

令和8年度 第4回 担い手確保推進ワーキンググループ 摘録

日 時 令和8年9月10日（木） 17時00分～18時30分
場 所 京都市役所 北庁舎5階
保健福祉局・子ども若者はぐくみ局共用会議室
出席委員 福富部会長、源野委員、小辻委員、滝下委員、中平委員、丸山委員、
山田委員
欠席委員 富嶋委員、山雄委員
事務局 中川課長、伊東課長、池本係長

（開会）17時00分～

<司会>池本係長

<開会あいさつ>伊東課長

<議題>

介護現場のケアの効率化・負担軽減について

- ・ 業務改善に向けた取組
- ・ ICT・介護ロボット等の導入

<事務局説明>

介護現場のケアの効率化・負担軽減について

<意見交換・質疑>

○資料の補足説明

（丸山委員）

所属する法人が運営する「介護老人保健施設ハーモニーこが」で、力を入れて取り組んでいる人材育成等の取組が評価され、京都府から厚生労働大臣表彰に推薦いただき、令和6年度に厚生労働大臣表彰奨励賞を受賞した。

法人としては、グループホーム、小規模多機能型居宅介護、介護老人保健施設で介護ロボット・見守りセンサー導入している。見守りセンサーの場合、常時、利用者のベッド上の動きを感知するため、部屋に行かなくとも利用者の状況を把握できるほか、脈拍や体温も確認することができる。夜間の巡視のうち、1回をモニター巡視に変えることで職員の負担軽減につながっている。

ヘッドホンとマイクが一体化した通信機器のインカムがあれば、職員が離れ

た場所においてもサポートや情報共有ができることから、ケアの向上につながるため、今後はインカムを導入していきたい。

待遇改善について、平成25年度からOJTシート、成長記録シートなどを活用した対話型の育成体制を整えるなどキャリアパスの取組を始めた。平成27年度から、人事評価制度を導入し、職員それぞれが1年間の目標を設定し、管理職が年2回のフィードバック面談を行っている。人事評価は賞与にも一部反映させており、職員全体に対して、公平で公正な給与制度を示している。職員個人の目標が、施設や法人の成長にも連動しており、職員と施設と法人の両者の「育ち合いのキャリアパス制度」として位置付けている。

ここ数年、介護職をやりたいという日本人が少なく、新卒採用者数も減っている。また、職員が介護分野以外へ転職することもあるなど人材確保が難しい。こうした中、外国人介護職員の採用に取り組んでいる。今後は、外国人介護職員の育成のためのキャリアパスを作っていく必要があると考えている。

ICT等を活用した業務効率化について、これまでの利用者に寄り添ったケアを大事にしたいという想いもあるため、劇的な効率化は進めていない。業務効率化と利用者のケアの両立をさせながら、取組を進めていきたい。

(源野委員)

令和7年度に厚生労働大臣表彰奨励賞をいただいた「介護老人福祉施設にしがも舟山庵」では、施設として職員と向き合う仕組み作りが必要だと考えた。「介護職員の確保が難しい」、「業務量も多い」、だから業務改善というわけではなく、その前にまずは職員と向き合うことをしなければ、業務改善はできない。

カウンセラーなどの外部人材を活用して、自分を知ること・自分をケアする時間を持つことなどを目的とした自分にフォーカス研修を実施している。職員の悩みを聞くことができる体制ができてから、職場の定着率が上がった。外国人介護職員に対しても同様である。場合によっては、心理職の職員との面談も行うなど、職員のケアは重要である。

○業務改善に向けた取組

(山田委員)

業務効率化とケアの質の向上との両立が重要である。昨年、京都府からの委託を受けて業務改善支援センターを設置していた。その際、ICT機器等を導入して改善を図る伴走支援の取組を行っていたが、伴走支援を行った法人から話を聞くと、何が課題かを職員や経営層で共有し、法人全体で取り組むことが重要とのことだった。

