう

改善後
イメージ

目標を
段階づけ

アクション
を決める

担当と日付
を決める

4

改善活動に
取り組もう

トライ
&
エラー

5

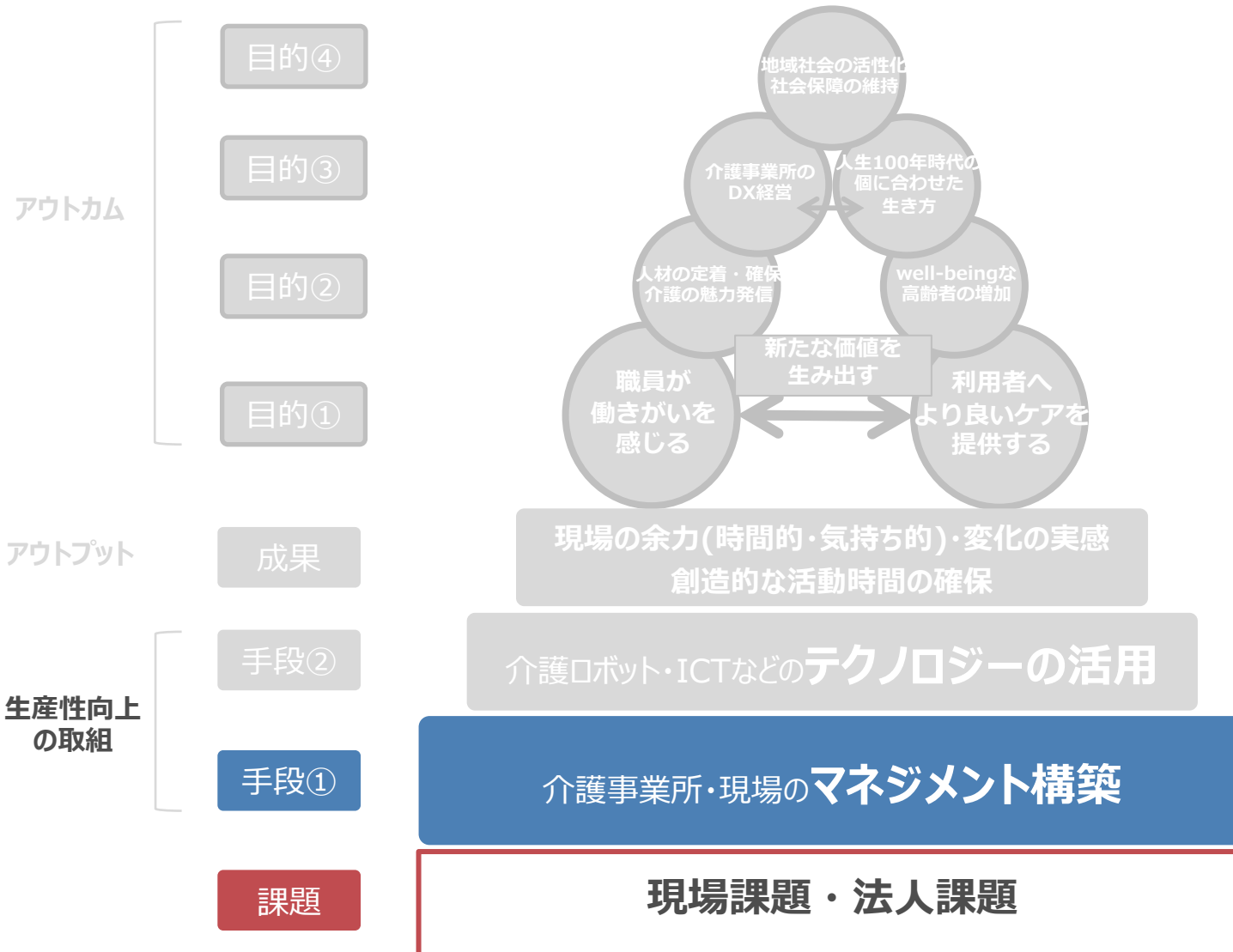
活動を振り返り
計画を見直そう

達成度を
評価しよう

振り返り
対話

次なる
ステップへ

成功の秘訣は準備8割



①改善活動プロジェクト準備をしよう

経営者が
今後の経営と
向き合う

- 経営戦略上の取組み優先順位を高く設定する

経営者はどうして今、取組みを行うのかについて
今後の経営戦略と絡めて整理してみる

プロジェクトを
立ち上げる

- プロジェクトとして取り組む
- プロジェクトには経営者もコミットメントする
- いつからいつまで取り組むのか、期間を明確にする

経営者のコミットメントが成功のポイント

取組範囲を
決める

- 最初の取組みを、法人内のどの事業所・フロア・ユニットから始めるか、活動範囲を決める

1 ユニット、1フロア、1 事業所など
小さく始める

プロジェクト
リーダーを
選ぶ

- 取組みユニット・フロア・事業所において
変革に対する意欲のある職員を選定する

プロジェクトリーダー = 変革人材

目的を
共有する
キックオフ

- 経営者から、どうして今回法人・事業所において
生産性向上の取組みを行うのか全職員に対して
