

令和3年度京都市小規模法人のネットワーク化による協働推進事業

県域を超えた複数の社会福祉法人共同による
災害等対策及び福祉人材確保育成事業

報 告 書

令和4年3月

社会福祉法人 リガーレ暮らしの架け橋

令和３年度京都市「小規模法人のネットワーク化による協同推進事業」 ～県域を超えた複数の社会福祉法人共同による災害等対策及び福祉人材確保育成事業～

はじめに

社会福祉法人グループ・リガーレ（以下、リガーレ）は、令和３年度「小規模法人のネットワーク化による協働推進事業」助成を採択していただき、京都市、南丹市、京丹後市、東近江市、浦安市、青森市、平内町において高齢者福祉・介護事業を行う５つの社会福祉法人による共同事業を行ってきました。法人が所在するそれぞれの地域では異なる課題に直面しています。例えば、総人口は減少しつつも高齢者人口と介護ニーズが増大し続けており多くの経営主体が参入するなど競争の激化が生じている都市部と、一方で高齢者人口も含めた人口減少が急速に進んでおり極端な人材確保難やサービスニーズの変動などの地域課題に直面している中山間地などの事例があります。

全国的に、超高齢化と少子化が進行するわが国において、その進捗状況は前述したような地域による違いはありますが、高齢者施設における職員配置の改善など、これまで豊かな働き手を前提として目指してきた質の高いサービスの継続が困難になることが危惧されています。いずれの地域においても共通していることは、地域共生社会を実現するための地域包括ケアシステムや新たに掲げられた重層的支援体制などの確立にむけて地域で支え合う「参加と協働」の具体的な実践の形を創り出すこと、また、介護現場において業務ごとの機能分化による多様な人材の参加を含めたケアチーム再編成や見守り・記録・データの可視化など ICT の導入の有効性について試行することなど、これからの福祉サービスの在り方について開拓的に取り組むことではないかと考えられます。このように、サービスの質を向上させながらこれまでの仕組みを改革する取組が求められている中で、社会福祉法人の果たす役割が期待されると共に、その存在意義が問われているとも言えます。

リガーレでは、これまで人材の育成・定着や経営基盤強化など、所在する地域にかかわらず各法人に共通する課題に取り組んできました。とりわけ人材育成の要である階層別研修において、今年度はオンラインシステムによるグループ演習のあり方を検討、充実するためのファシリテーター養成を行うなど新たな領域への工夫も行ってきました。また、人材確保についてはホームページ等インターネットによる発信を通じたグループのブランディングの構築、法人間人事交流によるＩターンへのインセンティブを設けるなどの試みや、さらに、人口減少によるサービスニーズの変化に適合する事業のあり方の検討、災害や感染症等への対策の検討やBCP作成の学習なども行いました。

リガーレは、次年度からの社会福祉連携推進法人への移行を予定していますが、わたしたちの活動が中小社会福祉法人のあり方について何らかの参考になれば幸いです。

社会福祉法人グループ・リガーレ

山田 尋志

令和３年度京都市「小規模法人のネットワーク化による協働推進事業」
～県域を超えた複数の社会福祉法人協働による災害等対策及び福祉人材確保育成事業～

はじめに

I 令和３年度の活動一覧

II 地域共生社会創出委員会

III 介護みらい検討委員会

IV 福祉人材育成・定着事業

V リガーレ人材確保共同事業

VI 地域共生社会を目指す地域づくりと社会福祉法人の役割

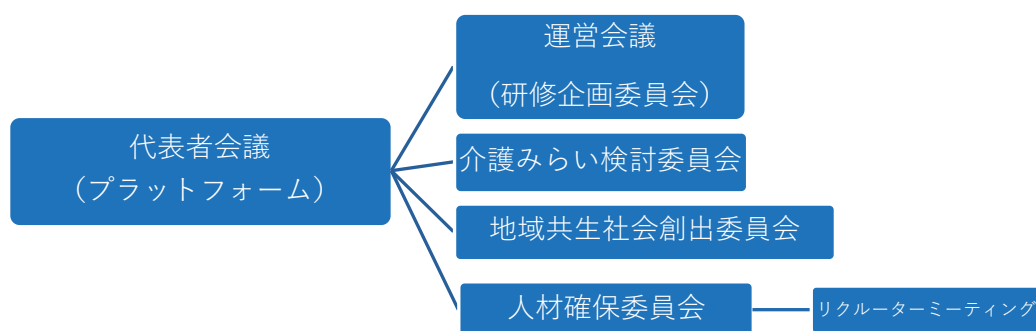
VII 添付資料

第 I 章 令和 3 年度の活動一覧

1. 活動の概要

令和 3 年度は、5 つの社会福祉法人による共同事業を行った。グループ法人理事長等による代表者会議をプラットフォームとして、グループの方向性や活動内容を決定するとともに、具体的な活動を担う各委員会の事業内容の確認と課題の検討、各法人のそれぞれの地域における地域公益活動の共有などを実施した。さらに、グループ法人事業運営の統括的責任者による運営会議において、各現場の運営課題の共有と統一研修などグループ活動について検討を行った。また、具体的な事業内容については、テーマ別に委員会を設置して事業を行った。新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、対面での会議、研修、就職セミナーなどが難しくなった半面、オンラインによる会議、研修、就職セミナーや動画の作成等、オンライン環境に対応する環境整備やツールの開発を推進した結果、対面に加えて、オンラインを活用することにより、活動の幅が広がり、遠隔地の事業所であっても研修や会議に参加しやすい環境を実現できた。これらの会議や委員会の活動は次の通りである。

社会福祉法人グループ・リガーレ協働推進事業実施体制



(1) 会議・委員会活動について

<代表者会議 (プラットフォーム)>

委員	福) 北桑会 理事長	溝口 武美
委員	福) はしうど福祉会 法人事務局長	吉岡 年光
委員	福) リガーレ暮らしの架け橋 理事長	山田 尋志
オブザーバー	福) 六心会 理事長	堤 洋三
オブザーバー	福) 宏仁会 理事長	長根 祐子

*代表者会議開催一覧

第1回	令和3年4月6日（火）	地域密着型総合ケアセンターきたおおじ /オンライン
第2回	令和3年5月6日（木）	地域密着型総合ケアセンターきたおおじ /オンライン
第3回	令和3年6月10日（木）	地域密着型総合ケアセンターきたおおじ /オンライン
第4回	令和3年7月13日（火）	地域密着型総合恵かセンターきたおおじ /オンライン
第5回	令和3年8月12日（木）	地域密着型総合ケアセンターきたおおじ /オンライン
第6回	令和3年9月14日（火）	地域密着型総合ケアセンターきたおおじ /オンライン
第7回	令和3年11月11日（木）	地域密着型総合ケアセンターきたおおじ /オンライン
第8回	令和3年12月28日（火）	地域密着型総合ケアセンターきたおおじ /オンライン
第9回	令和4年2月18日（金）	地域密着型総合ケアセンターきたおおじ /オンライン

<運営会議/研修企画委員会>

委員	福) 北桑会 美山やすらぎホーム	視測 八重子
委員	福) リガーレ暮らしの架け橋	杉原 優子
委員	人材・開発研究センター	伊東 典子
委員	人材・開発研究センター	西村 優子
委員	人材・開発研究センター	村田 麻起子
委員	福) はしうど福祉会	戸石 和子
オブザーバー	福) 六心会	愛須 和美
オブザーバー	福) 宏仁会	工藤のり子・高橋 若菜

* 運営会議開催一覧

第1回	令和3年5月10日（月）	オンライン
第2回	令和3年6月14日（月）	オンライン
第3回	令和3年7月20日（火）	オンライン
第4回	令和3年8月24日（火）	オンライン
第5回	令和3年9月27日（月）	オンライン
第6回	令和3年10月19日（火）	オンライン
第7回	令和3年11月17日（水）	オンライン
第8回	令和3年12月23日（木）	オンライン
第9回	令和4年1月28日（金）	オンライン
第10回	令和4年2月25日（金）	オンライン
第11回	令和4年3月23日（水）	オンライン

<介護みらい検討委員会>

オブザーバー	福) 宏仁会	長根 祐子
委員	福) リガーレ暮らしの架け橋	杉原 優子
委員	福) リガーレ暮らしの架け橋	山田 尋志

<地域共生社会創出委員会>

委員	福) 北桑会 理事長	溝口 武美
委員	福) はしうど福祉会 法人事務局長	吉岡 年光
委員	福) リガーレ暮らしの架け橋 理事長	山田 尋志
オブザーバー	福) 六心会 理事長	堤 洋三
オブザーバー	福) 宏仁会 理事長	長根 祐子

<人材確保委員会>

委員	福) 北桑会	大八木 寿樹
委員	福) はしうど福祉会	小谷 克久
委員	福) リガーレ暮らしの架け橋	杉原 優子
事務局	人材・開発研究センター	伊東 典子
オブザーバー	福) 六心会	堤 洋三
オブザーバー	福) 六心会	愛須 和美
オブザーバー	福) 六心会	林 哲正
オブザーバー	福) 宏仁会	田中 芙美

*人材確保委員会開催一覧

プレミーティング	令和3年4月12日（月）	オンライン
第1回	令和3年4月28日（水）	オンライン
第2回	令和3年5月21日（金）	オンライン
第3回	令和3年6月23日（水）	オンライン
第4回	令和3年7月21日（水）	オンライン
第5回	令和3年8月27日（金）	オンライン
第6回	令和3年9月29日（水）	オンライン
第7回	令和3年10月25日（月）	オンライン
第8回	令和3年12月7日（火）	オンライン
第9回	令和4年1月5日（水）	オンライン
第10回	令和4年2月11日（金）	オンライン
第11回	令和4年3月28日（月）	オンライン

<リクルーター活動>

リクルーター	福) 北桑会	山下 太樹
	福) 北桑会	井上 沙知
	福) はしうど福祉会	大橋 佳奈
	福) リガーレ暮らしの架け橋	小田原 彩華
	福) リガーレ暮らしの架け橋	島野 莉奈 ★
	福) リガーレ暮らしの架け橋	佐田 紀子 ☆
	福) リガーレ暮らしの架け橋	井上 茜
サポーター	福) 北桑会	大八木 寿樹
	福) はしうど福祉会	小谷 克久
	福) リガーレ暮らしの架け橋	杉原 優子
	人材・開発研究センター	伊東 典子
	福) リガーレ暮らしの架け橋	西村 翼
オブザーバー	福) 六心会	熊谷 大輔 ☆
	福) 六心会	板谷 竜治
	福) 六心会	愛須 和美
	福) 六心会	林 哲正
	福) 宏仁会	磯沼 真
	福) 宏仁会	田中 芙美

★リクルーターチームリーダー ☆サブリーダー

* リクルーターミーティング開催一覧

第1回	令和3年5月31日（月）	オンライン
第2回	令和3年6月15日（火）	オンライン
第3回	令和3年7月1日（木）	オンライン
第4回	令和3年8月10日（火）	オンライン
第5回	令和3年9月13日（火）	オンライン
第6回	令和3年11月9日（火）	オンライン
第7回	令和3年12月10日（金）	オンライン
第8回	令和4年1月13日（木）	オンライン
第9回	令和4年2月9日（水）	オンライン
第10回	令和4年3月5日（土）	オンライン

* オンラインWebセミナー

「まるわかり～発見！フクシの素顔～」	令和3年7月10日（土）
「まるわかり～発見！フクシの素顔～」秋 Ver	令和3年11月27日（土）

* 就職フェア

FUKUSHI meets!Online	令和4年2月24日（木）	オンライン
FUKUSHI meets!Online	令和4年3月15日（火）	オンライン

* リガーレグループ採用内定者交流会

2022年度採用内定者交流会	令和4年2月11日（金）	オンライン
----------------	--------------	-------

<その他参加イベント>

* ソーシャルワーカーズ ラボ

SOCIAL Meeting	令和3年12月8日（土）	オンライン
日々の暮らしをやさしく面白くする未来会議	令和4年3月10日（木）	京果会館（対面）

第Ⅱ章 地域共生社会創出委員会

1. 取り組み総括

社会福祉法人による「地域における公益的な取組」については、改正社会福祉法第24条第2項の規定に基づき、平成28年4月から、当該取組の実施が社会福祉法人の責務として位置付けられた。リガーレ各法人においても所在する各地域での公益的取り組みにより、地域課題の解決へつなげてきたところであり、当該協働推進事業でその取り組みを視覚化、再整理することで、各法人の活動活性化と進化のヒントとしてきた。

しかしながら、今年度感染が急拡大した新型コロナウイルス感染症の変異株であるオミクロン株は、その感染力の強さから各法人が経営する福祉施設への経営にも大きな影響を及ぼした。地域の感染拡大状況等を確認しながら、各法人は可能な範囲で地域との関わりを継続した。当委員会では、地域公益的取り組みの情報等共有に加え、非常災害時への対応に関する事項等も含め取り組んだ。

(1) 災害対策について

事業継続計画（BCP）及び避難計画の策定等、災害に備えて福祉施設が取り組むべき視点等に関して、勉強会を開催した。

(2) 新型コロナウイルス対策関連

新型コロナウイルス感染者が発生した場合に必要な対応策の情報共有と意見交換、地域住民支援などを実施した。

2. 委員会等の活動

(1) 開催代表者会議に合わせ、当委員会として各法人が所在する地域状況など意見交換を実施した。

第1回令和3年4月6日

第2回令和3年5月6日

第3回令和3年6月10日

第4回令和3年7月13日

第5回令和3年8月12日

第6回令和3年8月25日

第7回令和3年9月14日

第8回令和3年11月11日

第9回令和3年12月28日

第10回令和4年2月18日

第11回令和4年3月28日

(2) 災害対策について

地震、豪雨、台風等の自然災害は毎年のように発生しており、自己で避難行動が困難な人が集団で生活する福祉施設でも多くの被害が出ている。

平成 28 (2016) 年 8 月、東北地方に上陸した台風 10 号の豪雨により認知症高齢者グループホームの利用者が多数亡くなるという痛ましい被害が発生した。このことを受け、介護保険施設等では利用者や職員の安全を確保するため、水害・土砂災害を含む各種災害に備えた「非常災害対策計画」の策定が求められるようになった。翌平成 29 年には、『水防法』等の改正がなされ、浸水想定区域などに所在する要配慮者利用施設（老人ホームや障がい者福祉施設など）の所有者または管理者に対し、避難確保計画の作成及び避難訓練の実施が義務づけられた。また、令和 3 年介護報酬改正では、感染症や自然災害が発生した場合であっても、利用者に対して必要なサービスが安定的・継続的に提供されることを目的に、施設や事業所における業務継続計画（BCP）策定、研修の実施、訓練（シミュレーション）が義務化された（3 年間の経過措置期間あり）。

自力で避難することが困難な者が多数利用する特別養護老人ホーム等は、発災時に円滑且つ迅速な避難の確保が最重要となるが、災害時は地域全体が被災する場合も多く、福祉・介護施設も被災すると同時に、かろうじて被災を免れた場合でも入居者・利用者の安全確保はもちろん、地域住民を受け入れるなど、想定を超えた対応を迫られることにもなる。これらのことを踏まえ、福祉施設が平常時からとるべき行動、各種計画の策定と訓練、地域住民との連携等、災害に備えた勉強会を開催した。

1) 災害対策勉強会の開催

講義名 BCP 策定着手時実践報告（準備期）

～策定前に備えるべき視点とは～

報告者 社会福祉法人六心会 木村之晴、奥村昭

開催日時 令和 4 年 2 月 7 日（月）16:00～17:30

参加者数 14 名

講義内容

地域全体が被災した場合、福祉・介護施設も甚大な被害が及ぶ。避難と事業継続計画を絵に描いた餅にしないためには、平時から地域住民や自治体を含めた関係者と施設が検討テーブルを持ち、リスクを共有し時間をかけて仕組みを構築することが重要である。福祉施設の BCP 策定の準備期として取り組んでいる実践を報告、災害に備えて福祉施設が取り組むべき視点等を学んだ。

開催チラシ

令和3年度東京都内親団法人のネットワーキング化による関係者交流
社会福祉法人グループリガーレ 地域共生社会創造委員会 勉強会



地域全体が被災した場合、福祉・介護施設も甚大な被害が及びます。避難と事業継続計画を絵に描いた餅にしないためには、平時から地域住民や自治体を含めた関係者と施設が検討テーブルを持ち、リスクを共有し時間をかけて仕組みを構築することが重要です。福祉施設のBCP策定の準備期として取り組んでいる実践を報告させていただき、災害に備えて福祉施設が取り組むべき視点を学ぶ勉強会を開催いたします。

※策定着手時のリスク把握等取組を報告する内容です。BCPフォーム等完成形をお示しする内容ではありません。ご承知置きください。



BCP策定着手時
実践報告（準備期）
～策定着手時に備えるべき視点とは～

日時 令和4年2月7日(月)16:00～17:00

対象 社会福祉法人グループリガーレ 関係者

内容 【実践報告】(50分程度)
BCP策定着手時実践報告(準備期)～策定前に備えるべき視点とは～
報告者:社会福祉法人 六心会 法人本部 総務課長 木村 之晴
【質疑】(10分)

受講方式 ZOOM配信(お申込の方に後日メールにてID等をご案内いたします)

参加申込方法 2月4日(金)正午までに、下記フォームによりお申込ください。
<https://forms.gle/8BkqWAXiP6hFgGue6>


【研修担当】
社会福祉法人六心会 堀 Tel 0748-48-5000 Fax 0748-48-6100 ytsutsumi@rokushinkai.com
 【事務局】
社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋 村田
 E-mail kitaoji@iaa.keeper.ne.jp TEL075-366-8025 FAX075-366-3006

