

生産性向上セミナー

～～働きやすい環境を目指して～～

介護職員の働きやすい職場環境づくり厚生労働大臣優良賞
事例発表

社会福祉法人 平鹿悠真会 特別養護老人ホーム

悠西苑

理事兼施設長

辻田 誠

YUSEI EN

特別養護老人ホーム 悠西苑 概要

〈基本情報〉

法人名：社会福祉法人 平鹿悠真会

住所：秋田県横手市平鹿町浅舞字新堀 1 4 6

開設：平成26年4月

利用者数：40名

特養職員数：37名（常勤34名/非常勤3名）

男女比：男性9名 女性28名

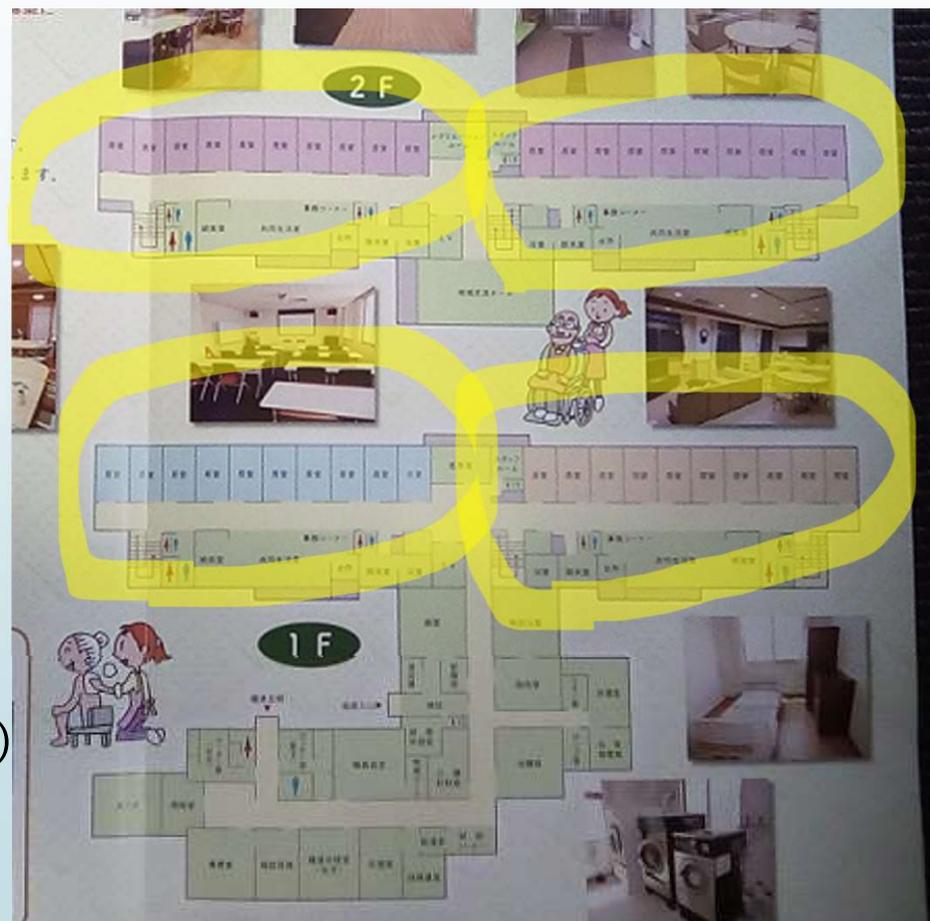


YUSEIEN

* ユニット型特養
10名*4ユニット
全個室

* 夜勤体制
3名配置 (主に16時間夜勤)

* 介護職員数：23名
(男性4名、女性19名 R7.4月現在)



