

嵐山寮特別養護老人ホームうたの

(社会福祉法人嵐山寮)



令和8年度介護職員の働きやすい職場環境づくり
内閣総理大臣表彰及び厚生労働大臣表彰



TABLE OF CONTENTS

- 01 背景と目的
- 02 取組事例
- 03 取組内容
- 04 取組スケジュール
- 05 取組の効果
- 06 まとめ

【施設概要】

施設名称 嵐山寮特別養護老人ホームうたの
施設種別 介護老人福祉施設（ユニット型個室）
定員 110名
開設日 2011年12月21日
併設事業 短期入所生活介護(10床)、居宅介護支援

01 背景と目的

[背景]

当施設では設立14年を迎える中、介護職員の個々の介護技術に頼る移乗介助が継続していた。実際に35-70kg近くある体重のご利用者を一日に何十回も抱え上げる現状は、一定数の職員に「腰痛や疲労蓄積」を来とし、また介助で行う移乗介助には「ご利用者にとっても負担が大きい」ものとなっていた。中には「腰痛ヘルニア」を発症した職員が、日常生活にまで支障を来す事例も発生していた。

また、配置されているユニットリーダーの処遇面に課題があり、ユニットリーダーになった職員のモチベーションが上がりにくくユニットリーダーになりたい職員が減少。キャリアアップに対して消極的な状況が生まれ、組織全体の停滞が見られていた。

併せて、職員育成の体制としての研修が、義務化されており参加率は伸びず全体的にノルマを課されているような重たい空気が見られた。また、研修を実施する講師側の準備が不十分であったり内容に工夫が見られないなど明らかな悪循環があった。日々の業務の中で閉塞感が生まれ人材の定着に課題を残す形となっていた。

[目的と重要性]

<身体的負担の軽減と安全性の確保>

身体的負担の大きい従来の抱え上げ介護から脱却し、テクノロジーを活用した安全・安楽なケア（ノーリフティングケア）への転換を推進し、介護職員の身体的負担の軽減と利用者の安全性を確保する。

<ユニットリーダーの意欲向上>

介護職からユニットリーダーへキャリアアップした際の処遇面を明確に差別化し、法人としてリーダーへの期待を明らかにすることで、意欲向上に繋げる。

<人材育成と定着を強化し働きやすい環境を確保>

受講者の能動性の欠如は研修の内容や講師側の準備不足、普段OJTを受けている上司から改めて研修を受けるという新鮮味のなさが形骸化した研修に繋がっていたと分析。参加したいと思う研修の実施と相談できる第三者の存在を通して風通しの良い職場環境とモチベーションアップを目指す。

<多角的なアプローチによる働きやすさの向上>

組織全体を活性化し職員一人ひとりと向き合うことが重要

02 取組事例

「一人ひとりが大切にされる組織づくり」と、「心理的安全性が確保される環境づくり」を通して組織を「活性化」させ、働き続けたい環境を再構築する

取組	目的	実施検討時の職員からの声
床走行式リフトの導入	ノーリフティングの推進による腰痛防止と利用者の安全性の確保	慣れない中で時間がかかり、元々の介護方法の方がスムーズ
リーダー職の役割の明確化	キャリアアップの仕組みを明確にすることで高いモチベーションを確保	下位等級が上位等級を評価する仕組みを改善して欲しい
外部講師による階層別研修の実施と相談体制の確保	各階層への参加したい研修の実施と第三者による相談体制構築により風通しの良い組織を作る	同じ内容の研修を繰り返さないで欲しい。研修へ参加するのが難しい。