2) 関連図書による学習

災害発生時に施設管理者または従事者として、組織管理、労務管理、安全配慮義務、善管注意義務、リスクマネジメント等の対応に関して、法律や法的視点に立脚した行動は容易ではない。平時から法律や制度、専門家の視点を学ぶため関連図書を購入、法人の取り組みの参考とした。

書籍名 『防災・減災の法務』、『災害ケースマネジメント』、『介護BCP』、『病院・介護施設のBCP・災害対応事例集』

(3) 感染症対策について

今年度は、グループ法人が運営する高齢者施設入居者・利用者・職員等において新型コロナウイルス感染者が多数発生した。変異株であるオミクロン株については、国内外の報告から感染・伝播性の増加が示されており、デルタ株に比べて倍加時間や潜伏期間の短縮、二次感染リスクや再感染リスクの増大が確認されている。また、感染拡大のスピードが極めて速いと言われており、職員や利用者家族の通う学校等での急拡大があり、職員の出勤、利用者のサービス利用等に影響が生じた。地域の入院病床が逼迫し、施設入所者が陽性であっても入院できず、施設内療養が強いられるケースがほとんどであった。

感染対策の基本は、「三つの密」の回避や、「人と人との距離の確保」、「マスクの着用」、「手洗い等の手指衛生」、「換気」をはじめとしたものであり、デルタ株までと同様である。特に感染対策の基本である標準予防策の第一歩は適切な手洗い等の手指衛生の維持であり、「手洗いチェッカー」等職員各自の手指状態を視認するための機器を購入し各法人の感染対策に活用した。

3. まとめ、今後の課題

今年度は、ワクチン接種の効果もあり、国内では秋口に新型コロナウイルス感染症感染拡大が一旦落ち着いたように思われたが、全世界的に初冬から変異株であるオミクロン株が急速に拡大し、国内でもこれまで以上の新規陽性者が確認される事態となった。グループ各法人の職員や入居者など身近なところでも陽性が次々と判明し、サービス提供や利用者受入の一次停止等、事業経営に大きな影響が生じている。

京都府はじめ、まん延防止等重点措置が発令されたが、対象地以外でも地域社会への影響が長期化しており、町内会やまちづくり協議会などの住民自治組織の活動がなされない状態が続いている。とりわけ、地域の高齢者等が集まり、交流の機会であり元気を支えていた「ふれあいサロン」などもほぼ閉じた状態が長期化しており、フレイルの進行などが懸念される。また、地域では特定健診などの受診率が低下傾向であり、生活習慣病などの進行が潜在化し、治療開始の遅れによる急速な状態悪化も憂慮される。

各法人はその歴史的背景や成り立ち、地域の情勢や人口構成などが異なるが、それぞれの事情に応じて地域で公益的な取組を推進、基本的な感染対策を施し、工夫をしながら住民との活動を継続した法人もあった。

新型コロナウイルス感染拡大の長期化により、地域住民が抱える生活課題が潜在化する一方、失業・生活困窮など世帯課題の複雑化・複合化、つながりを持つことができない孤独・孤立の課題など、これまでの仕組みでは対応が困難となっている。このことは、地域を活動拠点とする社会福祉法人が果たすべき役割、また住民から期待される役割も変化しているということであろう。各法人の専門性を最大限発揮しながら、機関や関係者等地域資源をつなぎ他分野のプラットフォームを形成するなど、チャレンジする未来志向の視点でリガレグループとして連携を更に強化していきたい。

第Ⅲ章 介護みらい検討委員会

1. 取組総括

福祉領域、とくに介護分野では、令和3年度の介護保険法改正で導入された「LIFE」加算や「夜間見守り体制加算」への介護ロボット反映の影響を大きく受けることになった。リガーレ各法人においても、事業所ごとに、介護分野であれば、センサーや移乗支援ロボット、ベッド一体型の見守り機器、保育分野であれば午睡時の見守りセンサー、地域福祉分野では健康保持に向けた機能測定の機器を導入するなど、課題の対応に迫られた。こうした状況を踏まえ、本委員会ではその取り組みを情報収集・再整理することで、福祉分野でのデジタル化の動向のヒントとした。

(1) LIFE（科学的介護加算）への対応について

連携法人が運営する各事業所に、オンライン形式で「科学的介護加算」への対応状況についてアンケート形式で実態調査を行った。

(2) デジタル化の対応について

先駆的に取り組んでいる関係者や専門家など、関係者からのヒアリングを行い、意見交換を行った。

2. 委員会等の活動

(1) 委員会として、関係者からのヒアリングも含め、意見交換を実施した。

第1回 令和3年8月12日

第2回 令和3年11月20日

第3回 令和3年11月29日

1) LIFE への対応について

調査実施期間：8月27日～9月13日

回答：リガーレグループの運営する事業所を対象に実施

23事業所／28事業所から回答を得た。

※回答内訳：11事業所（通所・訪問・居宅系） 12事業所（施設系）

LIFE加算への対応については、23事業所のうち、16事業所で「対応済」「対応予定」との回答であった。

対応を見送った事業所では、いずれも

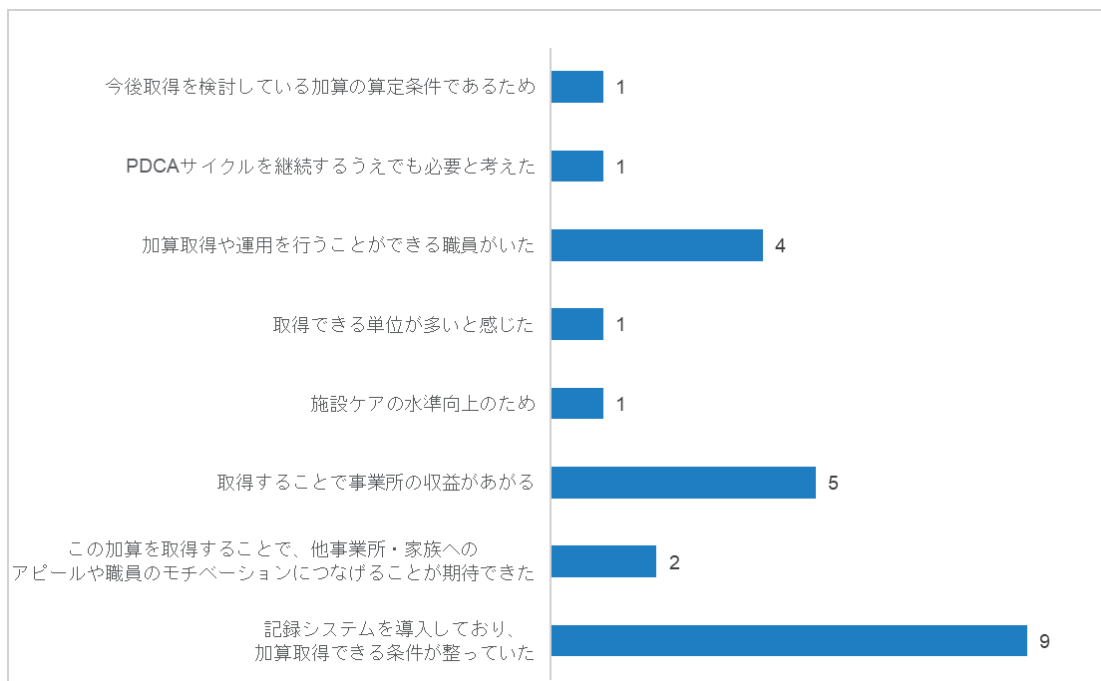
- ・記録システムを導入しておらず、現時点でLIFE加算への対応が難しい。
- ・見守りセンサー等、介護ロボットの導入が進んでいない。
- ・職員が不足しており、新しい加算への対応が困難。

という回答であった。

一方、導入をした事業所については、

- ・記録システムを導入しており、加算を取得できる環境が整っていた。

・加算に対応できる職員がいた。
 という回答であった。
 人的、物的環境の充足が加算への対応を左右することが分かった。



(2) デジタル化の対応について

1) 研修会の開催

研修名「介護分野が目指すべき効率化とデジタル化の展望」

講演「介護サービスの本質を見失わないデジタル化の可能性と人材育成」

講師 株式会社野村総合研究所 コンサルティング 事業本部

ヘルスケア・サービスコンサルティング 部 ヘルスケアコンサルティング グループ

プリンシパル 横内瑛氏

実践報告 社会福祉法人尾道さつき会

ケアハウス星の里 施設長 特別養護老人ホーム星の里

介護サービス課長 村上佳代氏

開催日時 令和4年3月26日(土) 16:00～18:00

参加者数 47名

講義内容

介護分野のデジタル化は、感染リスクや人材確保難などの社会情勢の変化から必要性は高まっている。これまでのデジタル化の流れを振り返り、目指すべき介護業務の生産性向上について、効率化の視点も交えながら解説をした。先駆的に導入している事業者

の報告も交え、デジタル機器・システムの導入にあっては、働く職員にとって効率化、デジタル化の目的にすることが第一義であると示した。そのうえで、各事業者がどのようなケアを目指すか具体化し、職員で共有し、導入後の課題について振り返りながら対応する、といった実際の進行管理について学び、業務改善の定着にあっては、組織全体で人間関係を良好に保つことがポイントであると理解した。

第 39 回京都地域包括ケア事業研究会

介護分野が目指すべき 効率化とデジタル化の展望

令和3年度介護報酬改定では、感染症や災害への対応力強化、地域包括ケアシステムの推進、介護人材の確保・介護現場の革新、自立支援・重度化防止の取組の推進が掲げられました。とりわけ介護サービスの質の評価・科学的介護の取組の推進は、介護現場に強いインパクトを与えています。

人による人への伴走である福祉とDXは馴染まないのではないかと、との声もありますが、データの有効な活用や記録の効率化、そして新たな機器による多様な介護現場へのアプローチを、質の高いケアや職員の負担軽減などに繋げる可能性への取組は避けて通ることのできない状況と考えています。

第39回京都地域包括ケア事業研究会では、「介護分野が目指すべき効率化とデジタル化」をテーマに、介護現場におけるICT導入について学ぶ機会といたします。講師には、株式会社野村総合研究所ヘルスケア・サービスコンサルティング部の横内瑛氏と、現在導入を手掛けておられる特別養護老人ホーム星の里介護サービス課長の村上佳代氏をお招きして、専門家からの情報と併せて現在進行形でセンサー導入に関わっておられる具体的なケースについて学ばせていただきます。今回の研究会が、これからの私たち介護現場のDX化について具体的な成果と、そして導入にあたっての課題についても考える機会となることを確信しております。

京都地域包括ケア事業研究会
代表 山田 尋志

開催
日時

令和4年3月26日(土)

16:00～18:00

プログラム

16:00～16:10 主催者挨拶

16:10～17:10 講演
「介護サービスの本質を見失わないデジタル化の可能性と人材育成」
株式会社野村総合研究所ヘルスケア・サービスコンサルティング部
ヘルスケアコンサルティンググループ プリンシパル 横内 瑛 氏

17:10～17:30 先駆の実践報告
社会福祉法人尾道さつき会
ケアハウス星の里 施設長 /
特別養護老人ホーム星の里 介護サービス課長 村上 佳代 氏

17:40～18:00 懇談

定員

50名

京都地域包括ケア事業研究会会員、行政、福祉専門職など福祉、介護に関係する方々

参加費

無料

お申込み

右のQRコードから、または下記URLより、Googleフォームでお申し込みください。 **※ 3月24日(木)** (<https://forms.gle/eBQkJoC2aFgaadBU7>)
開催の前日までに、申込フォームに記載いただいたメールアドレスに ZOOM の参加招待をお送りします



お問い合わせ

社会福祉法人リガール暮らしの架け橋 地域密着型総合ケアセンターきたおおし (堀内・村田)

FAX 075-366-3006 / 電話 075-366-8025 Email kitapoji@iaa.itkeeper.ne.jp

2) 関係者からのヒアリング

第1回 令和3年10月15日

第2回 令和4年1月13日

第3回 令和4年1月28日

第4回 令和4年3月25日

先駆的に取り組んでいる事業者と、調査研究に取り組んでいる専門家を対象に、オンラインを通じて、これまでの介護分野でのデジタル化の動向を整理した。デジタル化については、法制度上で対応が求められたことから事業者の取り組みが急がれる一方、組織風土や職員のモチベーションに与える影響も大きいことを確認した。デジタル化の対応にあっては、機器の選定と同時に、その事業者が目指すケアのあり方を再構築するほか、実際の職員の働き方も観察したうえで業務改善に取り組むなど、下地作りが必要であることを共有し、研修会の開催につなげた。

3. まとめ、今後の課題

福祉領域は、従来より、人が人によってサービスを行うことを本質としており、そうした流れから、デジタル化への抵抗があるように感じられている。しかし、近年の人材確保難や都心部を中心にサービス利用者の拡大が続く傾向から、業務全体の見直しと合わせて、介護機器の導入・デジタル化の流れは避けられないものとなっている。

今回の委員会活動を通じて、デジタル化のメリットとしては、具体的には下記の内容が考えられる。

- ①センサー等の機器を活用し、利用者の体質、生活リズムを、非接触で管理ができる。
(感染リスクを低減する)
- ②視覚・触覚でしか判断できなかったことが、機器を利用した測定をすることで、判断基準を標準化できる。(職員のバイアスを低減する)
- ③標準化された指標、共通の機器を使用することで、一定の質が維持できる。(質低下につながるリスクを低減する)
- ④事故防止に向けた職員研修につなげたり、家族や第三者評価への説明するときの客観的、確実な記録になる。(リスクマネジメント)
- ⑤ロボットや機器の導入の導入を促進することで、未経験者の就労意欲のハードルを下げる(人材確保リスクを低減する)

合わせて、デジタル化を活用する業務の対象として、具体的に下記の内容が提案された。

①夜間の巡室訪問、見守り

とくに施設介護や保育の領域では、本人に異変がなくても定時で巡回することが通常となっている。この負担感や接触による感染リスクをおさえることは職員にとってもメリッ

トである。同時に、機器を使用することで安全性も維持し、安眠も妨げないことは、利用する側にとってもメリットになる。

これまでは、安全確保のみを目的として手厚さを評価していたが、離床センサーや睡眠の把握など機器を使って、より細かいニーズにも対応できるか、といったサービスの対象拡大が求められている。

②記録

リガーグループでも、今回の委員会の調査によって、導入している記録システムがそれぞれ異なり、記録システムに求める条件も異なることが分かった。（例：報酬請求と記録が一体化している など）

近年、福祉現場における「記録」の考え方は、変化していると考えられる。以前は、単に、業務の内容を伝達するためのものであったが、行政からの質問に答えうるもの、家族への質問に答えうるもの、事業者の質の向上を保証するもの、事故検証など分析に対応できるもの、など、その重要性は年々高まっている。

ただし、請求業務に強い記録システムは、煩雑な仕組みであることが多く、複数のセンサーやシステムを導入している場合、ベンダー会社側で統合することは困難と思われる。記録やセンサーを一気通貫型でパッケージ化されているものもあるが、それが事業者の求めるケア内容に応じて最適化されているかを事前に諮ることは難しい。場合によっては、導入途中でシステムの互換が図られずに断念せざるを得ないことも考えられる。

見守りと記録のシステムは、現実的に、ベンダー側、開発側だけでなく、導入する福祉事業者側も交え、丁寧な情報共有を図ることが必要となる。

近年の動向を踏まえ、「これからデジタル化をスタートしよう」と意気込む事業者も多い。これまでは人材不足、環境不足でできなかった業務を、新しい機器を使って実現し地域の期待に応える、ということがイメージできることが望ましい。

そのためには、外部に委託したり、他法人と共同したりするなどの方法で、システム全般を相談できる担当者を専任で置くことが望ましい。窓口になる担当者を置くことで、事業者が問い合わせをするときに“たらい回し”になることもなく、また、ベンダー側もシステムの見直しに必要な情報収集ができるようになる。

デジタル化の流れは、今後 10 年以内にケアサービスの現場を変えていくことが予想される。とくに、介護予防の分野では、すでに社会生活に実装されているデバイスを使用し、社会参加を促したり、健康管理を促進するなど、今までとは異なる活動が見られている。福祉事業者の培ってきた知見をより多くの地域住民に還元する意味でも、前向きにデジタル化に取り組んでいきたい。

第Ⅳ章 福祉人材育成・定着事業

1. 取組み概要

リガーレグループでは活動を始めた当初から、参加法人の職員の定着・育成の機能としてのリガーレ統一研修事業とスーパーバイズ事業を車の両輪として行っており、グループ法人の職員のキャリア形成を支援している。統一研修の実施を重ねることでグループ内での、役職等階層ごとに求められる人材のあり方、求められる知識、技術、態度などの標準的なイメージの共有が進んでいると実感できる場面も見られ、今後ますます、統一研修及びスーパーバイズ事業が人材育成・定着のための重要な仕組みであると考えられる。

2. 研修企画委員会

研修企画委員会は、リガーレグループ各法人における事業統括責任者による運営会議に併設されており、毎月開催される。その目的としては、①研修事業の進捗の報告と共有②研修事業の内容について課題検討と対応③研修事業の在り方について協議する場となっている。

今年度は、オンラインによる研修が中心となって2年目となり、Zoomの機能を活用した講義や演習も定着したと考えられる。一方で、オンライン研修に合わせた、講義や演習の内容、タイムテーブル等もあり、研修企画委員会の責任者が研修にオブザーバー参加してモニタリングを実施した。モニタリングで発見した成果と課題は、定例の研修企画委員会で報告して、課題を修正し、研修事業で試行しながら進めた。

