



職場環境づくりのヒントを満載!

障害福祉の 職場環境改善

事例集



障害福祉施設のためのお役立ちリンク集

様々な取組を実施している法人の好事例を掲載しています。

■ 全国社会福祉協議会「全国各地の福祉の実践事例」

<https://www.shakyo.or.jp/guide/miruwakaru/index.html>



■ 東京都「障害福祉の人材育成・定着 好事例集」

https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/shougai/shougai_shisaku/index/index.html#cmsAB831



■ 熊本県「障がい福祉分野のICT導入モデル事業における導入事例等について」

<https://www.pref.kumamoto.jp/soshiki/39/109842.html>



■ 兵庫県明石市「あかしの福祉の好事例集」

https://www.city.akashi.lg.jp/fukushi/k_kaigo_shitsu/kaigohoken/sisetuseibijinzaikusei/akashinohukusinokoujireisyu.html



あなたの事業所の 職場環境づくりに お役立てください！

多様な個性と向き合いながら、自分を磨き成長していくことができる障害福祉の仕事。しかし一方で、多くの障害福祉の現場では深刻な人手不足や人材育成の問題に直面しています。

業務の効率化や賃金の見直し、職員のやりがいを育む研修や資格取得の支援、さらに子育て世代や高齢者の方が働きやすい環境の整備など、働く人にとって魅力ある職場環境づくりが求められています。

本冊子は、職場環境改善に取り組む障害福祉事業所を取材し、課題や方法、成果などをレポートとしてまとめた事例集です。

さまざまな事例をヒントに、職員の方々が長く生き生きと働くことができる職場環境づくりにご活用ください。

CONTENTS

さまざまな事業所の事例をご紹介します

業務の効率化

- 社会福祉法人 エルム福祉会 エルムの園 3
- 一般社団法人 コレカラ コレカラ堂 4
- 社会福祉法人周陽福祉会 障がいグループホーム「りたはうす」 5
- 社会福祉法人 すぎのこ会 ひのきの杜 6
- 社会福祉法人 滝乃川学園 7
- 社会福祉法人 佑啓会 8

休暇制度の充実

- 社会福祉法人 青谷学園 9
- 社会福祉法人 上尾あゆみ会 ふじ学園 10

何から始める？
どんな成果があるの？

職場環境改善 Q & A

Q 他の事業所では
どんな改善策に
取り組んでいるので
しょうか？

A 取り組みのヒントになる事業所の
さまざまな事例をご紹介します。

職場環境の改善に取り組んでいる事業所の事例レポートを掲載。各事業所の職場環境改善に対する考え方や方法、取り組みによって得られた成果などを紹介しています。職場環境改善に向けた参考資料としてぜひご覧ください。

Q 職場環境改善の
相談ができる場所は
ありますか？

A 専門スタッフがお悩みやご相談に
お応えする窓口があります。

■働き方・休み方改善コンサルタント（無料）

ワーク・ライフ・バランスの実現のため、働き方や休み方の見直しに取り組む事業所に、専門家が無料でアドバイスや資料提供などを行います。

お問い合わせ先 都道府県労働局 雇用環境均等部または雇用環境・均等室

都道府県労働局労働局 一覧 検索



■労働時間相談・支援コーナー（無料）

時間外・休日労働協定（36協定）についてのご相談や、長時間労働の削減、上限規制に対応した労働時間管理などのご相談にお応えします。

お問い合わせ先 労働基準監督署

労働基準監督署 一覧 検索



Q 職場環境改善のための
費用を助成する制度は
ありますか？

A 各種助成金制度をご用意しています。

働き方改革推進支援助成金、業務改善助成金、キャリアアップ助成金についてご紹介しています。取り組みにあった支援策をご活用ください。

詳しくは本誌18ページをご参照ください。

幅広い人材活用

社会福祉法人 京都太陽の園 障害支援施設「こひつじの苑」 11

人材確保及び定着

- 社会福祉法人 あしなみ ふれんどりい・ZiP・WiZ 12
- エイムトップ株式会社 グループホーム 希望の扉 13
- 社会福祉法人 大三島育徳会 世田谷区立玉川福祉作業所 14
- 社会福祉法人 心愛会「コパン」 15
- 社会福祉法人 東京援護協会 大泉障害者支援ホーム 16
- 社会福祉法人 横浜社会福祉協会 なかワークトレーニングハウス 17

各種助成金のご案内

働き方改革推進支援助成金／業務改善助成金／
キャリアアップ助成金 18

社会福祉法人 エルム福祉会 エルムの園

職員のワーク・ライフ・バランスと 利用者支援を充実させた電子勤怠管理システム

慢性化していた時間外労働削減のために 電子勤怠管理システムを導入

1997年設立の当法人は、障がい者支援、障がい児支援、障がい者グループホームなど、多様化する利用者のニーズに応えるため、12の事業所を展開しています。そのひとつである『エルムの園』は、「就労移行支援」「就労継続支援B型」「生活介護」を支援する就労支援事業所です。事業拡大に伴って従業員の就業パターンも400超のオーダーメイド的なものとなり、各事業所の事務処理が膨大となって時間外労働が慢性化していました。当法人が目指していた職員のワーク・ライフ・バランスの充実とはほど遠い状態を解決するため、数年前に導入したのが電子勤怠管理システムです。



ワーク・ライフ・バランスが向上 法人と職員のコンセンサスも浸透

導入した電子勤怠管理システムは、タイムカードの代わりにICカードで管理するタイプです。多種多様な管理がリアルタイムに行え、人員配置やオペレーションまで効率化が進みました。その結果、導入前は月に20時間から30時間あった時間外労働が『エルムの園』ではほぼゼロとなりました。職員のワーク・ライフ・バランスも充実し、有給休暇の取得率が向上しました。育児休暇の取得は男女とも100%を達成しています。当法人が重視してきた、法人と職員の希望する人員配置のコンセンサスも浸透し、これからは電子勤怠管理システムとビッグデータを活用して人事管理のシステム化を進めています。