03

取組内容

床走行式リフトの導入

介護及び日常業務を行う際の姿勢研修

機器使用以外の場面で「適切な姿勢」を常時保持するための研修を定期的実施。腰部負担を中心に身体全体の負担を軽減する姿勢獲得を目的とした研修を継続実施中。

各業務遂行時の負担軽減を目的とした環境整備

持ち上げないノーリフティング環境として、日常業務遂行時に必要な物品の高さ、動線など考慮した配置の改善に向けた「業務の効率・適切化」を推進中。

法人組織として課せられた方針や事業計画として推進

法人組織として課せられた方針や事業計画として推進させたことは大きな効果であった。また「ノーリフト宣言」と称したポスターを内部・外部へ張り出した。内部に対してはビジョンの浸透と自分事化、モチベーションアップを期待して、外部に対しては取組内容の透明化や可視化、法人としての姿勢を示すことを目的として宣言しことが、施設全体で取り組むきっかけとなり、大きな効果があったと感じる。



03 取組内容

リーダー職の役割の明確化

多様な働き方を可能にするための職務給・役割給・役職の見直しによる給与体系の再構築

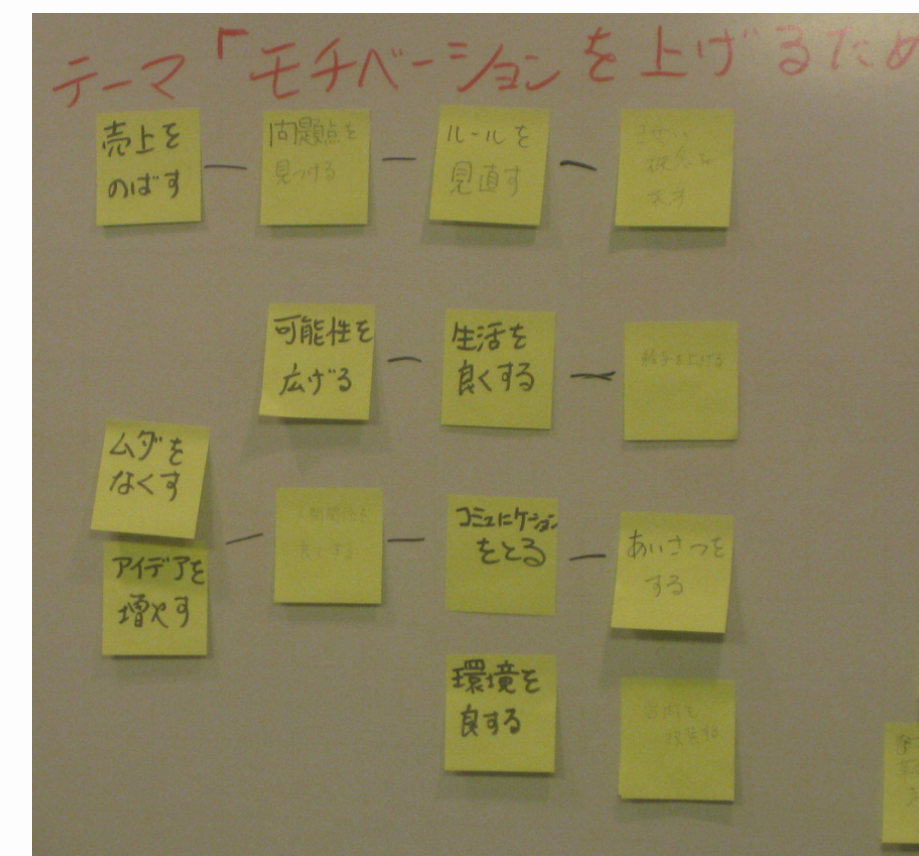
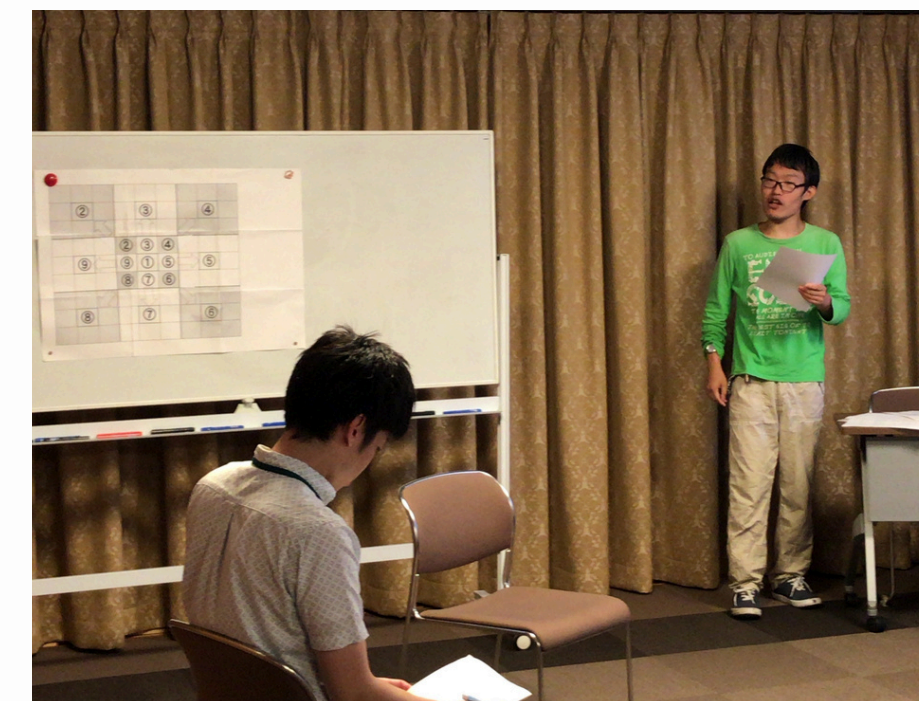
役職にリーダーを新設し、経験年数に関わらず昇格する仕組みを採用。リーダーの役割に応じた給与体系にすることで、リーダーの業務を待遇面でも評価できるようにした。またより働きやすい環境を整えるため、キャリアチェンジ（職種変更）を望んだ職員の待遇が変更前より下らない職務給の仕組みを整えた。