主な受賞歴（国関係）

- ▶ 平成29年度 女性が輝く先進企業2017
▶ 内閣府特命担当大臣表彰
- ▶ 平成30年度 均等・両立推進企業表彰
- ▶ ファミリーフレンドリー企業部門 厚生労働大臣 優良賞
- ▶ 令和4年度 グッドキャリアアワード2022
▶ イノベーション賞 厚生労働省人材開発統括官表彰
- ▶ **令和6年度 介護職員の働きやすい職場環境づくり**
▶ **厚生労働大臣表彰 優良賞**

2024年9月3日 厚生労働大臣優良表彰



取り組みのきっかけ

- ➡ ①理事長の方針
 - ➡ 「働きやすい環境でなければよいケアはできない」
- ➡ ②設立当初、世の中は「女性活躍」や「WLB」という
 - ➡ 方向に向かっていて
- ➡ ③アンケートの意見をもとに取り組みを**加速**
 - ➡ 8時間夜勤にトライも2年で挫折・・・ハイブリッド夜勤へ

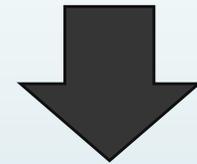
～～悠西苑の取り組みへの考え方～～

➡ 「働きやすい職場づくり」の総合的対策

➡ 環境 と 風土 の基盤づくり

➡ 離職を防止し、継続的・長期的な雇用を目指す

➡ これが生産性向上の近道と位置づける



職場の環境づくり

- ・ 育て続ける環境
- 待遇改善（両立支援・休暇制度等）
- ・ 働き続ける環境
- 健康経営（元気に不安なく） 生産性向上（負担なく）
- ・ 学び続ける環境
- 人材育成（研修制度、自主学習制度）

職場の風土づくり

- ・ 協力体制構築（他専門職との関係性）
- ・ いつでも変革可能な体制
- ・ 人間性強化（信頼関係、人間関係含む）
- ・ エンゲージメント強化（職場との関係性）

職員の処遇改善に係る取り組み①

- ～～育児介護休業法を上回る休暇制度等の導入～～
- ・ 育休復帰後の短時間勤務を推奨し、子1人につき小学校始期まで複数回利用可能。 (法定上回る)
- ・ 介護休業制度は対象家族1人につき、原則として、通算95日間の範囲で5回まで取得可能。 (対象家族も拡大)
- ・ 勤続年数に応じた「子の看護休暇」の有給化は勤続5年以上で中学校就業の始期に達するまで。 (法定上回る)

職員の処遇改善に係る取り組み②

- ～～事業所内託児所利用：半額補助⇒全額補助へ～～
- **グループ事業所の託児所を「共同経営」に**(現在は共同運営)



「子育てしながらも働ける」環境

職員の処遇改善に係る取り組み③

～～勤続年数に応じた「子の看護休暇・介護休暇」の
有給化～～

勤続年数により段階的に付与する

・・・継続的雇用の為の「苦肉の策」

- 職員からの要望を役員会にて検討
-
- 勤続2年以上・・・2日有給付与（2人以上は4日まで）
- 勤続3年以上・・・3日有給付与（2人以上は6日まで）
- 勤続4年以上・・・4日有給付与（2人以上は8日まで）
- 勤続5年以上・・・5日有給付与（2人以上は10日まで）

職員の処遇改善に係る取り組み④

～～多目的休暇（特別休暇：有給）～～

休みが少ないという意見に対応し使いやすさを重視

- 勤続1年未満の職員・・・1日付与（入職6ヶ月後の有給発生時）
- 勤続1年以上の職員・・・1日付与（次の年度初めより開始）
- 勤続2年以上の職員・・・2日付与（次の年度初めより開始）
- 勤続3年以上の職員・・・3日付与（次の年度初めより開始）
- 勤続5年以上の職員・・・4日付与（次の年度初めより開始）