業務効率化の取組を進めるためには、『準備8割』という言葉をよく聞く。た

だ業務効率化のための機器を導入するだけでは、うまく活用できない。課題を見える化し、獲得したいことは何かを法人内で情報共有することで、利用者への説明もしやすくなる。

市のホームページで取組事例を紹介することは良いと思う。小規模な施設の中には、「業務効率化ができているところは、大規模な施設であり、小規模な施設では導入できない。」と初めから諦めている施設も多い。取組事例を公開することで小規模な施設のＩＣＴ等の導入の心理的なハードルが下がるのではないかな。

(小辻委員)

生成ＡＩを使えば、様々なことができるのではないかと考える。日本語が不慣れな外国人介護職員や資格がなくても介護現場で働くことができる中、はじめは介護現場で働く職員にとって、専門用語など分からないこともあると思う。職場の困りごとについて生成ＡＩを利用することで相談できるとともに、そのようなデータを蓄積し、分析することで職員が何が分からないかなどを共有できる。また、蓄積したデータをもとに、施設の理念を効率的に伝えていくことも重要である。生成ＡＩを使いこなすためにはＡＩリテラシーも求められる。

また、介護ロボットの中には、介護職員の身体をサポートするものだけでなく、利用者向けのペットロボットが増えていると聞いている。介護ロボットによっては、コミュニケーションを取るだけでなく、見守り機能を持っているものもある。ペットロボットとの触れ合いを楽しんでもらいながら、見守りのデータを活用し、利用者の生活の質の向上につなげられる。京都市として、ペットロボットの導入支援を行ってもいいのではないかな。

(丸山委員)

この業界でＡＩを使いこなせる人が少なく、アドバイザーの支援がほしい。ペットロボットは利用者とコミュニケーションが取れるなどのメリットがある一方、導入時の費用が高額であり、ランニングコストも必要となる。

(滝下委員)

看護分野では業務改善として超勤削減・夜勤の負担軽減に取り組んでいるが、患者のケアと業務の効率化が相反することがないように、患者のケアの時間を確保するための業務改善を合言葉に取り組んでいる。

厚労省の補助金を活用して、優秀な業務改善の取組に対する表彰がある。小規模な施設も表彰されており、日本看護協会は看護業務の効率化のプロセスについてガイドブックを作成し、事例を紹介している。

最近では、看護師の働き方が多様化しており、1日単位や短時間など、必要な時だけ臨時で看護師として働くスポットナースの活用も進んでいる。こうした好事例を代表者会議等で共有し、現場の課題解決につなげている。施設の代表者が自分の施設でもできると感じてもらえることが重要である。

（源野委員）

「北九州市モデル」の動画にもあった非専門職業務を担う職員（以下「非専門職」という。）について、介護職員としての配置が認められていない。そのため、「業務の効率化のための非専門職の配置」と「施設を運営するための介護報酬」が、うまくかみ合わない。ICT等の導入について、導入時の支援や生産性向上推進体制加算（I）もあるが、ランニングコストもかかる中、採算を取ることが難しい。

（中平委員）

所属施設では、毎月、生産性向上委員会を開催し、業務の見直しについて議論している。ここ数年、物品の整理整頓等の5Sの取組を進めてきた結果、業務の効率化につながった。

非専門職も雇用しているが、職員配置として計上することができず、加算の対象でもない。そのような中、非専門職をこれ以上雇用することは、法人の運営面で難しい。

現在、国立長寿医療研究センターとともに、LIFE（科学的介護を推進するための情報システム）の導入について研究を行っており、眠りスキャンをワンフロア導入し、どの程度夜勤の無人化ができるか検証している。夜勤の宿直に日勤職員を配置できるかなども検討している。そうすれば、夜勤の緊急時の対応もできるようになる。

ICT等の導入に当たる補助メニューとして、「大規模修繕とあわせて行う介護テクノロジー導入支援」があるため、大規模修繕と合わせてICT化ができるよう、計画的に進めている。

ICT等の導入に当たって、職員の理解が得られない場合もあると聞く。そのようなことがないよう、職員を展示会などに連れて行きながら、理解を得られるよう取り組んでいる。

