

# 特別養護老人ホーム 万寿の家

～ICTを活用した職員の働きやすい職場環境づくり～



法人名：社会福祉法人兵庫県社会福祉事業団

施設名：特別養護老人ホーム 万寿の家

・サービス種別：介護老人福祉施設・短期入所生活介護（空床型）

・所在地：神戸市北区鳴子3丁目1-18

・定員：100名

・職員数：常勤43名、非常勤19.5名

【お問い合わせ先】

TEL：078-595-7010 fax：078-595-77200

Web <https://manjunoie.com>

E-mail [info\\_manjyu@hwc.or.jp](mailto:info_manjyu@hwc.or.jp)

介護職員の働きやすい職場環境づくり  
厚生労働大臣表彰奨励賞（令和5年度受賞）

## 取組のポイント

### 1 職員の待遇改善に係る取組

- ①施設まるごとノーリフティングケア
- ②積極的な介護ロボット・福祉用具の活用
- ③職員が働きやすい環境整備

### 2 生産性向上の取組

業務改善や新たなケアや業務の導入のために、多職種が関わり検討できるような委員会や会議等を設置

### 3 人材育成に係る取組

- ①人材育成担当職員の配置（R5.3まで限定配属）
- ②新規採用職員の育成
- ③中途採用職員や在職職員の育成
- ④介護ロボット運用の人材育成

## 取組詳細① 職員の待遇改善に係る取組

### ○取組の概要

昭和40年に県内初の特別養護老人ホームとして開設された当施設は、長い歴史を持つ一方で、施設の老朽化が進んでいました。こうした状況を受け、令和2年10月に施設の移転・改築を実施し、入居者の重度化予防や自立支援の促進、そして職員が働きやすい環境の整備を目指しました。

新施設は、「入居者・職員双方にとって安全・安心な空間」をコンセプトに設計・建築され、介護の質の向上と職場環境の改善を両立させることを目的としています。これにより、入居者がより快適に過ごせるだけでなく、職員が長く安心して働く持続可能なケア環境の構築を図りました。

### ○取組のポイント

移転の3年前から、建築に関するコンセプトや方向性の検討を開始し、施設整備に向けた準備を本格的に進めました。施設全体の設計を検討するグループ、ケアや設備環境を検討するグループ、業務運用を検討するグループに分け、コアメンバーに加えて多職種が参加するワーキングを編成し、幅広い視点から議論を重ねました。

旧施設における現状と課題を明らかにしたうえで、「続けたいこと」「残したいこと」「変えたいこと」を整理し、それらを新施設整備に反映させることで、新しいケアの実現と職員が働きやすい環境づくりにつなげました。

このプロセスは、単なる建物の更新ではなく、ケアの質と職場環境の両面を見据えた再構築であり、施設の理念と実践をつなぐ重要な取り組みとなりました。



## 取組詳細② 生産性向上の取組

### ○取組の概要

多職種による意見交換を分野ごとに丁寧に行えるよう、目的に応じた多様な会議等を設定しています。分野別の会議を設けることで、より専門的かつ詳細な検討が可能となり、業務の見直しや改善を迅速かつ効率的に進めることができます。

また、会議や委員会の構成については年度ごとに見直しを行い、運営基準上必要とされる会議以外についてはその都度再検討することで、現場の状況や課題に即した、より的確な議論と意思決定が行える体制を整えています。

### ○取組のポイント

介護機器等の活用にあたっては、テーマを設定し、目的に応じた取り組みを実施しました。たとえば「見守り支援機器」の活用では、夜間帯に機器のデータを活用することで、不必要的訪室によって入居者の睡眠を妨げることのないよう配慮し、入居者および職員双方の身体的・精神的負担の軽減に努めました。

また、業務の引継ぎに関しては「インカム」を導入し、リアルタイムでの情報共有を可能にすることで、業務連携の効率化を図りました。これらの取り組みにより、ケアの質の向上と職員の働きやすさの両立を目指しています。



## 取組詳細③ 人材育成に係る取組

### ○取組の概要

移転に伴い、「人材育成担当」を専属で期間限定配置し、職員教育を実施しました。新規採用職員や中途採用職員など、様々な経歴を持つ職員が入職する中で、専属の教育担当を設けたことで、教育にかける時間や内容のばらつきを抑え、一定の質を保つことができました。その結果、職員間の成長を横並びで促進することができました。

また、介護ロボットやICT機器など、従来のケアでは馴染みのなかった技術を運用していくにあたり、教育担当を作業療法士としたことで、専門職の視点を活かした教育が可能となりました。これにより、技術導入に対する理解が深まり、現場での活用にもつながっています。

### ○取組のポイント

リーダー職員が通常業務を行なながら「教育・指導」を担う場合、どうしても片手間になってしまふ恐れがあります。特に移転直後の混乱期における職員教育は、施設運営の安定化に向けて極めて重要であるとの認識から、期間限定で「人材育成担当職員」を専属で配置しました。

