

本資料は産業別高齢者雇用推進事業産業別ガイドラインの抜粋資料です。

出所：高齢者も働きやすい介護事業所に向けて～在宅介護サービス業高齢者雇用の手引き～  
(2023年10月 一般社団法人 日本在宅介護協会 在宅介護サービス業高齢者雇用推進委員会)

<https://www.jeed.go.jp/elderly/enterprise/guideline/om5ru800000042sl-att/ledngs0000005787.pdf>

## 第Ⅱ章

### 在宅介護サービス業における 高齢者雇用の推進を成功させる 3つのポイント

本章では、在宅介護サービス業において高齢者雇用の推進を成功させるためのポイントを整理しました。大きく、「高齢の職員も働きやすい雇用管理の仕組みづくり」「安全・健康対策」「ICT機器を職場で定着させる工夫」の3点にわけ、具体的に取り組むべきポイントを紹介します。

<b>POINT ①</b>	<b>高齢の職員も働きやすい雇用管理の仕組みづくり</b> 勤務形態や賃金・評価の仕組みを整えることが、高齢者雇用の推進につながる
<b>POINT ②</b>	<b>安全・健康対策</b> 労働災害が発生しない職場を作ることが、高齢者雇用の推進につながる
<b>POINT ③</b>	<b>ICT機器を職場で定着させる工夫</b> 誰でもICT機器を使いこなせるための工夫が、高齢職員の定着・活躍を促進する

## POINT ① 高齢の職員も働きやすい雇用管理の仕組みづくり

高齢の職員の中には、フルタイムで働きたい、仕事と生活とのバランスをとりたい、身体への負担を考慮して働きたいなど、多様なニーズがあります。そうしたニーズに対応できる仕組みを目指すことが、高齢者雇用の推進するポイントの1つめです。具体的には「勤務形態の仕組み」と「賃金・評価の仕組み」が、働きやすさに大きくかかわってきます。

高齢の職員が働きやすい仕組みは、同時に高齢の職員以外にとっても働きやすい仕組みづくりを進めることとも考えられ、多様な働き手の確保・活躍の促進にもつながります。

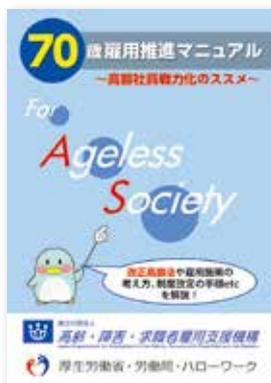
### 高齢者雇用に対応した人事制度の設計・改定等のマニュアル・企業事例集のご紹介

- 70歳雇用推進マニュアル  
～高齢社員戦力化のススメ～
- 70歳雇用推進事例集 2023

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、高年齢者雇用安定法の内容や70歳までの雇用推進に向けて必要な施策等をまとめたマニュアルを掲載しています。

また、65歳を超えた高齢者を雇用する制度のある企業事例を取りまとめた「65歳超雇用推進事例集」と、70歳までの就業機会確保措置を講じた事例を取りまとめた「70歳雇用推進事例集」を掲載しています。

ぜひ、ご活用ください。



URL : <https://www.jeed.go.jp/elderly/data/manual.html>

## (1) 改正高齢者雇用安定法への対応 ～70歳までの就業機会の確保に向けて～

第I章(3ページ)に記載のとおり、法改正を受けて高齢者の活躍が一層求められています。2013年4月1日から「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高齢者雇用安定法)が施行され、事業主に對して65歳までの雇用確保措置を講じることが義務となりました。さらに法改正を経て、2021年4月1日からは70歳までの就業機会の確保が努力義務となりました。

本事業で実施した企業ヒアリング結果からも、上記の法改正等の対応を受けて、定年年齢の引き上げや定年制の廃止など、高齢者の雇用確保措置をとっている企業が多く見受けられました。

企業の中には、高齢者も含めて有期雇用契約を結んだ後、1年が経過すると無期雇用に切り替えるという仕組みを採用している企業もありました。詳しくは本手引きの第三章をご参照ください。