目的と内容を説明し、協力・サポートをお願いする

繰り返し伝える

①改善活動プロジェクト準備をしよう



②現場の課題を見える化しよう

課題を
多く出す

- 現場が感じている課題、生の声をどんどん出す
- 何気なく思っていることも言葉にすることが大事
- 参考) 気づきシート

現場をよりよくするための取組みなので
現場からの声が重要

因果関係を
つなげる

- 現場から出た声同士の原因と結果の関係性をつなげていき
現場の「今」の全体像を見える化する
- 作った因果関係図をもとに現場で対話を深める

対話と気づきが重要

課題の
絞り込み

- 因果関係図のうち「ループ」や「集中」に着目
- 表面的な課題や悪影響でなく、それらの原因を選ぶ
- 取り組みそうなところから選ぶ

対話を重ね、改善イメージを膨らませる

データで
課題検証

- 自分たちが主観的に絞り込んだ課題に対して
客観的に（データで）自分たちの課題と向き合い
「本当に解決すべき課題かどうか」を確かめる

取組み前後でも実施する

②現場の課題を見える化しよう

課題を
多く出す

気づきシート

事業所名：

部署・担当：

氏名：

仕事をしていて日ごろ感じている疑問や、解決したいことなど、あなたが気づいたことを自由に記述してください
(※事業所の運営、業務の仕方、ルール、介護のやりかた、勤務形態、シフト、人間関係など、どんなことでも可)

