

公益財団法人 介護労働安定センター 熊本支部
雇用管理コンサルタント事業

生産性向上の取り組みについて

山都町役場 町内事業所研修会

講師 原口 耕作 社会保険労務士
はらぐち社会保険労務士事務所 代表



社会保険労務士 **原口 耕作**
(はらぐち こうさく)

🎂 1974年福岡県博多区生まれ



経歴

- ✓ 熊本学園大学商学部二部商学科卒業
- ✓ 税理士事務所勤務 8年
- ✓ 公財) 介護労働安定センター 6年
- ✓ 研修企画会社の代表 10年
- ✓ イベント型研修会やセミナーの企画・立案
- ✓ 国の制度（補助金・助成金）を活用した研修プログラム作成

現在

- ✓ 平成29年6月 はらぐち社会保険労務士事務所 設立
<https://haraguchi-sr.net/>
- ✓ 平成24年8月 合同会社 レイバーコミットメント 設立
<https://laborcommit.com/>
- ✓ 笑顔のコーチング ファシリテーター 熊本県幹事
- ✓ 公財) 介護労働安定センター 雇用管理コンサルタント
- ✓ 熊本県福祉人材センター 求人アドバイザー
- ✓ 熊本学園大学 社会福祉学部 年金論 非常勤講師

得意なところ・関心があるところ・最新学習歴

得意

- 福祉・介護事業所のキャリアパス導入の取組
介護処遇改善加算Ⅰ・Ⅲ、ベースアップ等支援加算の導入のキャリアパス(職務等級、職務等級任用、賃金体系)
介護処遇改善加算Ⅱの導入に当たる研修の組み立て、評価の基準等
介護制度の手続き全般(収益につながる加算取得)
- 福祉・介護職員の研修会の組み立て
熊本、長崎、福岡、鹿児島、沖縄、高知での介護研修会の開催
現在・・・沖縄県で定期開催。
- 組織のやる気を上げる研修(組織論・仕掛けづくり)の組み立て 人とのつながり、連携。
- 大人版「菊池学級」・・・全国初開催 大人でも本気で学ぶ仕掛けづくりのコミュニケーション研修

得意

- **中古パソコンを改造して使える道具にする(パソコンいじり)**
 - 最新学習歴:
VBA(ビジュアルベーシックアプリケーション)
7月から10月にかけて、第一人者のセミナーを追っかけて受講
まだまだこれからも使えるExcelで、
中小企業の不慣れなPC業務の効率化を図っていく。
例えば、10分でできる、介護事業所のシフト表等
事業運営の業務効率化は、**まだまだExcelが時代をけん引。**
- 取組
一般社団法人 中小企業個人情報セキュリティー推進協会
DXマーク認証制度 取得事業所



(前半) 3つの視点から見る「生産性向上」

① 近年の制度改革から

～ 大幅な最賃アップ、パートの社保拡大等 ～

② 生産性向上ガイドライン

～ 業務改善の手引き ～

③ 新しい職場環境要件(処遇改善加算計画届)

～ 令和7年4月～ 生産性向上に着目 ～

(後半) DX(デジタルトランスフォーメーション)

① DXの推進

～ 一つ踏み込んで、業種を超えた生産性向上を考える ～

② IT(デジタル)リテラシー人材

～ これから求められるIT(デジタル)リテラシー人材とは ～

③ 伴走支援

～ 「経営力再構築伴走支援」 ～

- 生産性向上(業務改善)
- ITリテラシー人材

最近の制度改正等

① 最低賃金

～ 大幅な最低賃金アップ ～

② パート労働者の適用拡大

～ パートの雇用環境の大変化 ～

③ 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法改正ポイント

～ 令和7年4月施行 ～

制度改革等 (最低賃金とパート労働者の適用拡大)

1) 最低賃金大幅アップ 898円 → 952円

～ 全国平均ここ4～6年で1,500円を目指す国の意向(今1,054円) ～

2) パート労働者の適用拡大

～ 10月より従業員数51人以上 ～

3) 人生100年プランに沿った社会保障制度改革

～ すべての労働者に社会保障適用を促していく ～

制度改革等 実質賃上げの取組み3つ

- 1) 価格転嫁
- 2) 労働生産性の向上
- 3) 助成金・補助金の活用

福祉・介護は報酬が一律 自由な価格転嫁が難しい。

業務(仕事)に係る人が少なくなることへの対応

- ・ 賃上げ・物価高
- ・ 育児・介護・治療と仕事の両立 ⇒ 生産性向上の向上
- ・ 超少子高齢化による人材不足

大手の飲食業は生産性向上の達成を継続している

効果: 全国(47都道府県) 同一料金で食事を提供

東京でも、熊本と同じ値段(若しくはそれ以下)で食事ができる。

対策: 注文のタブレット化、セルフレジ化、外国人労働、セルフサービスの徹底、厨房機器の自動化(自動調理器、自動洗浄機)等



制度改革等

年金安心100年プランの一環

- 2004年の年金改革

今後100年間は現役収入の50%を保障する。

そのために、

パートの社会保険適用拡大を行っていく。

Step
1

以下の勤め先が対象です。

現在

従業員数
501人以上
の勤め先

2022年10月～

従業員数
101人以上
の勤め先

2024年10月～

従業員数
51人以上
の勤め先

Step
2

以下の全てにチェックが入った方が対象です。

check



週の所定労働時間が
20時間以上

check



月額賃金が
8.8万円以上

check



2ヶ月を超える雇用の
見込みがある

check



学生ではない

社会保障制度の不平等感

- 短時間労働の場合加入ができなかった社会保険制度
- 細切れの労働(ダブルワーク・トリプルワーク)で長時間の労働を行っている労働者。社会保険に未加入
- 扶養の範囲内で働く女性の老齢年金問題

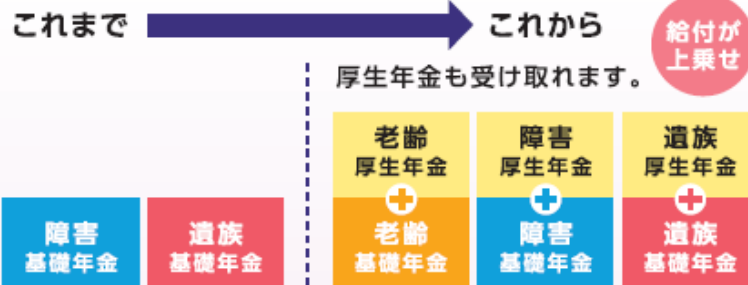
今後、扶養内のパート労働は どんどん時間が制約されていく

- 最低賃金がこれからも(どんどん)上がる予測。あっという間に、103万。130万になる。
- 年末に所得の調整でパートの労働時間が大幅に減少。ほかの労働者の負担が増加する。
- 仕事にやりがいを持っている。周囲や利用者に迷惑かけていることへの不安や不満。
- 多様な働き方にこたえるためには…「すべての働く人」は社会保障適用の範囲内にすることが必要になってくる。

雇用の定着と確保を行うために、社会保障制度の枠組みを広げる。

Point
1

年金の3つの保障が充実!



年金が“2階建て”になり保障がワイドになります!