改正高齢者雇用安定法への対応は、人材不足の解消に加えて、企業の魅力を高めることにも寄与しているとの声もあります。特に、人手不足が懸念される在宅介護サービス業界においても早期の対応が求められます。

### 改正高齢者雇用安定法の概要

事業主・労働者の皆さまへ

**改正高齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されました**

**65歳までの雇用確保  
(義務)**

+

**70歳までの就業確保  
(努力義務)**

70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、  
**再就職援助措置・多職種職届等の対象が追加**されます。

**高齢者就業確保措置について**

**<対象となる事業主>**

- ・ 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・ 65歳までの継続雇用制度(70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。)を導入している事業主

**<対象となる措置>**

次の①～⑤の**いずれか**の措置(高齢者就業確保措置)を講じるよう努める必要があります。

① 70歳までの定年引き上げ

② 定年制の廃止

③ 70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入  
※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む

④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⇒P2、3

⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 ⇒P2、3

a.事業主が自ら実施する社会貢献事業

b.事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業

※ ④、⑤については過半数労働組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります(労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です。)

※ ③～⑤では、事業主が講じる措置について、対象者を限定する基準を設けることができますが、その場合は過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。

※ 高齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることになります。

※ bの「出資(資金提供)等」には、出資(資金提供)のほか、事務スペースの提供等も含まれます。

厚生労働省 ハローワーク 管理番号: LL06829高01

出典：厚生労働省「高齢者雇用安定法改正の概要」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1_00001.html)

## (2) 勤務形態の仕組み

本事業で実施したアンケート調査の結果によると、高齢の介護職員、ケアマネジャーともに、今後も働き続けるための必要な支援として、「無理なく働けるような柔軟な勤務制度」が上位にあがりました。仕事内容や業務量、勤務時間を調整できるような勤務形態の整備が、高齢者雇用の推進に求められています。

また、柔軟な勤務形態の整備は、働き方に制約がある人の定着にとっても有効です。例えば、「サービス利用者の希望の時間に合わせて限定的な時間で勤務する」という働き方を選択できるようになれば、短時間での働き方を希望する高齢者のニーズを汲むことが可能となります。利用者にとっても、従来はサービスを受けられなかった時間にサービスを受けられるなど、サービスの質と量の向上につながる可能性があります。

### 【企業事例】（本手引きの 30 ページに掲載）

#### 職員一人ひとりの働き方の希望に応じて勤務形態を決める仕組みを導入した事例

##### 仕組みの整備：

- 短時間勤務の制度を整備
- 健康状態に合わせた業務調整を行うように仕組み化

##### 運用上の工夫：

- 健康診断を 1 年に 1 回、管理者と面談を年 2 回実施
- 業務内容を洗い出し、業務の割り振りを見直し

## (3) 賃金・評価の仕組み

高齢の職員に戦力として活躍してもらうには、「何を期待しているのか」を伝え、「働きぶりを適切に評価し賃金を支払う」ことが重要です。そのためには、業務の内容や責任の程度等に応じた賃金基準をあらかじめ定めておくことが望ましいです。つまり、多様な勤務形態を設計すると同時に、それに応じた賃金制度・評価制度を検討することが求められます。

しかしながら、賃金制度や評価制度の構築は、専門的知識が必要なこともあり、苦慮することもあります。高齢・障害・求職者雇用支援機構では、「70歳雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助サービス」という支援を行っており、専門家によるサポートを受けられますので、ぜひご検討ください。

### 【企業事例】（本手引きの 28 ページに掲載）

#### 定年制度廃止に伴う賃金制度改定

##### 仕組みの整備：

- 継続雇用制度適用後に賃金の 5 % 減少、賞与なしという状態が起こっていた
- 定年制度を廃止し、退職金制度の代わりに「引退慰労金」という制度をつくった
- 60 歳以上の職員からの応募が増加し、人材不足の解消が進んだ

## POINT ② 安全・健康対策

本事業で実施したアンケート調査結果によると、高齢の職員の業務上の不安として「身体的・体力的にきつい」という不安が上位項目にあがっています。介護業務の中には、移乗動作や中腰での作業等の身体的な負担が大きい作業があることから、筋力が低下した状態にある高齢の職員にとっては大きな不安となっていることが考えられます。