職場環境の課題

- 肥大化する時間外労働を削減したかった。
- 職員の働きやすい就業パターンの模索。
- 法人と職員の人員配置コンセンサスの立脚。

改善ポイントとその成果

- 電子勤怠管理システムを導入**
紙ベースで行っていた膨大な勤怠管理が一気に軽減され、時間外労働削減の大きな力となった。
- 職員一人ひとりのライフスタイルを反映**
400もの就業パターンを構築して職員の要望に応えた。
- 法人と職員のコンセンサスの立脚**
職員の能力、経験を考慮した法人の意向と職員の希望とのバランスを取った体制作りを進めてきた。



業務効率化で
気持ちや時間に
余裕が生まれ、
笑顔も増えました

VOICE/
働く人の声



おおさか けいこ
大賀桂子さん

電子勤怠管理システムが導入されてから業務の効率化が進み、時間だけでなく気持ちにも余裕が生まれました。その結果、利用者様が落ち着いて過ごせるようになったと思います。職員の笑顔も増え、保護者様から「施設の雰囲気明るくなりましたね」と声をかけていただけるようになりました。

事業所 DATA
● 代表者 / 青柳秋男
● 所在地 / 栃木県大田原市中田原381-1
● 従業員数 / 258名

● 事業内容 / 障害福祉サービス事業
(就労移行支援、就労継続支援B型、生活介護、施設外就労)
● ホームページ / <http://elm-fukushikai.com/>

一般社団法人コレカラ コレカラ堂

業務支援サービスの導入で事務作業を大幅に軽減し 余裕を持って利用者に寄り添える環境を整備

手作業での事務作業が多忙だった職場に 導入したクラウド型業務支援サービス

2014年に就労継続支援B型事業所「コレカラ堂」の運営をスタートした当法人では、障害のある方々に就労の機会提供と支援を行っています。職員は利用者の軽作業と一緒に、研修旅行や季節行事などのレクリエーションもあります。労働時間増の大きな要因は、月初は国保連合会へのサービス費請求業務や月末の工賃計算です。手入力で時間がかかり、ミスもありました。日々の支援記録も手書きの個人ファイルにしていたため、記録にも確認にも時間がかかり、利用者が帰った後での残業も常態化していました。そこで導入したのが障害福祉に特化したクラウド型業務支援サービスでした。



職員の勤務時間や発注元の見直しにより 利用者・職員ともに働きやすい職場作りへ

日々の業務はさまざまな効率化できました。利用者の出退勤時刻から工賃も分単位で自動計算され、請求書類も自動的に作成されて国保連合会に送信できます。以前は4時間以上かかった請求業務は20分程度になりました。また、職員各自のパソコンで入力する支援記録も把握や共有がしやすくなりました。事務的な負担が軽減して余裕を持った支援が可能になり、さらに就業時間の変更で残業も減少しました。現在は軽作業発注元や受注単価の整理を計画的に行い、利用者・職員ともにより一層働きやすい職場を目指しています。

職場環境の課題

- 手書きなどアナログ形式による非効率な事務作業
- 月末月初の残業や早出の常態化
- 事務作業時間の利用者支援時間への圧迫

改善ポイントとその成果

- クラウド型業務支援サービスの導入で請求事務を効率化**
利用者の出退勤時刻や作業時間などをもとに、請求書類作りも自動で行えるようになり、4時間以上かかっていた作業が20分に短縮。
- 個々の支援記録の記入・把握・共有が容易になった**
職員が記入や確認にかけていた時間が減り、利用者の状況にも余裕を持って向き合えるようになった。
- 就業時間や作業内容の見直し**
休憩時間の取り方を調整し、ミーティング時間を確保。出勤時刻も変更。職員各自の事務作業専用日を設けたことで残業時間の減少につながった。



日々の心の余裕が
利用者の方々にも
伝わると思います

VOICE/
働く人の声



さすき こうたろう
鈴木宏太郎さん

業務支援サービスの導入から働き方は大きく変わりました。施設スタートアップ時から3年間は記録はすべて手書きで、利用者や作業が増えてくると残業も増え、業務をこなすのに精一杯でした。今は通所する方一人ひとりとの交流にしっかり意識を向けられます。職員同士も互いに補い、相談のしあえる環境が心地いいです。

事業所 DATA
● 代表理事 / 鈴木美幸
● 施設長 / 高井久美
● 所在地 / 東京都足立区大谷田4-18-2コリイカ1階

● 従業員数 / 6名(2024年2月現在)
● 事業内容 / 就労継続支援B型事業所
● ホームページ / <http://www.korekaradou.com>

社会福祉法人周陽福祉会 障がいグループホーム「りたはうす」

情報共有とキャリアアップの仕組み作りが
笑顔あふれる“生活の場”を支える

地域になじんで生活することを目指した 集合住宅内のグループホーム

当法人は1981年に特別養護老人ホーム岸津苑の設置から事業をスタートして高齢者介護の全分野をカバーする中、2020年に障がいグループホーム「りたはうす」を設置しました。2023年には就労継続支援B型事業所「りたぽーと」も開所し、現在は9施設で10事業を行っています。りたはうすは一般集合住宅内の5室で2~3人ずつの利用者が生活する県内でも少ない形です。看板も出していません。利用者へは夕食のみ配食し、外出外泊などの制限はなく、身体介護もありません。職員は日々の生活を見守りつつ手伝い、利用者が地域の中で、自分で決めて自分で生活できるようサポートしています。