年を取ったら受け取る

老齢
年金



障害と認定されたら受け取る

障害
年金



働き手が亡くなったら受け取る

遺族
年金



Point
2

医療保険がさらに充実!

傷病手当金

病休期間中、
給与の2/3相当を支給



出産手当金

産休期間中、
給与の2/3相当を支給



社会保険加入の
メリット

サラリーマンの
保障が社会保険

働く今を保障する
年金制度と
健康保険制度

雇用の定着・確保のためにも、 社会保険適用拡大の意義を周知する

- 定期的な面談を行う。
- グループワークで勉強会や研修会を定期的に行う。



- 人の話を聞こう。自分の話しよう。
- 社会保険に入って加入する働き方。
- 社会保険未加入での働き方。
- 働く問題、生活の問題…。
- それぞれ出し合う機会を増やしていくを。



- **最終的に今後の働き方を決定するのは労働者。**
- **パートの社会保障拡大は多様な働き方に備えることができる**

日本の社会保障制度の意義

両立支援に取り組まれたことによって生じた良い効果についてお聞かせください。

- 難病やメンタルヘルス不調になった際に退職に至ることなく、治療後に復職し、現在も活躍している社員が複数います。新規採用し教育する時間とコストを考慮すると、復職し働いてもらうことが本人にとっても会社にとっても有益と感じています。

また、他の社員にとってもいざという時の安心感が醸成され、退職率が低位で推移していることに繋がっているのではないかと思います。

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法改正ポイント

① 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

- 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置
- 事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

- ・ 事業主は、
 - ・ 始業時刻等の変更
 - ・ テレワーク等(10日/月)
 - ・ 保育施設の設置運営等
 - ・ 新たな休暇の付与(10日/年)
 - ・ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

※ テレワーク等と新たな休暇は、原則時間単位で取得可とする。詳細は省令。

の中から2以上の制度を選択して措置する必要があります。（※各選択肢の詳細は省令等）

- ・ 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・ 事業主が措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。
- ・ 個別周知・意向確認の方法は、今後、省令により、面談や書面交付等とされる予定です。

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法改正ポイント

② 所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます

施行日：令和7年4月1日

改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能



改正後

- **小学校就学前の子**を養育する労働者が請求可能に

③ 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます

施行日：令和7年4月1日

- **3歳に満たない子**を養育する労働者が**テレワーク**を選択できるように措置を講ずることが、事業主に**努力義務化**されます。

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法改正ポイント

④ 子の看護休暇が見直されます

施行日：令和7年4月1日

改正前

【名称】

- 「子の看護休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校就学の始期に達するまで

【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) 引き続き雇用された期間が6か月未満
- (2) 週の所定労働日数が2日以下

改正後

【名称】

- 「子の看護等休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校3年生修了までに**延長**

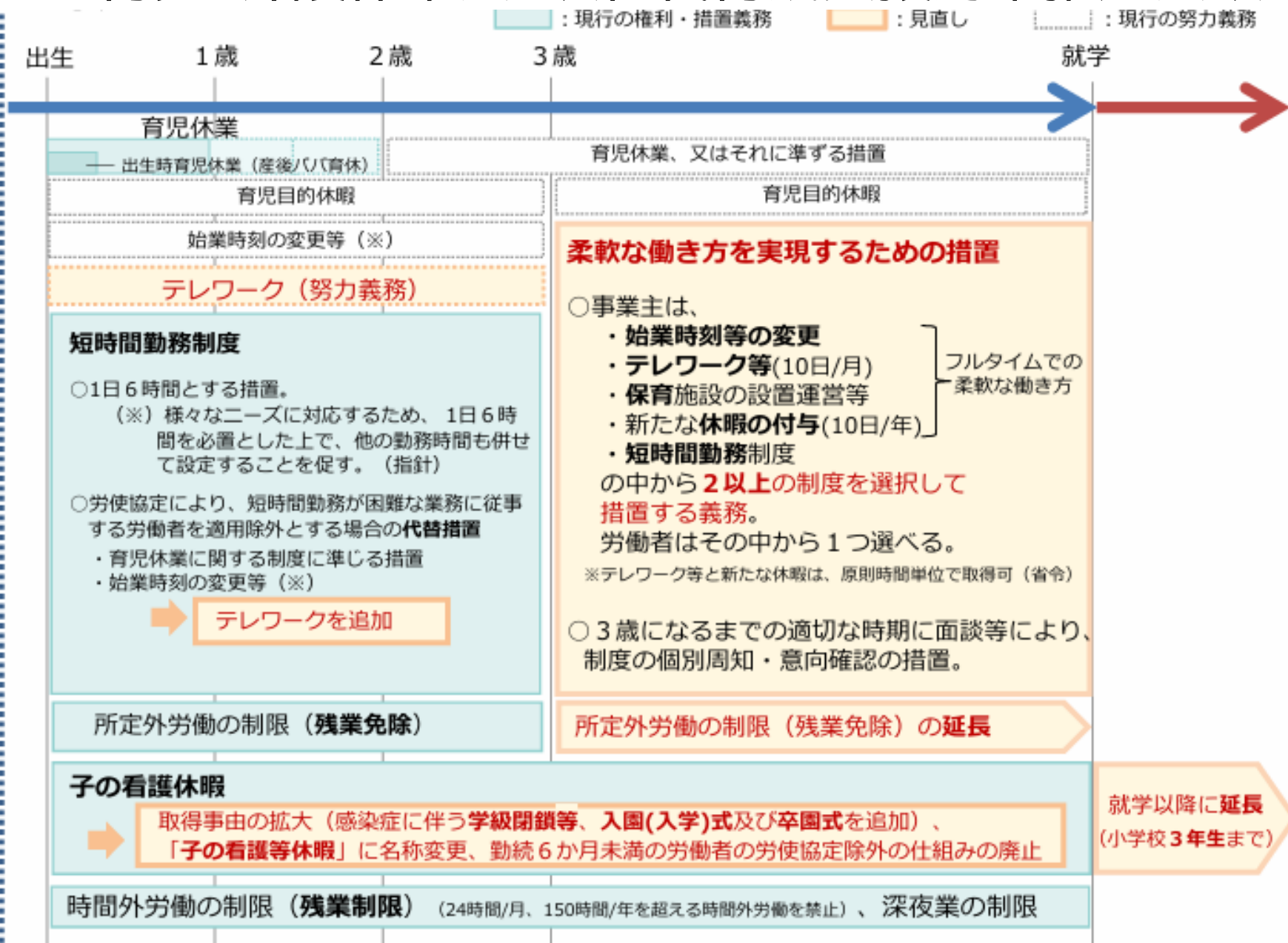
【取得事由】（※詳細は省令）

- 感染症に伴う学級閉鎖等
- 入園(入学)式、卒園式 **を追加**

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- **(1) を撤廃し、(2)のみに**
(週の所定労働日数が2日以下)

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法改正ポイント



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

制度改革等 実質賃上げの取組み3つ

人材不足に対応するためには、

「労働生産性の向上を達成」

乗り越えるために

生産性向上ガイドライン(業務改善の手引き)

