おはなリハ ケアマネステーション

内閣総理大臣表彰

法人名	オハナ・リハ株式会社
サービス種別	居宅介護支援
所在地	茨城県つくば市
利用者数	280名
従業員数	7名（常勤7名／非常勤0名）

※利用者数及び従業員数は令和８年１月１日時点



▲音声入力で空き時間の記録作業が簡単に



▲職員（ICTリーダー）による定期勉強会の様子



▲外部コンサルタントによる月1回の定例アドバイス

①生産性向上の取組

音声入力・RPA導入で業務を効率化

②職員の待遇改善に係る取組

柔軟な勤務体制の実現

③人材育成に係る取組

未経験者が育つ育成体制の確立

	①生産性向上の取組	②職員の待遇改善に係る取組	③人材育成に係る取組
主な課題	紙、FAX、メール等が混在し、かえって確認の手間が増大。全ての事務をケアマネジャーが担い、残業や持ち帰り業務が常態化していた。	子どもの急な呼び出しに伴う訪問の延期など、特に子育て中の職員が精神的負担を抱えやすい環境になっており、キャリア継続を断念するケースも生じていた。	積極的に未経験者を採用・育成していくという法人の方針があったが、ケアマネ業務の性質上、職員の不安感を取り除くための客観的で確かな教育が必要だった。
取組開始時期	令和6年12月～	令和6年6月～	令和6年12月～
取組の内容	✓ 音声入力システムを全面導入し、インテーク（初回面談）や会議中も対話に集中しながら記録作成を可能にするとともに、入力時間の個人差を解消した ✓ ケアプランデータ連携システムおよびクラウド型業務管理を導入し、在宅・訪問先からのリアルタイムアクセスと書類電子化を実現した ✓ RPA※1を導入して記録・議事録作成を自動化するとともに、若い職員を「ICTリーダー」として登用することで、職員主導の継続的な業務改善体制を構築した	✓ 担当・副担当制を導入し、急用の際にも社内チャットで即時共有・代替対応できる仕組みを構築した ✓ 入職初日からの有給休暇付与、一定条件クリアによる在宅ワーク・直行直帰・一時帰宅制など、柔軟な勤務体制を整備した ✓ 月1回以上の1on1ミーティングを実施し、職員が悩みを抱え込まない対話重視の組織文化を醸成した ✓ 職員目線の事業所の魅力をSNSで積極的に発信し、子育て世代を含む幅広い年齢層の応募を実現した	✓ 外部コンサルタントによるケアプラン記載に関するアドバイス、OJTを導入し、自己流の解釈が減り、客観的な質の担保と職員の安心感の確立に繋がった ✓ 研修の動画化とAI要約等により、職員がいつでも振り返り学習できる環境を整備した ✓ 入職後半年間は先輩職員が育成担当者となり、当該担当者に教育手当と評価制度を設けるなど、育成を「役割と責任」として組織に定着させた ✓ 上記の取組を通じて、ほとんどの未経験職員が半年以内に30件以上を担当できる体制を整えた
取組前後の成果指標	記録入力時間（1件の平均）：45分 → 5分 支援経過・議事録作成時間（職員1人あたり、月間）：20時間 → 5時間 利用者数（職員1人あたり、要介護換算）：34.1人 → 40.8人（R6.12 → R7.12）	子育て中職員の継続就労率：50% → 100% 離職率：30% → 0%（R6 → R7） ハローワーク・HP・SNSからの年間応募者数：5人→15人（R6 → R7）	外部指導により「安心して仕事に取り組めるようになった」割合：20% → 100%（R6.12 → R7.12） 未経験からの育成実績（過去の離職者を含む）：10人（12人中）
負担軽減・満足度指標	職員1人あたりの平均有給休暇取得日数（年）：8.75日（R6.12） → 10.66日（R7.12） 職員の給与（1名当たりの年間支給額の平均増加分）：26%増（R6→R7）		

※1「Robotic Process Automation」の略。定型的なPC作業をソフトウェアロボットで自動化する仕組み。