3. 統一研修

グループとしてのOFF-JT (Off the Job Training)の仕組みであるリガーレグループ統一研修（以下「統一研修」）は次のような構成となっている。いずれの体系も1年をかけて学ぶプログラムとなっており、体系ごとの到達目標を設定している。

（1）専門研修

介護専門職として理念に基づく知識、技術を学ぶ研修であり、入職1年目の専門研修Ⅰ、2年目以降の専門研修Ⅱ、3年から5年目の中堅職員でOJTの担い手に対する専門研修Ⅲと現任者に対して3つの体系で構成している。

（2）役職者に対する研修

上記に加えて、職責別に対応する研修として実施している。チームのまとめ役のリーダーに対する研修、複数チームのマネジメントを担う役職者を対象とした研修内容が用意されている。リーダー研修に関しては、チームのまとめ役として必要な基本的な知識、例えばチーム概念やチーム形成の基本的な知識、また、リーダーとしてチームをまとめていくための考え方や行動といった講義を行っており、毎回の研修で自分の考えや気づきを発表するといったグループワークや演習を取り入れている。役職者研修は、スーパービジ

ョンを柱にして、受講生が自身の現場の具体的なマネジメント事例をもとにプレゼンテーションを行い、グループワークや演習を通じたグループスーパービジョンによる考察を重ね現場のマネジメントで試行するといったサイクルを支援できるように進めた。

(3) 合同研修

リーダー研修と役職者研修の受講生対象にリハビリテーションをテーマにした研修であり、暮らしを支援する専門職として必要な知識を学んだ。

第1回 人の身体や構造の理解「リハビリテーション概論」

第2回 人の身体や構造の理解「生活に必要な運動学」

第3回 人の身体や構造の理解「生活支援に生かすリハビリテーションの視点」

(4) その他の研修

SDS (Self Development System) として、資格取得支援講座、実務者研修、介護福祉士ファーストステップ研修を提供し、グループ法人職員のキャリアアップ形成をバックアップしている。

また、介護福祉士ファーストステップ研修については、新型コロナウイルス感染拡大影響により、「観察記録の的確性」「家族地域の支援力の活用」「問題解決思考法」「自職場の分析」の4科目を令和4年度に繰り越すこととなった。

4. スーパーバイザーによる巡回事業

前項で述べた研修事業が、現場のケア実践及びチームづくりに効果的に届くようにリガーレグループのスーパーバイザー（以下、SV）による巡回事業がある。グループ活動を始めた平成24年度から開始して、10年を超えて実施してきた中で、スーパーバイザーの役割と事業内容が定着している。リガーレグループにおけるスーパーバイザーによる巡回の事業であるが、統一研修と合わせてグループ内のケアの標準化のために中心的な事業となっている。

本来SVは、組織内に配置し、十分な経験と知識のある専門職が後輩や部下にスーパービジョンを展開し教育的、支持的、管理的機能を駆使して介入することが望ましいが、小規模法人において行っている事業所は少ない。リガーレグループのSV事業は、SVをグループでSVを共有しそれぞれの事業所を訪問する仕組みで行っている。

SV事業によるグループ法人への巡回は、法人ごとの課題を「研修・人材育成」「会議・記録(情報共有)」「組織性・組織機能」「設備・環境」「職員配置」「暮らしの支援」6つの視点で整理し、課題共有し、課題解決の行動計画（アクションプラン）を作成、解決および改善に進む過程にSVとして介入し、伴走していく。（図1）リガーレグループのアセスメントシートで示された、AS1「研修・人材育成」、AS2「会議・記録(情報共有)」場面でのサポートや介入が内容としても頻度としても多くを占めている。

(1) スーパーバイズ事業の方法

SVは各法人を定期的・継続的に巡回訪問しており、法人ごとの課題により、その頻度や

時間、内容は異なる。月1回～4回、2時間～6時間程度、内容としては、個別ケースの相談から会議への参加と多様であるが、いずれも定期的で継続的であるということである。定期的で継続的な巡回を行うことで、客観的な視点での助言や経時的な変化や成果といった評価をフィードバックすることができる。

(2) SV の役割

リガーグループでは、グループ法人を巡回訪問してスーパーバイズを行っている SV が、グループ集合研修の講師も担っているとい点が特徴といえる。巡回訪問で発見した現場の課題を基に、それらを解決するために有効な研修内容やプログラムを開発していくことができる。したがって、研修内容は、知識や技術の習得にとどまらず、ケア理念の浸透、介護観をみがく、学んだ知識の理解を深める演習が中心となっている。SV の具体的な活動内容は次の通りである。

- ①事業所内の研修体系の整理
- ②OJT の仕組みづくり支援
- ③会議体系の整理
- ④会議・カンファレンス運営の方法への介入
- ⑤情報共有の仕組みづくり
- ⑥個別ケース支援の相談
- ⑦役職者のマネジメント課題相談・リーダーのチーム課題相談
- ⑧人間関係の調整

(3) 統一研修とスーパーバイズ事業

現任者に育成については、一般的には、OJT、OFF-JT、SDS がある。研修は OFF-JT にあたり、実践の場を離れて知識の習得、理念に照らして考え方の整理や省察 (reflection) といった場である。リガーグループでは、この OFF-JT をグループの研修事業として実施していることは、前述のとおりである。

スーパーバイズ事業は、研修の効果を現場で定着させるための必要な考え方と行動変容を促し、サービスやケアの質の向上に繋げる機能を担っている。加えて、巡回しながら各法人の OJT の仕組みやエルダー制、プリセプター制度等が機能するように様々な介入を行っている。統一研修と SV 事業は、互いの機能を補完する車の両輪の関係である。

従来の現任者育成における OJT と OFF-JT だけでは難しい人材育成を進める機能としてのスーパーバイザーによるスーパービジョンを事業として行うことは大きな意義があると考えられる。

5. 新たな課題への対応

研修事業に関しては、具体的には、①講義は短時間で研修テーマを理解できるようにする。②オンライン研修での演習技術を磨く。③オンライン研修の完成度を高めて、オンデマンドにも対応できる教材にする。新型コロナウイルス感染拡大の副産物でもあるオンライン研

修の仕組みの定着を活かして、オンデマンド用の教材を用いて学習できれば、更に多くのグループ法人の職員に研修を届けることが可能となる。

また、オンライン研修におけるグループワーク・演習のあり方も課題となった。特に各事業所にファシリテーター（FT）を配置する必要がある、FT 養成のあり方についても検討を行った。

新型コロナウイルス感染が収束後もオンラインやオンデマンドを併用した研修事業は必須であると予測されることから、今後も教材の開発し研修事業を進めていくことになるであろう。

また、研修体系ごとに1年をかけて学ぶプログラムになっているが、一つの体系を2～3名の講師で担うことから、体系ごとのテキスト教材が必要であると考えられる。標準テキストをもとにして、講義演習を組み立てることで、研修内容の標準化を図ることができ、受講生もテキストにより、1年間の学びの全体像を把握することができると考えられる。

このような研修事業を継続するために、研修事業の担い手の確保育成は、グループとして継続課題ではある。従来の講師陣に加えて、グループ法人の役職者が採用時新人研修、実務者研修の講師を担うことで、研修事業への参画と講師担い手の拡大を図れた。次年度に関しては、統一研修計画のプログラムで、講師としての基本的知識、技術、技能について専門家を招いて学ぶ「講師養成講座」を予定している。これにより、グループ法人の職員定着と育成に講師養成の機能が加わり研修事業の幅が広がることが期待できる。

6. 特別企画ーリガーレグループ実践事例発表会

実施日：令和4年3月30日（水）

参加者：事例発表者 リガーレグループ法人職員

内 容：コメンテーター 日本社会事業大学専門職大学院 特任教授 宮島 渡 氏
オンラインでの実践事例発表の試み、グループの5法人より以下の事例発表と発表に対する意見交換、コメンテーターのコメントをオンラインで法人間をつないで実施した。

発表事例 「Aさんの地域」 リガーレ暮らしの架け橋

「フードサービス委員会活動を通して「自立支援」を考える取り組み」 六心会

「不適切ケア 虐待の芽をつむ、特養の取り組み」 はしうど福祉会

「若手職員・中堅職員のモチベーション向上に向けた取り組み」 宏仁会

「自ら考え行動できる「チームリーダー」へ 六心会

「共に学ぶ」～ケアマネジャーの資質向上に向けて～ 北桑会

コメンテーターからの助言とフィードバックと効果

1 事例ごとにコメンテーターから発表内容に対する概念整理とパワーポイントのスライドによる客観的で丁寧な説明があり、発表者自身の省察が深まった。また、グループの実践を5法人で共有し他法人の実践に互いに学ぶことで、研修事業の成果の報告ともなり、グル

ープとしての文化の醸成の場となった印象がある。次年度も引続き、実践事例発表会を企画する予定である。

第Ⅴ章 リガーレ人材確保共同事業

1. 事業の概要

リガーレグループでは、平成 27 年 2 月に(株)学情が企画する「キャリアデザインフォーラム」にグループとして初めて出展し広報活動を開始した。その後、平成 29 年より共同募集を始め、令和元年度から人材募集専任職員を配置し、事務局機能の強化を図ってきた。今年度も昨年度に引き続き、リガーレというグループで実施する活動と就職説明会など各法人が実施する活動を有機的に結合しながら事業を遂行した。前者は、学生と早期に出会い、主にリガーレと各法人の存在と魅力を学生に周知し、興味を持ってもらう活動、後者は実際の就職説明会や採用面接等の活動である。

グループとして複数回の就職フェアへの参加、グループ独自のインターンシップ開催、各法人の採用状況の共有や成果など、グループの強みを生かした求職者への広報活動を展開した。ターゲットはこれまで同様、大学新卒採用に主軸を置きながらも、外国人材や社会人採用状況の共有も図ってきた。

介護人材の確保がますます困難になる中、各法人のそれぞれの特色を生かしつつ、グループとしての利点を生かし、中長期的な視点に立ち次代を担える人材の確保に向けて活動を進めた。

2. 人材確保委員会

グループ各法人がそれぞれグループの強みを打ち出しながら募集活動を行う上で、人材確保に関する情報共有を図るキーパーソンとしての中心的役割を果たす機関として「人材確保委員会」を設置した。メンバーは、代表者会議から担当理事長が配置されて方針が示された。各法人からはマネジメント職が担当することで、各法人経営層との意思疎通、情報共有がスムーズに行え、各法人の採用活動とのリンクがしやすいようにした。委員会は月 1 回開催し、代表者会議で担当理事長から活動報告や協議等を重ねグループ全体での意思疎通を図り、グループによる人材確保に関するさまざまな活動を企画、実施した。

3. 各法人採用計画作成

各法人で日々採用活動を進めているが、より良い採用を目指し、目的を持った計画的な採用活動を進めるために、プロセスや方法を共有し計画を作成することとなった。募集人材は欠員補充のみでなく、法人のペルソナに合わせた将来を見据えた人材を採用する必要がある。そのため、「GUIDE BOOK」を資料として用い、数年をかけて計画を育てていくこととした。まず、今年度は共通認識を持つために採用計画・採用活動の流れを共有することから始めた。今後は、採用目的の明確化のためのシートを作成するなど、ターゲットに合わせた採用計画を進めていく予定である。

4. 学生動向の把握と共有

2022 年採用対象学生の動向については、「2022 卒学生エントリー表」を用い、毎月ごとに、セミナー等で出会った学生が内定に繋がるまでの状況をまとめて把握、共有することで法人の採用活動の在り方等を検討し会議でフィードバックを行った。

2023 年以降採用対象学生の動向については、「2023 年卒～学生エントリーシート」を毎月ごとに作成し、インターンシップなどリガーレグループとして次に行うべきことを見だし検討するツールとして用いた。

5. リクルーターチームの組織、活動

リガーレグループでの新卒学生採用に向けて、平成 29 年度よりリガーレ各法人若手職員を中心にリクルーターチームが結成され活動を重ねてきた。令和 3 年度は、人材確保委員会のサブ組織として月 1 回のリクルーターミーティングを開催し、人材確保委員会で協議決定した学生に向けた活動の実践チームとして具体的企画を策定し実行していった。

今年度は、昨年度に引き続きコロナ禍であったため、会議をはじめ、すべての活動がオンラインで行われた。その内容も、リガーレグループ独自のセミナー「まるわかり～発見！フクシの素顔～」を 2 回企画運営、FACE to FUKUSHI（以下、「F2F」）オンライン就職フェア「Fukushi meets！Online」に 2 回の参加、また、リガーレグループの採用内定者に向けてオンライン交流会の企画運営を行った。

リクルーターのメンバーは昨年度から交代しているが、これまでの活動の蓄積と、リクルーター自身の内省やグループへの理解が深まるなど、チームの醸成とリクルーター個人の成長が各法人での採用活動に貢献できたと思われる。

6. グループ独自のセミナー

令和 2 年度からはコロナ禍により、それまで実施していたバスで学生たちを各法人に案内する「おもてなしバスツアー」が開催できなくなり、それに代わるものとして Web によるセミナー「まるわかり～発見！フクシの素顔～」を開催した。目的はバスツアーと同様に、インターンシップとして学生に福祉職場の理解を促し、リガーレグループや法人の魅力を伝えることである。令和 2 年度は 1 回の開催であったが、令和 3 年度は 7 月 10 日（土）と 11 月 27 日（土）の 2 回実施した。いずれもリクルーターは各法人からオンラインで参加し、それぞれが体験し考えていることのリアルを学生とのクロストークで伝えることにより、参加学生からは非常に満足したとの声をもらうことができた。

「まるわかり～発見！フクシの素顔～」エントリー及び参加学生

7月10日（土）

エントリー	参加	学校	学年	学部
1	○	関西国際大学	3回生	福祉系
2	○	びわこ学院大学短期大学部	2回生	福祉系
3	○	同志社大学	1回生	福祉系
4	○	同志社大学	4回生	福祉系
5	○	京都府立大学	4回生	福祉系
6	○	京都府立大学	3回生	福祉系
7	×	淑徳大学	2回生	福祉系

○は当日参加 ×は申し込んだが当日不参加

11月27日（土）

エントリー	参加	学校	学年	学部
1	○	佛教大学	3回生	福祉系
2	○	京都府立大学	3回生	福祉系
3	×	京都女子大学	2回生	福祉系
4	○	京都女子大学	2回生	福祉系
5	○	弘前医療福祉大学短期大学	1回生	福祉系
6	○	立命館大学	5回生	福祉系

○は当日参加 ×は申し込んだが当日不参加

7. 就職フェアへの参加

（1）2023「Fukushi meets！」 全国／地方の魅力を伝える

主催：Face to FUKUSHI

参加法人：9 法人

日時：令和4年2月24日（木）11：30～14：30

形式：オンライン形式

場所：リクルーター（若手職員）は各法人からオンライン参加

担当職員：リレープレゼンテーション 六心会 2名

 ブースプレゼンテーション 宏仁会 1名 六心会 1名

 はしうど福祉会 1名

 リガーレ暮らしの架け橋 1名

 プロデュース リクルーター全員

 機械、技術 六心会 1名 リガーレ暮らしの架け橋 1名

参加学生 33名 内リガーレブース訪問学生 19名

学校	各部学科	卒業見込年	人数
和歌山大学	観光学部	2023 年	1 名
川崎医療福祉大学	医療福祉臨床心理学科	2022 年	1 名
文教大学	人間科学部人間科学科	2023 年	1 名
立教大学	コミュニティ福祉学部コミュニティ政策学科	2023 年	1 名
千葉大学大学院	人文社会科学部研究科	その他	1 名
松山大学	人文学部社会学科	2024 年	1 名
武庫川女子大学	文学部心理・社会福祉学科福祉コース	2023 年	1 名
金沢大学	人間社会学域地域創造学類福祉マネジメントコース	2023 年	1 名
愛知学院大学	商学部商学科	2023 年	1 名
龍谷大学	社会学部現代福祉学科	2023 年	2 名
龍谷大学	文学部真宗学科	その他	1 名
北星学園大学	社会福祉学部福祉計画学科	2024 年	1 名
明治学院大学	社会学部社会福祉学科	2023 年	1 名
関西国際大学	教育学部教育福祉学科	2023 年	1 名
日本社会事業大学	社会福祉学部福祉援助学科	2023 年	1 名
佛教大学	社会福祉学科	2023 年	1 名
秋田大学	教育文化学部地域文化学科	2023 年	1 名
北海学園大学	経営学部 経営学科 組織・マネジメントコース	2022 年	1 名

(2) 2023「FUKUSHI meets!」 関西／高齢

主催：Face to FUKUSHI

参加法人：13 法人

日時：令和 4 年 3 月 15 日（火）15：00～18：00

形式：オンライン形式

場所：リクルーター（若手職員）は各法人からオンライン参加

担当職員：リレープレゼンテーション リガーレ暮らしの架け橋 2 名

ブースプレゼンテーション 北桑会 1 名

リガーレ暮らしの架け橋 1 名

プロデュース リクルーター全員

機械、技術 リガーレ暮らしの架け橋 1 名

参加学生 29 名 内リガーレブース訪問学生 5 名

学校	各部学科	卒業見込年	人数
大阪府立大学	地域保健学部・教育福祉学科	2023 年	1 名
佛教大学	社会福祉学科	2023 年	1 名
東北福祉大学	社会福祉学科	2023 年	1 名
東海大学	国際文化学部 国際コミュニケーション学科	2022 年	1 名
拓殖大学	商学部 経営学科	2024 年	1 名