[介護分野における生産性向上 お知らせ | 厚生労働省](https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-seisansei_information.html)

https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-seisansei_information.html

視聴:生産性向上ガイドラインを活用した業務改善の考え方と取組のポイントの再確認

[生産性向上ガイドラインを活用した業務改善の考え方と取組のポイントの再確認](https://www.youtube.com/watch?v=LWurt_tGIsI&t=68s)

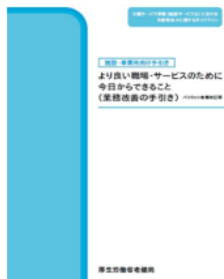
https://www.youtube.com/watch?v=LWurt_tGIsI&t=68s

施設系サービス



施設サービス ガイドライン (令和2年度改訂版)

本編 [PDF \[23.7MB\]](#) [電子書籍 \(e-Pub\)](#)
自治体向け [PDF \[24.2MB\]](#) [電子書籍 \(e-Pub\)](#)



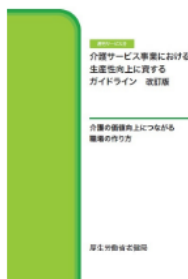
施設サービス ガイドライン (令和元年度改訂版)

[PDF 本編\(全\) \[15,340KB\] \[43.4MB\]](#) [PDF 本編\(事例\) \[39,860KB\] \[39.0MB\]](#) [PDF 本編\(ツール集\) \[12,176KB\] \[11.9MB\]](#) [PDF 自治体向け\[28,749KB\] \[28.1MB\]](#)

【参考】平成30年度版

[PDF 本編 \[44,373KB\] \[43.4MB\]](#) [PDF 概要 \[1,441KB\] \[1.5MB\]](#)

居宅系サービス



居宅サービス ガイドライン (令和4年度改訂版)

本編 [PDF \[24.4MB\]](#) [電子書籍 \(e-Pub\)](#)
概要 [PDF \[2.1MB\]](#)

【参考】平成30年度版

[PDF 本編 \[22,035KB\] \[21.6MB\]](#) [PDF 概要 \[5,204KB\] \[5.1MB\]](#)

③ 新しい職場環境要件

～ 福祉・介護処遇改善加算の組み立てにヒントがある ～

1. 人事評価・処遇の整備を行い、
(キャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅲ)
2. 教育訓練・能力開発の向上を図り、
(キャリアパス要件Ⅱ)
3. 技能・経験のある福祉人材の賃金改善をはかり、
(キャリアパス要件Ⅳ・キャリアパス要件Ⅴ)
4. 賃金の処遇を改善する。(月額賃金改善で賃金上昇に対応)
(月額賃金改善要件)賃金面での雇用の確保と定着を図る

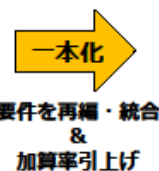
「処遇改善加算」の制度が一本化（介護職員等処遇改善加算）され、加算率が引き上がります

介護職員の人材確保を更に推し進め、介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへとつながるよう、令和6年6月以降、処遇改善に係る加算の一本化と、加算率の引き上げを行います。

新加算の算定要件は、①キャリアパス要件、②月額賃金改善要件、③職場環境等要件、の3つです。令和7年度以降の新加算の完全施行までに、令和6年度のスケジュールを踏まえ、計画的な準備をお願いします。（6年度末まで経過措置期間）

令和6年5月まで

処遇改善加算	特定処遇改善加算	ベースアップ等	合計の加算率
I	I	有	22.4%
		なし	20.0%
	II	有	20.3%
		なし	17.9%
II	I	有	16.1%
		なし	13.7%
	II	有	18.7%
		なし	16.3%
III	I	有	16.6%
		なし	14.2%
	II	有	12.4%
		なし	10.0%
IV	I	有	14.2%
		なし	11.8%
	II	有	12.1%
		なし	9.7%
V	有	7.9%	
	なし	5.5%	



令和6年6月から

介護職員等処遇改善加算(新加算)	加算率
I	24.5%
II	22.4%
III	18.2%
IV	14.5%

※加算率は全て訪問介護の例

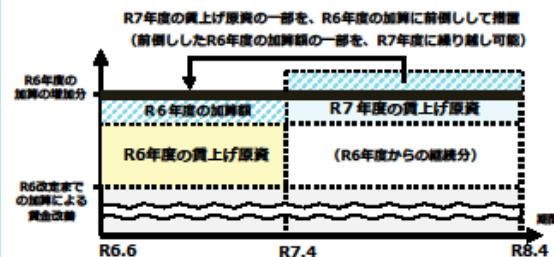
+新加算V

令和6年度中は必ず加算率が上がる仕組み

令和6年度中の経過措置（激変緩和措置）として、新加算V(1)～V(14)を設けます。
令和6年6月から令和6年度末までの経過措置区分として、現行3加算の取得状況に基づく加算率を維持した上で、今般の改定による加算率の引き上げを受けることができるよう、新加算V(1)～V(14)を設けます。
(加算率22.1%～7.6%)

- 今般の報酬改定による加算措置の活用や、賃上げ促進税制の活用等を組み合わせることにより、令和6年度に+2.5%、令和7年度に+2.0%のベースアップを実現いただくようお願いしています。

今般の報酬改定では、処遇改善分について2年分を措置しており、令和7年度分を前倒しして賃上げいただくことも可能。前倒した令和6年度の加算額の一部を、令和7年度内に繰り越して賃金改善に充てることも可。



賃上げ促進税制とは…

- 事業者が賃上げを実施した場合に、賃上げ額の一部を法人税などから控除できる制度。
- 大企業・中堅企業は賃上げ額の最大35%、中小企業は最大45%を法人税などから控除できる。



職場環境要件について 6つの項目

- 入職促進に向けた取組
- 資質の向上やキャリアアップに向けた支援
- 両立支援・多様な働き方の推進
- 腰痛を含む心身の健康管理
- **生産性向上のための業務改善の取組**
- やりがい・働きがいの構成

処遇改善に関する加算の職場環境等要件（現行）

「職場環境等要件」として、研修の実施などキャリアアップに向けた取組、ICTの活用など生産性向上の取組等の実施を求めている。

- 介護職員処遇改善加算：以下のうちから1つ以上取り組んでいる必要
- 介護職員等特定処遇改善加算：以下の区分ごとにそれぞれ1つ以上取り組んでいる必要

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化 ②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 ③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築 ④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等 ⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ⑦エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入 ⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の確保
両立支援・多様な働き方の推進	⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備 ⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備 ⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備 ⑫業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実
腰痛を含む心身の健康管理	⑬介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施 ⑭短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 ⑮雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 ⑯事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
生産性向上のための業務改善の取組	⑰タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減 ⑱高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の担）等による役割分担の明確化 ⑲5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備 ⑳業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減
やりがい・働きがいの醸成	㉑ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善 ㉒地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 ㉓利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 ㉔ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