※実際の状況が分かるように書いてください。記入例：●●のときに、●●したいと思うが、●●のせいではない

上記に関して、解決策はあると思いますか？（いづれかに○）

あると思う

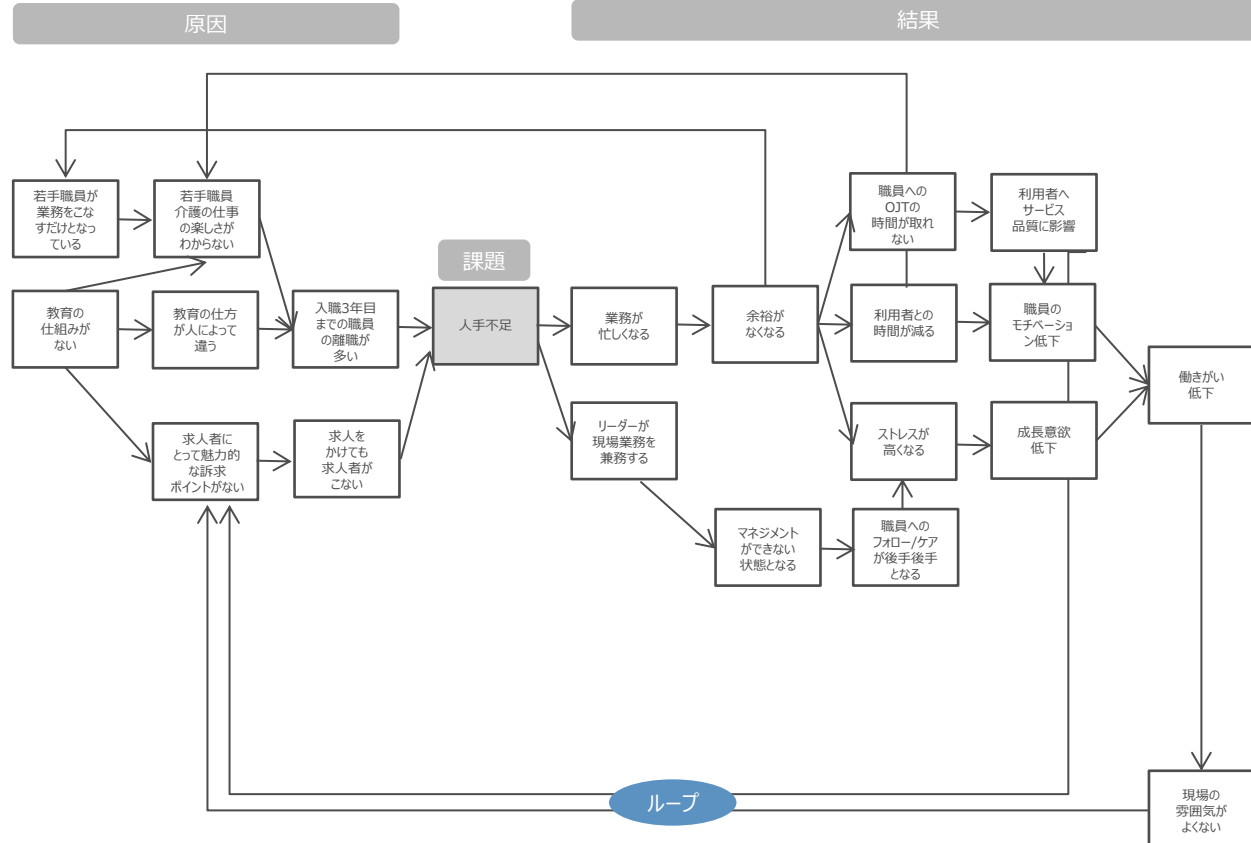
ないと思う

思いつく解決策
を記入してください

そう思う理由
を記入してください

因果関係を
つなげる

因果関係図



③ 実行計画を立てよう

改善後を
イメージ

- 「この課題を改善して、こんな状態にしたい」としっかりイメージして改善目標として言葉にする
- 「このストーリーどう？」と現場職員と対話

改善活動を行うことが目的となってしまうないように、自分たちの真の目的を意識する

目標を
段階づけ

- 利用者ケアプランの構成と同じように大きな目標達成に向け、いくつかの工程に段階分け
- できるだけ細かくした工程ごとに具体的に書く

細かい工程にしておくことで、アジャイルな取り組みを行いやすくなる

アクション
を決める

- 各工程を進めるための具体的な行動を決める
- 「明日から私はこれを、こうやる」とイメージが頭に湧くまで具体的な言葉にして書いてみる

イメージできることはアクションしやすい

担当と日付
を決める

- アクションに応じた役割分担を現場職員と決める
- いつから始めて、いつ成果を確認するのか、週ごとなど具体的な日付を計画に入れる

チームみんなで取り組む

③ 実行計画を立てよう

改善計画シート

事業所名	:	Ver :
チーム	:	作成・更新日 :

