

特別養護老人ホーム 星陽

～星陽で勤務することに満足する職場づくり～



法人名：社会福祉法人 仁寿福祉会
施設名：特別養護老人ホーム 星陽

- ・ サービス種別：介護老人福祉施設
- ・ 所在地：姫路市別所町別所 1 1 3 1 番地
- ・ 定 員：特養 5 0 名・ショート 2 0 名
- ・ 職員数：常 勤 4 7 名（内、介護職員 3 4 名）
非常勤 2 7 名（内、介護職員 1 3 名）

お問い合わせ：0 7 9 （2 5 1）0 8 0 0
seiyou@etude.ocn.ne.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 8 年度受賞）

取組のポイント

職員の満足度を向上させることが、人材の「確保・育成・定着」と、ケアの質の向上、生産性向上に繋がるという発想

① 職員の待遇改善に係る取組（確保・定着）

- ・ 介護正規職員の「週休 3 日制」勤務の導入

② 生産性向上の取組（育成・定着）

- ・ ノーリフティングケア、ユニットケア、認知症ケア、排泄ケア、の各委員会を「生産性向上委員会」として活動を開始
- ・ 全職員へのノーリフティングケア研修の実施
- ・ リフト、移乗ロボット、タブレット、低床ベッド等の導入

③ 人材育成に係る取組（確保・育成）

- ・ 実習生受入に本気で取り組み、実習生が新卒生として入職いただける、仕組みづくり
- ・ メンター制度、育成プログラムの見直しによる新入職員育成への取組
- ・ インターンシップ、職場体験学習等の積極的受入

取組詳細① 職員の待遇改善に係る取組

○取組の概要

- ・福祉業界では珍しかった「週休3日制」を導入した。
従来の「週休2日制」と併用し、選択・変更も可能とした。
- ・「週休3日制」をアピールすることで、星陽を知ってもらい、人を集めるツールとした。
- ・目的は職員数を増やすこと、多様な働き方への対応とした。

○取組のポイント

- ・週休3日制と2日制職員が共存することから、シフトが上手く組めるよう、勤務時間の設定にあたっては、シミュレーションを繰り返した。
- ・実習に来ていた学生にヒアリングを行い、「週休3日制」に魅力を感じるとの、就活生の生の声を参考にすることができ、結果として新卒性の入職が大幅に増加した。

	入職者数	内、新卒者 入職者数	離職者数	介護職員数 (常勤職員)	離職率
令和3年度	2名	0名	3名	21名	14.20%
令和4年度	5名	0名	0名	20名	0.00%
令和5年度	5名	2名	5名	25名	20.00%
令和6年度	4名	2名	0名	25名	0.00%
令和7年度	5名	2名	2名	29名	6.90%
令和8年度	4名	3名		32名	

取組詳細② 生産性向上の取組

○取組の概要

- ・生産性向上に向けた取組の一環として、「ノーリフティングケア」と「ユニットケア」に特に力を入れて取り組んだ。
- ・移乗用ボード、床走行リフト、移乗ロボット（Hug）、スライディングシート、自動体位変換機能付きエアマット、低床ベッド、iPadを新たに導入した。

○取組のポイント

- ・最新機器に目を奪われることなく、委員会の設置、取り組む意義の説明、研修、意識改革、実践、機器選定、負担軽減の実感と、順次進めて行ったことが、成果と「ノーリフティングケア」の浸透に繋がった。
- ・「ユニットケア」にあたり、正確な24時間シートを作成したことでケアの統一も図れ、職員の負担も軽減した。



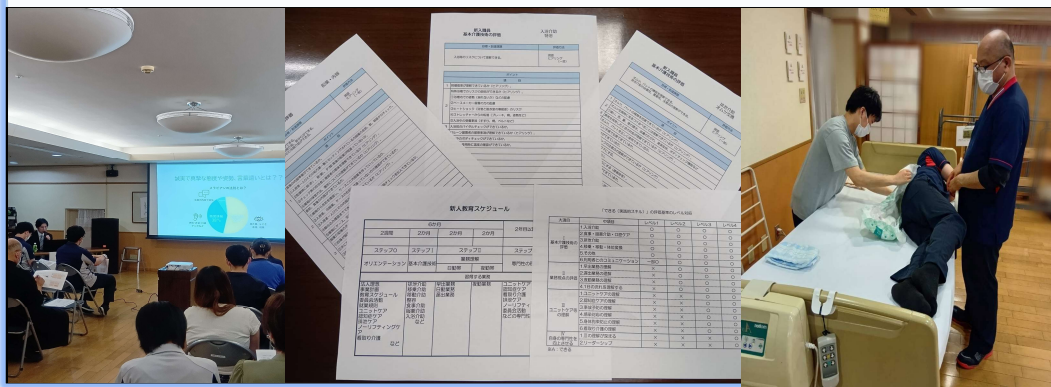
取組詳細③ 人材育成に係る取組

○取組の概要

- ・職員アンケートで「新人育成の仕組みが整っていない」との回答が6割超あったことを踏まえ、メンターの任命と「履修プログラム」作成に取り組んだ。
- ・実習が就職に結びつくよう、実習にも力を入れた。