- 新加算においては、この「職場環境等要件」について次のような見直しがされ、次表のようになる見込み。
- （1）事業主の介護職員に対する研修受講支援の対象「ユニットリーダー研修」と「ファーストステップ研修」追加（⑤）
- （2）「有給休暇が取得しやすい環境の整備」について具体化し2項目に分割（⑪・⑫）
- （3）「生産性向上ガイドラインに基づく業務改善活動の体制構築」を新設（⑰）
- （4）「現場の課題の見える化」を新設（⑱）
- （5）「介護ロボットとICTの活用」について具体化し、介護ロボットとICTの2項目に分割（⑳・㉑）
- （6）「間接業務における高齢者の活躍」を「間接業務における介護助手等の活用や外注等」として見直し（㉒）
- （7）「共同化・共通化・協働化等による業務改善・職場環境改善」を新設（㉔）
- 新加算Ⅲ・Ⅳでは、6区分ごとにそれぞれ1項目以上（生産性向上の区分は2項目以上）（計7項目以上）取り組むことが求められる。
- 新加算Ⅰ・Ⅱでは、6区分ごとにそれぞれ2項目以上（生産性向上の区分は3項目以上、うち⑰又は⑱は必須）（計3項目以上）取り組むことが求められる。
- ※なお今回新設される「生産性向上推進体制加算」（①事業所内で利用者の安全と生産性向上の委員会を設置、②介護ソフト・見守りセンサー・インカム等のうち1つ以上を導入、③生産性向上ガイドラインに基づいた業務改善）を取得している場合には、「生産性向上のための業務改善の取組」の区分の項目を満たすものとして扱われる。

職場環境等要件の見直し案(イメージ)

赤字：新規 青字：既存の要件を具体化・明確化

新加算Ⅲ・Ⅳ(処遇改善加算に相当) : 以下の区分ごとにそれぞれ1つ以上(生産性向上は2つ以上)取り組んでいる

新加算Ⅰ・Ⅱ(特定処遇改善加算に相当) : 以下の区分ごとにそれぞれ2つ以上(生産性向上は3つ以上うち④又は⑤は必須)取り組んでいる

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化 ②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 ③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築 ④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する ユニットリーダー研修、ファーストステップ研修 、喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等 ⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ⑦エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等導入 ⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の確保
両立支援・多様な働き方の推進	⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備 ⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備 ⑪有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標(例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得)を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている ⑫有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている
腰痛を含む心身の健康管理	⑬業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実 ⑭短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 ⑮介護職員の身体への負担軽減のための介護技術の修得支援、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施 ⑯事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
生産性向上のための業務改善の取組	⑰厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築(委員会やプロジェクトチームの立ち上げ、外部の研修会の活用等)を行っている ⑱現場の課題の見える化(課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等)を実施している ⑲5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備を行っている ⑳業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を行っている ㉑介護ソフト(記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの。居宅サービスにおいてはケアプラン連携標準仕様を実装しているものに限る)及び情報端末(タブレット端末、スマートフォン端末、インカム等)の導入 ㉒介護ロボット(見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等)の導入 ㉓業務内容の明確化と役割分担を行った上で、間接業務(食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等)については、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担い、介護職員がケアに集中できる環境を整備 ㉔各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施 ※生産性向上推進体制加算を取得している場合には、「生産性向上のための業務改善の取組」の要件を満たすものとする ※小規模事業者は、㉔の取組を実施していれば、「生産性向上のための業務改善の取組」の要件を満たすものとする
やりがい・働きがいの醸成	㉕ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善 ㉖地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 ㉗利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 ㉘ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

生産性向上(業務改善)を達成する人材獲得 ～ 他業種の人材雇用で早期達成を目指す ～

•生産性向上とは、

•インプットに対するアウトプットの比率を増やすことです。インプットとは人や設備、時間などの資源投入を意味し、アウトプットは生産量(成果)や付加価値を意味します。つまり、投入した資源に対し、どれだけの成果や付加価値を生み出せたかが生産性であり、そのアウトプットを向上させることが生産性向上だといえます。

•製造業でいうと、 生産性要素(インプット)・・・人、機械、材料、方法

•生産物(アウトプット)・・・生産物 の割合

$$\text{生産性} = \frac{\text{生産物 (アウトプット)}}{\text{生産要素 (インプット)}}$$

介護の生産性向上 (業務改善)

介護現場における生産性向上

本ガイドラインでは（中略）、介護サービスの生産性向上を「**介護の価値を高めること**」と定義しています。

（介護サービス事業における生産性向上ガイドラインより引用）

介護サービスの
質の向上

人材の定着・確保

働く人のモチベーションの向上
楽しい職場・働きやすい職場作り

人材育成

チームケアの
質の向上

情報共有の
効率化

業務の改善活動

業務改善の取組

1 職場環境の整備

2 業務の明確化と役割分担

3 手順書の作成

4 記録・報告様式の工夫

5 情報共有の工夫

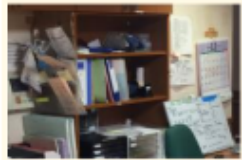
6 OJTの仕組みづくり

7 理念・行動指針の徹底

より良い職場・サービスのために今日からできること（業務改善の手引き） （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）

