

令和6年度 第1回長野県介護現場革新会議
第1回 福祉・介護人材確保ネットワーク会議 働き方改革・生産性向上部会
合同会議
《議事録》

- 1 日時 令和6年6月17日（月） 午後3時から午後5時
- 2 場所 JA長野県ビル 12階12E会議室
- 3 出席者 （構成員）
結城康博 カワモトポーリン・ナオミ 杉山逸人 角田孝 伝田景光
天野久 六川真理子 山田徳実 伊藤陽 三島徹也 戸谷謙一（敬称略）
欠席者なし
（事務局）
県介護支援課長 今井政文
県社会福祉協議会事務局長 深沢 幸栄
県社会福祉協議会福祉人材センター 主任企画員 菅原 勉

4 傍聴 なし

5 会議経過

(1) 開会

(2) あいさつ

(3) 構成員自己紹介、配布資料確認

(4) 会議事項

資料に沿い事務局より説明。

ア 第9期長野県高齢者プランの概要について 資料1

イ 介護現場生産性の向上に向けた国・県の取組について 資料1

ウ 介護生産性向上推進総合事業について 資料1

エ 介護現場における生産性向上に向けた取組方針 資料1

（長野県介護・障がい福祉生産性向上総合相談センター取組方針）

オ 福祉・介護事業所における“多様な働き方”導入促進について 資料2

(5) 意見交換

資料3に沿って意見交換

（構成員1）

現在、小さい事業所の現場を3つ持っている。タブレットを導入して紙からの転記をなくそうと介護ソフトを導入した。スタッフに「とにかく手間を省こう」、「紙で書いているのをやめよう」と言ったところ、ものすごい抵抗があった。それでも使うからと号令をかけて導入したが、とても具合が悪かった。市販品を導入したが、使いにくい、自事業所の文化、書

き方などにマッチしていなかった。買ってきたものを「ここで使いなさい」というのは難しい。そこで、半年かけて、自前で記録システムを作った。こちらは具合がよく、現場の方たちもこれならよいと言っている。ICTを入れるときに、他の事業所でも市販のソフトを入れることの怖さは有ると思う。他の事業所の話を聞くと、タブレットを入れたが結局手書きのものがそこに出ないから手書きのものを入力しており、2度も3度も手間がかかっているという所もあるので、そこを掘り下げるような物にしていただけたらと思う。本当に介護の現場は手作りの部分が多いので、「さあどここのこれ使って」と言っても合わないと思う。各現場にデザインできる方が一人はいると思うので、そういう方を中心にその事業所に合ったものをきちっと作り上げていくとよいと思う。

ICTの記録システムだけであるが、非常に楽になったという事例である。当施設だけの事例であるがやればできると思う。県の方で力を貸していただければ、いろいろな面白いことができるのではないか。

(構成員2)

当施設では、補助金を受けて、見守りセンサーとインカムを導入した。当施設は百何床あるが、金銭的な問題で、全部導入するわけにいかなかったので60床だけ導入した。導入の課題になるところで導入時の価格的な問題とメンテナンス費用がかかることが挙げられる。静電気でダメになってしまうということが最近あり、そういった所でも費用がかかってくる。また、今回の報酬改定で介護ロボットを導入している所で加算が付くようになったが、全部入っていないと加算の対象にならないということで私たちにはあまりメリットにならなかった。見守りセンサーを導入するに当たっては、当施設が元々入れているシステムの業者と相談して連携できるものを選んだが、他にもっと良いものがあったのかもしれないし、選定のところで相談窓口が機能して施設に合ったものを入れられたら良いのではないかと思う。あとは、この見守りセンサーを入れたからといって職員を減らしていいかということ、そういうことにはつながらない。

また、職員の不足という部分では介護助手の対応等も考えているが、やはりハローワークでも、介護助手は実際あまり来ない。今後は、無資格・未経験等の人材を教育していかないと難しいと思っている。週休3日というのも検討しているのだが、働く時間が長くなってしまい、年齢の高い職員には長時間の労働は厳しいのかなと思っている。