さらに、在宅介護サービスの場合、利用者の自宅での作業が必要になることもあります。利用者宅に移動する際の安全対策だけでなく、利用者宅で個別の対策を講じる観点も重要です。

労働災害を起こさない環境づくりは働く人の安心感につながります。そうした点から、高齢者雇用の推進を成功させるポイントの2つ目として、安全・健康対策について述べます。

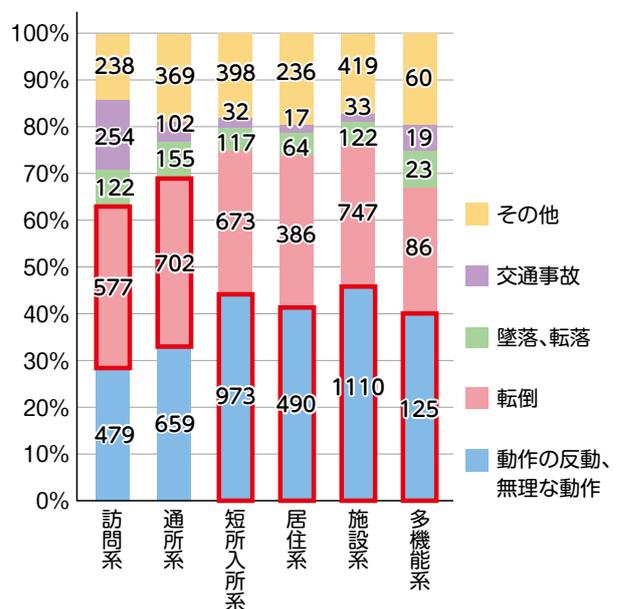
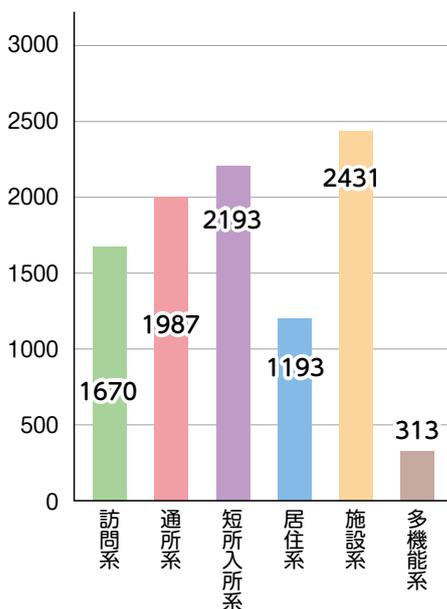
### (1) 介護サービス業における労働災害の発生状況

まず、在宅介護サービス業における安全対策等の重要性を述べるにあたって、近年の労働災害の発生状況を確認していきます。ここでは、厚生労働省が取りまとめている「令和元年労働者死傷病報告」をもとに、その実態を整理します。

社会福祉施設のサービス系統ごとに、労働災害（休業4日以上死傷者数）を見ると、施設系を除き、「短期入所系」、「通所系」、「訪問系」の順に死傷者数が多くなっています。また、サービス系統ごとに労働災害の内訳（事故の型別）を見ると、訪問系、通所系では「転倒」、短期入所系、居住系、多機能系では「動作の反動、無理な動作」が最も多くなっています。なお、特別養護老人ホームや介護老人保健施設等の施設系においても、「動作の反動、無理な動作」が最も多いという結果となっています。

以上のことから、いずれのサービス系統でも労働災害は一定程度発生しており、その中でも「転倒」や「動作の反動、無理な動作」に関する対策を優先的に講じることの重要性がわかります。

#### ●● 社会福祉施設のサービス系統別死傷者数 ●● ●● 社会福祉施設の業態別・事故の型別死傷者数 ●●



出典：厚生労働省「社会福祉施設の労働災害発生状況」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000838437.pdf>

