

特別養護老人ホームシスナブ御津 ～「辞めない職場づくり」～



法人名：社会福祉法人夢工房

施設名：特別養護老人ホームシスナブ御津

- ・ サービス種別 介護老人福祉施設
- ・ 所在地 兵庫県たつの市御津町中島980-3
- ・ 定員 63名
- ・ 職員数（事業所）
常勤 38名、非常勤 15名

お問い合わせ先 079-324-0767

cisnav@yumekoubou.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7年度受賞）

取組のポイント

①職員の待遇改善に係る取組

「辞めない職場づくり」の実現。

②生産性向上の取組

介護ロボットやICT機器を活用し、職員配置を再構築。

③人材育成に係る取組

シスナブ御津オリジナルの自己チェックシートを活用。

取組詳細① 職員の待遇改善に係る取組

○取組の概要

「辞めない職場づくり」のため、職員が求める働きやすさを調査、改善した。

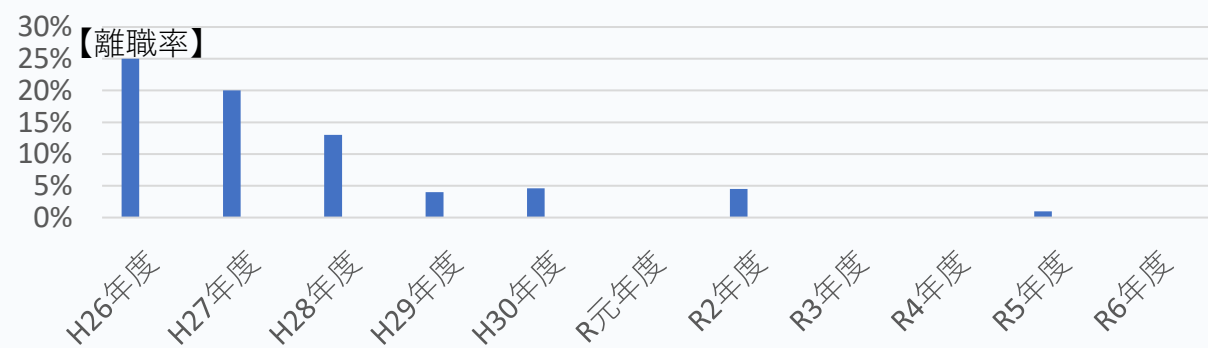
○取組のポイント・・・2大離職理由にアプローチ。

- ・「夜勤業務が身体的・精神的に負担」

職員が主体となり夜勤を軸に1日のシフト時間を見し、5シフトから6シフトに変更した。

- ・「将来が不安」

法人と協調し給与規程の改定（退職共済の加入やキャリアパスの設定）、年間休日の増や、リフレッシュ休暇等を新設。同時に福利厚生を更に充実させた。



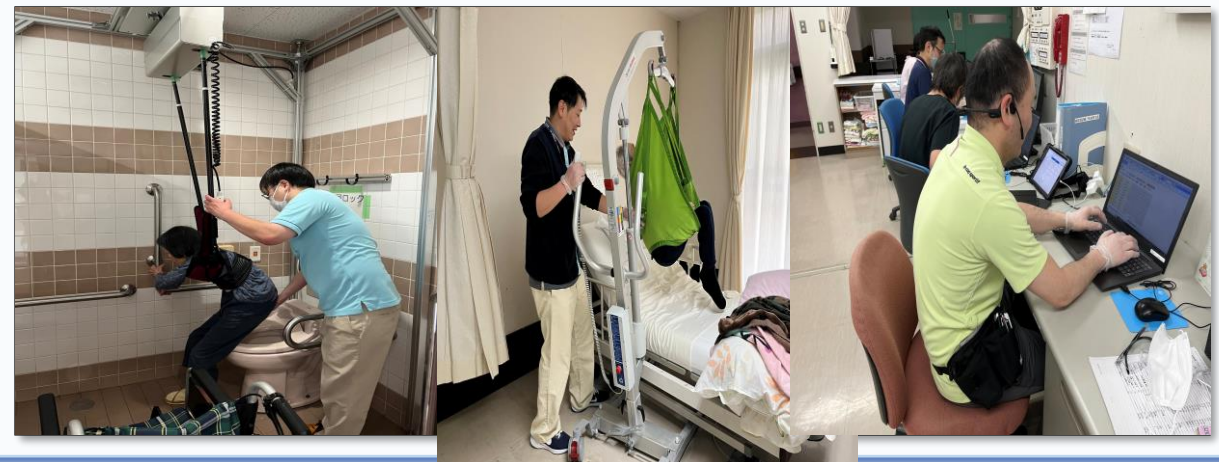
取組詳細② 生産性向上の取組

○取組の概要

事業所の構造上発生するワークバランスの課題や、職員配置は「こうあるべき」という考えを根本から改革。

○取組のポイント

2階に60床、1階に10床という構造上、24時間1階にも職員の配置が必要で、ワークバランスが偏っていた。また移乗や排泄介助も職員2名で対応という「当たり前」を職員配置を見守り機器や移乗、排泄介護機器、ICT機器を導入し改革。



取組詳細③ 人材育成に係る取組

○取組の概要

幹部職員が自主的にオリジナルの「尊厳」を考える評価シートを作成。個々の評価を踏まえ、面談を通じ、介護の質の向上と専門職としての意識を高めることを目的とした。

○取組のポイント