職員のスキルアップや きめ細やかな情報共有への取り組み

スタート当初は職員も少なく多忙で、情報共有がしづらい面がありました。そこで支援記録ソフトの入力簡易化に取り組むと共に、職員が毎日手書きする「健康観察表」を考案。日々の申し送りもスムーズになりました。余力が出たことで社内はもとより社外研修も費用は法人負担で積極的に受けてもらっています。現在は全員が資格取得者です。法人内のさまざまな事業に異動することでキャリアアップしている環境としています。当法人全体として、男性を含めた育休・産休、女性管理職増など、働きやすさへの取り組みも浸透してきました。

職場環境の課題

- 利用者の日々の細かな状況が共有しづらかった。
- 障害者福祉の経験者が少なく、サービスの質確保が急務だった。
- 職員が少なく、業務量が多い上、シフト調整が難しい時もあった。

改善ポイントとその成果

- 記録ソフト等に加えて手書きの表を考案**
記録ソフトは簡易に入力できるようフォーマット化し、同時に手書きの健康観察表を導入。その日や過去の利用者の状況がひと目でわかるようになった。
- 各種の研修を行い、資格取得も支援**
スキルアップのための各種研修を実施。外部研修や資格取得にも参加を促し、参加日は出勤扱い、費用も法人で負担し、全員が有資格者となっている。
- 法人全体での働きやすさ改革の浸透**
無料の検診、産休育休など充実した制度、異動を通じたキャリアアップなどを浸透させ、職員が増加。離職率も0%になった。



他部門から戻り
働きやすさ向上を
実感しています



うまだ あいこ
上田愛子さん

「りたはうす」立ち上げ時に看護師として携わり、法人内で高齢者介護の経験を積んで戻りました。さまざまな部門を異動してスキルアップができる職場です。戻ってくると日々の状況把握手段が整っていて、働きやすさは大きくアップしていました。利用者も職員もとてもいい雰囲気。今後も経験を積み、管理職を目指していきます。

VOICE/
働く人の声

事業所 DATA ● 代表者/理事長 山本一成 ● 事業内容/障害者グループホーム
● 所在地/山口県防府市岸津2-24-20 ● ホームページ/http://www.shuyou.jp/
● 従業員数/7名(2024年3月現在)

社会福祉法人すぎのこ会 ひのきの杜

職員の勤務時間把握と支援のIoT化で残業削減、
業務効率化を実現し、職員の働きがいを醸成。

職員の勤務時間を「見える化」し 残業時間と無駄な時間を削減

当法人では、職員が生きがいをもちながら働くためには、ワークライフバランスを意識した改革が必要であると考え、恒常化していた残業時間の削減に取り組みました。特に夜間・早朝の勤務実態の把握が難しかったので、出退勤管理にタッチオンタイムを導入して、職員の勤務時間を「見える化」しました。管理者・職員双方が勤務時間を正確に把握できるようになり、残業時間の削減につながりました。さらに、記録ソフトを導入することで、利用者の記録を一元的にシステム化しました。業務に必要な情報をパソコンやスマートフォン等でリアルタイムに確認できるため、事務量の削減と職員同士で情報の共有化が実現しました。



介護ロボットの導入で 利用者へのサービスの質を向上

国の助成金制度を活用した介護ロボットの導入も積極的に進めています。現在までに、自己負担での整備を含めて車椅子を利用する方の移乗をサポートする「移乗用リフト」を11台、ベッド用リフトを5台導入しています。介護職の職業病でもある「腰痛」の軽減にもつながっています。さらに、入居者の心拍数や呼吸数などが確認できる「ベッドセンサーやカメラなどの見守り機器」も順次導入し、見回り回数の削減や夜勤時の心理的負担の軽減につながっています。育児休暇を終えた職員も積極的に復帰してくれるようになりました。



職場環境の課題

- 利用者主体を重視するあまりに職員に対する配慮が不足していた
- 職員同士のコミュニケーションをとる時間が確保しにくくなっていた
- 職員の身体的・心理的負担が大きくなり「働きがい」が持ちにくくなっていた

改善ポイントとその成果

- IoTを活用して労働時間を「見える化」**
職員一人ひとりの勤務時間がリアルタイムで確認・意識できるようになり、残業時間を削減できるようになった。
- 無駄な時間を削減して、利用者とふれあう時間を確保**
インカムやグループウェア、記録ソフトを導入し職員間の情報共有が密にできるようになり、打ち合わせや電話等の時間を削減することができた。
- 介護ロボットなどの導入でサービスの質を向上**
リフトや見守り機器を活用することで職員の身体的・心理的負担を軽減するとともに、安全面などサービスの向上へとつなげることができた。



日々の仕事も
プライベートも
とても充実しています



あきざわ しんや
秋澤慎也さん

職員同士のコミュニケーションが増え、業務分担や業務が効率化されたことで勤務時間の短縮につながっています。時間が有効に使えるようになったのと、福祉機器のおかげで腰への負担が軽くなり、利用者の方にさらに充実したサービスが提供できるようになりました。残業が減って家族と過ごす時間が増えたことも毎日の充実につながっています。

VOICE/
働く人の声

事業所 DATA ● 所在地/栃木県栃木市岩舟町曲ヶ島806-1 ● 事業内容/障害者支援事業、介護福祉事業
● 従業員数/45名(2023年12月現在) ● ひのきの杜では、「障害者支援事業」のみになります。
● ホームページ/https://www.suginokokai.or.jp/

社会福祉法人 滝乃川学園

Wi-Fi環境を整備し、グループウェアを導入して業務の効率化を大幅に推進

非効率だった既存システムを根本的に見直してICT化に着手

当学園は、日本で初めての知的障がい児のための福祉施設として開設されました。事業拡大に伴って、各部署間での連絡や記録閲覧、情報共有、勤務の引き継ぎなどをパソコンのある場所で行わなければならないという効率の悪さが目立ってきました。そこで2019年頃から職員が本来の業務に専念できるようICTの導入に取り組みました。まず、現場からいつでも記録・閲覧・保存できるよう3年ほどかけてWi-Fi環境を構築し、全部署にタブレット端末を複数台、職員に1人1台ずつスマートフォン端末を配布し、新たな記録ソフトも導入してすべての利用者情報が共有できるようになりました。