➤（年度内で消化）

R3は取得100%

職員の処遇改善に係る取り組み⑤

~~24通りのシフトが存在~~

不妊治療、不登校児対応、コロナ対応等

A勤務	6:00~15:00	B勤務	6:30~15:30	C勤務	6:45~15:45
D勤務	7:00~16:00	E勤務	7:30~16:30	F勤務	8:00~17:00
G勤務	8:30~17:30	H勤務	9:00~18:00	I勤務	9:30~18:30
J勤務	10:00~19:00	K勤務	10:30~19:30	L勤務	11:00~20:00
M勤務	11:30~20:30	N勤務	12:00~21:00	O勤務	12:30~21:30
P勤務	12:45~21:45	Q勤務	13:00~22:00	R勤務	13:30~22:30
S勤務	21:30~翌7:00	T勤務	22:00~翌7:00	U勤務	17:00~翌9:00
V勤務	16:30~翌8:45	W勤務	17:00~翌9:15	X勤務	17:30~翌9:45

生産性向上に係る取り組み①

介護記録入力ソフト：ワイズマンASP
+ケア記録オプション『すぐろくTablet』



生産性向上に係る取り組み②

見守り介護ロボットの導入



aams/アアムス（非接触型）

Wi-Fi環境があれば
心拍・呼吸・体動・離着床
の状態をみることができる。

- ・ターミナルケア等に有効

生産性向上に係る取り組み③

入浴補助機器の導入



セキスイ
リフトキャリー



生産性向上に係る取り組み④

タイムカードのIC化



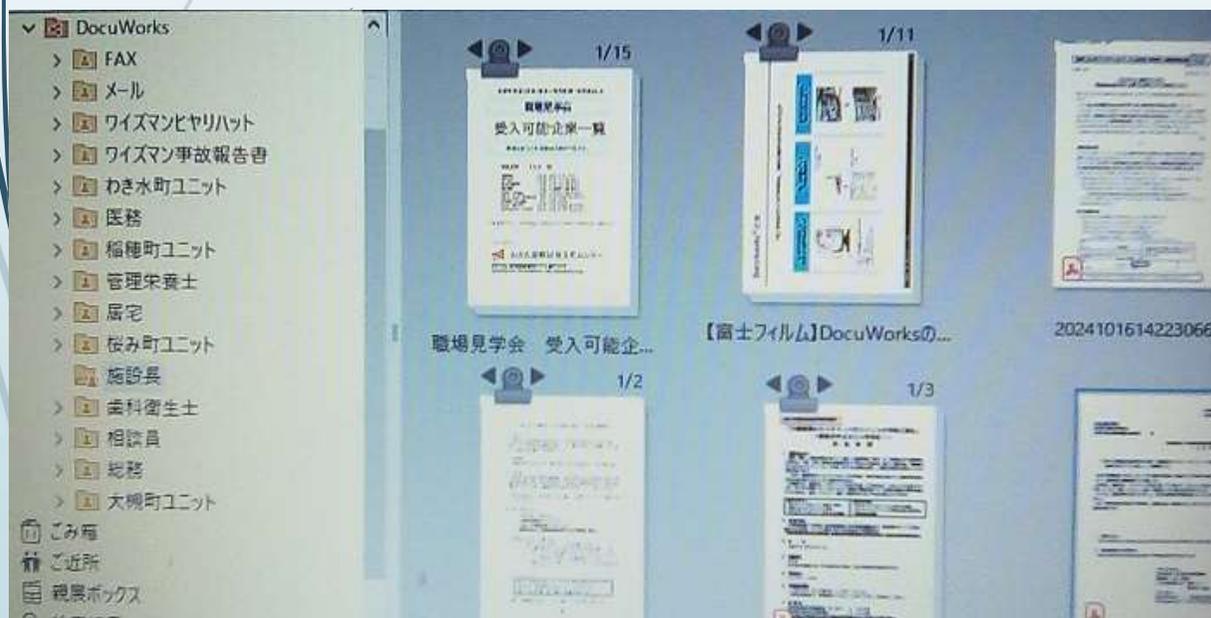
総務の勤怠管理の面のみならず、職員個人のスムーズな残業や有給申請書記入に繋がっている。

