

⑮福祉・介護

入所施設

「若者の所得向上」のための取組の方向性	P88
事例 1 テクノロジーの活用による生産性向上	P89
事例 2 法人間連携による生産性向上	P90
事例 3 職員の定着促進による生産性向上	P91

【福祉・介護分野】「若者の所得向上」のための取組の方向性

現状・課題

- ・ 介護保険や障害福祉の制度においては、収入源である介護報酬等や提供するサービスの種類・内容が決まっている
 - 職員の所得向上につなげるため、さらなるデジタル化や協働化等の取組により生産性を向上することが必要
 - また、人材が不足する中、スキル・キャリアに応じた適正な評価による昇給制度の導入や休暇取得の促進など働きやすい職場環境の整備により、職員の定着を促進することが必要
 - さらに、取得可能な各種加算を確実に取得することにより、収入増につなげ、若者の所得に反映させていくことが必要

対策

（１）生産性向上

【事業者側の取り組み】

＜テクノロジーの活用＞

- ・ デジタル化・ノーリフティングケアの推進

＜法人間連携＞

- ・ 協働化（共同発注、合同での人材育成、事務の集約 など）の試行

【県庁側の取り組み】

- ・ 介護ロボット・ＩＣＴ機器、福祉機器の導入支援（申請期間確保や申請書の簡素化を検討）
- ・ 協働化等の取組への支援
 - ①補助制度での支援
 - ②アドバイザー支援等の検討

（２）職員の定着促進

【事業者側の取り組み】

- ・ 福祉・介護事業所認証評価制度の認証取得に向けた取組
 - キャリアパスの構築（人事考課による昇給制度の導入等） など
 - 就労環境の整備（休暇制度等）

【県庁側の取り組み】

- ・ 福祉・介護事業所認証評価制度の推進
 - ①認証取得のメリット拡充の検討
 - ②認証取得に向けたセミナー・個別支援
 - ③県民認知度向上に向けた広報

（３）加算取得の促進

【事業者側の取り組み】

- ・ 事業者団体等での加算取得に向けた取組（勉強会の開催など）
- ・ デジタル技術活用等による加算申請に向けた事務の効率化
- ・ 職員の資格取得の支援など、加算要件の具備に向けた取組

【県庁側の取り組み】

- ・ 加算取得に向けた支援
 - ①申請書作成などの実践セミナーの開催
 - ②アドバイザー等による加算取得サポートの検討

【福祉・介護】企業等の取組具体事例① テクノロジーの活用による生産性向上

①企業の概要

事業者名：社会福祉法人 A

(地域密着型特別養護老人ホーム：定員29名)

従業員数：135人 (25人)

※()内は当該事業所の従業員数

②取り組みにより得られた成果

- 文書管理ツール導入による印刷物の削減 (10,000枚→6,500枚)
- 準夜勤の人員 3人→2人 (介護記録ソフトによる夜間の記録作成時間の削減、見守り機器の全床導入による訪室回数の削減)

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・人材が不足しているのに、腰痛を理由とする退職が多数発生していたことから、腰痛防止の第一歩の取組としてリフトの導入から着手した



端末・インカムを活用し、音声入力により記録

④具体的な取り組み

- ・リフトだけではなく、文書管理ツール、介護記録ソフト、見守り機器等のテクノロジーの導入により、**職員の身体的な負担の軽減、ペーパーレス化によるコスト削減や、業務効率化による残業時間の削減につながった**

- ・テクノロジーを導入する際は、手当たり次第に機器を選ぶのではなく、目指す姿や現場の課題を明確にしてから導入した (導入してすぐに業務が楽になるわけではないので、目指したい姿や解決したい課題が明確でないとテクノロジーは使われなくなってしまう)

⇒ 令和4年度の新卒採用者数は7名と、**改善活動により生まれた時間で広報活動や見学の受け入れを行い、継続的に新卒採用ができています**



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

シフト作成ソフトによる勤務表の作成で業務負担軽減



<本事例を踏まえたポイント>

- **コスト削減だけではなく、職員の業務負担の軽減や、生産性向上により生み出した時間の有効活用**の観点からも、**テクノロジーの活用は重要** (事業者)