グループウェアや「見守りシステム」が働く環境の効率化をサポート

グループウェアも導入して会議議事録や各種告知がいち早く全職員と共有できるようになり、ワークフローシステムの採用で園外10カ所ほどのグループホームの職員が書類の提出だけのために事務所を訪れる必要もなくなり、事業計画書・稟議書などの申請も迅速になりました。現場では、夜間の利用者の睡眠中の動き、心拍、呼吸などをモニター管理できる「見守りシステム」を導入しました。緊急時の対応が速やかになり、職員が利用者の居室を見回る回数も激減し、労力負担にも大きく貢献。当学園のICT化への取り組みは業務効率化だけでなく、職員による利用者支援の力強い原動力となっています。

職場環境の課題

- パソコンのみでの記録入力が非効率だった。
- 情報の共有が行き届かず書類の持ち寄りなどに無駄が多かった。
- 夜間の利用者の見守りが職員の負担だった。

改善ポイントとその成果

- 1 Wi-Fiネットワークの構築**
Wi-Fiを構築し、タブレット、スマートフォンの採用と新記録ソフトの導入で、どこにいても利用者情報の記録・保存・閲覧などが可能となった。
- 2 グループウェア、ワークフローシステム導入**
会議議事録や各種告知が素早く全職員と共有でき、書類の提出だけのために本部の事務所を訪れる必要がなくなり、事業計画書・稟議書などの申請も迅速になった。
- 3 「見守りシステム」が職員をサポート**
利用者の睡眠中の動き、心拍、呼吸などをモニター監視し、速やかな緊急時の対応だけでなく職員の労力を大幅に軽減した。



グループウェア、ワークフローの導入で仕事の負担がかなり軽減されました



いなが けんた 糸永健太さん

グループウェアの導入で見積書の共有、意見交換が簡単になりましたし、スケジュール管理もひと目で分かるようになりました。ワークフローでは計画書・稟議書が見えるので、引き継ぎや情報共有、対応がスムーズになるなど、1人で仕事を抱え込まなくなり負担がかなり減ったように思います。

- 代表者 / 石井慈典
- 所在地 / 東京都国立市矢川3-16-1
- 従業員数 / 275名
- 事業内容 / 障害福祉事業(障害児入所支援、施設入所支援、生活介護、短期入所、放課後等デイサービス、相談支援事業、居宅介護、重度訪問介護、行動援護、共同生活援助) 介護保険事業
- ホームページ / <https://www.takinogawagakuen.jp/>

社会福祉法人 佑啓会

手書きの煩雑さからの脱却。膨大な事務処理を電子カルテで一気に軽減

法人の事務処理にカスタマイズした最新の電子カルテを導入

これまで紙ベースで行ってきた利用者一人ひとりの日々の記録、会議や打ち合わせ、各事業所との連絡記録などが職員にはかなりの負担となっていました。こうした事務処理の課題を軽減するため、2016年5月にシステムの制作会社と二人三脚でカスタマイズを重ねて完成した電子カルテを導入。利用者情報、スケジュール、日常記録、リスクマネジメント、ケアプランなどの一元管理と請求が連動するシステムで、PCやモバイル端末に記録やデータを打ち込めば、誰とでも情報共有ができるものです。これまでの紙ベースでの手書きから比べたら雲泥の差ともいえる業務効率化が実現されました。



複数の職員がその場で編集できるソフト導入で仕事の効率化をさらにアップ

同法人はさらなる業務効率化を目指してICT戦略室を立ち上げています。事務業務、情報共有、電子決済などを電子化して職員の事務に携わる時間を短縮するためのプロジェクトです。その一例が、ひとつの資料を複数の職員間で同事編集できるクラウド型グループウェアの導入です。編集後の資料はそのまま職員のPCや端末に保存できるので印刷する必要もなくなりました。こうした、福祉事業は旧態依然とした手作業のイメージを払拭したいという同法人の意気込みが就職希望者に伝わり、1923年度は41名採用、2024年度の内定は42名と、年間採用目的30名を大きく上回るまでになりました。

職場環境の課題

- 事業所間での情報共有に手間がかかっていた。
- 記録から請求への転記作業が煩雑。
- 新卒採用が募集に届かないことがあった。

改善ポイントとその成果

- 1 カスタマイズした電子カルテの導入**
PCやモバイル端末に打ち込んだ情報を共有。ファイルを持ち寄ることもなく、遠方の事業所とのやりとりも簡単になった。
- 2 共有した記録やデータが請求に直結**
日々の記録から請求までを一元管理できる電子カルテによって煩雑な転記が解消され、必要なデータがすぐに関覧できるようになった。
- 3 最新の電子カルテやクラウド型グループウェアで学生にアピール**
事務処理が手書きで煩雑という福祉現場のイメージを変える最新ソフトの導入。人材確保の大きなパワーに。



電子カルテやグループウェアの導入で効率的な仕事ができるようになりました



ほし の ひろ 野 弓場洗紀さん

電子カルテが導入されたから利用者さんの日々の記録が端末でその場でできるようになり、引き継ぎなども非常にスムーズになりました。また、クラウド型グループウェアは職員との連絡や情報が共有でき、ひとつの資料をみんなで同時に編集できてムダがなくなりました。仕事の効率は相当上がっています。

- 代表者 / 里見 吉英
- 所在地 / 千葉県市原市今富1110-1
- 従業員数 / 750名(2023年11月現在)
- 事業内容 / 障害福祉事業
- ホームページ / <https://yukeikai-fg.jp/>

