生産年齢人口減少を見据えた“ＫＡＩＧＯ”実装チャレンジ

東海北陸ブロック老人福祉施設研究大会(福井大会)

令和元年7月19日

特別養護老人ホーム　鈴鹿グリーンホーム
ユニットリーダー　水本　誠

私たちは、地域に信頼されるべき存在であり続けます

1. 生産年齢人口減少について

日本全体の問題として、少子高齢化社会・生産年齢人口の減少が叫ばれているが、介護業界は少子高齢化・生産年齢人口の減少を最も顕著に影響を受ける業界である。

有効求人倍率の推移

有効求人倍率は日本全体でも増加、介護業界はより高い数字で増加している。2025年問題も控えており、介護業界の人員不足は深刻化していくと考えられる。

人員不足・求人に対する具体的対策が急務である

2. 人員不足解消の施策

人員不足の解消に向けての取り組みが必要であり、当施設は２本の柱として「ロボット・ICTの活用」「多様な人材の活用」を考えて取り組んでいる。

ロボット・ＩＣＴ

職員の労働環境改善
作業時間短縮
魅力ある職場づくり

ロボット・ICTを導入・活用することにより求人や既存職員の定着にも効果があると考えられる

２本の柱とも
“ＫＡＩＧＯ”に
必要な要素

↓

“ＫＡＩＧＯ“の
実装が
人員不足対策にも
なっていく

多様な人材の活用

シニア人材
障がい者雇用
外国人雇用

様々な職員が働くことにより生産年齢人口減少への対応を進めていく

３. ロボット・ＩＣＴの導入、活用

ロボットやＩＣＴを積極的に導入・活用を進めています。
職員のモチベーションアップやイメージアップの効果もあります

- **電子記録機器（タブレット）の導入**
  記録時間の短縮及び活用、スマート化でのイメージアップ
- **ＨＡＬ、マッスルスーツの導入**
  腰部支援ロボットの導入により、腰痛予防やイメージアップ
- **眠りスキャンの導入**
  夜間の定時巡視→覚醒時巡視に、職員の身体的・精神的負担の軽減やケアの質の向上
- **コミュニケーションロボットの導入**
  職員の精神的負担軽減、利用者の日中覚醒の促し等

4. インカムの導入

2018年に台風の影響で長時間の停電があり、災害時の情報伝達手段としてインカムを購入、災害時のためでしたが、通常業務時でも活用できないかとショートステイ３ユニットでの使用を実施。（全10台）

インカム導入の狙い

◎スタッフ間の連絡や看護スタッフとの連携改善
◎サービスの質の向上及び業務効率化
◎スタッフの 負担軽減

5. インカムの使用結果

インカムを使用し、各職員にアンケートを実施。
情報共有、時間短縮効果、職員の不安感減少という効果が見られる結果となった。

インカムを導入して良かったことは沢山あり、「インカムの導入が生産性の向上に役立っている」というアンケートには88.9%が「向上した」と答えている。

情報共有がしやすい (94.4%)
緊急の際に SOS を発信しやすい (88.9%)
スタッフを探す手間が省ける (88.9%)
内線電話をする手間が省ける (82.4%)
手伝いを頼みやすい (82.4%)
聞きたいことがすぐに聞ける (82.4%)
操作が簡単 (66.7%)
利用者を待たせる時間が減少する (55.6%)
業務の手を止めない (44.4%)
コミュニケーションツールとして役立つ (38.9%)
相談しやすい環境ができる (27.8%)
いつも職員の声が聞こえるので安心感がある (精神的な負担が軽減した) (22.2%)
ユニット内に静かな環境を作ることができる (11.1%)
インカムを装着した姿がかっこいい 1 名(5.6%)