(構成員3)

当施設では、2年くらい前に見守りカメラを導入した。導入の理由は、特に個室での利用者の状況がスマホに投影され、スマホの中で現場が見えるという点。苦勞したことは、設定が利用者ごとに違うため、その設定をすることと、何か起こった時に優先順位をそこで判断するという点。実際に機器を導入したことによって、夜勤の職員の訪室回数がどれくらい減って、その減った分ケアの負担軽減につながったのか、そういったデータの数値化や可

視化がほとんどできていない状況なので、今後、分析をして数値化していくことが必要になるのではないかと考えている。

また、介護助手について、当施設では下膳配膳並びに清掃等については介護助手を採用している。

生産性の向上という事を現場に投げかけると、「これ以上人が少なくなるのか」というようなイメージを持ってしまっているため、生産性向上の本来の意味合いを含め、数値化できることは数値化しやっていきたいと思っている。

(構成員 4)

当施設では、厚生労働省、NTTデータ経営研究所と協働し、生産性向上の取組を行ってきた。介護現場の中に生産性向上という言葉を入れるとやはりまず「何をやるんだ」というところから始まる。介護を行うのに「効率的に」とか「生産性をあげる」ということがどうなのか、じっくりこないというところからのスタートだった。生産性向上の取組を進めるに当たってスタッフの行動を10分ごとに書いてもらい、それをデータとして「いつ誰が何をしていたのか」を時間軸にして、それを基準に業務を進めていくようにしている。それによって休憩時間をきっちり確保できるようになったりだとか、定時の退社ができるようになったりだとか、超過勤務を無くすような成果につながっている。業務の見える化を行う事によって職員の定着率も上がったように思う。きちんと自分の業務が見えるという事で安心感もあるのではないかと。

ICTの導入に関しては、記録システムを入れているが、手書きからICT記録システムを入れて記録に要する時間が変わったかと言うと大きくは変わらない。ただ、血圧とかデータをグラフにしたりとかという所は、記録システムは非常に長けていて、それをそのままドクターに渡したりだとかということではできているので、そういった時間は大幅に短縮できている。また、当施設の職員の年齢構成が上がってきており、タブレットに慣れる、パソコンに慣れるということに非常に時間を要した。今は慣れてきたが、最初は、新しいものへの拒否というのはあるかと思う。

(構成員 5)

地域によって、介護人材、介護を担ってくれる人がかなり少なく、正規職員の募集をかけても来ない、介護助手すら集まらないといった、本当に厳しい現状がある。そういった中で生産性向上という意味合いで、当施設でも、見守り機器等を導入し介護現場の負担を減らそうということで取り組んでいるが、現場の職員の理解が得られづらい。管理者が生産性向上を進めるために「見守り機器を入れたらどうか」と提案したりするが、現場は、「なぜ入れなければならないのか」というのが正直な感想で、そこに関しては当施設も向き合っていかなければならない課題と認識している。

導入に当たっては、その過程が大事なのではないかと感じる。現場が必要性を認めて現場

がどういうものを選ぶのが重要。ただ上が「これがよいのではないか」ということで導入してしまうと現場との乖離が出てきてしまうので、そういった部分を現場と運営する側が話し合うべきであり、チームとして進めていくことが大事である。ICT 機器を導入するにしても補助の金額が長野県の場合は少ない。導入する場合、金額もそれ相応になるので、どうしても失敗を恐れたり、導入をためらったりしてしまうのではないか。特に、規模が小さい施設では金額面から二の足を踏んでしまうのではないか。介護職員は今まで利用者と触れ合ったり、笑顔を引き出したりするために力を使って研修を行ってきた中で、いきなりロボットを入れるように言われると真逆なことを言われているような感覚があるように思うので、なかなかそういった部分が導入するに当たってネックになるのではないかと思う。