社会福祉法人 青谷学園

週休3日で年間173日の休日を実現
1日10時間労働で給与の減額なし

人材採用と職員定着に期待して導入した 1カ月単位の変形労働時間制

職員に長く働いてもらい、質の高いサービス提供を続けるために働き方改革の取り組みと同時に健康経営を始めました。その一環として導入したのが2017年4月から始めた1日10時間労働の週休3日です。休日は122日から173日となり、年間労働時間も1920時間に減りました。2交代制とし、日勤は午前8時から午後7時まで(休憩1時間)、夜勤は午後6時45分から翌午前8時(休憩3時間15分)まで。1カ月単位の変形労働時間制(週平均40時間以内)です。子育て中の職員に対しては、夜勤がなく土日祝日を休日にするシフトも作りました。1年の半分以上が休日となったことで副業を認め、多くの職員が休日を有効に使って副業や自己研鑽に励んでいます。

平均時間外労働はわずか15分 休日を増やしワークライフバランスを推進

この制度の導入で、1日あたりの労働時間は2時間増えましたが週の休日は1日増。3交代制では不規則になりがちだった職員の生活リズムも2交代制にしてから整えやすくなりました。また、定時退勤の推奨で2023年度的全職員の月平均時間外労働は15分。年次有給休暇の取得率アップにも取り組んできた結果、2023年度は91.4%にも達しています。ワークライフバランスの充実を進める一方、利用者と職員の体に配慮した介護機器のロボット化やICT化にも積極的に取り組みながら、よりよい障害福祉を推進しています。



職場環境の課題

- 安定した人材確保が難しかった。
- 利用者へ充実したサービスを継続的に提供したい。
- 職員のワークライフバランスを向上させたい。

改善ポイントとその成果

- 24時間2交代制で休日を増加**
24時間2交代制1日10時間労働を導入して休日を増やした結果、職員応募者が増えた。
- 職員のリフレッシュで利用者へのサービスに集中**
週3日の休日が職員の疲労回復、リフレッシュにつながり、利用者へのサービスに集中できるようになった。
- ワークライフバランスの充実を図る**
年間休日が173日となり、職員の仕事と生活の両立が充実してきた。



1カ月の休暇取得で
旅行を満喫
心身ともに
リフレッシュできました

VOICE/
働く人の声



あおた なおこ
畝田直子さん

週休3日制になって生活リズムが整うようになりました。1日の労働時間が2時間増えましたが、休みが1日多くなったのでプライベートが充実しています。数年前には公休と年次有給休暇を合わせて1カ月の休暇を取得し、いろいろな場所に旅行に行き、かなりリフレッシュできました。

社会福祉法人 上尾あゆみ会 ふじ学園

支援の充実と働きやすさを両立、
より休暇がとりやすい職場環境へ

国基準を上回る職員を配置して、 ライフスタイルに合わせた休暇取得制度を導入

当法人では、利用者支援の充実と職員の働きやすさという両輪をバランスよく実現させることで、休暇が取りやすい雰囲気を作成しました。まず、職員の配置基準を国の基準の「2:1」を上回る設定とし、職員の人数を増やしました。さらに、お盆時期の一斉休業も取りやめ、夏季休暇を6月から11月の間の好きな時にまとめて取得できるようにしました。個々のライフスタイルに合わせて、時間単位で有給休暇を取得することができるのもポイントです。男性の育児休業取得も奨励しており、介護休業も1名取得しています。新卒の職員にも1年目から有給休暇を付与しているのも当法人ならではの取り組みです。

業務効率化で職員のコミュニケーションを活性化、 休暇を取得しやすい環境へ

休暇の取得促進につながった取り組みとして、業務の効率化も挙げられます。職員1人に1台ずつパソコンを導入し、空いた時間に支援記録の入力などの事務作業ができるようにしました。職員同士のコミュニケーションが深まり、お互いの予定を調整して積極的に休暇を取り合うという雰囲気ができました。勤務時間内に業務を終わらせる習慣も身につけ、令和4年度の月平均残業時間は約1時間です。また、福祉施設にはめずらしく土日を中心に週2日しっかり休めるので、休日を資格取得のための勉強に充てることもできます。休暇の取得が、さらに良いスパイラル効果につながることを期待しています。



職場環境の課題

- 「自己犠牲」の風潮があり、休暇が取りづらい雰囲気があった
- 業務の効率が悪く、職員同士のコミュニケーションが不足していた

改善ポイントとその成果

- 職員の配置基準を「2:1」に設定、職員の数を確保**
利用者にきめ細かいサービスが提供できるようになり、休暇が取りやすい雰囲気が生まれた。
- 休暇制度を整備、休日の連続取得を奨励**
夏季休暇を好きな時期に取得できるようになり、5連休以上取得した職員は法人全体で44%にもなった。
- 業務効率化で休暇を取得しやすい職場**
パソコンの導入や残業時間削減により、職員同士で協力して休暇を取得するようになった。



好きな時に
休暇が取れるので
職場が明るく
なりました

VOICE/
働く人の声



こんのしょうと
今野翔斗さん

自分の好きな時に休みが取れるようになったことで、職場が明るくなり、コミュニケーションも密になりました。お互いのスケジュールを調整することで休日もしっかり休めるので、利用者の方に、より充実したサービスが提供できていると実感しています。資格取得の勉強など自分の好きなことややりたいことに時間が使えるのは嬉しいですね。

社会福祉法人 京都太陽の園 障害者支援施設「こひつじの苑」

特定技能外国人の積極雇用により、
職場の活性化と「働きやすさ」を実現。

慢性的な人員不足解消のために 特定技能外国人を雇用

当法人では慢性的な人員不足を解消するために、2021年3月より、登録支援機関の仲介のもと、特定技能外国人の雇用を始めました。日本語の習得レベルや諸経費の確保などの懸念材料はありますが、登録支援機関との緊密な連携と職員や利用者の皆さんへの事前説明を徹底することで積極的な雇用を実現しています。明るくて真面目な特定技能外国人の方々は、先輩職員にも大きな刺激を与えており、介護マニュアルも外国人に理解できるよう改良しました。さらに、人員が確保できたことで、産休・育休や介護休暇、リフレッシュ休暇などの長期休暇が取得しやすくなりました。職員のやる気も醸成し、利用者の皆さんも笑顔が増えました。