役割等級基準書の見直しと上位等級者が下位等級者を考課する仕組みの再構築および役割等級基準書の内容に沿った人事考課の徹底

役職としてリーダーを新設したため、リーダーの役割等級基準書も新たに作成し、役割を明確化。考課制度のねじれを解消。考課者研修を行い、基準書に沿った考課とフィードバック面接を徹底した。

世情に合わせた新卒者の初任給設定の見直し

無資格者を一般職スタートとしていたが、一般職を廃止し全員総合職でのスタートにした。特に無資格者の初任給アップを行った。



03

取組内容

外部講師による階層別研修の実施と相談体制の確保

セカンド研修を人材スキルアップ支援センターが実施

実施1年目のセカンド研修のみ、当法人が設置する人材スキルアップ支援センターが実施。その目的として、セカンドキャリアの方は十分な組織理解、豊富な経験があるにもかかわらずモチベーションが停滞しやすいカテゴリーであるため、潜在的に抱えている組織への不満や普段思っていることを意図的に吐き出させる内容とし、普段思っていたことは不満ではなく組織を良くしたいと思っている気持ちからだということを自己覚知してもらうため他カテゴリーと差別化を図った。

カテゴリーの合意形成

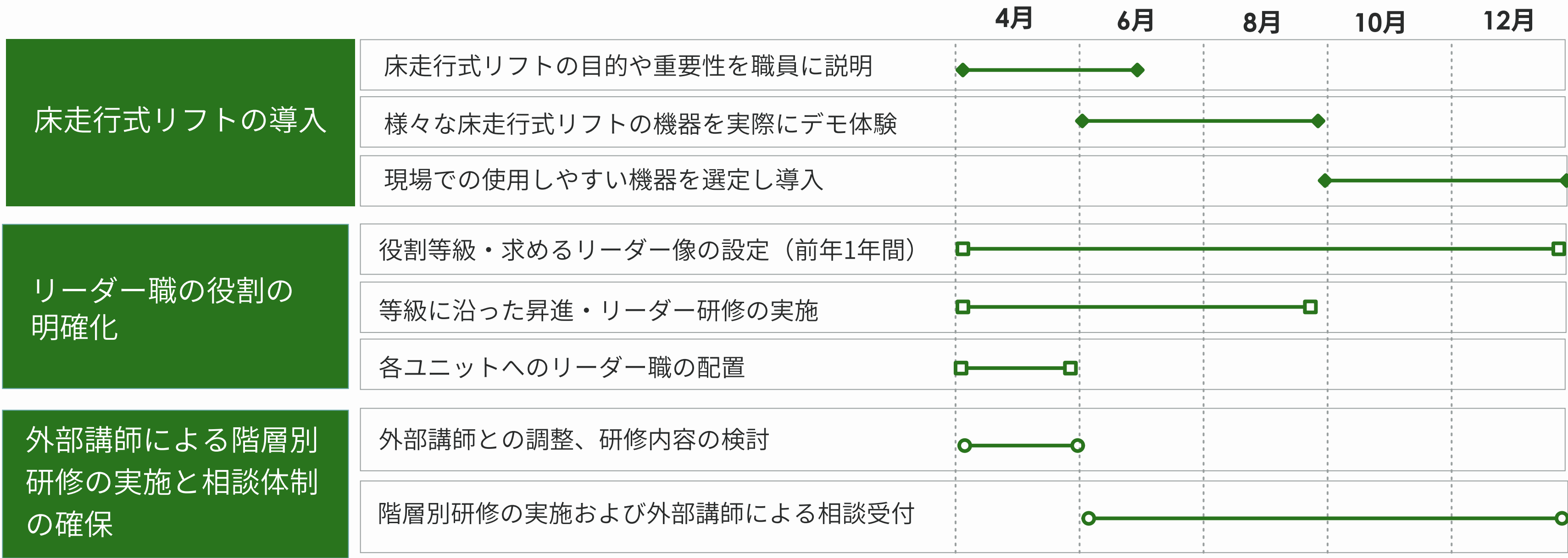
各職員がどのカテゴリーに入るかについては、本人と上長の合意形成があれば一段階上のカテゴリーに入れるなど一定の自由度を持たせ、合意形成を図る際には意欲を引き出すようなやり取りを期待した。

外部講師への依頼

外部講師には「可能な限り意見交換やディスカッションを行い受講者同士がコミュニケーションを取れる内容」で実施いただくよう依頼した。研修後の時間で外部講師と受講者（希望者）が自由に話せる時間を作り、第三者へ受講者が相談できる環境を作った。



04 取組のスケジュール



05

取組による効果



[取組による効果]

身体的負担感の減少

○2024年アンケート
身体的負担を感じる職員の割合 **32** %



○2025年アンケート
身体的負担を感じる職員の割合 **16** %

離職率の低下

○2023年度
正社員の離職率 **14.8** %



○2025年度
正社員の離職率 **4.9** %

腰痛等の件数

○2024年調査
腰痛等を訴えた件数 **13** 件



○2025年調査
腰痛等を訴えた件数
(リフト試用中) **10** 件

階層別研修への参加者増

○2024年度
階層別研修への参加者 **158** 名



○2025年アンケート
階層別研修への参加者 **258** 名

06

まとめ

今回の取り組みは、それぞれが別々に課題を感じ進めていった内容であったが、結果としてそれぞれが複合的に絡み合い、より良い効果が得られたと考えます。

また、働きやすい職場環境は、ご利用者へ提供するサービスの質にも直結すると考えています。ご利用者が心地よく生活できる環境が提供できるのは、働きやすい職場環境があってこそだと思います。

いずれにしても、働く職員の心理的安全性を確保して心地よく働ける環境づくりを目指したことに尽きると思います。

人がいなくなったから採用するといった対処的な対応ではなく、今後も働く人にとって働きやすく、生活するご利用者にとって心地よい環境が提供できるよう、さらに良い職場環境づくりを行ってきたいと思います。