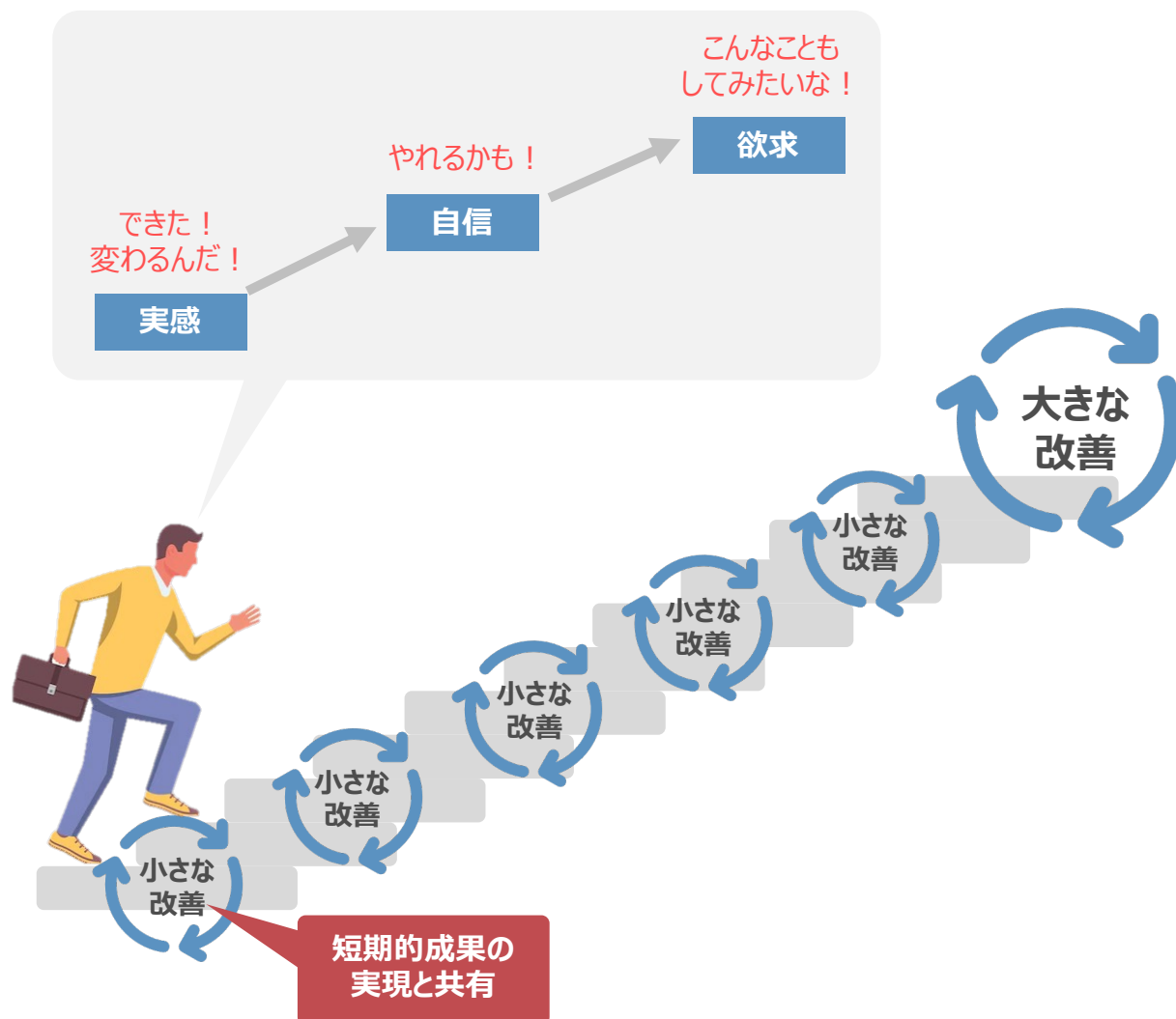
業務改善の先に目指すビジョン

改善後をイメージ

課題解決アプローチ & アクションプラン

課題	No	課題の原因・解決目標	No	アプローチ (大工程)	担当	No	どう実施していくか (具体的なアクションプラン)	必要な準備	期限	完了
	1	目標を 段階づけ	1	アクション を決める	担当と日付 を決める	1	アクション を決める	アクション を決める	担当と日付 を決める	
						2				
	2		1			1				
						2				
						3				
						4				
	3		1			1				
						2				
						3				
			2			1				
						2				
						3				

④改善活動に取り組もう



対話・Try & Error

Think-Action-Learn

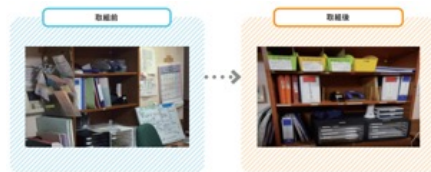
- まずは行動あるのみ！
- 失敗や上手く行かないことも許容する！
- 壁にあたっても諦めず、その経験から学び、すぐに修正プランを考え、また行動
→ TryすればErrorでなくLearn（学び）

アジャイル

- 素早くPDCAを回すことを繰り返し、目的に向かう
- 大きな手戻りや取り返しのつかない失敗などのリスクを最小化する取組方法

④改善活動に取り組もう

1.職場環境の整備



2.業務の明確化と役割分担 業務全体の流れを再構築



3.業務の明確化と役割分担 テクノロジーの活用



4.手順書の作成



5.記録・報告様式の工夫



6.情報共有の工夫



7.OJTの仕組みづくり



8.理念・行動指針の徹底



取組み順序

①業務に対してアナログに向き合う

業務の棚卸

- ・業務整理
- ・業務解釈
- ・業務Reデザイン
(工夫する)



自分(たち)ごと化する

②業務に対してテクノロジー視点も入れて向き合う

導入・活用

- ・要件定義済の状態、どの業務(工程)にどのようなテクノロジーがマッチングするか検討する
- ・テクノロジーを活用することで、どのような成果/価値を生み出したいのかを明確にする
- ・運用についてはアナログ同様の視点で仕組みづくりを行う