① 職場環境の整備

取組前



取組後



② 業務の明確化と役割分担 (1) 業務全体の流れを再構築

介護職の業務が
明確化されて
いない



業務を明確化し、
適切な役割分担を
行いケアの質を向上



介護職員が
専門能力を発揮
介護助手
が実施

② 業務の明確化と役割分担 (2) テクノロジーの活用

職員の心理的
負担が大きい



職員の心理的
負担を軽減



③ 手順書の作成

職員によって異なる
申し送り



申し送りを
標準化



④ 記録・報告様式の工夫

帳票に
何度も転記



タブレット端末や
スマートフォンによる
データ入力（音声入
力含む）とデータ共有

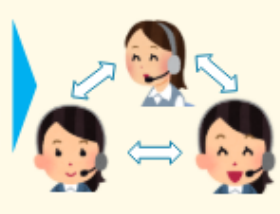


⑤ 情報共有の工夫

活動している
職員に対して
それぞれ指示



インカムを利用した
タイムリーな
情報共有



⑥ OJTの仕組みづくり

職員の教え方に
ブレがある



教育内容と
指導方法を統一



⑦ 理念・行動指針の徹底

イレギュラーな
事態が起こると
職員が自身で
判断できない



組織の理念や行動
指針に基づいた
自律的な行動

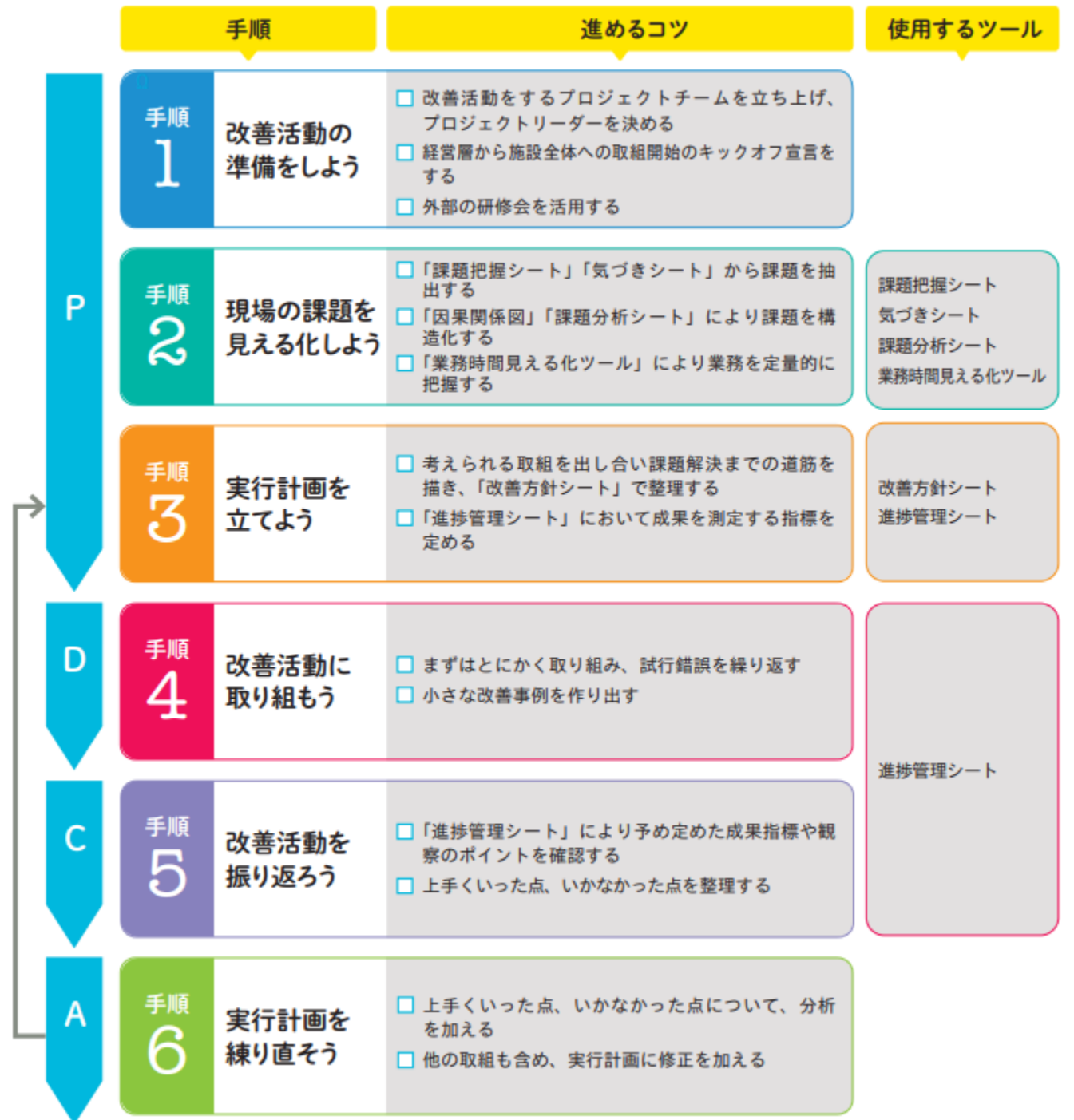


職場環境要件 生産性向上のための業務改善の取組

- ⑰厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築(委員会やプロジェクトチームの立ち上げ、外部の研修会の活用等)を行っている
- ⑱現場の課題の見える化(課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等)を実施している
- ⑲5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備を行っている
- ⑳業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を行っている
- ㉑介護ソフト(記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの。居宅サービスにおいてはケアプラン連携標準仕様を実装しているものに限る)及び情報端末(タブレット端末、スマートフォン端末、インカム等)の導入
- ㉒介護ロボット(見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等)の導入
- ㉓業務内容の明確化と役割分担を行った上で、間接業務(食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等)については、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担い、介護職員がケアに集中できる環境を整備
- ㉔各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施
- ※生産性向上推進体制加算を取得している場合には、「生産性向上のための業務改善の取組」の要件を満たすものとする
- ※小規模事業者は、㉔の取組を実施していれば、「生産性向上のための業務改善の取組」の要件を満たすものとする

職場環境要件 生産性向上のための 業務改善の取組

- ⑰厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築（委員会やプロジェクトチームの立ち上げ、外部の研修会の活用等）を行っている
- ⑱現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施している



職場環境要件 生産性向上のための業務改善の取組

- ⑰ 5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備を行っている
- ⑱ 業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を行っている
- ㉓ 業務内容の明確化と役割分担を行った上で、間接業務(食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等)については、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担い、介護職員がケアに集中できる環境を整備

1. 職場環境の整備

- ① 現状 整理・整頓ができていないため、資料を探すにも時間がかかる。
- ② 取組 5S活動(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ)を行う。
- ③ 成果 何がどこにあるか、すぐに把握できるようになる。

P26

取組前



取組後



2. 業務の明確化と役割分担：(1) 業務全体の流れの再構築

- ① 現状 役割分担やシフトが適切に設定されていないため、職員の負担増やケアの質の低下を招いている。
- ② 取組 作業分析を行い、役割分担の見直しやシフトの組み換えを行う。
- ③ 成果 職員それぞれが従事する業務に向き合うことができる。

P32

介護職員の業務が
明確化されていない



業務を明確化し、適切な役割分担
を行いケアの質を向上



職場環境要件 生産性向上のための業務改善の取組

- ⑰ 5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備を行っている
- ⑱ 業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を行っている
- ㉓ 業務内容の明確化と役割分担を行った上で、間接業務(食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等)については、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担い、介護職員がケアに集中できる環境を整備

2. 業務の明確化と役割分担：(2) テクノロジーの活用

- ① 現状 職員の身体的負担や心理的負担が大きい。
- ② 取組 課題にあった介護ロボット・センサー等の導入を行う。
- ③ 成果 職員の身体的負担と心理的負担が軽減。



3. 手順書の作成

- ① 現状 申し送り事項が決められておらず、人によって異なる引継ぎを行っているために時間がかかっている。
- ② 取組 適切な申し送り事項を検討の上、標準化する。
- ③ 成果 申し送り等の時間が短縮。

P40

P51



職場環境要件 生産性向上のための業務改善の取組

- ②①介護ソフト(記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの。居宅サービスにおいてはケアプラン連携標準仕様を実装しているものに限る)及び情報端末(タブレット端末、スマートフォン端末、インカム等)の導入
- ②②介護ロボット(見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等)の導入

4. 記録・報告様式の工夫

- ① 現状 記録作成時に、何度も転記する必要がある。
- ② 取組 介護記録の電子化を行い、情報の一元管理を行う。
- ③ 成果 記録作成の負担が軽減。また、写真や動画を活用した利用者情報の共有が可能。

