

3－2					
主題	介護リーダーとPT を中心とした生産性向上委員会の立ち上げによる業務改善				
副題	「課題の見える化」と「福祉機器の計画的導入」を通じた職員の働きやすさ向上				
キーワード 1	生産性向上	キーワード 2	業務改善	研究(実践)期間	27 ヶ月

法人名	社福) 世田谷区社会福祉事業団	事業所名	特別養護老人ホーム 芦花ホーム
発表者(職種)	黒野大希(機能訓練指導員)		
共同研究(実践)者	櫛原大空(介護主任)、那須康樹(サービス係長)、日高聡(施設長)、他		

電 話	03-5317-1094	FAX	03-5317-1093
-----	--------------	-----	--------------

事業所紹介	平成 7 年開設の従来型老人福祉施設(入居 107 床、短期 17 床、平均介護度 4.15)。運営方針である「その人らしく最期まで生きられる社会の実現」に向けて 20 名程度の生活単位を活かした個別ケアを提供している。終末期に向けた総合的取り組みを実践し、令和 7 年度の看取り介護加算請求件数は 22 件であった。
-------	---

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

前回の介護報酬改定では、利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会、すなわち生産性向上委員会の令和 9 年までの設置が義務付けられた。一方で、当施設では介護サービスの質の確保を検討する委員会はあるが、職員の負担軽減を率先して検討する場はなく、現場での非効率な作業や特定職員に偏る負担については、組織的な改善が図られていない状況であった。また、現場職員が意見を出し合える機会の不足により、福祉機器の優先順位が整理されず、導入に至りにくい課題も見られていた。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

本実践では生産性向上委員会を新たに立ち上げ、介護職員の業務改善を図ることを目的とした。具体的には、介護リーダーを中心にフロアごとの課題を可視化することに加えて、介護分野における生産性向上に関する研修を受けた PT が支援・促し役となることで、活発な委員会を作り、職員の働きやすさ向上に繋がる取り組みを行っていけるよう目指した。

《3. 具体的な取り組みの内容》

- ①令和 6 年に多職種から構成された生産性向上委員会を設置し、2 か月ごとに会議を行った。メンバーは、問題提起や課題解決の提案のために各フロアから選抜された介護リーダーを中心とした介護職員、厚労省主催の生産性向上に関する研修やノーリフトケアコーディネーター養成講座の受講により委員会の支援・促し役としてのスキルを習得した PT、管理者の立場からの助言や法人本部との調整役を担う施設長/サービス係長で構成された。
- ②現場課題を整理するため、アンケートや課題抽出ツールを活用し、業務上の問題点を「見える化」した。抽出された課題に対しては、優先順位を設定して、改善策を検討した。
- ③現場の声を重視して福祉機器(移乗リフト、機械浴槽等)を選定し、導入後も適切に運用され

ているか PT が動作評価や腰痛予防的観点から評価するなど計画的に導入した。また、ムリ、ムダ、ムラを削減するため、業務内容や介護記録ソフト運用方法の見直し等も推進した。

- ④生産性向上推進体制加算の算定を目指して、委員会での検討内容を整理し、職員の超過勤務時間等の調査を実施した。

《4. 取り組みの結果》

- ①委員会の立ち上げにより、現場課題を組織的に検討する体制を構築することができた。委員会の円滑な活動においては、厚労省主催研修での「課題の見える化」の考え方と、ノーリフトケアコーディネーター養成講座における「福祉機器の計画的導入」のノウハウが役立った。
- ②課題の見える化により、起床・移乗介助に伴う身体的負担、書類整理や研修体制の不足などの組織的な課題が明確になり、委員会で対策を講じることができるようになった。
- ③移乗リフトを導入したフロア職員（約 20 人）に対する腰痛・頸肩腕健診では、令和 6 年から令和 7 年にかけて「要経過観察」と判定された職員数が 8 人から 4 人に減少した。一方で「要受診」職員数は 5 人のまま変化がなかった。その他、「勤務シフト区分の見直しによる、食事介助の状況に応じた柔軟な人員配置」、「利用者持ち込み衣類に規則を定めることでの、更衣介助や衣類管理の負担軽減」、「介護記録ソフトでの定型文の活用による、外国人材を含めた新人職員へのケアプラン作成指導の内容の標準化」等の業務改善を進められた。
- ④令和 6 年と令和 8 年の「介護職員の超過勤務時間」（5 月調査）は平均 2.68 から 1.78 時間、四分位範囲 4.44 から 2.25 時間に減少した。一方で、外れ値を検証すると令和 6 年に 9.67 時間以上の職員が 2 人いたのに対し、令和 8 年は 5.0 時間以上が 6 人と増加していた。

《5. 考察、まとめ》

管理者から現場職員まで多様な職種の参加と役割分担、そして「課題の見える化」や「福祉機器の計画的導入」ノウハウの活用等により活発に意見交換される委員会を立ち上げられた。また、施設管理者や主任級だけでなく、介護リーダーが現場目線で提案できたことで、管理者と現場の双方向からの業務改善が進んだと考察する。一方で、健診での「要受診」数に変化がないこと、特定職員への業務負担の偏りを解消できず「超過勤務時間」の外れ値が増えた可能性があること等の本取り組み後の課題の解決には、タイムスタディ調査やマスターラインの設定など、これまで以上の業務の可視化と標準化が必要であると想定される。性急な業務改善は、却って現場職員に負担をかける側面もあるため、慎重に計画を練って今後も委員会活動を進めていきたい。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

なお、本実践発表を行うにあたり、関係職員に口頭にて確認をし、本発表以外では使用しないこと、それにより不利益を被ることはないことを説明し、回答をもって同意を得たこととした。

《7. 参考文献》

「介護分野における生産性向上ポータルサイト」（厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/kaigoseisansei/index.html>（令和 8 年 6 月 29 日閲覧）

「ノーリフトケア/ノーリフティングケアとは」（日本ノーリフト協会）

<https://www.nolift.jp/nolift/nolift-care>（令和 8 年 6 月 29 日閲覧）

《8. 提案と発信》

生産性向上委員会は、施設全体の課題を整理して業務改善を推進する有効な手段であるが、諸加算の算定のための形式的な活動だけでは十分な成果は得られ難いと言われている。効果的に職員の働きやすさ向上に繋げていくためには、管理者から現場職員まで多様な職種の参加と役割分担、そして「課題の見える化」や「福祉機器の計画的導入」のノウハウが役立つと思われる。