資格取得を支援することで 5年目以降も働いてもらえる施設をめざす

技能よりも人柄を重視した面接を実施し、現在はベトナム人の女性2名（法人全体では8名）を採用しています。しかし、日本の法律では特定技能外国人は最長5年しか雇用することができません。そのため5年目以降も当法人での勤務を希望される外国人労働者に対して、介護福祉士などの資格取得を支援する取り組みを始める必要があると感じています。資格を取得すれば日本に永住できるので、当法人で長く働いてもらうことができます。解決すべき課題は山積ですがこれからも支援機関との連携をさらに強化しながら、積極的な雇用を進めていきたいと考えています。



TRINH THI TINHさん

職場環境の課題

- 国が定める人員配置を満たしているものの、慢性的な人員不足だった
- 職員が長期の休暇を取得しづらかった

VOICE/ 働く人の声

改善ポイントとその成果

- 1 特定技能外国人を雇用することで人員を確保**
登録支援機関との緊密な連携、人柄重視の面談などにより優秀な人材の確保に成功した。
- 2 長期休暇がスムーズに取得できるようになった**
特定技能外国人を夜勤などにも配置できるため、産休・育休や介護休暇、リフレッシュ休暇などが取得しやすくなり、働きやすい職場環境が生まれた。
- 3 職場の雰囲気活性化し、先輩職員の自覚が芽生えた**
外国人特有の明るい人柄が職場を元気に。指導用に介護マニュアルを刷新するなど先輩職員の成長につながった。



特定技能外国人の
皆さんは
職場も職員も元気に
してくれる存在です



竹田政子さん

特定技能外国人の方々は、仕事に一生懸命取り組んでくれるので「私たちも頑張らない」と思わせてくれます。指導する際は、介護方法を動画で伝えるなど丁寧でわかりやすい説明を心がけていますが、5年しか働いてもらえないのが残念です。明るく元気で優しい施設づくりを目指すことで「ここで長く働きたい」と思ってもらえたら嬉しいです。

社会福祉法人あしなみ ふれんどりい・Zip・Wiz

懐の深い職員の定着率をさらに高めて
働きやすい職場作りに取り組む

ミスマッチング解消のために 業務を紹介するショートムービーを作成

当法人は、現在5カ所の就労継続支援事業B型施設、多機能の精神障がい者自立支援センターを運営しています。よりよいサービス提供は職員の高い定着率からも生まれますが、そのためには当法人の業務内容を初心の方に理解していただくことが不可欠と考えショートムービー(スライド動画)を作成し、さらに1日の実習選考も設定し仕事への理解度を深めています。その結果、入職後のミスマッチングはほぼ解消されて職員の定着は極めて安定し入職希望者も増加しています。また、非常勤から正社員へのキャリアチェンジも積極的に行い、入職希望者のモチベーションを後押ししています。



充実した研修・委員会制度で人材を育成。 女性も働きやすい職場環境

人材育成には、キャリアパスと併せて1~6等級の評価指標を設定した人事考課制度を採用しています。それぞれの等級をクリアして初めて上の等級に上がれるもので、仕事が着実に身に付く制度と考えています。研修は、入職3カ月目のフォローアップ研修、職員で企画するあしなみ研修実行委員会、職員の将来を上司とともに考えるキャリア形成面接など、次世代を担う人材育成に取り組んでいます。さらに資格取得を支援し、産休・育休・看護休・介護休、子どもが3歳までと小学生に上がるまでの時短勤務などの実施、管理職9名のうち女性が6名を占めるなど、女性の働きやすい職場環境を築いています。



職場環境の課題

- 入職後のミスマッチングを解消したい。
- 次世代を担う人材を育成したい。
- 安定した定着率を維持するためには。

VOICE/ 働く人の声

改善ポイントとその成果

- 1 職員手作りのショートムービーを作成**
未経験者に職場や業務を紹介するショートムービーを作って面接や合同説明会で活用。理解度が深まり入職後にありがちなミスマッチングも解消した。
- 2 キャリアチェンジと充実した研修・委員会制度を実施**
非常勤から正社員へのキャリアチェンジ、職員たちで作る「あしなみ研修実行委員会」を始めとするさまざまな研修会を通して人材の育成を図った。
- 3 女性職員の管理職採用、資格取得の後押し**
管理職に女性を積極的に採用し、資格取得者を職場全体で応援するなど、長く働ける環境を醸成。



先輩に恵まれ
安心して仕事に励める
アットホームな
職場です



中村 誠さん

精神障がい者自立支援センター「Zip」で利用者様の支援を行っています。「Zip」はとにかくアットホームです。先輩職員がいつも気にかけてくれるので安心して仕事に励んでいます。目標は、利用者様が「Zip」に入りたいと思っていただける職場作りです。

エイトトップ株式会社 グループホーム 希望の扉

採用と人材育成に注力し、従業員が長く安心して活躍し続けられる職場へ

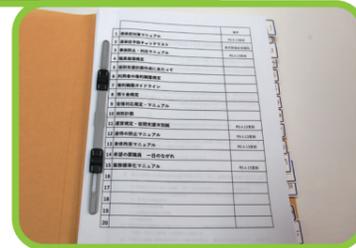
採用ミスマッチを防ぎシフトも明記して人材を確保

東京都東大和市で3カ所のグループホーム施設「希望の扉」を運営。採用時に業務の内容をよく理解してもらうことが「採用ミスマッチ」を防ぐ方法だと考え、「グループホームでの働き方」が未経験者でも目で見て分かるようにショートムービーや漫画を作成し、ホームページの求人案内ページなどで公開しました。早番・中番・遅番・夜間の勤務シフトと業務概要も分かりやすく明記し、人材確保の手段としています。また、当社で働く従業員からの紹介も積極的に受け入れており、昨年度は2名を採用しました。