## (2) 在宅介護サービス業において安全・健康対策で特に気をつけるべき点

在宅介護サービスは、事業所の施設内で介護を行うだけでなく、利用者宅での介護業務も行うことが多くあります。そのため、施設系サービスに加えて、利用者宅で介護業務を安全に行うための対策や交通事故等の対策が必要です。

ここでは、「体力や健康に応じて業務内容・業務量等の調整」、「利用者宅での対策」、「利用者宅への移動に伴う交通事故を防ぐ対策」について紹介します。

### ① 体力や健康に応じて業務内容・業務量等の調整

企業は職員の就労状況等の実情に応じて、法令で義務づけられているものに取り組むことに加え、実施可能な労働災害防止対策に積極的に取り組むことが求められます。「エイジフレンドリーガイドライン」では、全業種における労働災害対策において、「事業者求められる事項」、「労働者に求められる事項」が示されています。

本事業で実施したアンケート調査結果によると、高齢の職員が今後も働き続けるために必要な企業・事業所の支援策として、「一人ひとりのニーズに応じた仕事内容・業務量・勤務時間の配慮・調整」が上位項目の中にあがっています。高齢の職員の中には体力の低下等により、これまで通りの働き方が難しくなる場合があります。企業は、定期的な健康診断や体力チェック等により、高齢の職員の健康や体力等の状況を客観的に把握し、業務内容や業務量を調整することが求められていると考えられます。なお、高齢者は基礎疾患等を有する場合がありますため、慎重に検討して適正な措置を実行することが必要です。

企業の中には、1年に1回の健康診断の結果を踏まえ、管理者と面談を年2回実施し、業務内容等を調整しているところもあります。詳しくは本手引きの30ページをご参照ください。

#### ● ● ● ● 労働災害対策において事業者求められる事項 ● ● ● ●

事業者求められる事項	内 容
安全衛生管理体制の確立	・経営トップによる方針表明と体制整備 ・危険源の特定等のリスクアセスメントの実施
職場環境の改善	・身体機能の低下を補う設備・装置の導入（主としてハード面の対策） ・高齢の職員の特性を考慮した作業管理（主としてソフト面の対策）
高齢の職員の健康や体力の状況の把握	・健康状況の把握 ・体力の状況の把握 ・健康や体力の状況に関する情報の取扱い
高齢の職員の健康や体力の状況に応じた対応	・個々の高齢の職員への健康や体力の状況を踏まえた措置 ・高齢の職員の状況に応じた業務の提供 ・心身両面にわたる健康保持増進措置
安全衛生教育	・高齢の職員に対する教育 ・管理監督者等に対する教育

#### ■ 労働災害対策において労働者に求められる事項

- 自らの身体機能や健康状況の客観的把握、健康や体力の維持管理
- 法定の定期健康診断を必ず受けるとともに、法定の健康診断の対象とならない場合には、地域保健や保険者が行う特定健康診査等の受診
- 体力チェック等への参加、自身の体力水準の確認
- 日ごろからのストレッチや軽いスクワット運動等の実施による、基礎的体力の維持
- 適正体重の維持、栄養バランスの良い食事等、食習慣や食行動の改善

出典：厚生労働省「エイジフレンドリーガイドライン（高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン）」より一部改変

## ② 利用者宅での対策 ～利用者宅の住環境のチェックと共有～

事業者求められる事項として、ハード面の職場環境の改善などの対策があげられていますが、利用者宅の場合は、在宅介護サービス業の職員が職場環境（利用者宅）を改善することが難しいことから、利用者宅の住環境を確認し、職員間で注意点などを共有することが大切です。

主なチェックポイントは次のとおりです。

- |  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 手すりの有無                  | <input type="checkbox"/> 階段の段差      |
| <input type="checkbox"/> ベッドの高さ、調節の可否            | <input type="checkbox"/> 天井の雨漏りの有無  |
| <input type="checkbox"/> 床の状態（すべりやすさ、物が散乱していないか） | <input type="checkbox"/> 洗濯機・掃除機の状態 |

