

特別養護老人ホームいやさか苑 ～利用者・職員共に主体性を大切にする～



法人名：社会福祉法人播陽灘
施設名：特別養護老人ホームいやさか苑

- ・ユニット型地域密着型
　　介護老人福祉施設入所者生活介護
- ・併設型短期入所生活介護
- ・所在地：兵庫県姫路市白浜町宇佐崎北1丁目29番
- ・特養29名・ショート10名
- ・従業員数（45名：事業所）
　　常勤35名、非常勤10名

お問い合わせ

特別養護老人ホームいやさか苑：079（247）1122

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

- ・有休消化しやすい環境づくり
- ・職員に応じた勤務体系づくり
- ・職員が抱えている課題の抽出及び改善

②生産性向上の取組

- ・業務分担表の作成
- ・床走行式リフトの導入
- ・会議での入居者の適切な状態把握・共有

③人材育成に係る取組

- ・勤務歴に応じた研修受講の推進
 - ・1か月毎の座学と実習の2つの研修の開催
 - ・ムーブエイド研修・リフトリーダー研修の開催
 - ・ユニットリーダーの実習施設となり、他施設の横展開の支援

取組詳細① 職員の待遇改善に係る取組

○取組の概要

- ・有休消化しやすい環境づくりによるワークライフバランスへの配慮
- ・職種年齢体調に応じた多数の勤務体系の作成により、一人一人の働きやすい職場環境の実現
- ・職員の困りごとや不安に対する改善案を提案

○取り組みのポイント

- ・年に二回職員面談を行い、職場環境や職員自身の課題を聞き取り、把握し、改善案を検討・提案しています。
- ・実際に改善を行い、安心して働く職場環境を作っています。

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）

理念
私は「誠実」「効率」「安全」の心を持って行動し、地域の方々の尊厳を支え、
「M」などと笑顔のある暮らしを実現するお手伝いします。

＊地域の方々………患者・家族・職員・地域住民をも含めます
サポートリーダーシップ（支援型リーダーシップの活用）

＊柔軟な働き方



取組詳細② 生産性向上の取組

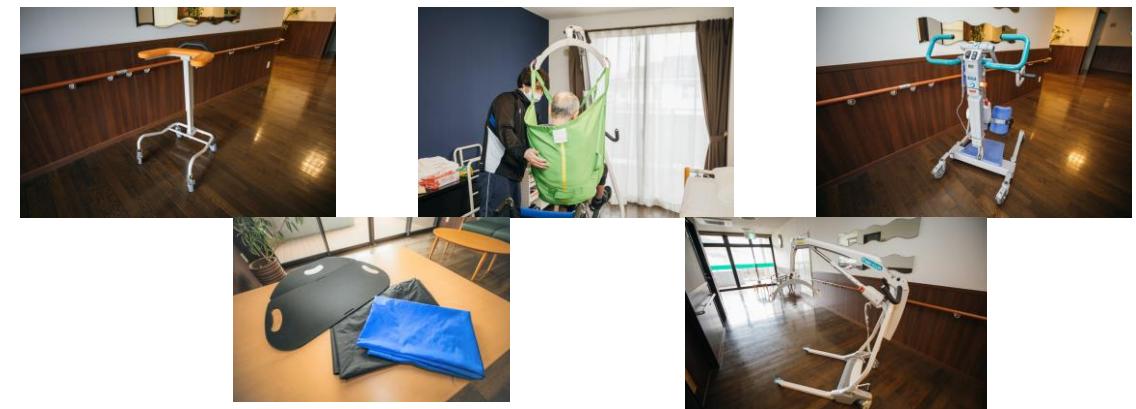
○取組の概要

- ・業務分担表の作成によるムリ・ムラ・ムダ(3M)の削減

- ・床走行式リフトの導入による入居者の怪我の削減による処置や報告書作成等の職員の負担軽減
- ・会議での入居者の適切な状態把握・共有による過介護の抑制・サービスの適正化

○取組のポイント

- ・ムーブエイドケアやノーリフティングケア、ユニットケアの考え方をもとに取り組んでいます。



取組詳細③ 人材育成に係る取組

○取組の概要

- ・新人・中堅・管理者のキャリアに応じた研修受講の推進
- ・1か月毎の座学と実習の2つの研修により最新のケアや法令に基づいたケアの学習
- ・ムーブエイド研修・リフトリーダー研修による福祉用具や介護ロボットの活用の推進
- ・ユニットリーダーの実習施設として他施設を横展開支援

○取組のポイント

- ・研修では法令や他機関の教育に関する評価基準をピックアップし、年間計画を立てています。
- ・1か月毎の研修に参加できなかった職員は受講できた職員から伝達研修を受けて研修内容の共有をしています。



Episode

取組を始めたきっかけ

職員らの感情に着目した取り組み

- ・ひやりハットや事故だけでなく、職員との個人面談での職員が考える困りごとに着目して改善しました。
- ・施設全体の目標達成ステージを目指し、現状のステージを客観的に評価しています。
- ・さまざまな視点から事業を評価するツールを活用して事業の実態把握に努めています。

取組を進めるにあたって苦労したこと

- ・職員には負担をかけないよう無理をせず、取り組みが小さくても好事例が進展する仕組みづくりしています。
- ・すぐに結果がでなくても、実態把握をしています。特養全体の仕組み作りとして、俯瞰して改善しています。

取組の成果・効果

チームケアの成熟とケアの質の向上

サーバントリーダーシップ（シェアドリーダーシップ）を掲げ、職場内での支え合う仕組みを成熟させてきました。さまざまな場面での相談や意見交換ができるることにより、チームケアの達成に繋がっている。結果、ケアの質の向上と働き甲斐に繋がっています。

従業員の声

生活相談員 A 職員（介護支援専門員）

私は4時間のパート職員として入職しました。子育てもあり、休日や働く時間を柔軟な対応があり、今では常勤となりました。資格取得にも支援があり自己の成長につながっています。

Message

施設長から、これから取り組まれる皆様へ

開設からの私の行動

- ・自分自身も含め職員は、理念の周知や理解に努め、日々クレド（①ニーズがあるか②仲間を意識しているか③主体的に取り組んでいるか）に着目して組織作りを行いました。
- ・事業所内のひやりハット・事故の改善策を限定せず、起因する根本原因を探し検討して整理しています。
- ・さまざまな取り組みは、業務として人一人一人の我流の方法論に留めず、施設の仕組みとして標準化するように検討しています。
- ・過去の考え方や方法に囚われず、幅広い情報を得てより良い環境づくりを楽しんでいます。
- ・いろいろな立場の人から、柔軟な教えをいただいています。

みなさまこれからもどうぞよろしく
お願いいいたします♪

施設長 田上 優佳