令和 2 年度からコロナ感染症対策のため、F2F 主催の就職フェアは全てオンラインで行われた。また、企画も大規模で大人数が一度に集まる方法から、テーマ別に小規模な企画を数多く開催される方法になり、学生も一括して同じイベントに多く参加するのではなく、興味のある回にそれぞれ分散して参加したため 1 回当たりの参加人数も少なくなった。

そうした中で、令和 3 年度（2023 卒対象）は 2 月（全国/地域の魅力を伝える）と 3 月（関西/高齢）の 2 回のフェアに参加した。オンラインということもあり、学生は全国からの参加が特徴的であったが、参加学生が少ないにも関わらず、リガーレグループのブースを訪れた学生数は昨年度よりも増加した。このことは、就職フェアで学生対応するリクルーターたちが、技術的にオンラインに慣れたことも考えられるが、リガーレグループの特徴など自分たちで考え、自分たちの言葉で発信することができるようになったことが、学生にわかりやすく伝わりブースに来てくれる要因になったのではないかと思われる。課題は、ブースを訪れた学生をグループで繋いで就職に結びつけるシステムをしっかりと構築していくことが必要と考えられる。

8. SOCIAL WORKERS LAB への参画

一般社団法人 FACE to FUKUSHI を事務局として活動する「SOCIAL WORKERS LAB」は福祉の関係人口を増やし、リクルート活動など単一法人を超え、これからの社会福祉の担い手たちが集まり、「ソーシャルワーカー」という概念を介して関わり合い学ぶ合う場として育てていく仕組みを 2019 年に立ち上げたプロジェクト。参画法人はきょうと福祉人材育成認証制度の上位認証を取得した 4 つの法人、南山城学園・くらしのハーモニー・みねやま福祉会・社会福祉グループリガーレである。

いくつかのイベントが開催される中で、今年度は学生と法人が出会う場として以下の二つのイベントに参画した。地域課題に対して高い意識を持つ学生とのセッションなどを通じ、地域課題に対して法人はどう向き合い、どう取り組むかなど改めて考察する契機となった。

（1）「SOCIAL MEETIng」

日時：2021 年 12 月 8 日（木） 13 時～18 時

参加者：六心会 2 名 リガーレ暮らしの架け橋 2 名

形式：オンライン

（2）「日々の暮らしを、やさしく、面白くする未来会議」（資料）

日時：2022 年 3 月 10 日（木） 13 時～18 時

参加者：六心会 3 名 はしうど福祉会 1 名 リガーレ暮らしの架け橋 2 名

対象：学生 50 名

場所：KYOCA Food Labortory（対面）

9. リガーレグループ採用内定者交流会の開催

2021 年度よりリガーレグループとして採用内定者交流会を開催し、今年度も 2022 年度採用内定者交流会を 2 月 11 日に開催した。それぞれの法人では内定者研修や交流会を開催されているが、一つの法人では内定者数も少なく、同期入職の仲間が得にくい課題がある。新人にとっては、お互い励ましあえる同期の仲間の存在は重要であると同時に、学生から社会人になる不安の解消や現実的な仕事への心の準備も必要である。そこで、グループでの交流会を開催することでそれらの課題を乗り越え、法人間の連携を直に感じることができた。

交流会は ZOOM を使用してオンラインで行ったが、特に今年度は交流会の冒頭に、グループ 5 法人の各理事長から採用内定者に対して励ましのメッセージを受けた。このことは、内定者にとって少々の緊張もあったが、リガーレグループの理念や意義を直接体験できる貴重な機会になった。また、内定者と年齢の近い若手職員（リクルーター）とのクロストークを少人数グループで行った。リクルーターの体験等を交え、内定者の思いに寄り添うような内容で進められ、内定者たちもリラックスして交流することができ、4 月の入職に向けての心の準備と安心感を得ることができたと思われる。

10. リガーレグループのパンフレット・広報誌等 リガーレグループの広報媒体

(1) コンセプトブックのリニューアル

福祉領域を知らない方へもリガーレグループとその活動を紹介するツールとして平成 29 年度に初版を発行し、学生や関係機関をはじめ様々な方々に配布、リガーレグループの魅力を発信してきた。令和元年度に一部内容を更新して増版し、今年度は内容全般を見直してリニューアルを行った。特に、リガーレグループ独自の取り組みとして 4 つのテーマ「学ぶ環境」「地域課題と向き合う」「安心して働ける職場」「介護とテクノロジー」で、時代が求めるサービス実践、制度にはない活動などを紹介している。

(2) 広報誌「COCOLO 6 号」の発刊（資料）

広報誌「COCOLO」は、外部への広報とともにリガーレグループ内の職員に向けたインナープロモーションを目的としている。各号にテーマが設定され、第 1 号は 2017 年に発刊「はしうど福祉会の地域に根差した活動の紹介」第 2 号は「職員のパーソナルな背景にフォーカス」第 3 号は「社会参加支援、ノーマライゼーション」第 4 号は「リガーレの考える人材育成」第 5 号は「各法人の地域公益活動」で進めてきた。そして今年度第 6 号は「リガーレの目指す『介護』」をテーマに取り上げ、各法人の利用者と支援エピソードに焦点をあてた。具体的事例を掘り下げることで、本人の望む暮らしを支えている「介護」の価値について可視化することができた。

(3) リガーレグループ ホームページのリニューアル

これまで、リガーレグループとしてのホームページを開設し、リガーレグループができた経緯や、目指していること、取り組みや様々な活動を紹介してきた。今回のリニューアルでは、リガーレグループの理念や大切にしていること、目指していることなどをより分かり

やすく表現し、グループとしての取り組みやグループ内各法人の活動などもより細やかに分かりやすく伝えられるように専門業者の力を借りて制作することとした。社会福祉連携推進法人制度が施行されるタイミングでもあり、訪問者は今後増加すると見込まれ、要点を分かりやすく伝える構成とした。

1 1. 外国人材及び社会人応募者の育成と情報共有

(1) 外国人材の確保と育成

想定される日本の労働人口減少を見据え、平成 30 年よりリガーレグループ内で外国人材の検討を行い、令和元年にフィリピンからの技能実習生の受け入れがグループ内一部法人で始まり実習が始まった。受け入れた法人は、実習生の生活上のサポートや育成状況の共有を図るなど、実習生が不安なく学ぶことができるよう体制を整え、令和 2 年 7 月の技能実習評価試験を受験、合格に至った。

令和 3 年度も、次期実習生の受け入れの手続きを進め、新たな受け入れ態勢を整えたが、コロナ禍のため入国できず次年度に延期となった。令和 3 年度は、技能実習生の受入が未着手だった法人もオンライン面接を実施する等新たに受入準備を進めており、また国籍もフィリピンのみならず、中国からの実習生受入を計画している。こうした外国人材受け入れの広がりとともに、技能実習制度本来の目的である技能、技術又は知識の確実な移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力するため、グループとして育成や支援体制の仕組み整備、将来にわたる受入計画策定等を進めたい。

(2) 社会人応募者の育成と情報共有

令和 3 年度は、新卒学生や外国人材に加えて、キャリアチェンジ等社会人経験のある人材について、募集方法や応募状況、育成状況等について情報を共有し、意見交換をおこなった。転職希望者については、概ね社会福祉領域での就労が未経験であり、現場着任後の育成体制構築が何より重要となる。「他人のためになる仕事に従事したい」という初期の意欲だけでは職場定着は難しく、組織としての人材育成体制、つまり現場任せにしない育成体制やプログラムの構築が求められている。既卒や社会人の求職状況については、法人が所在する地域の人口動態や地域性によって異なるが、欲しい人材のターゲットを整理し、通年での採用活動も人材確保の重要なルートとして、グループとして検討を重ねたい。

生産年齢人口が急激に減少する時代となり、人材確保はますます困難となる。意欲あるキャリアチェンジの社会人経験者が確実に定着する法人体制確立と育成システムの構築を進め、多様な人材の参入を促進させたい。

1 2. 今後に向けて

令和 3 年度は、コンセプトブックのリニューアルやグループホームページのリニューアルなど、リガーレグループの基本理念や取り組みを改めて振り返り、確認することができた年度であった。「個々の法人がそれぞれの地域で特色ある地域活動や地域支援を行う姿」を

法人幹部職員だけでなく、若手職員のリクルーターたちが主体的に共有し、自分たちの言葉で語り、各法人の採用活動に繋ぐことができたのはリガーレグループの共通の成果ではないだろうか。

今後は、グループ独自のオンラインインターンシップ等で早期に我々と知り合うことができた学生へ、リガーレグループ及び各法人の価値を漏れなく伝え、「共感者」として採用面接までしっかりと導くことが重要となる。採用ルートの違い（各法人採用 or 一括採用）、場の違い（リアル or オンライン）をこえて、その重要性は変わらないはずだ。また、新卒学生だけでなく、外国人材やキャリアチェンジを目指す社会人材への魅力発信と採用後の育成プログラムなど定着にむけた教育体制の構築を目指していく。そして、採用のミスマッチがないよう人材採用の理念と方針を可視化した「採用計画」の策定を進めていきたい。

VI. 地域共生社会を目指す地域づくりと社会福祉法人の役割

1. 重層的支援体制における支援と社会福祉法人に期待する役割

地域共生社会の実現に向けて、令和2年6月社会福祉法が改正され、従来の縦割りで行われてきた福祉サービスのあり方を変革する「重層的支援体制整備事業」が市町村により実施される。本テーマで厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長の宇野禎晃様を招いて研究会を行った。

本事業はアウトリーチや断らない相談により多様な地域課題が把握され、当該ケースが専門職と出会うことにより参加を通じた社会との繋がりが実現し、ひいては地域づくりへと展開していくことで地域共生社会の構築が推進されることを目指す事業である（図1）。

例えば高齢分野を例にとれば、断らない相談機能は地域包括支援センター（以下、包括）が中核的な位置づけと想定されるが、小規模多機能型居宅介護事業のように24時間365日のサービスで小学校区など包括に比して小さな領域を担当している事業所などが包括のブランチとして地域の多様な課題を把握することが具体的かつ有効な重層的支援事業を担う可能性がある。そこで高齢分野以外の地域課題に直面した場合に、他の福祉分野との顔の見えるネットワークを構築しておくことで本事業の目的を達することができる可能性を学ぶことができた（図2）。

2. 社会福祉法人の経営のあり方

複数の社会福祉法人が連携して共同事業を行うことの意義、制度化された社会福祉連携推進法人による業務ごとの具体的課題、そして社会福祉法人をとりまく環境と経営のあり方などについて、早稲田大学准教授の松原由美様を招いて研究会を行った。

わが国の子どもの貧困問題、財源負担のあり方における雇用者の課題、格差社会の進行、無縁死やひきこもりの増加など社会環境のデータに基づく実情と、それらに対する社会福祉法人の存在意義や役割について学び、一方、社会福祉法人の経営基盤の強化とクラウドファンディングなど新たな財源を例に社会福祉法人のファイナンスリテラシーについて広く学ぶ機会となった。

図 1

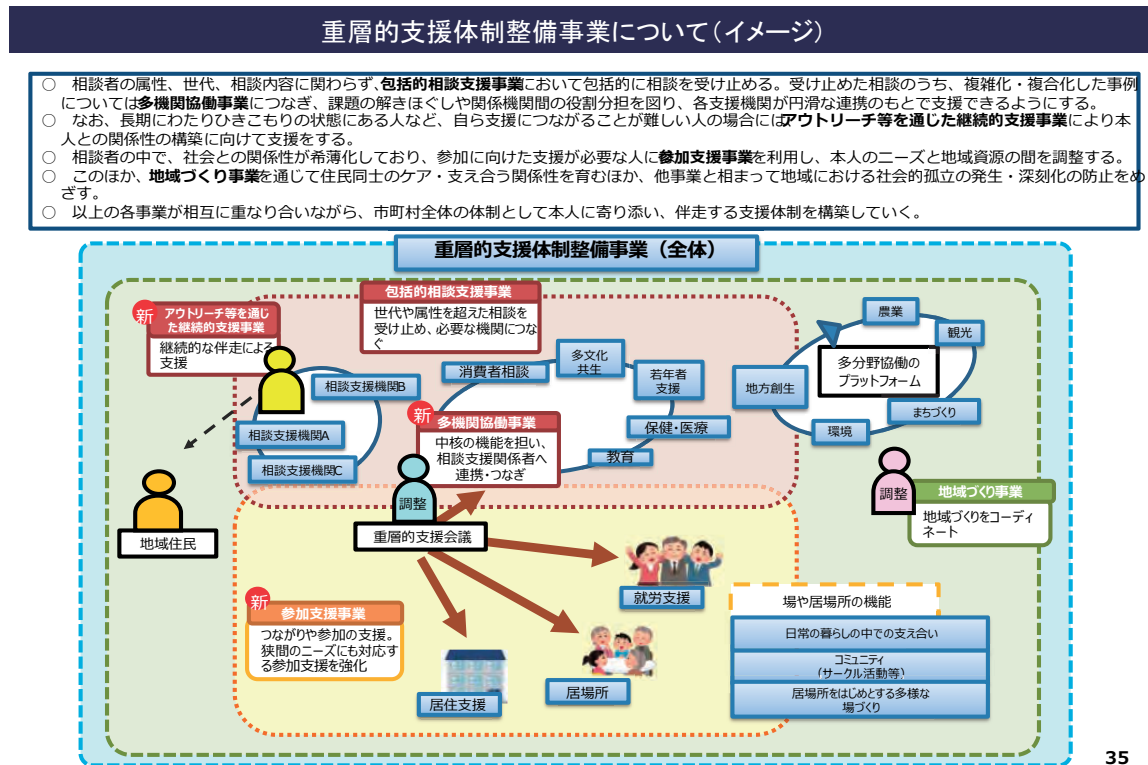


図 2

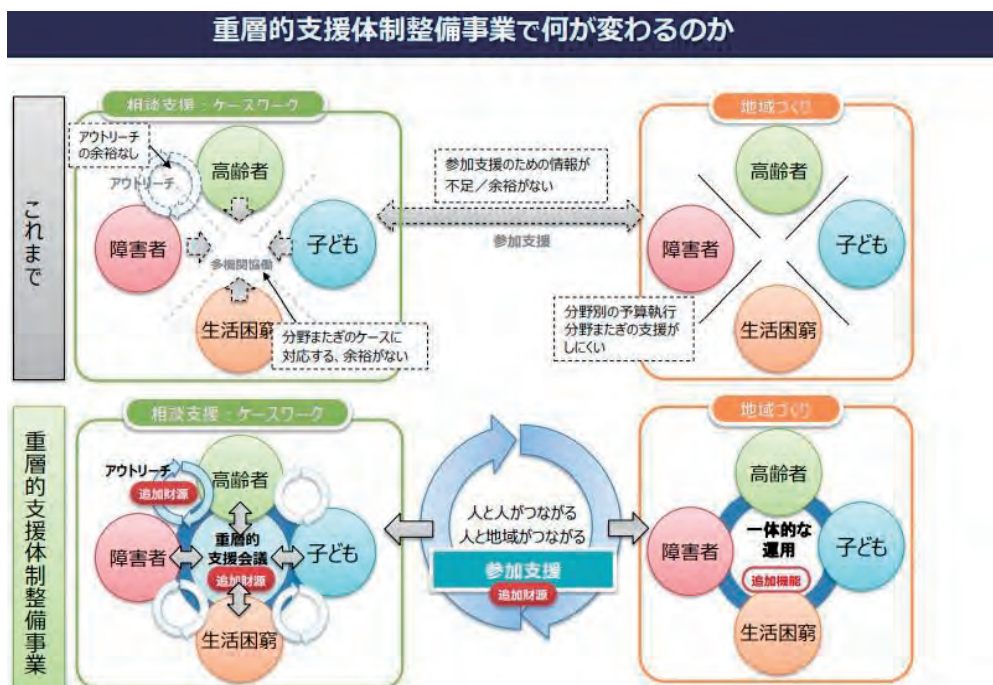


図 1 重層的支援体制整備事業に係る自治体等における円滑な連携を支援するためのツール等についての調査研究(三菱UFJリサーチ&コンサルティング)

添 付 資 料

第Ⅱ章 地域共生社会創出委員会

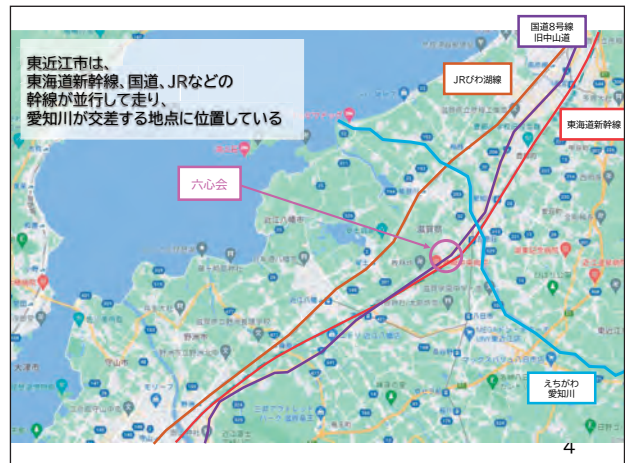
実践報告
社会福祉法人六心会清水苑の場合(水害編)