出典：一般社団法人日本在宅介護協会「高齢者が働きやすい介護事業に向けて～在宅介護サービス業高齢者雇用の手引き～」より一部改変

## ③ 利用者宅への移動に伴う交通事故を防ぐ対策

事業所から利用者宅への移動が生じるのが在宅介護サービスの特性です。移動に自転車や車を使用する高齢の職員は、交通事故のリスクも考慮しなければなりません。

高齢者は、加齢により、動体視力の低下や複数の情報を同時に処理することが苦手になったり、瞬時に判断する力が低下したりするなどの身体機能の変化、あるいは認知機能の低下等により、ハンドルやブレーキ操作に遅れが出る場合があります。

移動で使用する経路のうち、交通事故が多発しているような危険な箇所等を事前に把握し、職員間で共有するなどの取組が効果的だと考えられます。

事故の事例を定期的に共有し、交通安全に関する注意喚起を行うことで、移動中の安全認識を高めてもらうのも重要な予防手段です。

企業の中には、利用者を送迎する職員に対して、運転者適性診断を65歳から3歳区切りで実施している企業もあります。詳しくは本手引きの32ページをご参照ください。

### 事 例

#### 自転車で走行中、飛び出しを避けガードレールに衝突した事例

##### 【発生状況】

- 利用者宅に向かうために自転車で道路を直進中、側道から自転車が飛び出してきたため慌てて避けたがバランスを崩し、道路沿いのガードレールに衝突して転倒。その際、地面に左手を強くつき、左手関節を捻挫した（経験2年、60歳代）

##### 【原因】

- 直進道路のため優先して通行できる意識が強く、側道からの飛び出しに気づくのが遅れた
- 介護用の荷物が多く、前かごに載せており、ハンドルを急にきるとバランスを崩しやすかった
- 見晴らしがよい道路で、通行量も少ないためスピードを出しており、ガードレールにぶつかった

##### 【対策(事業者)】

- 交通災害が起こりやすい場所を書き込んだヒヤリハットマップを作成し、提供する
- 交通安全教育を定期的を実施する
- 安全意識向上の教育を行う

##### 【対策(介護職員)】

- 荷物の整理整頓に努め、できるだけ荷物を軽くし、かつ自転車の後ろの荷台に載せるようにする
- 交差点では、常に、飛び出しの予知を働かせて、減速して運転する
- 「～だろう」運転をやめ、「～かもしれない」運転をする

出典：厚生労働省中央労働災害防止協会「在宅介護サービス業における労働災害事例集」（37ページ）より一部改変  
<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/0503-2.pdf>

## POINT ③ ICT機器を職場で定着させる工夫

本事業で実施したアンケート調査の結果によると、高齢の職員では「パソコン操作、データ管理などITスキルへの対応が難しい」という不安が上位にあがることになっています。

高齢の職員の中には、若手の職員と比較してICT機器の活用機会が少なく、不慣れな方も多いと考えられます。一部の企業では、高齢者がICT機器での記録が難しいため、紙との記録と併用しているという事例もあります。

しかし、ICT機器は企業全体で活用しなければ、その効果を十分に発揮できません。企業全体でICT機器を活用できるようにして、サービス提供により多くの時間を費やせるようにすることで、サービスの質の向上につながります。

ICT機器を職場で定着させる工夫が、高齢者雇用の推進を成功させるポイントの3つ目です。

### (1) 在宅介護サービス業におけるICT機器導入の効果

ICT機器の導入の利点は、特に利用者宅での業務において、以下の2つの効果が期待されます。

#### ① 書類転記の廃止による負担軽減

手書きの記録の場合、同じ情報を複数の書類に記入する必要がありますが、ICT機器の活用により、書類の転記を少なくすることで、記録に係る職員の負担の軽減が期待できます。

ただし、同じ情報を複数の電子ファイルに都度入力するようなことになっては、職員の負担感が軽減されません。そのため、一度記録すれば、必要な書類・箇所に自動で転記されるシステム構成とするなど、記録作業が1回ですむようにすることが重要です。

#### ② 即座な記録と情報共有の効率化

スマートフォンやタブレットを利用して、訪問先での記録を即座に行うということも実現可能です。これらの端末の活用により、例えば、訪問先で記録に記載する情報をメモ書きし、事業所に戻ってからパソコンや紙に記録するという作業の効率化が期待されます。