（源野委員）

人材確保が厳しい状況にある中、様々な施設で業務を切り分けて、身体介護を伴わない業務にのみ従事する介護補助の雇用が進んでいる。ただし、人員基準に含めることができず、介護補助の雇用は介護報酬の直接的な引き上げにはつな

がっていないため改善いただきたいと考えている。

（丸山委員）

生産性向上推進体制加算（Ⅰ）は取得要件が厳しい。特に事務負担が大きく、取得に至っていない。多くの事業所で取得できていないと聞いている。

〇ICT・介護ロボット等の導入

（小辻委員）

介護現場において、介護職員の経験やノウハウによって成り立っている部分もあると思う。生成AIを活用し、介護職員それぞれが持っているノウハウをデータとして蓄積し、職員で共有する仕組みがあれば、職員の質の向上にもつながると思う。

AIには、有料版と無料版があるが、セキュリティなどに能力に差があるため、有料版をおすすめする。法人が職員のAIの使用を規制しても、勝手に使ってしまう職員もいるだろう。そのため、法人として使うAIアプリを決めておく方がよい。有料版のAIアプリの活用について、京都市として支援があればよいのではないか。

（中平委員）

AIのアプリを自社で開発している法人もある。一般のAIの場合、個人情報の流出を危惧し、なかなか使うことができない。どのようにすれば効率化を図れるのか実績を集め、将来的にはハンドブックなどにまとめてもよいだろう。

（福富部会長）

ケアマネジャーの業務負担を減らすため、横浜市で行っている「AIケアプランシステム等の試行的活用によるケアマネジャーの業務効率化検証事業」に携わった。AIは文書の作成が得意であり、キャリアの短いケアマネにとってはケアプラン作成に係る負担軽減に、キャリアが長いケアマネにとってはAIの提案から新しい気づきを得られることもある。

生成AIはケアマネの業務と親和性が高いが、介護現場での活用はこれからだと思う。様々な取組事例を集め、ハンドブック等で事例の共有ができれば良い。

（小辻委員）

現場では、外国人介護職員が増えており、無資格の職員もいるなど、専門用語が分からずに困ることもあると思う。最近では自動翻訳機能がついたマイク付

きイヤフォンもあり、外国人介護職員のサポートにつながると思う。

（山田委員）

介護ロボット・ＩＣＴ機器に関する費用について、法人でタブレットを全館一斉導入した場合、バージョンアップも同じタイミングで必要となるなど、追加費用が生じることもある。

ＩＣＴ等の導入に当たっては、予期していない出費が出ることもある。しっかりと導入時に課題を洗い出したうえで進めていかないといけない。

ＩＣＴ等の導入までは、手作業で行ってきた業務に慣れている年配の職員もいる。アナログの介護のいいところとＩＣＴ導入後の介護のいいところを分けて考えながら、認識の共通を持つことが必要である。アナログが悪いというとなかなか職員の理解が得られない。

（源野委員）

機器の導入に当たっては、費用だけでなく職員の研修も必要となる。導入費用だけでなく、研修のサポートも含め、安心して導入できる仕組みを整える必要がある。

（福富部会長）

現状としては、各施設で試行錯誤しながらＩＣＴ等を導入している状況にある。導入を検討している施設に対し、京都市のホームページ等で注意が必要なポイントの紹介や取組事例等の情報提供ができる仕組みがあれば良い。

ただ単にＩＣＴ等を導入するだけでは効果が薄いため、職員が利用者のケアや安心して働ける職場を作るために何が必要かを考え、意見交換したうえで、その手助けとしてＩＣＴ等を導入することが良い施設運営につながると思う。

〇まとめ

（福富部会長）

ＩＣＴ等の導入には、初期費用だけでなく、ランニングコストが必要になること、ＡＩの活用に当たってはリテラシー教育も必要といった意見も出ていた。様々な取組事例の共有が必要であり、京都市には取組事例の提供や共有に尽力いただきたい。

（以上）