今後の改善点

- 通信状況の改善（中継器）
- 通話ルールの設定
- 台数の拡充

６. 多様な人材の活用

今後は多様な人材の採用、活用を進めることにより人員の不足に対応していく。
では、多様な人材の活用に際して、何が問題となるのか？

- 情報共有（言語など）
- 何の仕事を任せるか？
- 制度などの理解
- 職員の指導体制
- 人材に合わせた労働環境

→

新たな人材の採用・活用には今までとは違った、アプローチや採用後の対応、仕事の細分化、問題の改善などを行っていくことが必要となっていく

業務の切り分けや精査を行って
「誰が何をやるべきか」はっきりさせることが必要

7. 業務の切り分け

業務をひとつひとつ、分類化していき、誰がやるべき仕事なのかを明確化していく

介護業務
（技術や判断が必要・直接介護）

排泄介助
食事介助
入浴介助
プランなどの作成
外出支援
家族などへの連絡
移乗や着替えなど

どちらかはっきりしない
「中間業務」がある
（細かい指示であったり、時に判断が必要）

見守り業務
居室の清掃（物の管理）
食事の配膳・下膳
記録業務　など

周辺業務
（技術や判断を必要としない）

食器洗い
フロア清掃
トイレ清掃
シーツ交換
観葉植物の水やり
洗濯
ごみ捨て　など

個人の資質や能力に合わせて何を任せるか？

8. 障がい者雇用の実例

2019年1月よりユニット専属の障がい者の採用を実施、現在までユニットにて勤務していただき、他のユニット職員からは「勤務していただいていることで入居者との関わりの時間が増えた」というアンケートに関しては100%の増えたという回答が得られた

入職時の注意点

- 勤務していただいて他の職員の負担が増えないように
- 指導後は指示なしで働いてもらえるスケジュール作り
- 周辺業務をしていただきながら能力や資質を見極める
- 否定はせずに、間違えた時も即座に注意せず改善方法を提案

スケジュールを設定・実践

時間	業務内容
9：00～	食器洗い
9：30～	シーツ交換
10：00～	水分介助
10：30～	週間清掃
12：00～	食事介助
13：00～	休憩
14：00～	フロア清掃

現在の勤務状況

- 入職時は１日４時間の勤務であったが、本人希望や業務の拡化で１日６時間勤務に
- 周辺業務だけでなく、軽介助の食事介助も見守りの元に実施していただいている
- 判断などが必要な時以外は自分でスケジュールを確認し、業務をしていただく形で勤務している

9. 障がい者雇用の今後について

今後は、本人の希望や現在のユニットの現状を踏まえ、更に職務内容やスケジュールの見直し、人員の増員などを進めていく必要があります。

本人の希望

- 介護業務に興味があり、今後直接介護などもやっていきたい。
- 介護福祉士の資格取得も見据えて勤務していきたい。

本人が意欲的になっていただいているので、意欲を最大限活かせるように、業務の内容や組み立ての再構築を行い、今後の業務に活かしていただく。

ユニットの現状

- 障がい者の職員が勤務している日としていない日で業務に差が出る。毎日の勤務体制のため、増員が必要。

業務の拡充

- 職員アンケートで「入居者の日課の手伝い」「観葉植物の手入れ」「外出などの同行」は今後やっていただきたいと結果が。

職員のアンケートで今後やっていただきたい業務を聞いて、どうすれば業務効率化・入居者との関わりの増加ができるかを模索。

これらの結果をマニュアル化
今後に活かす体制作りが必須

今後の“ＫＡＩＧＯ”実装チャレンジ

今後も、少子高齢化から生産年齢人口減少は加速していきます。

ただ求人を出したり、何かを１つやったからすぐに結果（採用）が出るという時代ではどんどんなくなっていく。

目標を見定めて、多角的な取り組みに邁進して行くことが求められていく。

１つだけに取り組んで
満足するのではなく
いろいろな取り組みを
変化を恐れずに
やっていく事が必要です

ご清聴ありがとうございました

私たちは、地域に信頼されるべき存在であり続けます