⑤ 改善活動を振り返り・計画を見直そう

達成度を
評価しよう

- 改善計画で定めた目標への達成度合いを確認する
- 定量的に測定できるもの → 前後比較する
- 定性的なもの → インタビューやアンケート実施

自分たちの取組み軌跡を実感できるようにする

振り返り
対話

- 活動の過程で上手くいったこと、いかなかったことの両方をできるだけ多く挙げながら対話してみる
- チームで成果をしっかりと認め合う

取組みを単発で終わらせないために重要

次なる
ステップへ

- 継続して定着させる活動をしっかり決める
- 新たに取り組む課題は何か、対話を深める
- 次の活動に向けて、最適な手順に戻って続ける

自分たちの在りたい姿についての対話と共有を！



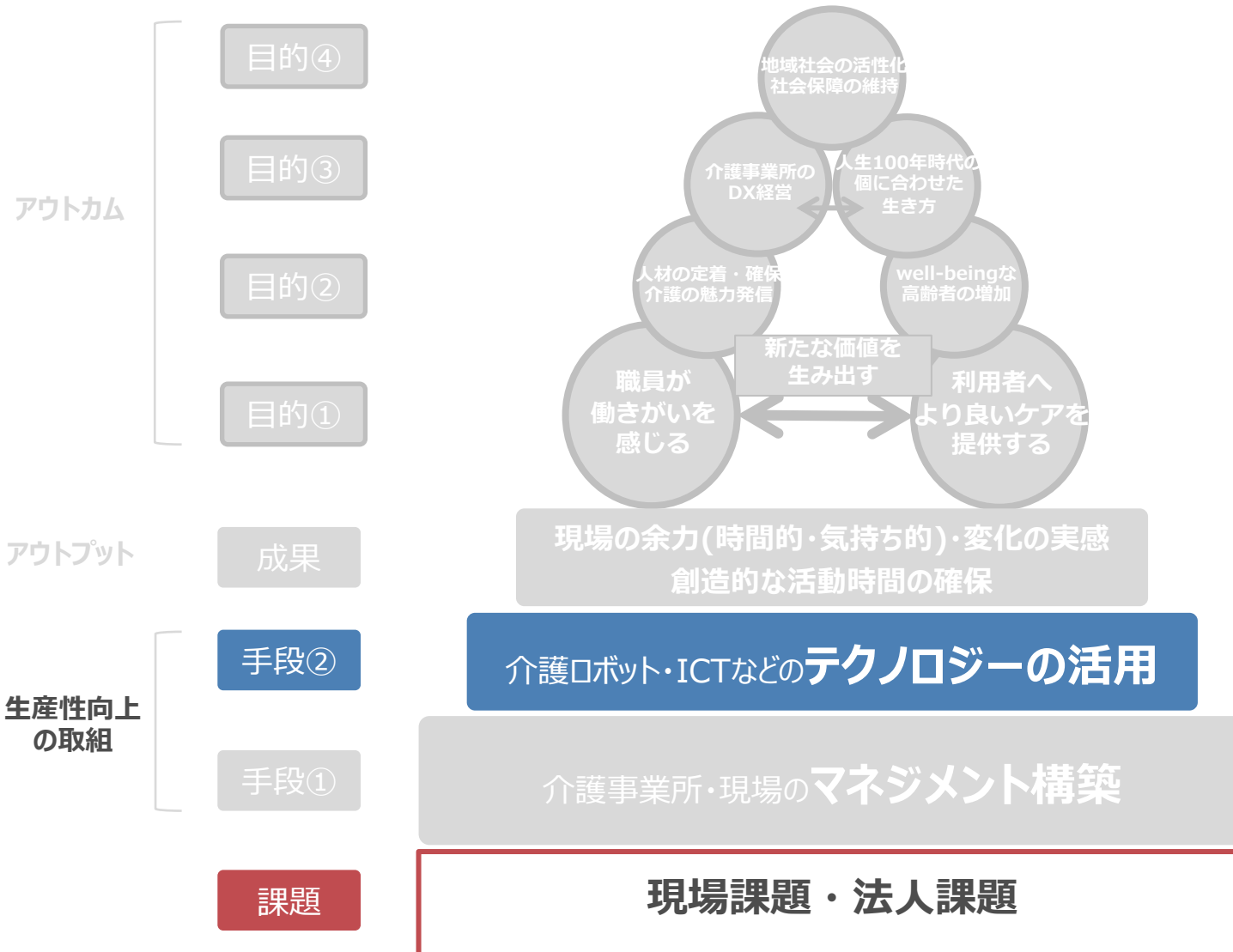
1

2

3

4

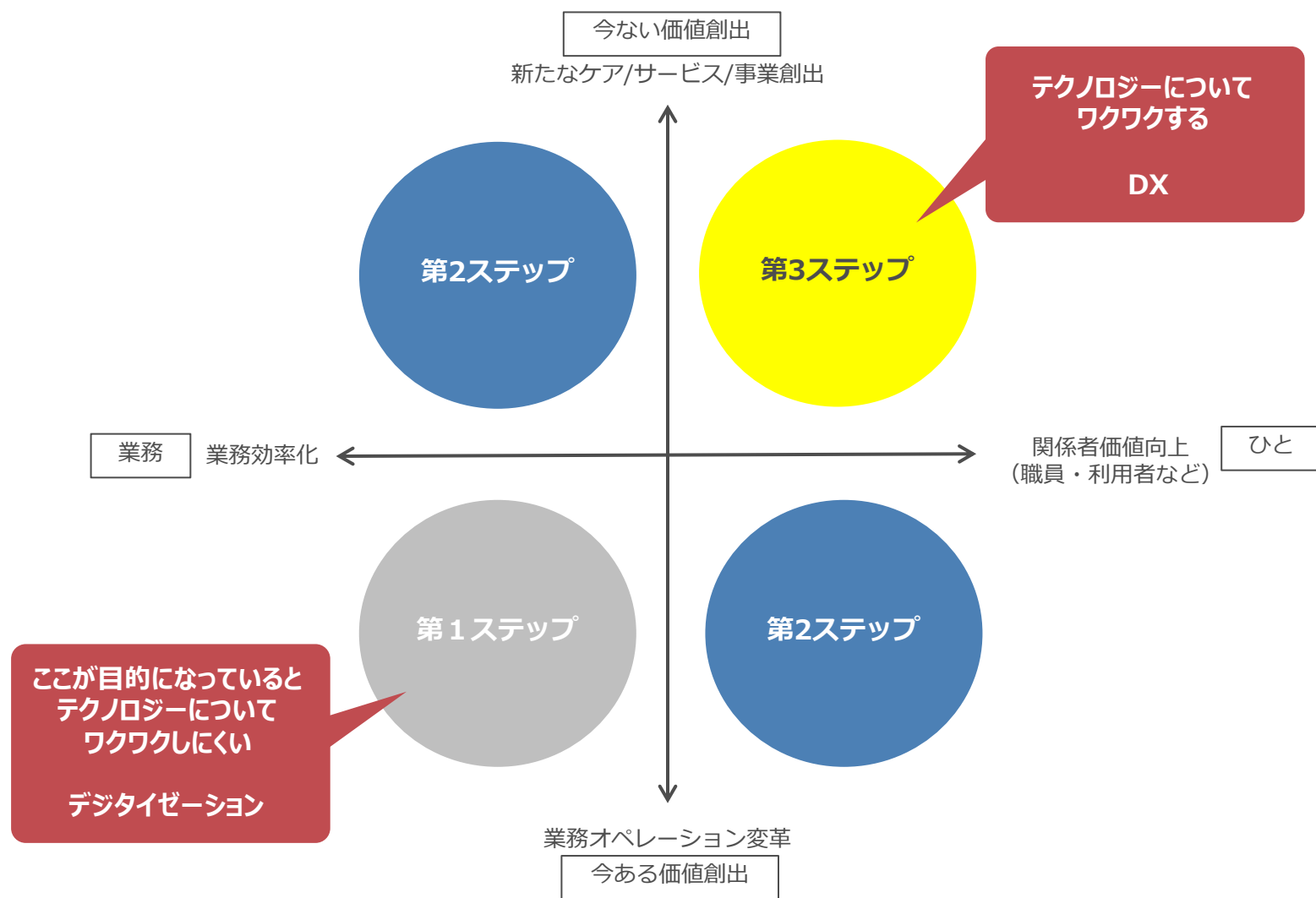
へ戻り取組みを続けましょう！



テクノロジー活用の3ステップ



介護業界における生産性向上の目指すべきところ



介護の価値を高めるための重要なパートナー



導入準備段階での大切な視点

「現場の業務・職員準備」と「ツール」、そして対象となる「利用者の状態像やニーズ」という