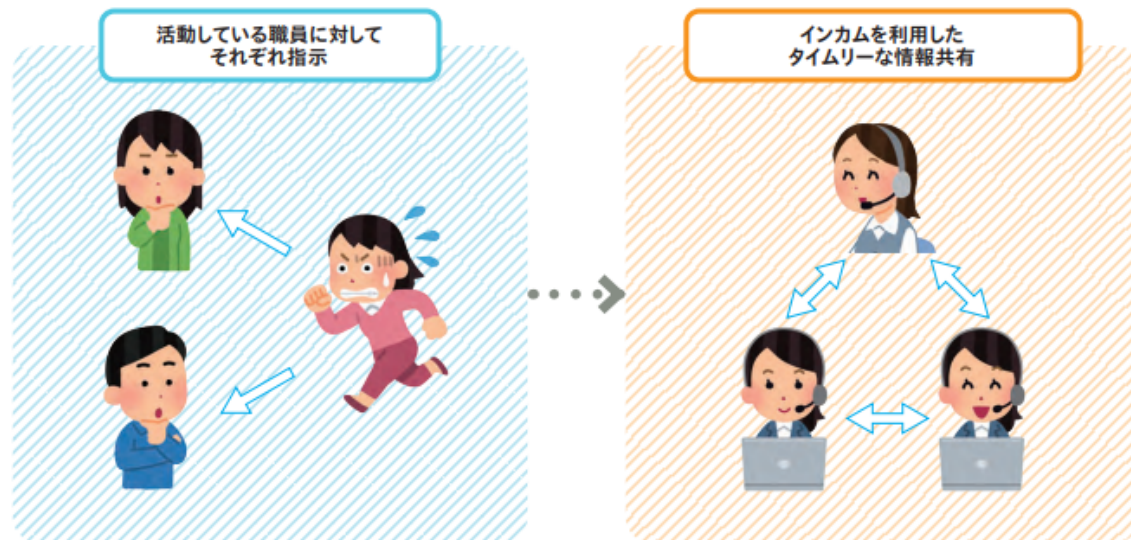
P53



5. 情報共有の工夫

- ① 現状 管理者から現場職員に対してそれぞれ指示しており、タイムリーな指示ができていない。
- ② 取組 インカムを職員に配布して、業務に当たる。
- ③ 成果 タイムリーな情報共有ができ、対応が迅速化。

P57



職場環境要件 生産性向上のための業務改善の取組

- ②④各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施
- ※生産性向上推進体制加算を取得している場合には、「生産性向上のための業務改善の取組」の要件を満たすものとする
- ※小規模事業者は、②④の取組を実施していれば、「生産性向上のための業務改善の取組」の要件を満たすものとする

- 各種委員会の**共同**設置
- 各種指針・計画の**共同**策定
- 物品の**共同**購入等の事務処理部門の集約
- **共同**で行うICTインフラの整備
- 人事管理システムや福利厚生システム等の**共通**化等
- **協働**化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施

「生産性向上推進体制加算を取得」

要件を満たしているものとする。

「小規模事業者は②④の取組みを行っている」

要件を満たしているものとする。

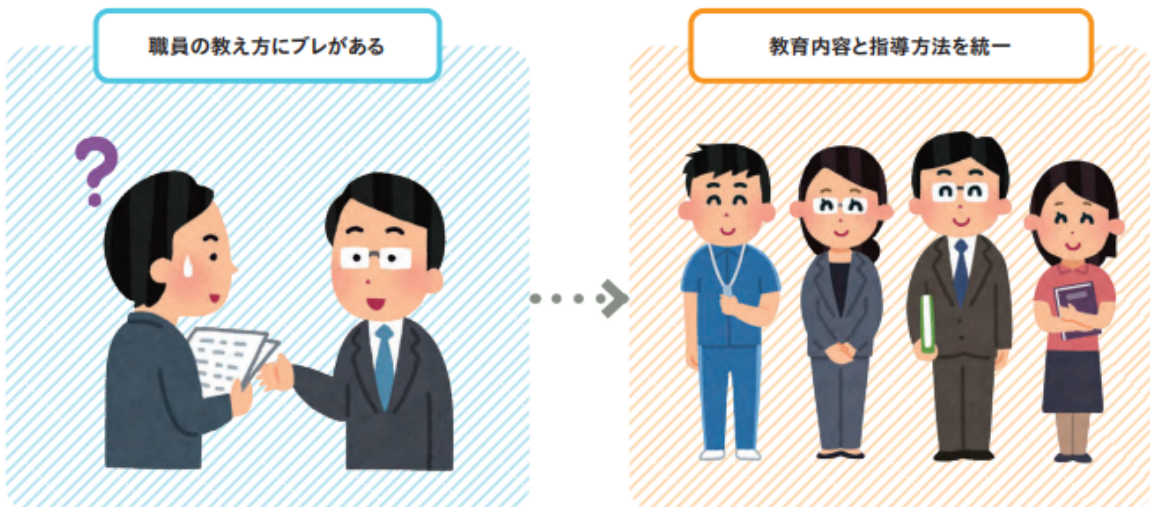
職場環境要件 その他取組み

- ①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化
- ⑦エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等導入
- ⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保
- ⑫ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善

6.OJTの仕組みづくり

- ① 現状 教育担当の職員の教え方にブレが生じ、施設全体で業務の手順やケアの質が一定に保てない。
- ② 取組 「他職員に対して教える」ことを教育する。
- ③ 成果 標準的な手順に則って指導できるリーダーが育成できる。

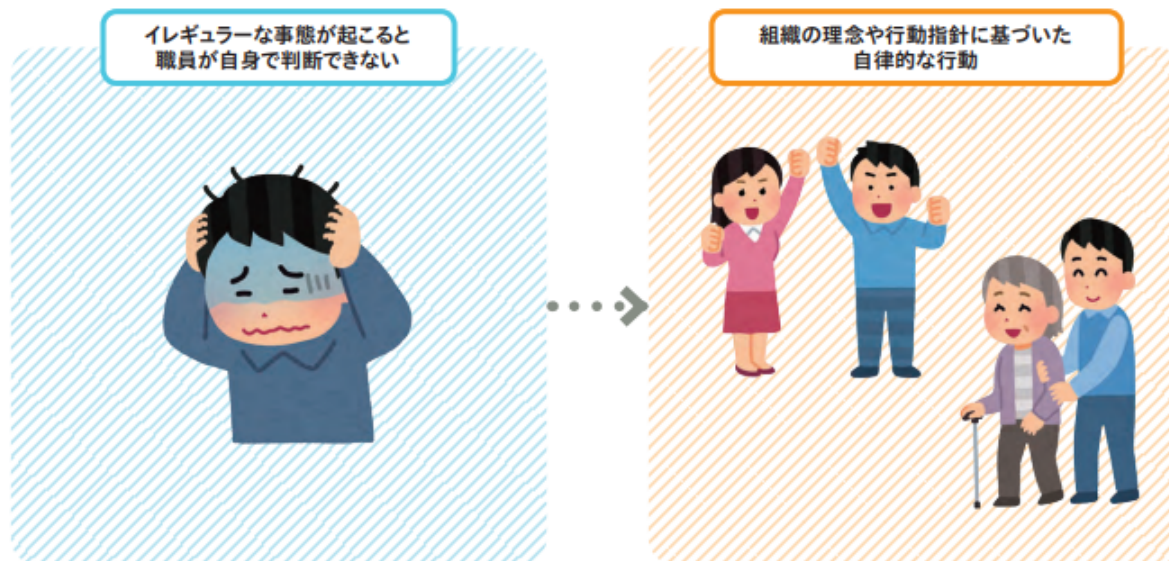
P67



7.理念・行動指針の徹底

- ① 現状 手順書にないイレギュラーな事態への対応や優先順位が分からない。
- ② 取組 理念・行動指針を全職員に伝え、徹底する。
- ③ 成果 イレギュラーな事態に対しても、理念や行動指針に即した判断や行動ができる。

