

## 事前に寄せられた質問に対する各施設の回答

質問１：人材育成で工夫したこと（または、人材育成の観点でどんな効果があったか、プロジェクトを通じて人材育成ができたかなど）

### （施設①）

当施設ではプロジェクトメンバーを各部門（看護部・介護部・リハビリ等）の主任・副主任に任命し、現場での状況がより分かり、今後の方向性について自分たちで決められるようにと進行していきました。しかし、やはりモデル事業に関して未経験であり知識も足りない部分があり、当初はどのように進めていけばよいか分かりませんでした。ただ、モデル事業を通して課題の見える化や進捗の方法を学ぶことで、他職員への情報の伝え方、問題点に対するアプローチの仕方など具体的に取るようになりました。

ICT 機器導入後はプロジェクトメンバーを主とし、生産性向上委員会に移行し、業務の効率化、機器の使用状況の把握、更新など主体となって現在も行なっています。人材育成の観点では、新しいチャレンジに対して主体性をもって取り組むことができ、関わった職員の自信につながった点と、それを周りでみていた職員、施設全体に、より協力的な体制に変化できました。

また、その経験から得た事を現在も継続して行なえていることです。

### （施設②）

人材育成ができた実感はないですが、各々が役割（関心）を持って物事に取り組む風潮になってきているとは感じています。

### （施設③）

プロジェクト進行中はそれ自体を進めることで余裕がなく、育成という点で明確なことができていたとは思えないというのが感想です。

年度が変わり、委員会のメンバーを新たに増やして自走を始めています。委員会として昨年度に何をしたのかを共有し、生産性向上の取組に関する価値観や意識をより多くの職員に波及させていくことが出来ればと思います。

### （施設④）

工夫として、IT や介護ロボットに詳しい職員を育てるため、適性のあるメンバーを選びました。

シフトの調整で参加率を上げることや、事前の議題共有で意見を出しやすくすることを心掛けました。

その結果、職員が自ら考えて動く姿が増え“自律した人材”として成長しているように感じます。

### （施設⑤）

人材育成については、ICT 導入のプロジェクトを通して、積極的ではない職員が率先してみんなを引っ張っていたなど、大きな成果があった。

また、普段とは違う業務が増えたことで、コミュニケーションがより活発になり、以前よりも風通しがいい職場環境になった。

(施設⑥)

I C T機器の改善のための期間中に部署の移動や見守り機器に初めて触れる職員もいました。新たな視点での疑問や使用感などの意見を出してもらうことで、当事者としての意識を持ってもらう機会になったと感じました。

**質問 2 : LIFE に情報を UP しフィードバックを確認しているが、どのように介護現場に活用していけばいいかわからず模索中。どのように活用したらいいか。**

(施設①)

当施設でもフィードバックのデータについて各部署で閲覧、確認できるようにしているが、施設として具体的に活用方法は決まっておらず、個人ベースでフィードバック情報をもとに担当利用者様のアセスメント会議において情報の一部として使っている程度です。

今後、フィードバック情報の要点を抽出し、施設の傾向や比較データなど分析し、定期的に全職員へ共有出来るようにしたいと考えています。

(施設②)

当施設も模索の段階と感じており、まずはできる所から始めていく事になると思います。

(施設③)

私たちの施設も現状活用まで至っていない状況です。他施設での活用例等あれば教えていただきたいと思っています。

(施設④)

私どもも活用が十分できている訳ではありませんが、LIFE 加算は「PDCA を回す」を評価する加算と解釈していますので職員会議などで情報のフィードバックと意見交換を心掛けています。

単純ですが職員間の意見交換としては「歩行スコアが前より下がったね」「どう見直しをして行こうか」といった具合。ご家族に対しては「少し低下気味なので訓練アップを検討しています」と説明するなど、取組んでいます。

(施設⑤)

現状において、当施設でもうまく LIFE のフィードバックを上手く活用できていないので、こうした研修をもっと増やして欲しいと感じています。

(施設⑦)

まだ活用できておらず、検討中です。