○取組のポイント

- ・履修プログラムに沿ってマンツーマン指導を進め、「すべて合格するまで独りにしない」を徹底し、不安を和らげることで離職防止にも繋げた。
- ・丁寧な実習指導は養成校との関係も深まり、実習生が星陽への就職を希望してくれる流れも、構築できた。
- ・新入職員指導、実習生の受け入れを通して職員の連携が深まり、施設全体で取り組んでいるという雰囲気となった。



Episode

取組を始めたきっかけ

人材の「確保・育成・定着」が急務の中で、星陽が働きやすい職場になることを目指そうと、職場環境改善アンケートを実施。外部研修に参加した職員から、「ノーリフティングケア・ユニットケア・教育体制の見直し」に取り組む必要があるとの意見があったことがきっかけで、生産性向上委員会をスタートさせた。

週休3日制は、福祉業界でも取り組んでいる地域があるとの記事を目にしたのがきっかけ。近隣では珍しかったことから、求人の好材料ではないかと導入を決めました。

取組を進めるにあたって苦労したこと

ノーリフティングケアに関しては、移乗介助にリフトやボードを使用することで時間を要し、余計に効率が悪くなるという意見があり、当初は従来の二人介助で移乗する場面が散見されたほか、入居者や家族からも反対の声があった。

新人教育においては、メンター自身が指導の仕方について不安を感じることがあったため、各段階ごとにメンターではないリーダーが進捗を評価する仕組みを取り入れた。指導に行き詰ったときなどは、指導者の交換等を行い、気分転換を図る時期を作った。

取組の成果・効果

取組を進めたことすべてがうまくかみ合い、特に新卒生の入職者を安定して確保する仕組みが整った。

「ノーリフティングケア」については、「取り組んでいて当たり前」という世の中の流れに乗り遅れなかったことはよかったと思う。当初は抵抗があった職員も、他の職員が取り組むことで、「ノーリフティングケアが星陽のノーマル」という雰囲気となり、完全に浸透していくこととなった。以前は、腰痛や年齢を理由に移乗介助ができなかった職員も、リフトを使用することで可能となった。成功事例ができたことで、次の段階を目指そうという意見も出るようになった。

職員の声

私が「ノーリフティングケアとユニットケア」に取り組んだ理由は、一斉一律の業務をなくし、職員全員が一丸となって、入居者一人ひとりのリズムに寄り添うためです。全員が意識をそろえることで「時間内に全員を起こさなくては」という焦りや負担が消え、心に「待つゆとり」が生まれます。

また、腰痛なく長く働ける環境があるからこそ、なじみの関係が築かれ、入居者の尊厳を守る丁寧な関りに繋がっていると思います。

ユニットリーダー 松本 光子
(ノーリフティング・ユニットケア担当)

Message

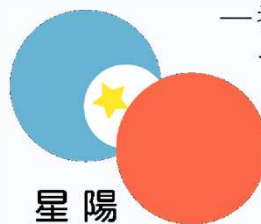
施設長から、これから取り組まれる皆様へ

とにかく、職員を増やさなければならないという想いの中で取り組みを始めましたが、軌道に乗った最大の要因は、現場のリーダーから取り組みの提案があり、それぞれのリーダーが各委員会で役割を持ったうえで、リーダー主体で実行したことだと思います。

皆様もご経験があると思いますが、「上からやらされている感」があると、なかなか上手く行きません。長年の仕組みを変えることは、非常にパワーのいることであり、全員が賛同してくれるものでもありません。

そんな中でも、勇気をもって提案してくれた職員の意見は非常に貴重なものです。どんな意見も一旦は前向きなものとして捉え、職員とのコミュニケーションを欠かさず、方向を一緒に決めていくことが大切だと思います。

いきなり介護ICT化の最先端を進めることはできません。自分の施設の実情に合わせ、現場に負担とならないことを一番に考え、施設全部署が一緒になって、できることから進めていくことが、成功の秘訣ではないかと思います。



施設長 木下 文寿