六心会 法人本部 総務課長
木村 之晴

本日の内容

1. 六心会清水苑の立地とこれまでの降雨
2. 地域との連携
3. 清水苑BCP検討会議の発足

2

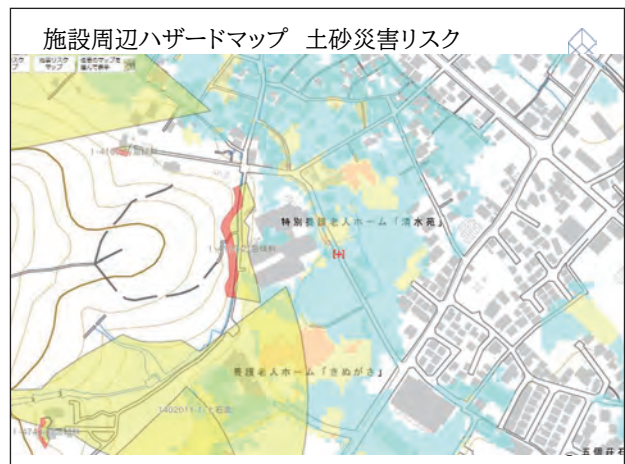


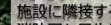
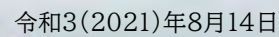
六心会の背後 きぬがき山
西国三十三所観音巡礼 第32番札所がある(観音正寺)

近江、特に湖東エリアは街道沿いということから、
中世以降主戦場となることが多かった。
特に室町～戦国時代は合戦の絶えない土地であった

- 672年：壬申の乱(桓田の戦い)・大津皇子(後の天智天皇) (村田角貞) x 大友皇子(後の弘文天皇)
- 1184年：源平の戦い、源頼朝軍(源頼朝) x 源義経軍
- 1468年：第一次観音寺の戦い、京極持清・京極持満連合軍 x 六角高頼軍(伊達行房)
- 1468年：第二次観音寺の戦い、六角高頼・京極持満連合軍 x 六角高頼軍(山内政満)
- 1469年：第三次観音寺の戦い、六角高頼軍 x 京極持満軍(多賀康忠・六角政義)
- 1487年・1491年：長慶・長慶の乱、富町高頼軍 x 六角高頼軍
- 1509年：如恩寺の戦い、堀川義興・大内義興軍 x 堀川義元・三好之長軍
- 1560年：野島田の戦い、津島高政軍 x 六角高頼軍
- 1568年：観音寺の戦い、堀田信俊軍 x 六角高治・六角高頼軍
- 1570年：野島田の戦い、堀田信俊軍(桑田勝家・佐久間信盛) x 六角高治(六角高頼・高治)
- 1570年：観音寺の戦い、堀田信俊・徳川家康軍 x 津井・朝倉・延暦寺軍
- 1570年：志賀の戦い、堀田信俊軍 x 津井・朝倉・延暦寺軍
- 1570年：笠置山の戦い、堀田信俊・森可成(森蘭丸の父)、丹波元就、会務元正) x 津井・朝倉・延暦寺・六角高頼軍
- 1571年：比叡山焼き討ち、堀田信俊軍(朝倉光秀・堀田信俊、桑田勝家、佐久間信盛、木下秀吉等) x 延暦寺軍
- 1583年：比叡山の戦い、羽柴秀吉軍 x 桑田勝家軍
- 1600年：大津川の戦い、西軍(毛利元康、立花宗茂、小堀川秀忠、筑紫広門) x 東軍(原頼朝次)
- 1600年：笠置山の戦い、東軍(小堀川秀忠等) x 西軍(石田三成、石田正康)

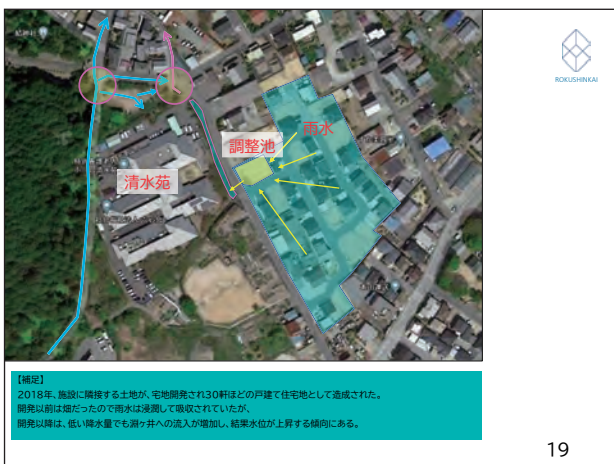
戦国ファンには
垂涎もの







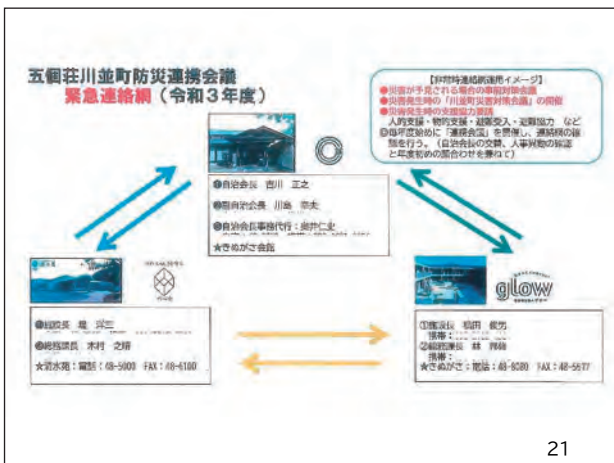
18



19

五個荘川並町防災連携会議 R2(2020)8.6～

- 目的……小地域で防災連携を強化する。自治会・施設関係者で情報共有・情報交換、平時に顔の見える関係を構築し有事に備える。
- 地元自治会正副会長、養護老人ホームきぬがさ、清水苑 全7名
- 隔月開催
- 非常(災害)時にかかる関係機関の連絡、相談先を共有しておく。(警察、消防、市役所、水道関係、電気関係…)
- ハザードマップ確認、土砂災害リスク、洪水リスク、要配慮者個別避難確保の検討



21

フィールドワーク

2020年初秋

自治会内の河川、裏山を見て歩く。

災害の歴史を確認する。

自治会役員、民生委員、きぬがさ・清水苑関係者

目的……

- ①地理イメージの共有(山傾斜、河川幅員・深さ、土地高低)
- ②危険箇所の共有、避難路の確認
(道路の幅員、塀の倒壊危険、畑や河川との境界段差等)
- ③地名・建物名称の確認(河川名・谷名・お堂等の名称)

22



23

マイタイムラインとは

「マイタイムライン作成動画(一部)」





ハザードマップを囲む、水没箇所の共有



土のうステーションについて
自治会に今後設置予定



25

清水苑BCP検討会議

第1回 令和3(2021)年11月15日

第2回 // 12月7日

第3回 令和4(2022)年1月12日

年度末までに全体フレームの策定を目指す



26

【下記を念頭に進める】

想定災害 水害(土砂災害)愛知川氾濫

季節 秋

時間帯 日中

対象事業 入所、通所

名簿(第1回)

氏名	所属
1 池田 洋三	六心会理事長(施設長)
2 木村 之博	六心会法人本部総務課長
3 奥村 昭	六心会法人本部地域支援担当(滋賀県社会福祉士会会長)
4 中村 義伸	清水苑生活相談員・介護主任
5 小池 宗雄	清水苑監理主任
6 有友 義博	六心会法人本部総務課設備担当
7 森田 悠樹	清水苑管理栄養士
8 森田 真知	清水苑管理栄養士
9 北澤 清司	清水苑サービスセンター主任
10 小坂 京子	清水苑在宅介護支援センター所長
11 森川 正之	五箇荘川市自治会長
12 森川 幸夫	五箇荘川市副自治会長(竹元士)
13 森田 寛功	神奈川大学 専門職キャリアサポートセンター実習指導講師
14 森田 雄一	シーエーエスエス株式会社 滋賀県支部 常務取締役兼事業部長
15 森田 和典	北老協事務局、大阪府社会福祉協議会施設福祉部
16 森田 和典	北老協事務局、大阪府社会福祉協議会施設福祉部
17 森田 和典	北老協事務局、大阪府社会福祉協議会施設福祉部
18 森田 和典	北老協事務局、大阪府社会福祉協議会施設福祉部
19 森田 和典	北老協事務局、大阪府社会福祉協議会施設福祉部
20 森田 和典	北老協事務局、大阪府社会福祉協議会施設福祉部
21 森田 和典	北老協事務局、大阪府社会福祉協議会施設福祉部
22 森田 和典	北老協事務局、大阪府社会福祉協議会施設福祉部
23 森田 和典	北老協事務局、大阪府社会福祉協議会施設福祉部
24 森田 和典	北老協事務局、大阪府社会福祉協議会施設福祉部
25 森田 和典	北老協事務局、大阪府社会福祉協議会施設福祉部

施設職員(入所・通所)

自治会役員

研究者・団体関係者

自治体

27

第1回 令和3(2021)年11月15日



28



29

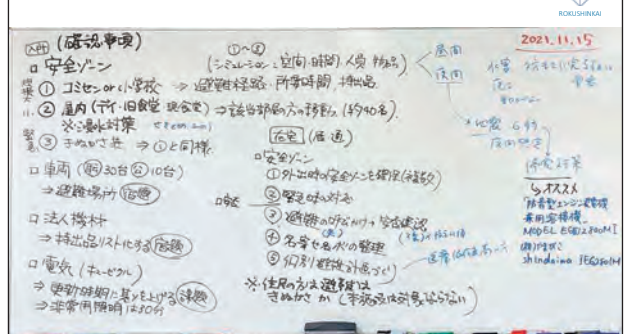


30



31

第1回会議 まとめ(後藤先生)



32

1 入所

□安全ゾーン：「空間」「時間」「人員」「物品」をシミュレーションする

●災害規模大

→ コミセンまたは小学校⇒避難経路・所要時間・持出品を確認・決定

●災害規模小

→ ティフピア・旧食堂・現食堂⇒土震等で浸水対策を施す（浸水防止）

●緊急時

→ 養護老人ホームきぬがさ

→ 避難経路・所要時間・持出品を確認・決定

①水害対応は夕方までに完了しておくこと

→被害が予測可能である

→夜に避難するのは危険⇒夜に「動かない」

※地震は震度6弱（ハザードマップ）

→清水苑は倒壊しない。夜間を想定した停電対策が必要

【停電対策】

推奨：防音型エンジン発電機兼用溶接機 MODEL EGN2800M（株）やまびこ shindaiwa i662801M

□車輛（職員30台・公用車10台）

→避難場所の確保

□法人機材

→持出品をリスト化する

□電気（キュービクル）

→更新時期に基礎を上げる

→非常用照明は30分

33

II 在宅（自宅・通所）※法人として対策（通所リハ、訪問リハ）

□安全ゾーン

●外出時の安全ゾーンを確保（複数）

●緊急時の対応

□安否確認

●避難の呼びかけ⇒（その後）安否確認

●名寄せ名簿の整理

●個別避難計画づくり⇒医療依存度の高い方を優先的に

①住民の避難は養護老人ホームきぬがさへ（清水苑は対象にならない）

34

警戒レベルに応じた動き

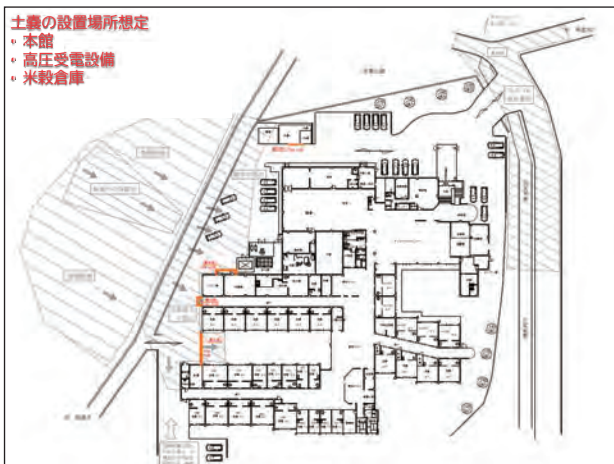
【清水苑】警戒レベル別対応マニュアル Ver.2021年12月

警戒レベル	対応内容	実施主体
5	避難開始（避難開始）	職員
4	避難開始（避難開始）	職員
3	避難開始（避難開始）	職員
2	避難開始（避難開始）	職員
1	避難開始（避難開始）	職員

自治体の発令を確認しながらも、タイムラグが生じるので、目視による淵ヶ井水位と背後山林の状況により、避難行動を判断する

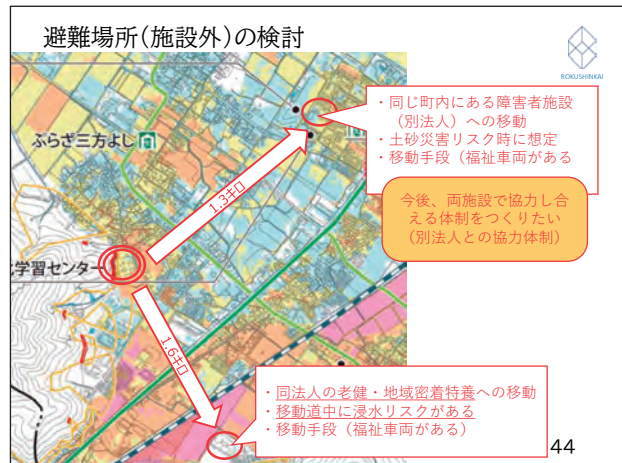
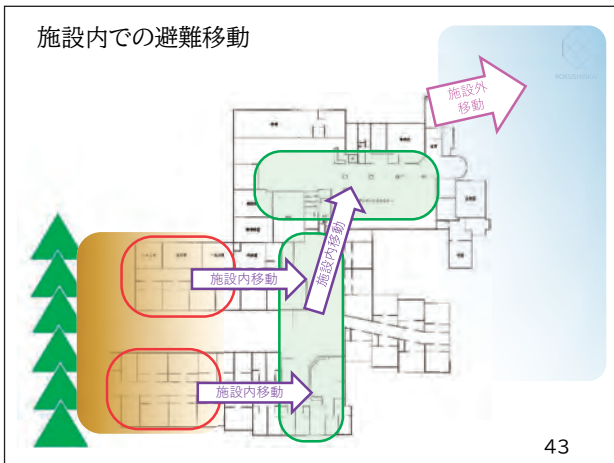


40



災害種別 準備品・備品 一覧

品名	品名	品名	数量	単位	合計	使用場所	備考	品名
1	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
2	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
3	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
4	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
5	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
6	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
7	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
8	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
9	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
10	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
11	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
12	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
13	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
14	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
15	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
16	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
17	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
18	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
19	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
20	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
21	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
22	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
23	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
24	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
25	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
26	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
27	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
28	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
29	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
30	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
31	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
32	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
33	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
34	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
35	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
36	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
37	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
38	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
39	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
40	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
41	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名
42	災害用電源	バッテリー	100	個	100	土蔵等電源設備	災害時電源設備	品名



- 今後**
- 愛知川の洪水浸水想定
 - 初動期の動き整理
 - ✓安全確保
 - ✓対策本部設置(指示命令系統の確立)
 - ✓安否確認……館内利用者・職員、館外職員
 - ✓館内安全ゾーンへの移動
 - ✓館内職員各部署の対応
 - ✓介護・看護関係、食事関係、通所、事務系
 - ✓情報収集(建物被害等)
 - ✓通所・ショート 利用者の引き渡し等
 - ✓自治会・外部機関との連携
 - ✓館外避難……地域の福祉施設と連携協議
 - マニュアルに落とし込む
 - 訓練実施

ご清聴、ありがとうございました。

第Ⅲ章 介護みらい検討委員会

2.生産性向上を通じた介護サービスの質の高度化 | 3.1.3 ICT機器導入を通じた業務改善の助言

介護分野における生産性の向上は、大きく以下の4つのアプローチに分類できる。

業務負荷の軽減・業務の再構築におけるアプローチ類型

①ICT等のテクノロジーの活用

AI ICT IoT ロボット

②介護業務への専念、役割分担の推進

介護補助者等の活用によるワークシェアリング

③書類標準化・二重入力・重複削除

書類書式標準化 重複内容の省略

④業務の見直し・再構築

働き方の見直し 業務の再構築 介護士の業務負担の軽減

Copyright (C) Nomura Research Institute, Ltd. All rights reserved. NRI 16

2.生産性向上を通じた介護サービスの質の高度化 | 介護業務の処理時間の測定・ノウハウとベンチマーク

厚生労働省事業に於いて整理された介護サービスにおける業務別の専門性・作業単位の例

出典：令和2年度 厚生労働省 介護サービス事業における生産性向上に関するガイドライン
野村総合研究所、三菱総合研究所

Copyright (C) Nomura Research Institute, Ltd. All rights reserved. NRI 17

2.生産性向上を通じた介護サービスの質の高度化 | 介護ICT機器に関する専門知識と導入支援実績 関連プロジェクト実績

厚生労働省事業では、介護事業所の生産性向上に向けたモデル実証が為され、現場の課題感やDX化による改善施策が兼用された。

介護分野における業務改善・現場改革を目的に、NRIは6サービス種別・24事業所でのモデル実証を実施。厚生労働省が掲げる介護分野生産性向上の促進の具体的な実施手法の開発、ガイドライン作成及び事業支援ツールの開発を実施した。

現在、厚生労働省ホームページにおいて、全国の事業所に成果物が配布・活用されている。 URL：https://www.mhlw.go.jp/kaigoelc/

令和元年度介護サービス事業（居宅サービス分）における生産性向上に関する調査研究及びガイドライン改訂等（厚生労働省委託事業）

■ 事業目的

■ モデル実証体制

Copyright (C) Nomura Research Institute, Ltd. All rights reserved. NRI 18

2.生産性向上を通じた介護サービスの質の高度化 | 厚生労働省による生産性向上に向けた取組のご紹介

介護サービス事業（居宅サービス分）における生産性向上に資するガイドライン改訂版

目的

- 生産性向上に取り組む介護事業所の改善活動を支援するために、支援ツールの活用による事業所課題の抽出や、取組内容の検討等の一連の流れを解説し、改善活動のノウハウを普及する。
- 改訂したガイドラインや支援ツールの公表を通じて、介護事業所の改善活動の横展開を支援する。