さらに、他の事業所や利用者の家族とシステムを共有することで、利用者の健康状態やケアプランの変更に関する情報がリアルタイムで共有できるようになれば、情報共有のためのFAXやメール、電話等の連絡に係る工数・負担の軽減も期待されます。

本事業における企業ヒアリング結果からは、1回の記録入力ですべての家族や他の事業所と一気通貫で情報を共有できる介護ソフトを自社で開発しているところもありました。詳しくは本手引きの33ページをご参照ください。

#### Q そもそもICT機器とは？

ICTは、Information(情報) and Communications(通信) Technology(技術)の略で、情報通信技術のことです。ITの「情報技術」に加えて「コミュニケーション(通信)」性が具体的に表現されている点に特徴があり、ネットワーク通信による情報・知識の共有が念頭に置かれた表現です。

介護業界に導入されているICT機器としては、介護ソフト、インカム、見守り支援システム等があります。

**事例**

**Web 配信を通じた情報共有の質向上（職員間／家族向け）**

**【ICT機器導入の概要】**

- 家族やケアマネジャーが、利用者の情報を遠隔でも見られるように、Web 配信ができるツールを導入した

**【ICT機器導入によって可能になったこと】**

- 利用者の状態が視覚と数値でリアルタイムに共有でき、遠隔でも状況把握が可能になった
- ケアマネジャーにとっては利用者のバイタルや食事摂取量をデータから把握でき、訪問時間の調整が可能になった
- 機能訓練の風景等を動画で見られるので、言葉で説明せずとも状況を伝えられるようになった

出典：厚生労働省「居宅サービス分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改定版」（事例-66）より一部改変

**事例**

**タブレット型端末とチャットソフトの導入**

**【ICT機器導入の概要】**

- 相互連絡には電話を使っていたので、相手が不在時には何度もかけなおすことや、全員に連絡したいことが一斉発信できない等の非効率が発生していた
- そこで、全員がタブレット端末を持ち、チャットソフトを使って相互連絡できるようにした

**【導入時の工夫】**

- 訪問時に持ち歩けるサイズのタブレット型端末を選定した
- 複数あるチャットソフトの中で、操作ボタン等がわかりやすく、簡単に操作できるものを選んだ

**【職員の活用促進への工夫】**

- チャットソフトを使用する目的やタイミングを企業内に周知した
- 利用者別、連絡内容別等、実態に合ったチャットルームをあらかじめ推進チーム側で作成し、タブレット配布時にはすぐに開ける状態にした
- 使い方と運用ルールをマニュアルにして見ながら操作できるようにし、その後の運用実態を見ながら運用ルールを更新していった

出典：厚生労働省「居宅サービス分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改定版」（事例-54）より一部改変

## (2) 在宅介護サービス業においてICT機器を職場に定着させる工夫

### ① 経営者・管理者がICT機器の企業全体での活用を主導

ICT機器を導入したものの、高齢の職員から反対の声がある、十分に活用できていないという課題が生じている企業も多いと想定されます。しかし、経営者・管理者が、粘り強くICT機器を企業全体で活用することの意義や必要性を組織内で共有し、企業全体でトライアンドエラーを繰り返しながら、取り組む姿勢が重要です。