(構成員 6)

介護事業所の皆様の苦勞を聞かせて頂いたが、実は介護事業所に限らず県内に多い製造業も同じで、現場が必要としたものを入れないと、トップが、「これが良いだろう」というだけだと中々定着しない。時間のない中ではあるが「どんなものを入れたら良いのか」というのを担当の方がよく見極めて、どういったものがよいだろうかとよく検証する場を持って導入するのが一番よいのではないかと思う。

県内でも見守り機器を製造している企業等多くあるので、そういった所と連携するのも良いと思うが、まずは定着するためにデータの共有をし、職員の方の負担を軽減し、利用者との接点を持てるかというのが大切になってくるかと思う。現場が必要なものを見極める、それを決める時に話し合いを行い、職員が使いやすい機器を入れる方向にいけばよいのではないか。

(構成員 7)

介護現場の採用が少ないのが今年は顕著である。そんな中で、現場の方と話をさせていただくが、「人は増えません」というところから私は話をさせていただいている。ではどうするかというと、生産性向上の話になるかと思う。介護ロボット・ICT、働き方改革等進めるに当たっては、旗を振る人が何のためにこれをやるのか、ビジョンや目的を明確にしておかなければならない。タブレットを導入することが目的になってしまうとか休みを増やせばよいという話になってしまうかもしれないが、決してそうではないんだよということを明確にしておかないとうまく行かないのではないかと感じている。私の業界では「働き方改革」の先の「働きがい改革」が言われている。特に、介護の現場というのは皆働きがい、やりがいを求めて入ってきているが、実際現場に入ってみたら、日々やることに追われてしまってやりたいケアができない、利用者に関わる時間が取れないという現実に参加してしまっていて退職してしまうケースが非常に多いように感じる。したがって、現場の職員にこの生産性向上や働き方改革の取組を通してどうなっていくんだと、皆さんのやりたいケアが実践できるようになっていくんだと伝えていかないと上手く行かないだろうと思う。方法論はいろいろある

が、その明確なビジョンと目的、この施設をどうしていきたいかというところをトップはもちろん現場の職員とよく話し合いをして進めていくことが大切。目的を発信していくことが大切ではないか。

(構成員 8)

最近、事業所に話を聞くと、ハローワークから人が来ないという話を聞く。特に専門職の介護福祉士、看護師などの有資格者というのはハローワークに来る方が非常に減っている。有資格者であってもなかなか事業所に送り込むことが難しい状況になっている。ハローワークよりも民間の派遣会社を使うことが多いと聞いている。派遣会社を使うと確かにすぐ来てくれるが、お金がかかる。短期でやめていき、また派遣してもらおうとお金を支払うという、いわゆる人件費のプラスアルファ部分で非常にお金がかかる現状がある。今、ハローワークの方でも経験者が来た場合は当然紹介するが、介護の経験がない方に興味を持ってもらい、そちらの仕事の方に就くことを検討していただくようにしている。そういった中で、ハローワークでは、福祉人材センターと協力して、介護の魅力を知ってもらうためのセミナーを行っている。また、資格がない方については資格取得の支援、公共職業訓練というものがあるので、職業訓練の中で介護の資格を取ってもらっている。新しい分野にチャレンジしたいという方に興味を持ってもらう、そして資格を取ってもらう、そして現場で働いてもらうという支援を行っている。

生産性向上に関しては、いわゆる専門職が担うべきものとそれ以外を切り分けて求人を出すという方法を提案している。今いる労働者の仕事の負担を減らすという意味合いで、例えば入浴介助や食事補助等資格が無くてもできる仕事を切り分けてもらい、切り分けた部分を求人に出すという事をお願いしている。当然時間が短いものになるので、そこを短い時間でもいいですよというシニアや子育て中の方等に担っていただく。そういったことを進めているのでぜひ事業所の方もなかなか人が来ないという場合は業務を切り分けて求人を出すといったことを検討していただきたい。こういった求人の改革等に関しては行政に相談していただきたい。