P71



関連

食物
技革
工革

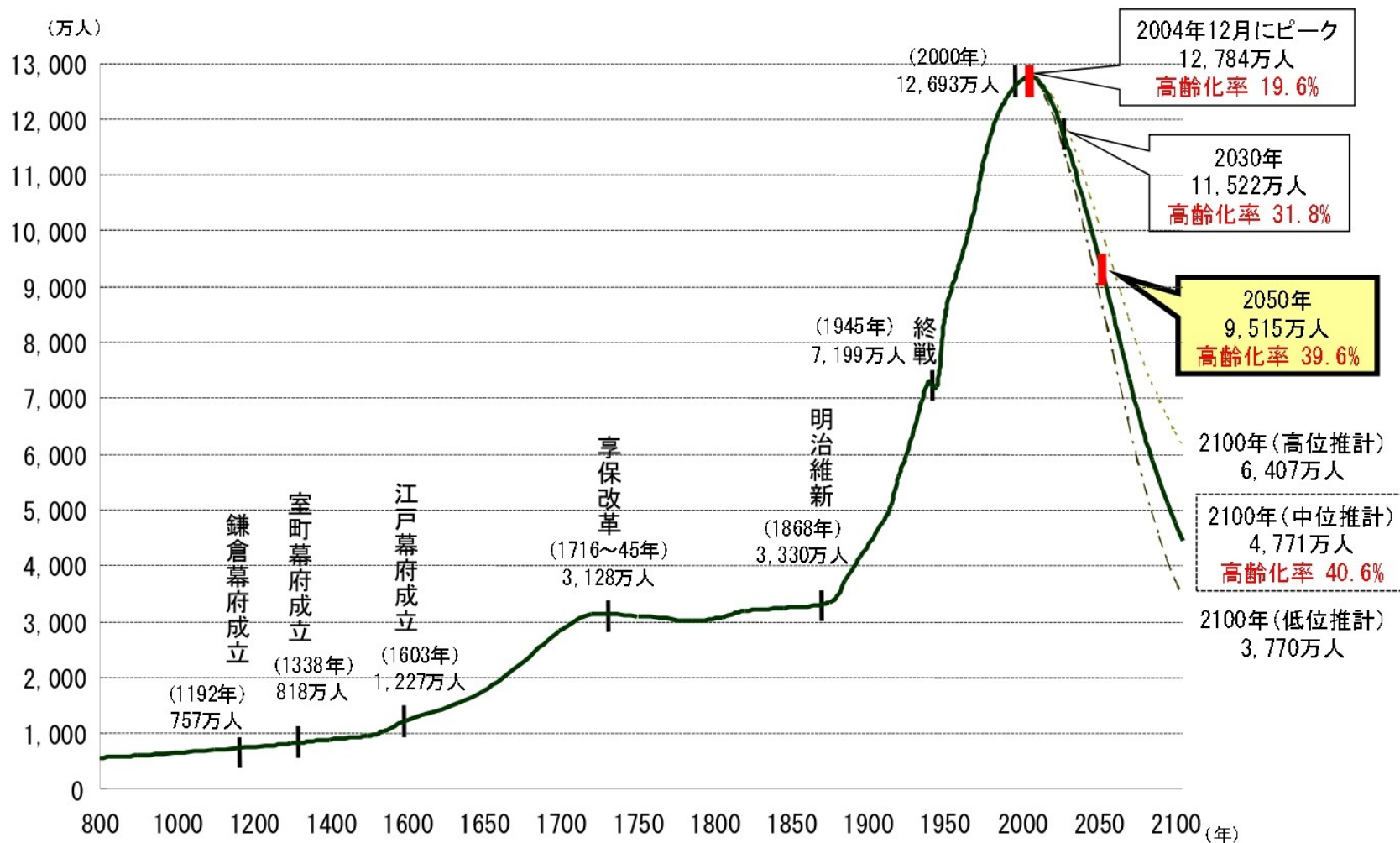
宗教
水
食物
少子
長寿

これからの
時代を図る
物差し

争うのか
友好的に
共有するのか

【図 I -1】我が国の人口は長期的には急減する局面に

○日本の総人口は、2004年をピークに、今後100年間で100年前(明治時代後半)の水準に戻っていく。この変化は千年単位でみても類を見ない、極めて急激な減少。



(出典)総務省「国勢調査報告」、同「人口推計年報」、同「平成12年及び17年国勢調査結果による補間推計人口」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)」、国土庁「日本列島における人口分布の長期時系列分析」(1974年)をもとに、国土交通省国土計画局作成

なぜ日本の人口は減り続けるのか

① 情報があふれていて刺激がいっぱい。

人は自己選択をして生きていける社会。多様な生き方を享受。

② 子供にかかる期間が長くなった。

むかし、小児から家族の生計のために労働を担っていた。

③ 医療技術の進歩と社会保障の充実。

健康寿命の大幅な向上(矛盾 = 将来不安を感じる時間が長い)

生産性向上(業務改善)が目的

- DXの推進

デジタルトランスフォーメーション

- IT(デジタル)リテラシー人材の育成

- 伴走支援

DX(デジタルトランスフォーメーション)とは

デジタル技術を用いて**業務フローの改善**や新たな

ビジネスモデルの**創出**だけでなく、レガシーシステ

ムからの**脱却**や企業風土の**変革**を実現させること

<https://monstar-lab.com/dx/about/digitaltransformation/> より

③ 生産性向上(業務改善)を達成する人材獲得 ～ 他業種の人材雇用で早期達成を目指す ～

- ・ ITリテラシー人材を獲得する意味と意義

福祉・介護業界ではオマケな人材である、ITリテラシー人材 一人いればとても重宝する人

(中途採用の事務担当がIT出身だった、異常にPCに詳しいオタクだった。。。プラス伝える力がある人だった)

・リテラシー(literacy)とは、「読み書きの能力」を表す言葉。現在は「特定の分野についての知識や能力」という意味で使われるのが一般的です。

・ITリテラシーとは・・・ ITを活用する能力を表す言葉です。さまざまな場面でITリテラシーが重視されているため、この記事では主にITリテラシーについて解説しています。ITリテラシーには、さまざまな分類があります。主な種類は、以下のとおりです。

・情報リテラシー

・ネットリテラシー

・コンピューターリテラシー

③ 生産性向上(業務改善)を達成する人材獲得 ～ 他業種の人材雇用で早期達成を目指す ～

ITリテラシーが乏しいことで起きる課題

訪問介護事業所の事例

介護記録をシステム化＝より高い加算の取得:特定事業所加算

タブレットやスマホで記録が作成。

また、シフト表の共有化も可能。

月初の請求業務の簡素化。

サ責と介護従事者とのやり取りが記録として残る

社会保険労務士事務所の事例

就業規則作成の業務効率ソフトの活用

作業工程の簡素化するのに、中々使わない・・・従来の工程やソフトウェア(ワード等)の方が、慣れている

従業員のITリテラシー向上が重要な理由

従業員のITリテラシー向上が重要とされる理由は2つあります。

- ・ビジネスにおいてIT活用が活発化しているため
- ・情報が拡散されやすい時代になっているため

以下で詳しく解説します。

— ビジネスにおいてIT活用が活発化しているため

インターネットやIT技術が広く普及しており、ビジネスにおけるIT活用が活発になっています。**ビジネスシーンにおいて、ITの活用は不可欠であるため、企業の競争力を高めるには、従業員のITリテラシーの向上が必要です。**最近ではDX化や多様な働き方を推進するため、テレワークの導入が進んでいます。それらに対応するうえでも、従業員のITリテラシーの向上は重要といえるでしょう。

