医療法人高浜内科 華楽

法人名	医療法人 高浜内科	サービス種別	地域密着型通所介護	所在地	愛知県西尾市
従業員数	10名（常勤9名／非常勤1名）	利用者数	112名	※利用者数及び従業員数は令和8年1月1日時点	

	①生産性向上の取組 音声入力と電子化で業務を効率化	②職員の待遇改善に係る取組 選べる勤務形態で休みやすい職場へ	③人材育成に係る取組 研修選択制と1on1で学びを実践へ
主な課題	利用者数の増加に伴い、紙媒体での記録・情報共有による二重入力や申し送り漏れ対応が常態化。契約書・帳票の作成や保管などの間接業務も重なり、直接ケアの時間が圧迫されていた。	週休2日・1日8時間の固定的な勤務で、生活に合わせた働き方を選べなかった。休暇制度はあっても「周囲への配慮」から申請をためらう職員が多く、離職リスクになっていた。	国家資格を持つ職員が多く介護技術は一定水準にあった一方、説明力・接遇・調整力などの非介護スキルや、リーダー層のマネジメントを体系的に学ぶ機会が乏しかった。
取組開始時期	令和5年11月～	令和6年4月～	令和6年9月～
取組の内容	✓ インカムによる音声入力を導入し、紙カルテを廃止してクラウドで一元管理。記録・検索・申し送りの時間を大幅に削減した ✓ 契約書の電子化と電子サインで署名から反映までを即時完結。請求書・領収書の電子送付で仕分け・郵送作業も削減した ✓ AIの文字起こし・リライトで家族向け文書の作成時間を短縮し、表現と品質も均一化した ✓ 音声入力は毎月テーマと目標を決めて段階導入し、無理なく現場に定着させた	✓ 週休3日（1日10時間／8時間）も選べる勤務形態の選択制を導入した ✓ 時間帯別の業務量を可視化してシフトを再設計し、属人化業務を標準化。休暇や勤務変更があっても回る体制とした ✓ 管理者が有給取得状況を定期確認し、早期申請を前提にシフトを調整。1on1で希望や負担感を把握し微調整を重ねた ✓ 長短の勤務を組み合わせて夜間帯の人員を確保し、生活リズムに沿った夜間入浴を実現した	✓ 就業規則を改定し、研修日は出勤扱い・交通費は法人負担として参加のハードルを下げた ✓ 職員が課題や将来像に応じて選ぶ研修選択制とし、接遇・マネジメント・業務改善・ICT活用なども学べるようにした ✓ 研修後2週間以内に上司との1on1を実施し、GROWモデル（目標・現状・選択肢・行動計画）で学びを行動レベルまで具体化した ✓ e-learningを導入し、非介護スキルの反復学習や資格取得に向けた学習環境を整備した
取組前後の成果指標	1日の申し送り時間（朝礼等）：15分 → 0分（R6平均 → R7※1） 記録入力のための専任配置（1日あたり）：1人 → 0人（R6 → R7※1） 月間平均の印刷量：8,358枚 → 757枚（R6平均 → R7※1）	有給休暇取得率：52% → 86%（R6平均 → R7※1） 疲労による心理的負担を感じる職員の割合※2：65% → 0%（R6 → R7） 求人応募者数（1求人あたり）：1.2人 → 4.0人（R6 → R7）	「成長できる環境だ」と思う職員の割合※2：30% → 96%（R7.1 → R8.1） 「話しやすい環境だ」と思う職員の割合※2：50% → 94%（R7.1 → R8.1） 上司との1on1回数（1人あたり／月）：0回 → 1回（R6 → R7）

負担軽減・満足度指標			
月平均残業時間（職員1人あたり）	28時間（R6）→ 2時間（R7）	離職率	25%（R6）→ 11%（R7）
1人あたり年間有給取得日数	3日（R6）→ 7日（R7）	平均処遇手当	10,000円（R6）→ 14,000円（R7）

※1 R7年度の数値は9か月間の実績　※2 職員アンケートにより算出