【福祉・介護】企業等の取組具体事例② 法人間連携による生産性向上

①企業の概要

事業者名：社会福祉法人 B
(地域密着型特別養護老人ホーム：定員29名)
従業員数：148人 (51人)
※()内は当該事業所の従業員数

③取り組みが必要となった経緯/背景

・採用活動や人材育成は中核的な業務であるが、小規模な法人が単独で取り組むとコストがかかり、活動の幅も限定されるため、成果を上げることが難しかった

<本事例を踏まえたポイント>

- 業務コストがかかる採用活動や人材育成を法人間で協働化することにより、業務効率化・コストの最適化につながり、管理部門の生産性を向上することができる（事業者）



②取り組みにより得られた成果

- 参加法人の新卒者離職率減少 28% → 11%
- インターンシップ参加者の増加 R2:34名 → R3:48名
- 他事業所との連携による人材確保・育成に関するノウハウの習得

④具体的な取り組み

・複数の都道府県に所在する社会福祉法人が連携して社会福祉連携推進法人を設立、グループ法人の共同出資により「人材開発センター」(※)を設置し、小規模法人が単独では取り組みにくい人材育成・確保等の取組を協働で推進

※ 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

<人材確保>

- ・各法人に人材確保責任者を選任、法人共同で人材確保専任職員を配置し、広報ツールの開発やインターンシッププログラムの充実など外部への発信機能を強化
- ⇒ 面接への参加者や見学者が増加し、採用につながった

<人材育成>

- ・将来的に人材交流を進めるため、まずは職員育成の土壌づくりを共同で行うことを目指して、グループ統一研修のスーパーバイザーが各法人を巡回し、各法人の課題を把握。明らかになった課題をもとに、人材育成のための研修を組み立て
 - ・階層別研修（採用時、1年目、2年目、3年目、リーダー、役職者）の共同実施
- ⇒ 単一事業所・法人では得られない多様な視点や経験を得ることができている（グループ法人との人事交流制度あり）

【福祉・介護】企業等の取組具体事例③ 職員の定着促進による生産性向上

①企業の概要

事業者名：社会福祉法人C
(特別養護老人ホーム：定員40名)
従業員数：36人

②取り組みにより得られた成果

- 年間離職率の減少 H27:16.6% → R6:2.6%
- 産休・育休からの復帰率 100%
- 有給取得日数 H30:7日/年 → R5:10.8日/年
- 介護職の介護福祉士取得率 R3:100%

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・女性職員の半数以上が子育てをしているため、休暇制度の充実をはじめとした育児を両立できる職場環境づくりを進めることとした

<本事例を踏まえたポイント>

- 働きやすい職場環境が整備されることにより、離職率の減少など職員の定着につながる（事業者）
- 離職者が多い場合、採用活動・新人教育などの管理業務に大きなコストと労力が発生するが、離職率が減少することにより管理業務の負担が軽減され、生産性向上にも寄与する（事業者）

④具体的な取り組み

<職員の待遇改善に係る取組（休暇を取得しやすい職場づくり、多様な働き方の推進）>

- ・職員の満足度を高めるため、育児介護休業法を上回る休暇制度を導入
- ・育児中の人だけではなく、子育てをしていない人・男性も対象とする特別休暇枠「多目的休暇」を勤続年数に応じて段階的に付与
- ・職員の休暇を増やすと他の職員に業務を担ってもらう必要があるが、普段から職員との対話を重ね、「お互いさま」の考え方を浸透させて、欠員が出ても補充しやすい体制を構築

<人材育成・キャリア支援>

- ・資格取得への受験費用・教材費等の支給
- ・経験に応じた様々な研修の受講推進や業務時間中の研修実施
- ・介護福祉士の割合が100%となり、施設内での介護ケアが標準化された

⇒ こうした工夫を通じて、職員が柔軟に働ける環境の整備により離職率の低下につながり、人材の定着に大きく貢献している