Chapter.1 介護サービスにおける生産性向上の考え方
介護サービスにおける生産性向上の必要性と、取り組む意義や考え方を紹介

Chapter.2 生産性向上に向けた改善活動の標準的なステップ
改善活動の進め方、具体的な手順やポイントを紹介

Chapter.3 ツールを活用した改善活動の取組
支援ツールの効果的な活用方法について、具体的な手順やポイントを紹介
—e-ラーニングツール
—課題把握ツール
—業務時間見える化ツール

Chapter.4 取組事例
改善活動の参考例を取組別に紹介

Copyright (C) Nomura Research Institute, Ltd. All rights reserved. NRI 19

2.生産性向上を通じた介護サービスの質の高度化 | 厚生労働省による生産性向上に向けた取組のご紹介

介護現場における生産性向上の目的や手法を示すガイドラインの概要

Chapter.1 介護サービスにおける生産性向上の考え方

Chapter.2 生産性向上に向けた改善活動の標準的なステップ

本ガイドラインは、単なる手引きとしてだけでなく、後述する生産性向上支援ツールを活用し、以下の図で示す1～6の標準的な手順（ステップ）に沿った改善活動への効果的な取組方法をガイドするよう作成されている。

Copyright (C) Nomura Research Institute, Ltd. All rights reserved. NRI 20

2.生産性向上を通じた介護サービスの質の高度化 | 厚生労働省による生産性向上に向けた取組のご紹介

現場で自ら生産性向上に取り組むためのツールも作成されている。

生産性向上支援ツール一式の使用フロー

Chapter.3 ツールを活用した改善活動の取組

本ガイドラインは単なる読み物ではなく、各種ツールを活用しながら実際に介護事業所の生産性向上に取り組む際の手順や取り組み方の詳細を紹介している。

e-ラーニングツール

課題把握ツール（例：課題把握シート）

業務時間見える化ツール

Copyright (C) Nomura Research Institute, Ltd. All rights reserved. NRI 21

2.生産性向上を通じた介護サービスの質の高度化 | 介護現場が取り組むべき課題

第一回介護現場革新会議での検討経緯を踏まえれば、業務改善、介護の魅力発信、人材確保・育成の3つの重点取組課題が伺える。ICT等のソリューション活用は、一部業務の効率化で実現されるものではなく、システム全体の中でデザインされる必要がある。

弊社の考えるパイロット事業における取組課題・テーマ案

業務仕分け	1.業務改善	2.介護の魅力発信	3.人材確保・育成
専門性のある介護助手	- 課題や取組成果の見え化 ⇒職員の仕事姿勢や利用者の自立度の分析 など - 業務の標準化 ⇒ICTや介護ロボット導入に伴う運用ルール、マニュアルの整備 など - 業務の切り出し、事業所とのマタチャージ ⇒職場体験等の実施 など	- 介護ロボット・ICTの活用 - その他	- 元気高齢者の活用事例、新しい取組・活躍の場の創出 - 地域資源として介護を必要としない元気高齢者による介護予防活動（通いの場）、介護助手（ボランティア） - 移動（外出）支援・買い物支援・居住支援の実施 など
		- 革新された介護現場について学生や広く一般向けにも周知 - 体験調査（人材）の徹底実施 - 福祉総合フェア（就職フェア、相談会等）の実施 - 中・高生の就業体験、小中高生による作文コンクール など	- 体験調査（人材）の徹底実施 - 福祉・介護職員のリーダー育成に向けた研修 - 定期的な研修会等の実施 - 研修受講時の代替職員の手配 など

Copyright (C) Nomura Research Institute, Ltd. All rights reserved. NRI 22

2.生産性向上を通じた介護サービスの質の高度化 | 3.1.3 ICT機器導入を通じた業務改善の助言

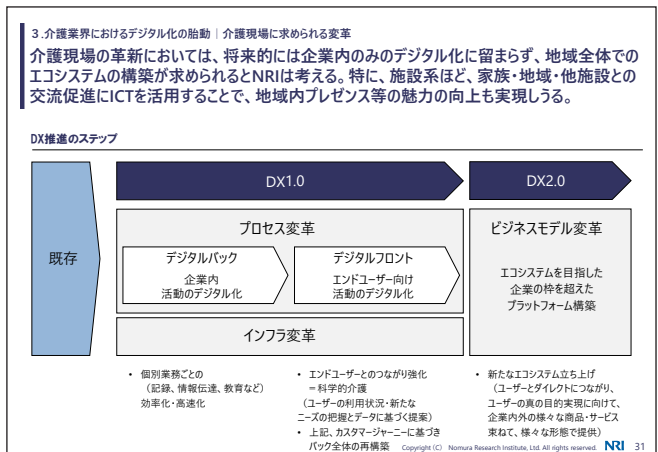
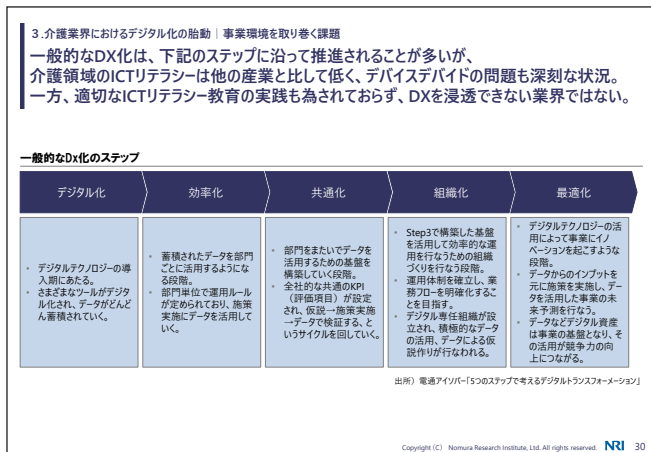
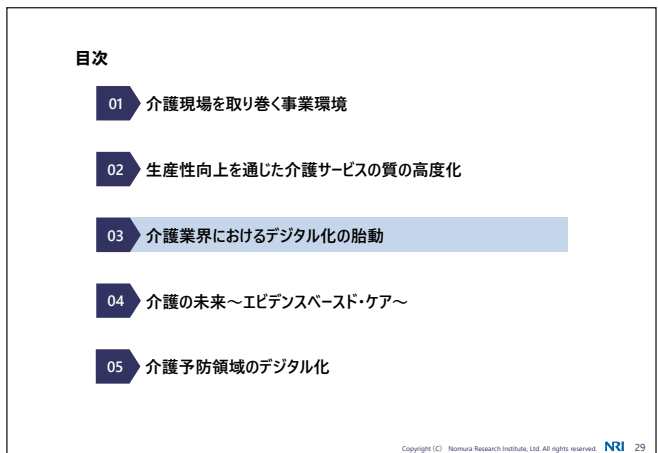
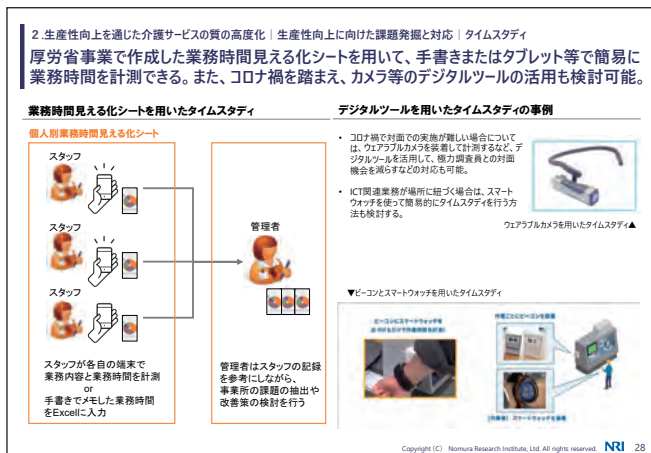
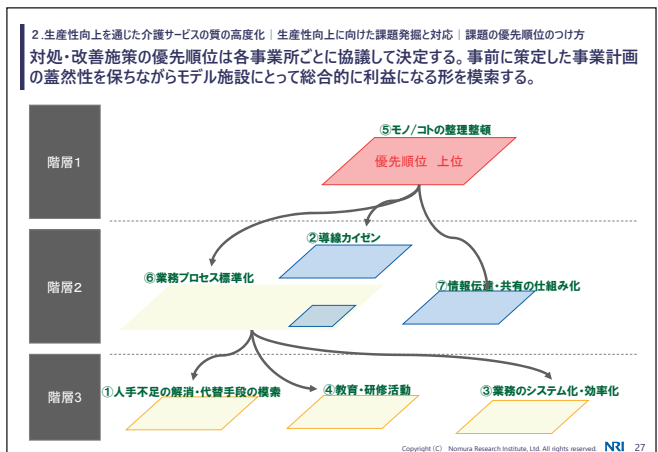
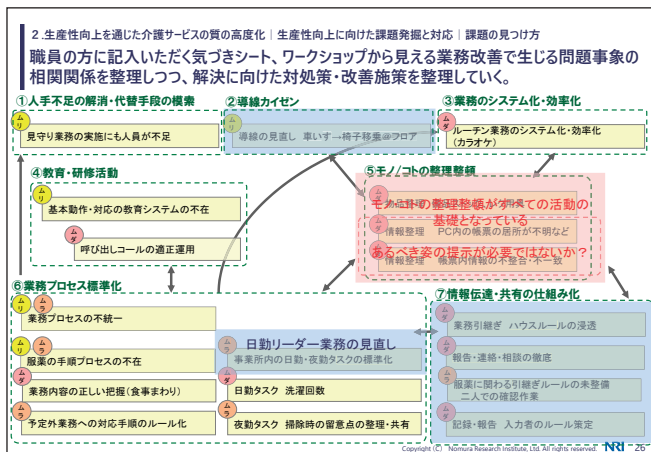
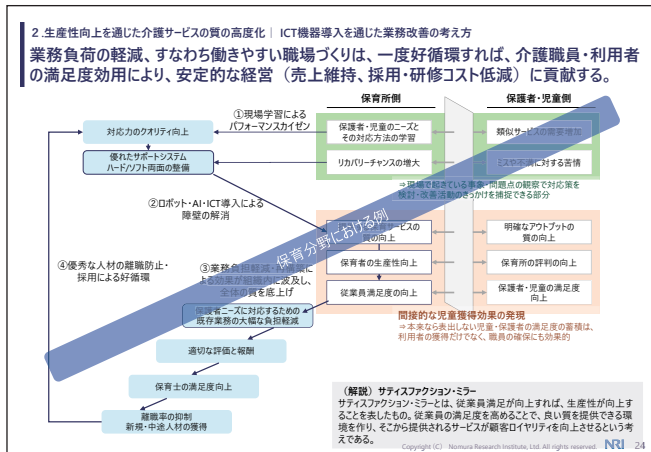
介護現場の生産性向上は、業務負担の軽減・業務再構築を以て、初めて現場浸透する形が実現されるとNRIは認識している。具体的な効果は下記のとおり。

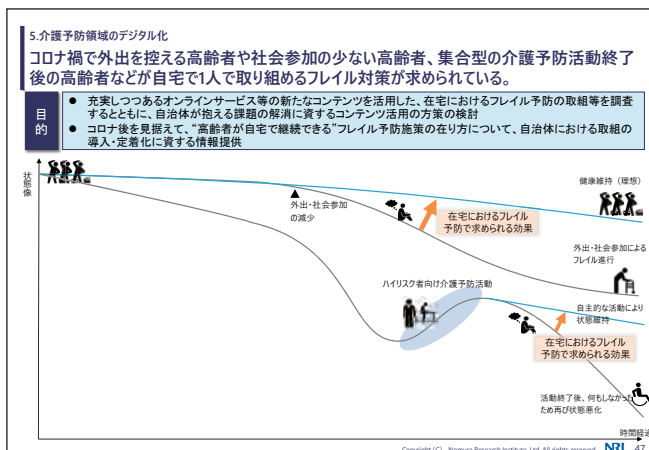
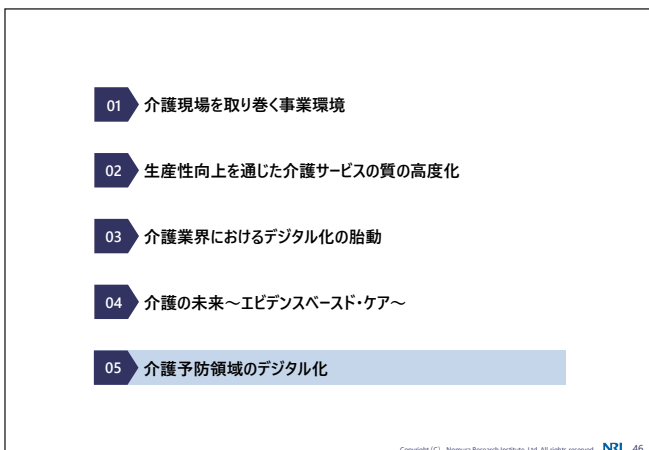
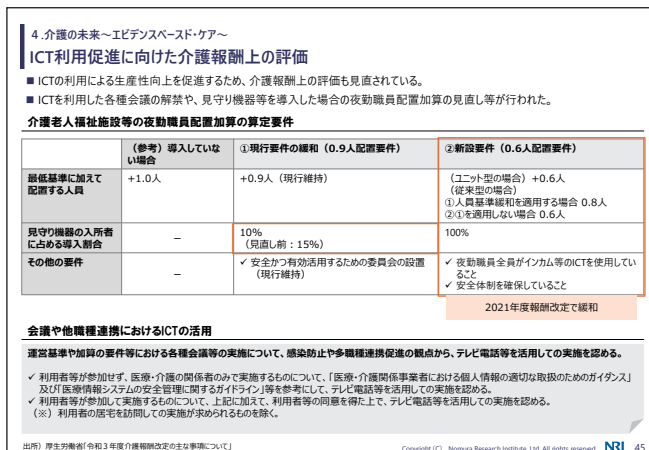
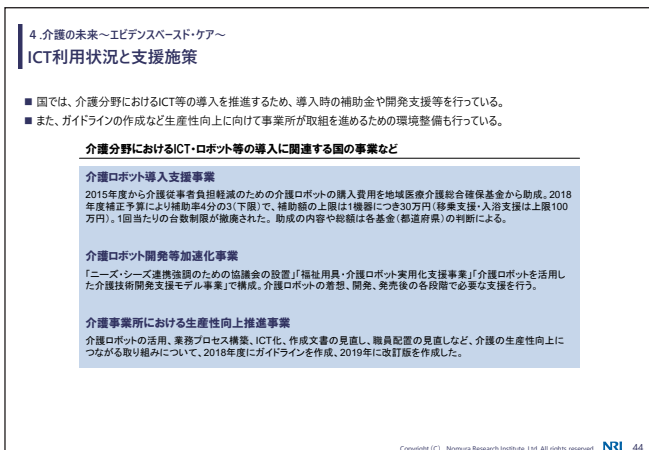
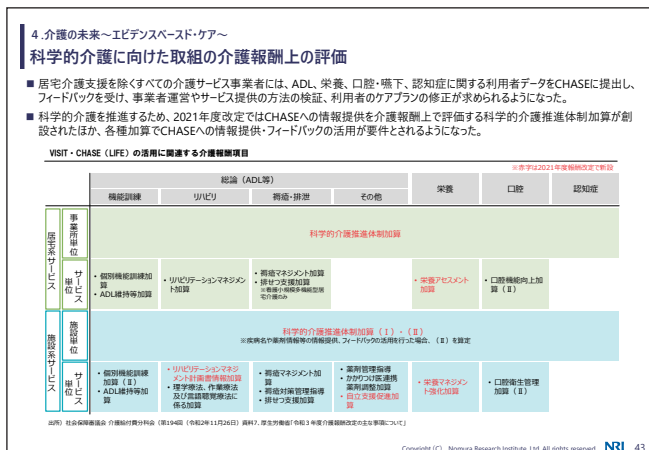
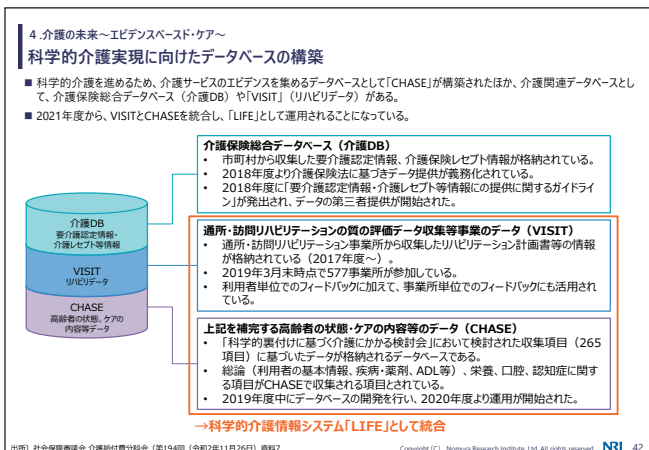
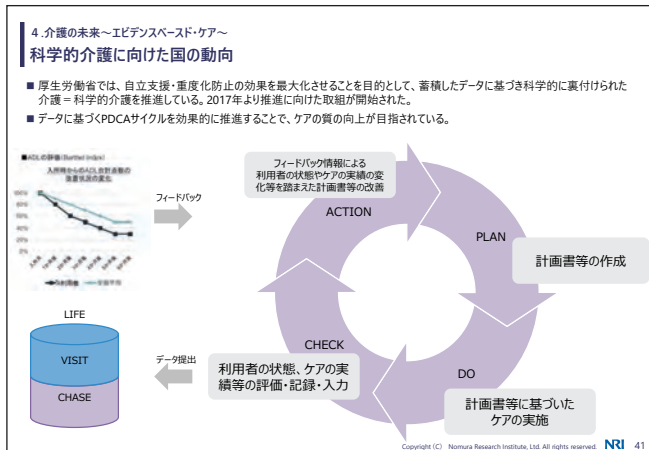
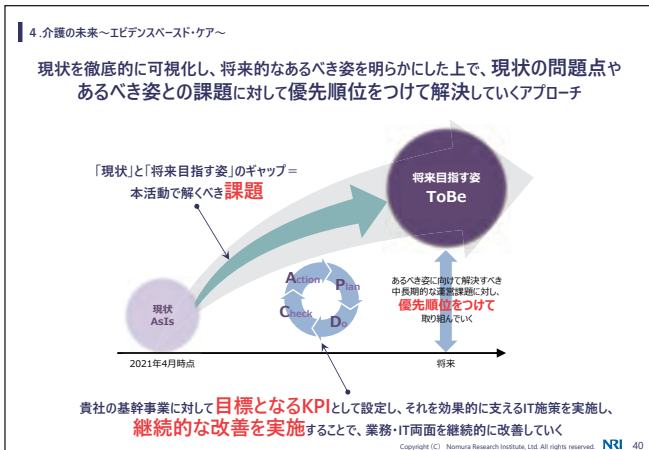
現時点における介護分野の業務負担軽減・業務再構築を推進する目的