生産性向上に係る取り組み⑤

ペーパーレス+間接業務削減

文書管理ツール 『DocuWorks』

富士フイルムビジネスイノベーション



* コピーに係る経費

R5.4月～R5.12月 25万円

⇒ R6.4月～R6.12月 11万円

* 介護職員が事務所のコピー機

まで取りに行く時間等削減

生産性向上に係る取り組み⑥

～～会議・研修時間の変更（夕方⇒朝）～～



▶ 部門長会議の様子（9：00～）



▶ 全体会の様子（9：00～）

* ユニットの待機や他職種の協力が必要なときもある

人材育成に係る取り組み①

～～「KAKUTAN プロジェクト」～～

(喀痰吸引終了者を増やす活動)

➤ (ねらい)

➤ 夜勤のシフトに偏りが生じない様、より多くの介護職員に受講してもらい、個々の負担や不安を減らすため。

➤ パート看護師にも「指導看護師」資格を

➤ 取得してもらい有資格者の人数を増やす。

➤ (2人⇒3人)



人材育成に係る取り組み②

～～一人一研修～～

- (実際は10研修位 行っている)



➤ 虐待予防研修



褥瘡予防研修

人材育成に係る取り組み③

-
-

~~資格取得支援~~

- ▶ 主に介護関連資格（介護福祉士、社会福祉士、介護支援専門員、社会福祉主事、旧ヘルパー等）

教材費（上限5,000円まで）、受験料、宿泊料、登録料等
全面的支援

成果は (R6. 9月受賞当時)

- ・ 育休復帰率 **100%**
- ▶ 介護職員正職員率 **100%**
- ▶ 介護福祉士率 **100%**
- ▶ 喀痰吸引研修修了者 65%
- ▶ 退職率 16.6% ⇒ 2.6%
- ▶ 多目的休暇（特別休暇） 94.8%
- ▶ 残業時間 一人当たり 月1.8時間 ⇒ 1.1時間

苦勞した点①

- 「働きやすい環境は一人ひとり違う」
- ということ
- ～～良かれと思う取り組みでも不満や失敗もある～～
-
- 取り組む内容によってトップダウンとボトムアップを使い分ける
- 様々なアンケートで職員からの評価や現状を把握しながら課題解決に向けて推進

苦勞した点②

➡ 「不平等感」や「不満」を生じてしまう
のではないかとということ

➡ ～～男性、子育て終わった職員、年配職員等～～

➡ (例) 子の看護休暇を勤続年数に応じて最大4日まで有給として支給



➡ プラスして 多目的休暇（特別休暇）も全員に支給

働きやすい環境づくりは 本当にできるのか？

- ▶ ・数回の働き方等アンケートを実施
- ▶ 職員の胸の内を探りながら有効な取り組みを検討していく
- ▶ ・採用面接で働きやすい環境とはどう考えるか質問に盛り込む
- ▶ 内容を参考にしながら可能な限り検討していく

- ▶ R6アンケート結果より
- ▶ 「適性な勤務時間」「育児・介護・家庭の事情に配慮」
- ▶ 「福利厚生に満足」の項目が100%

メッセージ

- ▶ ・変革すること、新しく導入することは結構大変
- ▶ **できることから始めましょう！！**
- ▶ (例) 5S、マニュアル整備、共有方法の見直し等

- ▶ ・テクノロジー導入が必ずしも効率化なるとは言えない
- ▶ **職員の意識改革や理解を得る努力も必要**
- ▶ ケアの質、負担軽減、離職防止

最後に

- ▶ 今後、業界は厳しい状況に突入していきます。
- ▶ 必要性に応じて介護ロボットやICTも上手に使いながら
- ▶ **不安なく 負担なく 不満なく**
- ▶ 全員が働きやすいといえる環境を今後も目指して
- ▶ いきます。

ご清聴ありがとうございました！