自己評価シートを通じ、事業所が求める職員像を明確にし、必要なスキルが身につくよう、一緒に考え、シスナブ御津のチームの一員であると自覚を促す。



Episode

取組を始めたきっかけ

「辞めない職場づくり」に取り組み、業務負担の軽減や将来への安心間を高めたことで、職員が定着し始めた。一方、個々のスキルや意欲にバラつきがあるとう新たな課題に気づくことが出来た。幹部職員がこの状況を改善するため、独自の「尊厳」を考える自己評価シートを作成。求める職員像を明確に示し、介護の質と専門意識を高めるため面談の機会を増やした。特にチームケアの重要性に視点をあて、個々としてではなく組織の一員であることを自覚するよう導いた。

取組を進めるにあたって苦労したこと

求める職員像を具体的に伝え、理解を得ることに苦労した。その為、評価シートは数値化できるように工夫した上で年2回実施。前回との比較を踏まえ、必要な研修に参加、習得した技術や知識を事業所内でプレゼンする機会を与えた。自分の学んだ技術や知識が、自分だけではなく、シスナブ御津全体の技術や知識となる、組織全体のレベルアップになるという意識を持ってもらうことで、チーム力を高めた。

取組の成果・効果

どうすれば離職が防止できるのか、どうすれば働きやすい職場になるのかを平成26年10月から職員と一緒に考えながら取り組み、26%あった離職率が平成29年から現在まで10%を下回る成果を出せています。特に夜勤業務時間を16時間実働から8時間実働へと転換したこと、介護ロボット導入による職員配置やワークバランスの見直しや、休日を増やしたことが大きな効果となりました。

職員の声

平成26年から始まった「辞めない職場づくり」は、現在も流動的に形を変え、完結することなく継続しています。常に「結果」に対し、何故こうなったのか、どうすればこの「結果」が変わりより良い成果がだせるのかを声に出しあっています。シスナブ御津は職員の「チーム力」が「強み」です。

Message

施設長から、これから取り組まれる皆様へ

離職を防止したい一念から始めた取り組みが、10年余りを経過し、生産性の向上へとつながりました。その間、職員の声にもありますが、「結果」に対する分析を重要視して参りました。「結果」を詳細に分析し、満足するのではなく、次のステップに職員と歩調を合わせて向かうことが、大切だと考えます。

施設長 鷺尾由紀