業務負担軽減・業務再構築の目的

- 介護の質の向上
介護業務の身体的・心理的負担を軽減し、働きやすい職場づくりを支援する。
- 利用者と向き合う時間の確保
間接的業務（NCT）を削減し、直接的な介護（CT）の確保を実現する。
- 介護職員・利用者間でのコミュニケーション向上
忙殺されがちになりがちな介護職員・利用者間での交流を深め、助け合える職場づくりを支援する。

Copyright (C) Nomura Research Institute, Ltd. All rights reserved. NRI 23



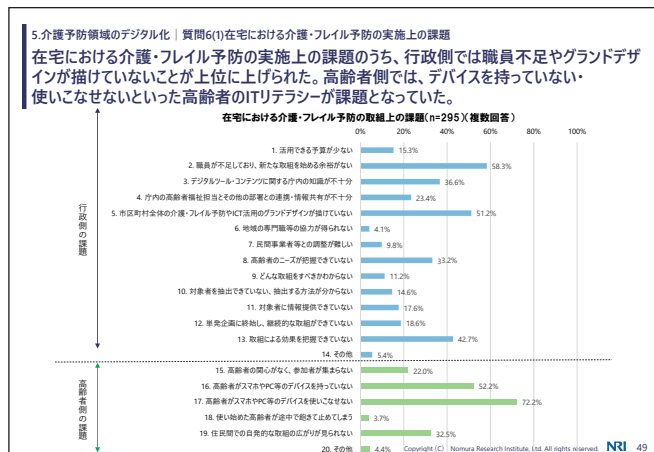


5.介護予防領域のデジタル化 コンテンツ全体像		施策の目的				
		交流促進	栄養改善	口腔機能改善	運動機能改善	メンタルケア
リアルツール		・遠い場スタッフとの手紙交換 ・近所同士のインターネット越しの会話	・健康レシピ(紙媒体)の授受 ・食育を兼ねたお弁当の配達	・お口の体操のパンフレットの授受	・体操プログラムパンフレットの授受・授受 ・防犯無線ラジオでの健康体操呼びかけ	・気分転換方法開発のパンフレットの配布
非リアルツール (ビデオ、TV等)	テキストメール	・趣味の動画のケーブルテレビでの配信			・ケーブルテレビでの健康体操の配信 ・体操DVDの配布	
	動画配信・Webサイト・SNS等	・Zoom等での遠い場の実施 ・SNSを通じた交流	・食事レシピのWebサイト掲載・動画配信 ・SNSbotによる栄養チェック	・お口の体操動画の配信	・健康体操の動画配信 ・Zoomでの運動教室・セミナー	
	スマホアプリ	・スマホゲームを通じた社会交流	・食事管理アプリによるカロリー計算	・スマホマイを使ったトレーニングアプリ	・アプリによる運動量計測 ・オンライン動画の配信	・アプリによる心の状態・ストレスのチェック
	ウェアラブルデバイス・センサー等		・ウェアラブルデバイスによるカロリー・自動測定	・画像認識によるケーブルテレビチェック	・スマートウォッチによる歩数・消費カロリー計測	・ウェアラブルデバイスによるストレス測定

5.介護予防領域のデジタル化 主要な取組		好取組自治体では、紙媒体やDVDの配布、ケーブルテレビ・YouTubeでの配信といった主要な6取組に加え、オンライン介護予防教室や健康管理アプリの活用事例が見られた。	
多くの自治体で見られる取組	個別訪問・電話や集合型施設の継続	・コロナ禍においても、新たなツールを導入するのではなく、感染対策を取りながら集合型の施設を継続している自治体や、個別訪問・電話などの状況確認や指導で代替している自治体が多い。	
	紙媒体・パンフレットの配布	・自治体の広報紙やフレイル対策に特化した新たなパンフレットでフレイル対策に関する情報提供を行っている。 ・全戸配布や役所等の窓口への設置のほか、通いの場のリーダーからの配布など配布方法を工夫している自治体も見られる。	
	健康体操等のDVD・CDの作成・配布	・自治体独自の健康体操等のDVD/PCDを作成し、配布している。 ・個人に配布しているケースのほか、通いの場や地域包括支援センターなど地域コミュニティの活用も活用事例もある。	
	健康体操等のケーブルテレビ・ラジオでの配信	・地域のケーブルテレビやコミュニティラジオにて健康体操の動画を配信している。 ・自治体からの情報提供の時間枠を確保して、定期的に配信しているケースが多い。	
特徴的な取組	フレイル対策に関する情報の自治体HPへの掲載	・在宅でもできる運動や日常生活上の留意点といったフレイル対策に関する情報も、自治体HPに掲載している。 ・コロナ禍で定期的に更新される各種イベントの実施状況も併せて掲載しているケースもある。	
	健康体操等のYouTube等での配信	・ケーブルテレビに加えて、YouTube等の動画配信サービスでも健康体操等の動画を配信している自治体がある。 ・YouTubeのURLを市のHPで紹介する。広報紙等にQRコードを載せて閲覧を促すなど、他の取組と組み合わせで活用されているケースも。	
	オンライン介護予防教室・通いの場	・Zoomなどのオンライン会議ツールを用いて、リアルタイムで講師と参加者をオンラインで介護予防教室を開催している。 ・リアル会場での参加とオンライン参加のハイブリッド形式で開催している自治体もある。	
	PHRアプリの活用	・歩数などのPHRデータを収集できるアプリを用いた取組を実施している自治体もある。 ・活動量・内容に応じたポイントの付与やグループ内での結果共有ができる仕組みを用いて、交流を生む工夫を行っている。	

5.介護予防領域のデジタル化 在宅における介護・フレイル対策の在り方 論点2		コロナ禍を契機として、これまで敬遠されてきた老人保健施策におけるICT等の活用はどのようなマイルストーンの中で進められるべきか？	
ICT活用	ICT活用	・自治体において、介護予防・フレイル対策を全面的にデジタル化する意向は見受けられないものの、将来的なハイリスク者の増加や、現状の対応リソースでは状況改善は期待できないことから、デジタルシフトの必要性に関する意見は多く見られた。 ・デジタルシフトの目安としては、現行施策よりも効果が見込める領域(例: 情報伝達・新規参加者の掘り起こし・利用者管理など)において、施策効果の向上や、業務負担の軽減に資するものから進めることが望ましいと考へた。 ・対象者については、60代であれば、スマホの活用に対する問題意識やリテラシーも高いことから、あまり問題になることはないが、70代以降に対しては、スマホの所持・基本機能の利用ができるようになるユーザー・教育も同時に展開する必要があるのではないかと。	
	スマホ基本機能の習得	・LINE・地図・QRコードの利用	
	アプリ利用、ビデオ会議ツール(Zoom、Teams・LINE動画)、SNSの利活用	・SNSでの情報発信 チャット機能を通じた家族以外とのコミュニケーション	
	スマートフォンのICTで「やりたこと」の発掘とニーズの掘り起こし	・スマートフォンのICTで「やりたこと」の発掘とニーズの掘り起こし	

ご紹介 これまでの執筆論文	
【執筆論文】	
① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧	
①『医療保険財政の健全化と医薬品産業の持続的成長の均衡の行方(上)(下)』2020年10・11月号 ②『病院淘汰時代を生きていく経営戦略としてのスマートホスピタリティ』2020年7月号 ③『予防DXによる意識・行動変容の実現』2020年7月号 ④『介護DXのあるべき姿と生産性向上の本質』2020年7月号 ⑤『革新的新業の適正評価に見るこれからの医療制度の方向性と医療政策の将来展望』2019年9月号 ⑥『地域共生社会を見据えた地域包括ケアシステムの現状・課題』2019年8月号 ⑦『医療資源の不足と偏在の解消策としてオンライン診療が負う期待と課題』2018年9月号 ⑧『医療・介護現場のデジタル化 -IoTやAIを活用した医療・介護現場の将来像-』2017年10月号	



5.介護予防領域のデジタル化 | 在宅における介護・フレイル対策の在り方 | 論点1

論点

1

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により奪われた高齢者の健康増進・フレイル対策への参加機会は、リアル・デジタルの両側面からどのように補われるべきか？

- 大前提として、在宅での介護予防・フレイル対策を講じる場合、サービス・情報を直接的・間接的に伝達する手段が何か？で、自治体の取組は異なっている。
- ICTの活用は従来施策で「すでに」できた準備期層の掘り起こしにつながっている。
- アラゴの施策は、すべての対象者に届くもの利活用状況のモニタリングには適していない。一方、デジタルを活用した施策は、従来施策よりより伝達可能な情報量は増えるが、高齢者の利用を促すには、ユーザー教育もセットで提供する必要があるのではないかと。

凡例 ○：最も適している ○：適している ○：条件次第では適する ▲：適していない △：育読該当

		低 リアルな施策への興味関心度合い 高				
		1.無関心期	2.関心期	3.準備期	4.実行期	5.維持期
直接提供	通所		-	△	○	◎
	訪問	-	-	△	○	◎
	情報・資料提供 (紙・CD/DVD・ビデオ)	◎	◎	◎	◎	◎
間接提供	テキストメール	▲△	△	△	△	△
	動画配信・Webサイト・SNS等	△	△	△	△	△
	スマホアプリ	△	△	△	△	△
	Zoom等	△	△	△	△	△
	その他	△	△	△	△	△

従来の対面施策では反応しないが、デジタルで掘り起こせる可能性の高い

Copyright 2022 All rights reserved.

NRI

51

5.介護予防領域のデジタル化 在宅における介護・フレイル対策の在り方 論点3		自治体におけるフレイル対策施策におけるICT等の活用の阻害要因・課題は何か？また、解決のために具備すべき要件(ヒト/モノ/コト)は何か？	
行政	行政	地域住民(主に高齢者)	
	高齢者の不安払ふ・自治体でのデジタル活用機を策定できる人材育成・確保	・高齢者のスマホ利用に対する正しい情報提供や、普及啓発をできる人材を育成・確保する必要がある。 ・自治体職員もデジタルを取り入れることで、どのような形でより効果的な事業実施が望めるのかを、構想できるようになる必要がある。	・地域に於けるインフルエンサーの育成が必要がある。 ・ICT機器の操作説明を住民間(高齢者同士)で行える人材を育成していく必要がある。
	課題: 行政側・地域住民(高齢者)のデジタル化/ICT化の未充足	・行政側のデジタル化の解消を進める必要がある。 ・高齢者向け施策におけるICT導入を通じた業務負担の軽減、事務処理等の効率化など、業務を再構築する必要がある。 ・スマートフォン保有率を高めていく必要がある。同時に、スマホの基本機能を使いこなせるようにする必要がある。 ・自宅内でのインターネット環境、Wi-Fi整備などを充実させていく必要がある。	
	課題: スマートフォン・デジタル体験の欠如、デジタル活用の利便性の周知不足	・高齢者のスマホ利用に対する不安を払ふ必要がある。 ・デジタルの活用でできる「便利になること」の周知を進めていく必要がある。同時に、高齢者に面白さ・楽しさ・便利さを感じてもらえるよう能力を磨いていく必要がある。 ・市内で連携して介護予防・フレイル対策に係る市町村の基本方針を固くとも効果的で、既存サービスの利活用も視野に入れる必要がある。ただし、予算面での制約がある。 ・国民健康保険・健康増進・高齢福祉・総務企画等、複数の部課による施策展開が望まれる。	・デジタル機器に触れる経験が少ない高齢者も多く、デバイスに触れる機会を創出していく必要がある。 ・ICTに不慣れな方(高齢者)に対する丁寧なスマホ・アプリの利用に関する教室など、ICTに不慣れな地域住民(高齢者)を対象とした教育機会を創出する必要がある。 ・QRコード、電子決済、オンラインサービスの活用体験など、新たなデバイス・ツール、ICTが実現する生活の利便性を高めるための情報収集・体験を積む必要がある。



業務効率化・ICT活用 実践報告

社会福祉法人尾道さつき会
特別養護老人ホーム星の里
村上佳代

社会福祉法人尾道さつき会

法人認可 1982（昭和57）年6月
本部所在地 〒722-0042 広島県尾道市久保町1786
従業員数 550名（2022年3月1日現在）
実施事業

障害関係事業	入所・通所事業所、GH他
--------	--------------

障害関係事業	入所・通所事業所、GH他	20事業所
高齢関係事業	特養、ケアハウス、デイ他	17事業所
教育事業	介護福祉士養成施設	1校
生活保護事業	救護施設	1施設

運営理念 社会福祉法人尾道さつき会は、保健・医療・福祉の連携に基づき、障害児者及び高齢者が安心して生活できる地域社会の実現を目指します。

今回取り組んだ事業所



星の里・本館

従来型特養（70床）



星の里・新館

地域密着型特養・ユニット型特養（29床）
短期入所生活介護（19床）
小規模多機能型居宅介護（25名登録）

使用している機器

使用機器	本館(従来型特装)	新館 (ユニット型特装、短期入所、小規模)
移動・移乗支援	床走行リフト「つるべ」 自動体位交換器「利楽FLOW」 フレックスボード	立位支援「ミニリフト125」
入浴支援	チェアインバス シャワーベッド 分離型キャリー＋リフト	チェアインバス リフト付きシャワーキャリー LS300
見守り支援	ライフレンズ フットコール、赤外線センサー	ライフレンズ フットコール、赤外線センサー
業務支援	インカム 記録ソフト 「ほのぼのNEXT」 「ほのぼのケアバレット」	記録ソフト 本館同様

5年間現場で取り組んできた経緯

2017年 トヨタ式業務改善活動
5S活動
業務の見直し、課題解決

2018年 業務改善の実践
福祉用具の活用、研修体制の確立

2019年 一部眠りスキヤンの導入

2020年 北九州モデルの導入

業務分析、改善計画

2021年 見守りセンサー等の導入

過去の失敗・・・

見守りセンサー⇒お蔵入り
移乗リフト⇒オブジェ化

介護業務の効率化・ICT活用に必要と実感したこと

(前提として既存の施設を変える場合)

「ICT活用、効率化することでどうありたいか目的を持つ」

経営層や管理職の目的ではなく働く職員にとっての目的を明確にする。

「介護の質確保、人のマネジメント」

現場の職員を巻き込み主体にする。

PDCAサイクルを常に回し続ける。(業務改善とICT活用は両輪)

「現場で働く介護職員の考える力」

必要性、効果を感じるよう評価は自ら行う。
何ならでできるか、自分たちで答えを出しても

2017年～ 5S活動・業務改善活動

整理⇒ 不用品を処分する事（捨てるルール）
 整頓⇒ 3定(定位・定品・定量)の徹底
 清潔⇒ 日常的に綺麗にしておく
 清掃⇒ 整理・整頓・清掃の習慣化
 しつけ⇒ 決めた事、決められた事は守る
 職場の基本ルールの整備と徹底

5Sに取り組むことで異常や課題が見えやすくなる。
業務改善の手法を学ぶ。

詳細は厚生労働省老健局 生産性向上ガイドライン1 参照

業務改善① 福祉用具の活用（ルール・マニュアル）

チェックリストを作成し、評価の見える化

- ・床走行リフト
- ・入浴用リフト
- ・シャワーベッド
- ・眠りスキャン

[illegible]

業務改善② 職員育成の見直し

新人育成からエルダー育成までの研修体制の見直し

対象	研修	ポイント
新任職員	共育プログラム	各職種が介護職員と作成（マニュアル＝研修資料） チェック表に沿って評価日常の中で行う。
エルダー	介護基礎研修 利用者体験	介護基礎技術の研修、教えるポイントを学ぶ 毎月習ったことをユニットに持ち帰り研修
全体	運営上必要な 研修のWEB研修	研修した内容をその月の強化月間にして 目標を立てて取り組み、振り返る。