3つの要素をマッチングしていく意識をもって導入準備を進めましょう

（ひとつひとつが弱ければ、テクノロジー活用が時期尚早な場合もあります）

しっかり導入機器の
調査・比較・検討する

自分たちに合ったものは
自分たちしか選べないと
考えましょう

採用するツールの
機能・性能

マッチング

対象とする利用者の
状態像・ニーズの
アセスメント

ここが弱い・抜けている
ケースも多い

実際の活用場面を
イメージして準備を進めるには
必須のポイント

利用者に価値を生み出す

マッチング

活用する現場の
業務棚卸

職員の準備

業務改善の基本・基礎をしっかり実行して
テクノロジー導入の土台を作りましょう

職員に価値を生み出す

マッチング

事例

事例. デモ導入で利用者の自立支援を実現した事例

現場課題

職員の声から92%が排泄介助業務が大変であると回答し、利用者の尿意のタイミング、リズムがよくわからないや失禁などについての困りごとがあることがわかった

排泄予測機器の導入も考えられていたが、テクノロジー導入にかなり抵抗がある方もいることがわかった

アウトプット

- 今回活用したデモ機を本格導入したい **73%**
- テクノロジー導入にかなり抵抗ある **8%→0%**

アウトカム

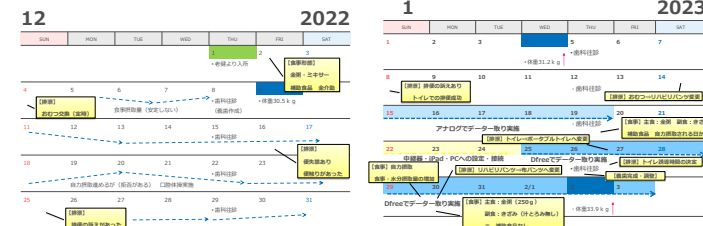
- 職員の働きがい **12%向上**
- 職員間のコミュニケーションが増えた
- おむつ内排泄→トイレ排泄
- 便意訴え増え、尿意も聞けば返答可
- 食事(自立)、入浴(軽介助)で実施可

実際の改善ステップ

1. 排泄に課題のある対象者を1人決定し、排泄記録チェックシートを活用しながら現状の利用者の排泄状況・職員の排泄介助状況の整理・解釈を実施
2. 排泄記録チェックシートの深掘りから排泄予測機器をどの時間でどのような意図で活用するかを決める
3. 排泄予測機器を実施に活用し、改善ポイントが見つければ対話を重ね、小さくブラッシュアップする
4. 利用者個人との向き合いを行なっていく中で利用者の口腔状態、現在の食事形態、食事量、水分摂取量、活動量についても把握するようになりアプローチ内容の見直しを行った

排泄記録チェックシート ©TRAPE

日	時	排泄状況	排泄介助状況	排泄予測機器	備考
7:00					
8:00					
9:00					
10:00					
11:00					
12:00					
13:00					
14:00					
15:00					
16:00					