(構成員 9)

長野県の中でぜひ意識したらよいなと思うことは、若い世代からロボットを使ってもらう、どんな事が現在できるかを知ってもらうということ。介護施設の利用者のお孫さんやひ孫さんの世代は将来的には ICT の考え方が私たちより進んでいくので、小学生の時から何か体験のイベントがあったらぜひ親子で参加してもらおうとよい。若い世代で長野県の全県民が介護の事を前向きに考えるようになるとよい。どんな職業に進んでも全員が介護には関係してくる。自分の介護のことを考えたり、自分の家族の介護にも関わることがあると思う。女性だけの仕事と思わないように、できる人ができる時に子育てを助けるのと同じように介護ができるとよい。

ICT の導入について、各事業所ではいろいろな記録のやり方がある。利用者の考えが必ず入ってくるので、できあがったシステムを導入するのは大変かと思う。少し時間と費用はかかるが、手作りのものから入るのもいいかもしれない。完全な ICT でなくても、現場で使っている書類に、自動的に名前、利用者の写真が入り、記入の間違いがないように書類が出てくるようにできる。最初は記入するデータは手書きでもいいが、一人ひとりのタブレットやスマートフォンでなくても、全員で同じパネルで「ここに入力すると後で書かなくていいよ」、「転記もしなくていいよ」となると、「これは行けるか」、「あれはできるか」という意見が自然とチームの中から出てくる。本格的なシステムを作るのは少し時間がかかる。現場の方がシステムを使うと今まではこうやっていたが、「もしかしたらこれを入れ替えたり項目を変えたりした方が、柔軟性が出るのではないか」といった意見がいろいろ出るので、システムを作るのに3年かかったという事例もある。これがリアルなタイムラインかと思う。

テクノロジー導入について、長野県としてはこういった目標があり、ここ5年10年はこういう風に増えてきた、このエリアで増えてきた、こういったよい事例があったというようなことが視覚的になるとよい。

(構成員 10)

ICT や生産性の向上は国の方向性は分かるしメリットも非常にある。卒業生の事業所を回っていると人を減らすために生産性向上と ICT を使っている事業所はほとんどない。あくまでも今の介護職員への負担やストレスが軽減されることを大前提にやった方が現場からの信頼は得られるのではないかと思う。恐らく ICT や生産性向上に取り組んでいる現場の一部は、これによって人を増員してくれないのではないかとか、基準以上の 2.7 対 1 や 2.2 対 1 でやっている介護施設もあるが、増員してくれないのではないかという不信感があるとあまり前向きにならないのではないかと思う。多くの ICT 機器関連の企業を回ったが、職員の負担を軽減することは非常にメリットがあると思うので、その辺をミッションとしてやるのがよいのではないか。ICT 導入が成功している事業所としては、眠りスキンの導入等は相当成功していて、ただ施設長たちは人を減らすためにやっているのではなくて、「あなた達の負担と夜勤のストレスを減らすためにやっている」ということを前提とすることが効果的だと思う。

生産性の向上は、無駄な仕事等の業務の見直しをするきっかけになる。年長者がだらだらと昔のやり方でやっているのと若い人たちは帰れないといったこともある。そういったことは生産性向上の取組をきっかけに変えていければよいのではないかと思う。

(構成員 5)

県の方で6月10日から、「長野県介護・障がい福祉総合相談センター」を長野市に立ち上げたが、長野県は南北に広いので、ぜひ南信や木曽の方とか、できるだけ長野県全体を見て出張する等してもらいたい。

(事務局)

職員数に限りがあるため、Zoom等、通信手段もいろいろとあるので、そういう物を活用して是非やっていきたい。今日の話聞きいろいろ参考になったので、ぜひワンストップ窓口としてみなさんのご意見を生かし、現場の視点に立って支援をしていきたい。

(6) 閉会

以上