教えたことを日常の介護や業務で使えているか。
PDCAを自分たちで回し、改善していくベースができた

2020年～ 北九州モデルを参考にした取り組み

今までの失敗の要因

- ・選択肢もなく現場に投入した。
- ・現場の職員が必要と感じていなかった。
- ・取り組みが全員に理解されていなかった。

業務調査、分析、改善計画などPDCAで現場職員が関わり、主体になることが必須だったのではないかな

- ・不具合を修正できなかった。
- ・業者との連携不足
- ・業者をたらいまわし

使用環境の改善に業者間の連携が必要だったのではないかな

介護現場におけるICT導入活用の実践

「北九州モデル」の先進的介護（人とテクノロジーの融合による新たな働き方モデル）の構築
～介護職員の負担軽減・介護の質の向上を図り、介護施設の生産性を高める～

「北九州モデル」の実証 ～ 3つの視点 ～

職員の専門性の向上
働き甲斐の向上

職員負担軽減
入居者のQOL向上

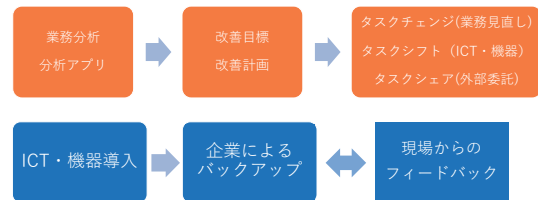
介護人材確保の促進
職員の休暇取得改善

＜北九州モデルの求める機能と実証機器（例）＞



引用先：https://www.city.kitakyushu.lg.jp/ho-huku/31600045.html

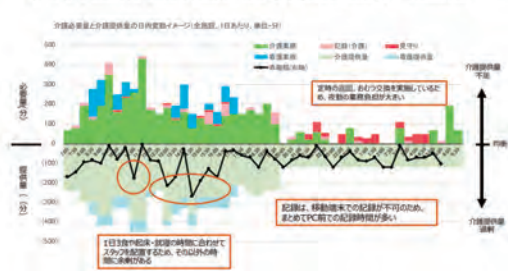
取り組みの手順（業務の見直し）



- 目標**
- ・時間内に記録や会議ができるようになる。
 - ・研修を活かした丁寧な介護ができる業務の組み立て
 - ・個別の活動やレクの時間の確保

時間帯別のピークアウト変動の検証 多床室

- ・介護の要請は1日の中で変動する。食事、入浴などピークに人員配置しているため、多めに人員配置している時間帯もある。



タイムトライアル調査サマリー

参考

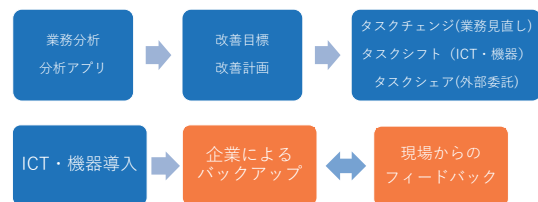
集計結果から、生産性向上に向けて以下の5つの課題（改めどころ）が考えられる。

- ①準備・片付け業務
 - ・業務全体に占める割合が高く、1日あたり20時間弱の時間を要している。
 - ・特に日中では介護業務ピークが生じる一因となっている。
- ②記録・PC操作
 - ・記録・PC操作は1日あたり約10時間を要している（記録システム導入による省力化効果が出ていない可能性がある）。
- ③職員間コミュニケーション
 - ・介護スタッフの間接介助の1割（約5時間）を占め、特に日中ではピーク時に多く発生している。
 - ・（多床室）看護スタッフの間接介助の2割（2.5時間）を職員・外部コミュニケーションが占めている。
- ④11～15時の業務ピーク
 - ・（多床室）日中ピーク変動は小さいが、最大ピーク時に合わせた人員配置になっていると考えられる。
 - ・（ユニット型）日中のピーク変動が大きい。
- ⑤訪室回数
 - ・ユニット型では毎時間、訪室を伴う業務を実施しており、移動動線も含め業務負担が生じている可能性がある。

業務分析と課題へアプローチ

業務課題	タスクチェンジ	タスクシフト	タスクシェア
準備・片付け（周辺業務）	食事開始時間の変更 使用物品の変更	汚物処理機の導入	委託業者との交渉
PC・記録 情報共有	記録時間の変更	記録ソフトの新たな機能の再活用	業者との連携 改善要望
業務ピーク 11:00 15:00	入浴時間の見直し 食事開始時間の調整 口腔ケア内容見直し	入浴リフトの活用 床走行リフト再活用	パート職員の業務分担 見直し 勤務時間や曜日の調整
見守り・待機	手浴、清拭での居室 対応の時間見直し	インカムの活用 見守りシステム導入 センサー類集約	シルバー世代の活用 （経験者の雇用）

取り組みの手順（ICT機器導入）



プラットフォームの中で様々な機器を組み合わせる
⇒施設の環境や状況に合わせたものが選択出来る

見守りセンサーシステム導入

ライフレンズの導入

本館：20組
新館：28組

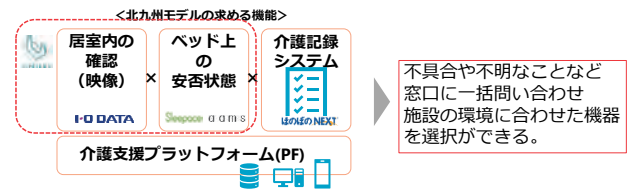


選定した理由

- ①センサー感度の良さ、感度設定機能の充実
- ②将来的に機器連携の可能性があること
- ③施設の環境面で使用可能なこと(専門業者の確認の下)
- ④業者のサポートが窓口一括で管理が簡単なこと
プラットフォームでの管理

ライフレンズのしくみ

■居室内の確認(映像)/ベッド上の安否・状態/介護記録システムを連携して活用することが必要です



これらの機能をライフレンズでパッケージ化し、

- ・既存設備や新システムによる自由な組み合わせにより、ご施設に最適のソリューションを構築
- ・ネットワークや機器、システムにおける問い合わせの窓口一本化
→資産の有効活用や、トラブル対応などでの現場負担を削減できます

導入後の状況

- ・日々の不具合を定期的に業者へフィードバックを継続。
- ・カメラを入れたことで、倫理に基づいて使用ルールを作成。
- ・ご家族への説明や承諾書、使用開始、中止までのフローを作成。
- ・目的に応じた活用
 - 訪室前のカメラでの確認
 - 睡眠レポートを活用したケアの検討、医療職との連携
 - 看取り期のバイタルの見守り

導入後の課題

- ・全床へ導入していないため、必要に応じて移設が必要。
- ・Wi-Fiの通信速度が機器の性能を活かせていない。
- ・古い建物では、LAN環境を増設を重ねていることで、どこで不具合が出ているかを特定することを難しくしている。
- ・端末を統合、連動していないため
効率的な使い方になっていない



考察(効果の確認)

見守り支援機器の導入だけでなく、5年間の取り組み全体を通してみると、その効果が見える。

- ・年間の有給休暇取得数200日増加(職員数は増減なし)
- ・職員育成研修の定着
- ・夜勤職員配置加算の維持
- ・通信環境設定への専門窓口の必要性
- ・中期計画の検討と共有

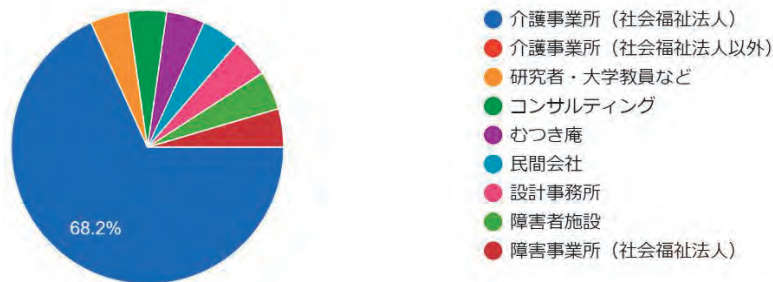
今後取り組むこと

- ・記録ソフトなど、周辺機器との連動
見守り支援機器との記録の連動、その範囲の検討
24時間シートの外部連携の困難さ
端末の統合
- ・記録ソフトの再活用
まだ活用されていないすでにある機能の活用
- ・通信環境の改善
外部専門家も含め、業者間の連携窓口を一元化する。

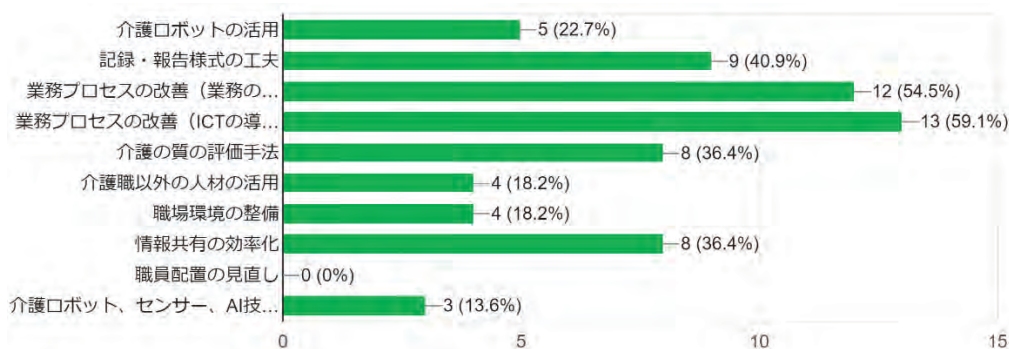
第39回京都地域包括ケア事業研究会
参加後アンケート結果

* 申込 42 名 参加 41 名 回答数：22 件

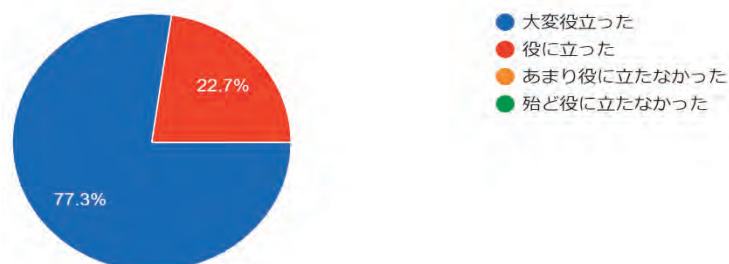
1. ご所属の事業種別をお教えてください



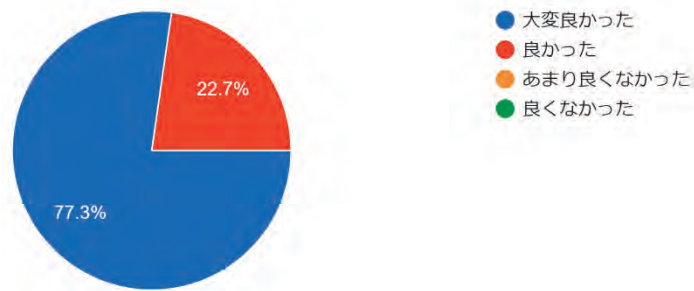
2. 業務の改善や ICT 化に関連して、どのようなことに関心をお持ちですか。上位 3 つまで選んでください。



3. 本日の研修会は、質問 2 の関心をお持ちの内容に役に立ちましたか



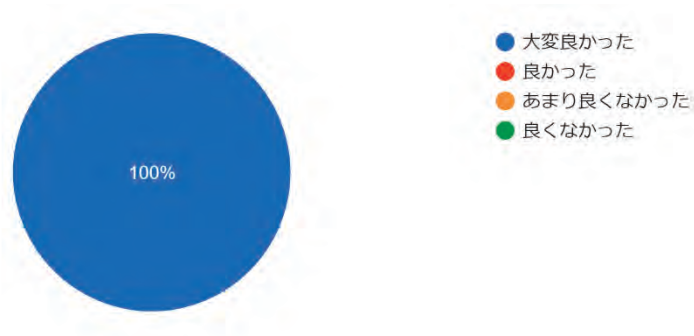
4. 講演 横内 瑛 氏（株式会社野村総合研究所ヘルスケア・サービスコンサルティング部プリンシパル）について



5. よろしければその理由をお聞かせください

- ・さらに時間をかけてお聞かせいただきたいお話でした。
- ・これから進んでいく方向が想像できたように思います。ありがとうございました。
- ・ただ機器を入れるだけでなく、大事なのは人間関係の構築だということを感じられました。
- ・今後、介護サービスの顧客層が、ICT を活用できる人たちに代わっていく。
- ・オンライン型の介護予防活動になると、利用者の男女比が逆転する。ほかにも、非常に興味深いお話が伺えて、よかったです。
- ・生産性向上に向けた基本的な考え方から少し先の話まで聴くことができ、また、横内様の実践をふまえた話も大変勉強になりました。ありがとうございます。
- ・サティスファクションミラーの考え方に共感しました。機器の導入はあくまでもプロセスであって、どう働き続けやすい環境を構築するかが、利用者の支援充実につながるということをもっと法人内で共有したいと感じました。
- ・現場での取り組みを現場目線で説明頂いた。少し先の高齢像・可能性を確認できた。
- ・幅広く情報を得ることができました
- ・デジタル化によって何が目指せるのか、何を指すのかを整理できたと思います。
- ・デジタル化の捉え方と導入プロセスの説明が丁寧で分かりやすかった。

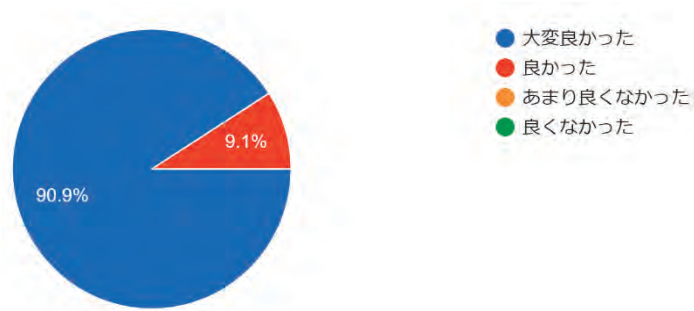
6. 実践報告 村上 佳代 氏（社会福祉法人尾道さつき会ケアハウス施設長）について



7. よろしければその理由をお聞かせください

- ・現場・現実感の強いお話だったから
- ・5年間の道のりは簡単ではなかったと思います。そこを乗り越えてきた話をきけてよかったです。
- ・苦労されたことや効果などを生の言葉で実感させていただきました。
- ・業者との付き合い方、施設内での職員への浸透のさせ方など、さらっとお話をされていたけれど非常に大切なことだと感じました。
- ・実践のお話を聴かせていただき、その難しさと「成果」のイメージを持つことができました。ありがとうございます。
- ・経営サイドではなく、働く職員にとっての目的を明確化するという進め方が素晴らしいと思いました。職員が我が事として考えていけることが根っこを育て、離職も減らす相乗効果になると感じます。私どもでは、良かれと思っても、受け入れられず、組織風土にはつながらなかった失敗経験があります。
- ・現場でありがちな失敗や不安をきちんと説明頂いたので、失敗の先にある効果や職員の姿を想像することが出来た。
- ・失敗談を含めて工夫をされた具体的実践を聞いたこと
- ・現場の実態が想像できて、より具体的な課題点に気付くことができました
- ・こんなことで困った、などの話も聞けたので、実際に導入した時の混乱、職員の拒否反応なども少しイメージできました。
- ・大変な部分・導入の課題についても分かりやすく、とても参考になった。

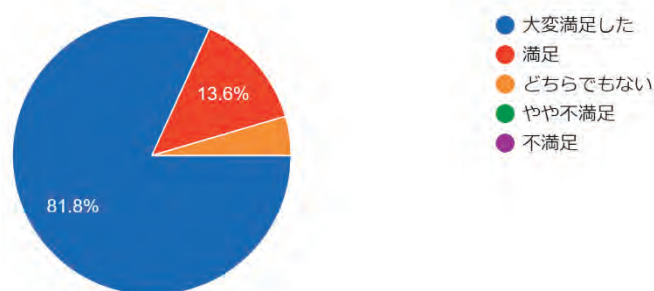
8. 鼎談について



9. よろしければその理由をお聞かせください

- ・横内氏の最初の質問が、自分の関心と合致し、村上氏の講演内容をさらに深掘りしていただけた。
- ・現場の苦勞とそれを支えていく IT 技術が合わさっていくことで、よりよいケアができるような気がしました。
- ・横内氏のポイント整理が大変わかりやすかったです。勉強になりました。
- ・分かりやすい表現で管理者としての視点を掘り起こしてくださっていたと思います。
- ・講義内容に具体性が加わった
- ・実態と傾向と対策をそれぞれの切り口から聞くことができて納得できた。

10. 本日の研修会全体の満足度をお聞かせください。



11. よろしければその理由をお聞かせください

- ・オンラインとはいえ貴重なお話を伺えてよかったです。
- ・理論的な話から実践の話まで幅広く学ぶことができました。ありがとうございます。

- ・課題も身近でしたし、2時間といった短い時間内に現場課題の将来像を見たような感じがして、勇気が出ました。
- ・身近に感じられるようになった
- ・ピンポイントで、とても分かりやすい内容でした。
- ・今までにない、具体的なお話で、イメージができました。

12.その他、お気づきの点、ご意見などございましたら自由にお書きください

- ・内容がとても濃く、現場で実際に参考にできるお話でした。ありがとうございました。
- ・いつも普通では生で聴けないお話を聴かせていただける機会を賜りありがとうございます。
- ・いつも貴重な機会をいただきありがとうございます。
- ・あるべき姿をどう打ち出すのか、そして、どうすれば浸透・共有でき、ぶれないものになっていくのか。定着するのか。また、新しいことに取り組んでいく際の、チェック（進行管理）がうまく機能していく工夫なども、ご体験などからお聞きできればと思いました。
- ・実践報告では、もっと写真等を見せて頂くと嬉しかったです。時間が限られてしたので大変だったともいます。お疲れ様でした。
- ・全体を通して、とても実りのある内容でした。導入に際しては何より職員が組織に対して安心して
いる組織風土が何より大切だと改めて認識しました。ありがとうございました。