多くの研修会やマニュアルでサポート風通しのよい環境で定着を促進

支援の質を高めるためには、人材育成が不可欠です。当社では、内部研修だけでなく東京都社会福祉協議会、東京都福祉局、東大和市グループホーム連絡会と関わりながら、年間約15回の外部研修会に参加しています。また、従業員の仕事を支え、障害福祉という仕事の理解を深めるために15項目に分類した詳細な「業務マニュアル」を作成し、いつでも読めるように共有しています。定着に向けては、毎日従業員一人ひとりのミーティングを実施。気軽に意見交換をし、働きやすく、風通しのよい環境作りに繋がっています。さらに、長く安心して活躍できるよう、パート従業員から正社員への雇用転換や、定年後の再雇用の促進、各種資格取得・教材費用の支援なども行っています。



職場環境の課題

- 時代に合った効果的なPR方法とは何か。
- 安心して働ける環境を整えたい。
- 従業員の定着率をさらに高めたい。

改善ポイントとその成果

- 1 ホームページをユーザーフレンドリーに**
業務を目で見て分かりやすくアピールするため、ホームページを更新しショートムービーや漫画を使った業務紹介を盛り込んだ。
- 2 詳細な業務マニュアルを作成**
業務内容を詳細に網羅したマニュアルがあることで、仕事で直面した問題や疑問を誰でもすぐに解決でき、働く安心感が高まった。
- 3 研修会で従業員の能力をアップ**
年間約15回の外部研修会が障害福祉への理解を深める好機に。知識や技術の習得は従業員の自信となり、高い定着率に繋がっている。



先輩たちが見守ってくれるので自信を持って働ける職場です

VOICE/
働く人の声



田中 唯さん

パート従業員から正社員になって3年目です。「希望の扉」で長く働きたいと思っていたので正社員への雇用転換はとても嬉しく思いました。先輩や周りのスタッフさんがいつも見守ってくれるので安心して仕事に励めますし、それが大きな自信にもなっています。

事業所 DATA ● 代表者 / 木村春夫 ● 事業内容 / 障害者の共同生活援助、介護保険事業
● 所在地 / 東京都東大和市1-5-3 ● ホームページ / <https://www.aim-top.co.jp/>
● 従業員数 / 10名

社会福祉法人大三島育徳会 世田谷区立玉川福祉作業所

恒常的な残業を短縮し、エルダー制で信頼関係を築き、職員の定着と育成を図る

数値化で残業時間を短縮エルダー制で不安感を払拭する

障害者支援の作業所では残業の恒常化が課題でした。その原因は職員ミーティングにありました。終了時間を決めていなかったため、長時間に及ぶことがあったのです。そこで終了時間を決め厳守することにし、同時に個人の残業時間を数値で示すようにもしました。その結果、2015年には月平均27時間の残業時間が2018年には月平均6.5時間、現在は月平均1時間にまで短縮できたのです。有給についても、消化率の悪い職員には上司が積極的に消化を促す声掛けをしたところ、2015年には60%でしたが2018年には76%まで上昇しました。



人材の定着にはエルダー制を導入職員は仕事を学び直すきっかけに

新入職員は現場で利用者との対応に戸惑うことが多くあり、仕事に対する不安が離職の原因にもなっていました。そこで先輩社員が新入職員を指導するエルダー制を導入しました。この制度の導入は職員が仕事を学びなおすきっかけにもなりました。新入職員からは気軽に相談できる安心感があるという声が上がっています。福祉の仕事では職員の連携が必要であるため、職員同士のコミュニケーションも重要です。イベントやオンラインゲームで親睦を深め、職員同士の信頼関係を深めています。これは産休や育休、また介護休暇、看護休暇の取得しやすさにつながり、現在、産休、育休の取得率は100%です。



職場環境の課題

- 残業の恒常化
- 人材の定着
- 職員全員のコミュニケーション

改善ポイントとその成果

- 1 残業時間の数値化**
数値化により各自が残業を自覚。また残業の原因であったミーティングの時間を短縮したところ月平均1時間まで短縮。
- 2 エルダー制を導入**
新入職員の仕事に対する不安を払拭でき、ベテランとの信頼関係も築けた。
- 3 全員参加のオンラインゲームやイベントを開催**
他の施設で働く職員が同じイベントに参加することで一体感が生まれ、コミュニケーションも円滑になった。



エルダーになって仕事を見直し、自身の成長を感じています

VOICE/
働く人の声



ましろ めぐみ
眞塩恵さん

エルダー制のエルダーを務めています。新入職員に現場で指導するには自分の行動の根拠を明確にして、きちんと伝えなければなりません。そこで、自分の行動を客観的に見て、判断できるようになりました。また、うまく伝えられるよう話し方も工夫しています。この制度で自分自身も成長しているように感じます。

事業所 DATA ● 代表者 / 田中雅英 ● 事業内容 / 就労継続支援B型事業、就労移行支援事業、就労定着支援
● 所在地 / 東京都世田谷区玉川1-7-2 ● ホームページ / <https://www.oomishima.jp/>
● 従業員数 / 22名(2024年2月現在)

社会福祉法人心愛会「コパン」

職場での実務訓練をマニュアル化することで信頼関係をベースに個々のスキルをアップ

ばらつきがあったOJT内容を 全社統一の社内マニュアルとして整備

2000年に設立した当法人では、現在は会津と郡山の2エリアに障害者支援と高齢者介護の38事業を20事業所で行っており、障がい者福祉サービス事業所「コパン」では、就労継続支援A型・B型・生活介護の事業を実施しています。

人材育成は心愛会全体で取り組んでおり、以前から先輩がOJTで教えるエルダー制度を設けていました。しかしマニュアルがないことで教える側・教わる側共に戸惑い、それによる早期離職者も見られました。そこで2018年、人材育成制度を洗い直し、「エルダー制度マニュアル」として従業員誰もが見られる形に整備しました。