まとめ

生産性向上の取組み（介護DXの取組み含む）における壁



利用者の1日



全体最適化

サクセストラップ

介護DXで新たな価値を創造する際の最大の壁は事業所内に存在する

壁とは、過去の成功体験から学んだ最適な組織行動、評価手法、ガバナンス、組織文化など

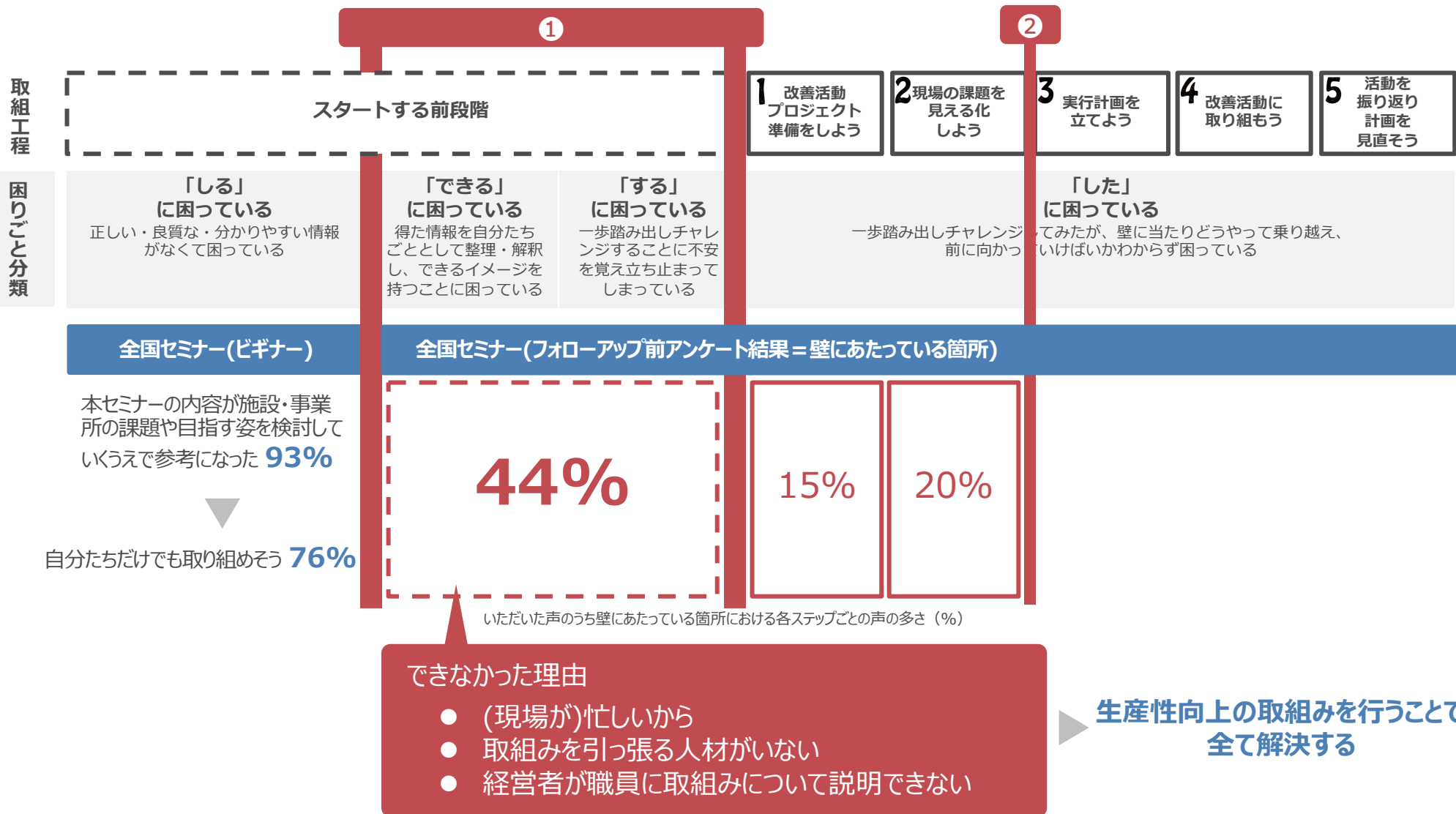
新しい価値創造に対するチャレンジは、これまで最適だとされていた組織行動と異なるため、受け入れられにくい

サクセストラップ

サクセストラップを乗り越える方法 → アンラーンの必要性

→ 外部環境の変化を正しく認識し、未来の経営について考え、勇気と覚悟を持ってアクションする

生産性向上の取組みにおいてどこで壁に当たりやすいか



成果の出る取組へのポイント

上手く進みやすい

- 経営者が経営戦略的に重要だと思っている
- 経営者もコミットしている
- プロジェクトを立ち上げる
- 小さく始める
- 取り組みの目的を共有している
- 日常の中で小さく対話・活動
- 手段の1つとしてのテクノロジーを活用
(生み出す成果イメージを持って適材適所に導入)
- 成果(目標)を設定する
- 壁にあたった時、PJリーダーを伴走支援
(自分たちで難しい場合は一時的に外部の力を借りる)

途中で失敗しやすい

- × 経営者の取り組み優先順位が低い
- × ミドルリーダーと現場だけで行う
- × いきなり現場で始める
- × 最初から大規模におこす
- × 取り組みの目的が共有されぬまま進む
- × 対話・活動をたまにしかしない
- × テクノロジー導入が目的化している
(使い方だけを追求する)
- × 成果(目標)を設定しない
- × 壁にあたった時、PJリーダー孤独のまま
(自力にこだわる)

**No Role
No Life**