この体制により、計画的な研修の受講や、タイムリーなOJTの機会を確保することが可能となり、職員の育成を着実に進めることができました。また、必要に応じて施設内の多職種によるOff-JTや、外部講師を招いた研修も取り入れることで、職員の専門性向上にもつなげました。

こうした取り組みは、教育の質と継続性を高めるだけでなく、職員の自信や連携力の向上にも寄与したと感じています。



## Episode

### 取組を始めたきっかけ

先述のとおり、施設の移転・改築は私たちにとって大きな転機となりました。単なる建て替えではなく、当時の最先端の介護機器やICTを積極的に導入することで、入居者の重度化予防や自立支援の促進を図るとともに、深刻な課題である人材不足への対応として、職員が長く働き続けられる「職員にも優しい職場環境づくり」を最大のテーマとして掲げました。

この取り組みは、介護の質の向上と職員の定着を両立させるための重要な一步であり、技術導入を通じて、入居者・職員双方にとってより安心・安全で持続可能なケア環境の構築を目指したものです。

### 取組を進めるにあたって苦労したこと

介護ロボットやICTは「介護の世界には向かない」という固定観念が根強く、まずその考え方をどう変えていくかが最大の課題でした。これまでの介護観を180度転換する必要があり、「何のために導入するのか」「誰のために使うのか」といった目的を明確にしながら、職員への説明と理解の促進に最も苦労しました。

また、新しい取り組みを進める中で、現場の課題を見つけ、検討し、改善していくというPDCAサイクルを新たに根付かせることも大きな挑戦でした。従来の慣習や感覚にとらわれず、変化を前向きに受け入れ、継続的に改善していく姿勢を育むことは、時間と対話を要する取り組みでその定着に苦労しました。

## 取組の成果・効果

移転直後に新型コロナウイルス感染症が大流行し、私たちの施設も大きな影響を受けました。特に職員への教育や研修においては、集合研修やノーリフティングケアの実技練習など、密を避ける必要がある場面設定が困難となり、当初描いていた成果を十分に得られない時期もありました。

それでも、移転前に検討していた取り組みの数々を、十分な形ではなくとも「一つでも継続して実施したこと」は、非常に大きな成果であったと感じています。

「継続は力なり」と言われますが、何よりも「やらない」という選択をせず、前向きに取り組み続けた職員の意識こそが、最大の成果であると確信しています。現在では、少しずつではありますが、職員の腰痛改善が見られたり、支援業務の効率化によって精神的・身体的な負担が軽減されるなど、具体的な効果も現れてきています。入居者に対しても、身体的負担の軽減により、状態の維持や改善、さらには重度化の予防にもつながっていると実感しています。

## 職員の声

ノーリフティングケアは、介助者の負担軽減に加え、寝る・座るといった限られた動きに留まっていた入居者に対しても大きな効果をもたらしています。天井走行リフトを使用することで、シートに包まれた状態で自重により自然に脱力しやすくなり、全身の筋緊張が緩和されます。その結果、座位への移行もスムーズになり、姿勢の安定性が向上しています。

スタンディングリフトに関しては、下肢の筋力強化に寄与しており、実際に立位が可能となった入居者もおられます。これにより、日常生活の中で機能訓練を取り入れやすくなり、生活の質の向上にも繋がっていると感じています。

また、インカムの活用により、入居者への対応が円滑に進むだけでなく、職員間の連携もより効果的に図られています。ノーリフティングケアの実施により一対一の対応が増えている中で、インカムによるスマートな連携は、入居者とのコミュニケーションを妨げることなく、業務の効率化にも貢献しています。

今後も、現状のケアの質を維持・向上させながら、新たな機器や技術の導入にも積極的に取り組み、より安全で快適なケア環境の構築を目指していきます。

機能訓練指導員（作業療法士） 太田花梨

## Message

### 施設長から、これから取り組まれる皆様へ

介護の現場は、日々変化し続けるニーズと向き合いながら、職員一人ひとりの力で支えられています。私たちの施設では、介護ロボットやICTの導入を通じて、生産性の向上と職員教育の見直しに取り組んでいます。

この取り組みは、単なる「機械化」ではありません。それは、職員が本来の「人に寄り添うケア」に集中できる環境を整えること。そして、業務の可視化や情報共有を通じて、チーム全体の力を高めることでもあります。

導入初期には戸惑いや不安もありましたが、現場の声を丁寧に拾い上げ、段階的に運用を進めることで、少しずつ「使える技術」と変化してきました。

私たちが実感しているのは、「技術は人を置き換えるものではなく、人を支えるもの」だということです。これから導入を検討される施設の皆さんへ。

完璧なスタートである必要はありません。まずは一步踏み出し、現場の声に耳を傾けながら、共に育っていく姿勢が何より大切です。私たちもまだ道半ばですが、互いに学び合い、支え合える仲間として、皆さまの挑戦を心から応援しています。

ともに、より良い介護の未来を築いていきましょう。

施設長 友納和也