— 情報が拡散されやすい時代になっているため

インターネット、スマートフォン、SNSなどの普及により、消費者や企業を含むすべての人や団体が、簡単に情報を得られるようになりました。それに伴って、自社が発信している情報が、一気に拡散される可能性があります。誤った情報を安易に発信した場合、急激な拡散により炎上につながるリスクもあるでしょう。そのような問題を発生させないよう、正しい情報発信と情報管理をするために、各従業員がITリテラシーを身につける必要があります。

- ・ 引用：<https://www.u-can.co.jp/houjin/column/cl080.html>（ユーキャン リテラシーの意味とは？従業員のITリテラシーを高めるメリットや方法を解説！）

従業員のITリテラシーが高いことのメリット

従業員のITリテラシーが高いことのメリットは4つあります。

- ・業務の効率化や生産性向上につながる
- ・セキュリティ強化を図れる
- ・社内コミュニケーションが活発化する
- ・DX推進の取り組みを促進できる

従業員のITリテラシーが低いことのデメリット

従業員のITリテラシーが低いことのデメリットは4つあります。

- ・企業の競争力低下につながる
- ・セキュリティトラブルにつながる
- ・コミュニケーション不足につながる
- ・情報発信における炎上が発生する

従業員のITリテラシーを高める方法

従業員のITリテラシーを高める方法は3つあります。

- ・IT関連の資格取得・通信講座を受講
- ・研修を実施する
- ・社内のICT環境を整備する
- ・引用：<https://www.u-can.co.jp/houjin/column/cl080.html>（ユーキャン リテラシーの意味とは？従業員のITリテラシーを高めるメリットや方法を解説！）

③ 生産性向上(業務改善)を達成する人材獲得 ～ 他業種の人材雇用で早期達成を目指す ～

ITリテラシー人材を確保する方法

① 養成する

② 他業種の人材を雇用する

施設のITリテラシーを高めることが専門の担当者

③ 委託する → **伴走支援**

事業者の共同による～制度構築

③ 生産性向上(業務改善)を達成する人材獲得 ～ 他業種の人材雇用で早期達成を目指す ～

ITリテラシー人材を確保する方法

① 養成する

厚生労働省 生産性向上の取組に関する介護事業所向け
ビギナーセミナー/フォローアップセミナー 2024

<https://www.nttdata-strategy.com/newsrelease/event/seisanseiseminar2024/>

追加

伴走支援① 「経営力再構築伴走支援」

単独で自己変革力の向上に取り組むことは容易ではない。そこで信頼できる第三者による伴走支援が必要。

本当の経営課題は何かということに**向き合い**、**気づき**、自分たちが進むべき方向に**腹落ちしたとき**、潜在的な力が引き出される。そのように導くためにはそれに適した効果的な支援手法を講じるべきこと。

中小企業庁：「経営力再構築伴走支援ガイドライン」より

追加

伴走支援② 「経営力再構築伴走支援」

「経営力再構築伴走支援」とは、経営者との**対話**と**傾聴**を通じて、事業者が抱える本質的な課題に**気づくよう促し**、内発的な動機づけにより事業者の**潜在力を発揮**させ、課題解決に至るよう**側面的に支援**するもの。具体的には、企業に繰り返し訪問し、経営者との徹底した対話と傾聴を通じて、企業の課題設定や課題解決に向けた様々な障壁と施策を共に考えることで、経営者自らが**変革の道筋を立てることを支援**するもの。

この大きなねらいは、支援期間中の企業の一連の取組を一過性の取組とさせず、企業が事業環境の変化に合わせて自ら変革を続けていける力を付けることで、企業と地域が持続的に発展できる蓋然性を高めることにある。

中小企業庁：「経営力再構築伴走支援ガイドライン」より

対策 生産性向上とDXに向けて

DXとは新しい学問、仕組み、制度

- ① DXの「ことば」を理解する。 ⇒ 継続的教育(リスキリング学習)
- ② 業種を超えてDXを浸透させるITリテラシー人材を**招集**する。
- ③ 経営力再構築伴走支援制度を積極的に利用する。
- ④ 「共同」で事例をたくさん集め、良い、出来る所を「とことんまねる」
「共同」で山都町の未来を考え、創り出していく。

「招」の意味: 「招」は、相手を歓迎する、または何かに参加してほしいという意思を示します。この漢字は、自発性と歓迎の気持ちを含んでいます。

「招集」の意味: したがって「招集」は、人々をある場所に集める行為を指しますが、ここで重要なのは、集まる側に自由意志があるという点です。つまり、参加者は自分の意志で「招集」に応じるかどうかを決めることができます。

ホーソン実験

約100年前 第1次世界大戦位のアメリカ
※結構昔から、生産性向上、人間関係といていた。

労働者の生産性向上に必要な要素を導き出すために行った実験
外的環境:照明実験、組み立て実験、面談実験、バンク配線実験

オチ:組織の人間関係は、生産性や製品の品質に影響を及ぼす

良質な人間関係は所属する組織での接触に加え、周囲からの承認や注目を浴びることでより築かれていく

職場の良好な人間関係を築けている方が成果を発揮できる。

人から期待されることで、よりよい効果を生み出すことをホーソン効果という。

変更

ほめるということ

- ・菊池 省三 氏(元小学校教諭・教育実践研究家)

安心する組織にすることで自己肯定感が高まる。

ほめることは、

相手を**真剣**に観察し、良い所を**一生懸命**見つけようとする行為。

その観察眼でほめられるから、肯定的な気持ち**本気**で伝わる。



おとなも、 ほめよう。

「いいね」って言われると、自信になる。

「よくやった」って言われると、次もがんばれる。

ほめられて嬉しいのは、

ちゃんと見てくれてるって

気づくからだと思う。

おとなをほめるのって、ちょっと照れくさいけど、

一生懸命な姿や、いいところを見つけたら、

素直に伝えてみませんか。

そばにいる

あなたのひと言だから、
チカラになる。

公益社団法人 ACジャパンは全国の1,000を超す民間の企業と団体がひとつになって、広告を通して社会にメッセージを送り続ける非営利組織です。

AC

変更

～ ポイントは1.自己肯定感、2.受容傾聴共感のコミュニケーション、
そして、3.集団社会の中でも、自己肯定感を持続できる労働環境の整備 ～

生産性向上(業務効率化)は重要であるが、

「いごこち」が良ければ人は離れない。

働き方改革は労働者の「いごこち」を、まず考えている。

これから迎える、さらなる超少子高齢化社会
今後100年、制度が保てるようにするために。