

「介護保険サービス提供事業者に関するアンケート調査」自由記載部分抜粋

設問番号	7-1	8	11
設問	問7(人材確保、事務負担軽減のために介護ロボットの導入やICTの活用について、取り組みや検討を行っていますか。)で、「1.現在取り組んでおり、今後も継続する予定」「2.現在取り組んでいないが、今後取り組むことを検討している」を選んだ方にお伺いします。どのような取り組みを導入・検討されていますか。	従事者（サービス提供者）の質の確保・向上を図る上でどのような課題がありますか。	事業を行う上で、羽曳野市に対する要望はありますか。のうち、「14.その他」
回答	介護アプリを導入。	新規従事者に全て一緒について時間をかけ教えてあげる事ができない。一人に対応してもらわないといけない事が多くなるのでレベルupしにくい。	独居等の方への夕食弁当等の配達サービスでの手渡し
	人手不足は深刻なので、いずれよいものがあれば導入せざる得なくなると思う。	十分な研修・育成が行える職場環境、人員体制の確保が困難。	通知通達の簡素化（報告等も含めて）
	記録のシステム・デジタル化	お給料をあげることで、手当を多くつけることですが、介護報酬とのバランスが難しいです。	包括が一か所では少な過ぎます。住民も相談したくても市役所しか窓口がないのは困ると思います。
	記録・事務業務の効率化・簡素化のためにタブレット端末を用いた記録システムの導入。	研修やミーティング、経験あるスタッフからの助言	各羽曳野市零細事業者に対し前向きに仕事依頼行うよう推進して欲しい。コロナ感染中でも職員も生活のため、事業者・職員一丸となって頑張っている姿見てもらいたい。大手だけを見ず零細事業所で働く職員に目を向ける。困窮する高齢者手助け。
	離床センサーの導入（臥床時にはバイタル測定ができる）、一定時間離床が続くと（トイレなどで）アラームが鳴る。上記センサーで夜勤の見回り回数が減り、負担軽減を図る。	志をもって介護の仕事を選んでくれた若者たちがモチベーションを保ちながら資質向上につなげていける、頑張ったら社会的にも収入的にも安定していく体制づくり。	全て支援があればありがたいです。
	請求システムのクラウド化	業界自体の人手不足により、本来の介護の本質をわかっていない人が介護を職としている。	—
	レクリエーション等へのロボットや認知症の方への利用の検討、入浴機器の導入。	内外研修の充実の上、同行訪問多様化。賃金の向上。	—
	見守りセンサー付きベッド等の導入済。現状で導入可能なロボットを検討している。	出勤日数の少ない従業員に対する利用者のサービスの提供、情報共有	—
	ICT等の導入を検討している。	直接介助者と間接介助者の住み分けを検討、多職種との連携、eラーニング導入し、自分の時間での学習を促している。	—
	ICTの活用、情報共有化	人材不足により研修や勉強会の参加が困難。	—
	介護記録はスマートフォン利用	定期的に内部・外部研修会等への参加の呼び掛けをいたしますが、ダブルワークをされている方も多く、参加者に偏りが生じています。	—
	特殊入浴の入れ替え等、施設の状態に合わせて検討していきたいと思っている。	コロナにより、研修に参加する機会が減っており、質の確保・向上が困難になっている。	—
	ICTの活用を検討中。ただし、説明・デモ会次第（当社のスタッフが使いこなせるか）で変更も検討中。	体調（身体・精神両面）の管理	—
	—	マナーや介護の基礎知識、技術を学ぶ機会の確保。現場指導者の育成や指導時間の確保。	—
	—	現状では質よりも量（確保・継続）を重視せざるをえない。	—
	—	介護報酬が低い割に労働内容が厳しく意欲・質を向上させるのは非常に難しい。	—
	—	事務作業の軽減	—
	—	高齢化が進んでいる。賃金が上がらず人材の確保難しい。	—
	—	課題ではなく経験の積み重ねが大切。セミナーは受けているが内容に変化はなく、それ以上の効果はない。	—
	—	定期的に勉強会等実施しているが、人員不足でサービス優先になると、参加できる従事者に偏りが生じるので質の確保と共に人員の確保も課題である。	—
—	育成教育システムの構築	—	
—	質の高い従事者の離職を止められない。技術面でこれまでしてきたやり方を変えようとしにくい。知識面で同じ研修をしても個々で認識相違が見られる。	—	
—	定期的な研修を専施設で開催しているが家庭があり参加状況としては少ない。キャリアアップにつなげにくいのが現状です。	—	
—	研修の日時調整とそれにかかる人件費	—	
—	役割の明確化が必要。また、新スタッフの入職時にどれだけ配慮ができるか。	—	