効果的な導入を実現した企業事例もあります。詳しくは本手引きの33ページをご参照ください。

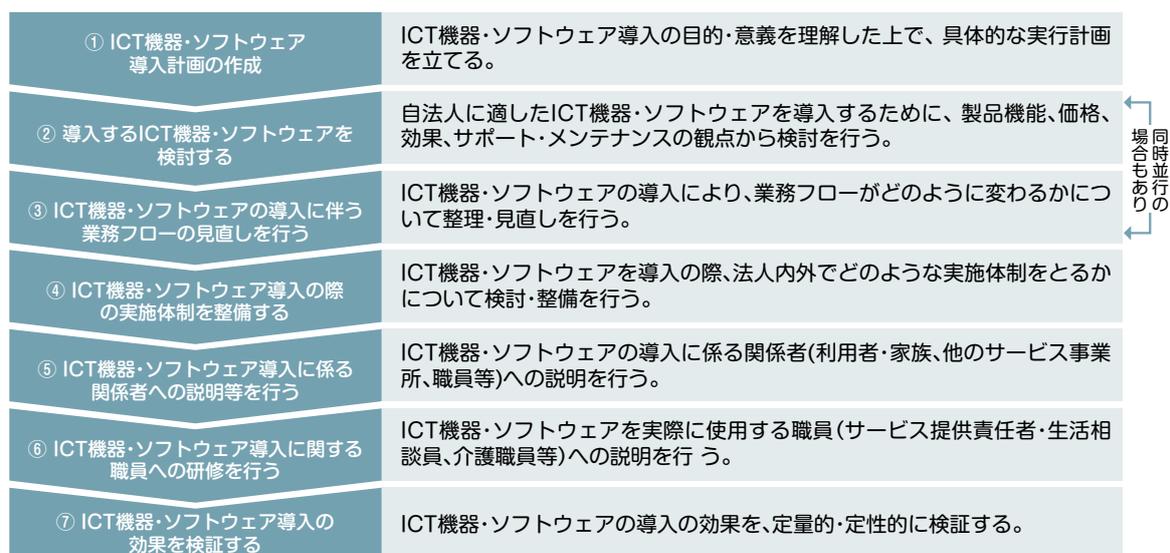
### ② 高齢者も使いやすいICT機器の導入

企業がICT機器導入の目的を明確にすることが大切です。ICT機器をどのように活用し、業務をどのように効率化するかを明確にし、それに基づいてICT機器の導入計画を立てます。

ICT機器の選定の際には、高齢の職員も使いやすいかどうか、また在宅介護サービスの特性を考慮して、持ち運びがしやすいかどうかの視点も含めると良いでしょう。

なお、ICT機器の導入に際しては、以下の視点の流れで検討することを推奨します。

#### ● ● ● ● ICT機器の導入の流れ ● ● ● ●



出典：厚生労働省「介護サービス事業所におけるICT機器・ソフトウェア導入に関する手引き Ver. 2 概要版」  
[https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/ICT\\_Guide\\_summary.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/ICT_Guide_summary.pdf)

### ③ 丁寧な研修の実施と継続したフォロー

ICT機器を職場全体で活用していくためには、使うための研修を行うとともに業務マニュアルを作成していくことが有効です。それに加え、ICT機器を苦手とする人向けには、基礎的な知識から習得できるような研修も実施すると良いでしょう。研修の企画や業務マニュアルを整備する際には、ICT機器を苦手とする職員に参画してもらい、内容を精査していくのも有効です。

また、業務中に操作方法等がわからないときに適宜聞けるような体制の整備も効果的です。

企業の中には、業務マニュアルを電子媒体にし、職員がいつでも最新版を閲覧できるようにしているところもあります。

### (3) ICT 機器導入の補助金・同業他社の事例等を活用

厚生労働省では、介護分野におけるICT機器の導入を促進するためのマニュアルの提示や導入に係る補助等を実施しています。ICT機器の導入には高額な費用が係ることが想定されますが、マニュアルや補助金を活用することで、効率的にICTの導入ができます。

また、ICT機器の導入・利用の促進は多くの企業が悩みとしていますが、先進的に取り組んでいる企業も増えてきています。他社の事例を参考にしながら、自社での導入を検討することが効率的だと考えられます。ここでは、厚生労働省老健局が策定した「居宅サービス分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」に関する情報を紹介します。



#### 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とは？

厚生労働省では、介護サービス事業所が生産性向上の取組を進めるにあたっての参考資料として、サービス類型ごとに、「生産性向上ガイドライン」を作成し、PDFファイル、電子書籍ファイル(e-Pub形式)で公開しています。

居宅介護サービス分野では、ガイドラインに掲載されているツール(課題把握ツール、業務時間見える化ツール)や取組の動画も掲載されています。ぜひ、ご活用ください。



URL : <https://www.mhlw.go.jp/kaigoseisansei/tool/index.html>

● ● ● ● ● 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 改訂版 ● ● ● ● ●