定期的な面談やチェックシートを通して 一人ひとりの悩みや今後の希望を汲み取る

入職者は最低1年間は部署の先輩が現場指導につきます。スキルチェックや面談も定期的実施。目指したい職務や資格などもそこで話せます。守秘義務を持つキャリアコンサルタントの相談窓口もあります。またエルダー側にはマニュアルにとられない信頼関係の重要性を伝えています。資格取得やスキルアップへの研修も各種あり、育児支援などの制度も法定を上回るよう整備。働きやすく、キャリアパスも見えやすい環境になりました。相談する場がきちんとあって安心との声も多く、早期離職者は徐々に減少しています。

職場環境の課題

- OJTの指導内容が人によってばらつきがあった
- 交替制業務のため指導する側とのコミュニケーション不足があった
- 仕事内容のギャップによる早期離職者があった

改善ポイントとその成果

- 人材育成のプロセスと方法をマニュアル化**
入職者にも指導する側にも、OJTをどう進めればよいか分かりやすくなり、数か月や1年先のあり方も展望しやすくなった。
- 現場の上役や人事担当が定期的に面談**
現場での悩みなど話せるほか、今後希望する部署や資格なども伝えることでキャリアパスが明確になった。目的に合った研修にも誘導できる。
- 各種の休暇制度を拡充**
従来からの女性の各種育児支援に加えて配偶者の育休などを拡充。働きやすく復帰しやすい環境により、長いスパンでのキャリアアップが目指せる。



困り事も相談でき安心して働けるよい職場です

VOICE/
働く人の声



小野 なるみ さん

入社して最初の3年間はマニュアルをベースに先輩の温かい指導を受けながら生活介護事業を担当し、その後就労継続支援A型事業に異動。エルダーさんに相談しながらも1人で判断する経験を積んでいます。結婚に際しては各種の制度も活用しました。自分達の暮らしを大切にしつつ、ここでキャリアアップしていきます。

事業所 DATA

- 代表者 / 三瓶英司
- 所在地 / 福島県会津若松市一箕町電賀字北柳原52番地
- 従業員数 / 478名(法人全体)

- 事業内容 / 就労継続支援A型事業、就労継続支援B型事業、生活介護事業
- ホームページ / <https://sin-ai.com/>

社会福祉法人 東京援護協会 大泉障害者支援ホーム

新人職員をマンツーマンで指導する
プリセプター制度で人材の確保と定着を実現

新人職員の定着を図るプリセプター制度と、 段階的に成長できるキャリアパス制度を導入

当法人では人材育成委員会を設置し、人材の確保・定着に向けて、職員一丸となって取り組んでいます。平成27年には、ひとりの新人職員に、ひとりの先輩職員が指導者としてつく「プリセプター制度」を導入しました。支援技術のノウハウや社会人のマナーなどを3ヶ月間マンツーマンで指導します。指導することで新たな気づきや自分に足りないものが見つかるため、先輩職員の成長にもつながります。正職員には段階的に成長できるシステムを用意し、「福祉人」としての成長をバックアップしています。働きやすい環境も整いつつあり、現在、離職率は6%程度です。休暇取得制度も充実し、男性職員の育児休暇取得も奨励しています。



地域公益活動を通じて障害福祉の魅力を発信、 新たな人材確保につなげる

当法人では地域公益活動にも力を入れています。大泉障害者支援ホームでは、練馬区内の小学校から依頼を受け、子どもたちに視覚障害の点字やガイドヘルプなどの模擬体験を行なってもらう出張授業を実施しています。職員にとっても大きな学びであり、働く意欲の醸成にもつながっています。また施設内にカフェをオープンし、地域と福祉の交流を目指しています。職場だけではなく、地域でも活躍できるような「福祉人」を育てていきたいと思えます。今後は、住宅の借り上げ支援や奨学金の助成、資格取得のサポートなども行なっていく予定です。更には、広報活動にも積極的に取り組み、福祉の仕事の魅力を発信してまいります。



職場環境の課題

- 人材が定着せず効率的に確保できていなかった。
- 目標を持って働ける教育システムの構築が急務だった。
- 障害福祉の魅力をアピールする取り組みが不足していた。

改善ポイントとその成果

- 法人内に人材育成委員会を設置し、「プリセプター制度」を導入**
先輩職員が新人職員を3ヶ月間マンツーマンで指導、人材の定着と指導職員の成長にもつながり職場が活性化された。
- 段階的に成長できるキャリアパスで人材の定着を実現**
「福祉人」を育成するキャリアパス制度を採用。離職率を6%程度に抑え、男性職員の育児休暇取得も奨励。
- 地域の方々に障害福祉の魅力をアピール**
地域公益活動を通じて、近隣の小学生に視覚障害の点字やガイドヘルプを体験してもらう授業を行ったり、施設内にカフェをオープンするなど、地域と福祉の交流を目指す。



仲間同士で悩みを共有できるから安心して成長できます。

VOICE/
働く人の声



増田 律子 さん

プリセプター制度は、新人職員に教えることで、自身のこれまでの振り返りができる点でも役立っています。教えることが苦手な職員でも仲間同士で悩みを共有しながら成長できます。先輩から教えられていた新人職員が、3年後には新人を教える側になっている。そうした成長した姿を目の当たりにできるのがうれしいです。

事業所 DATA

- 代表者 / 理事長 中村 明彦
- 所在地 / 東京都練馬区大泉学園町9-4-2

- 従業員数 / 59名(2024年3月現在)※法人全体では約800名
- 指定障害支援施設(施設入所支援、生活介護、空床型短期入所、就労継続支援B型事業)
- ホームページ / <https://www.tokyoengokyoikai.or.jp>

社会福祉法人 横浜社会福祉協会 なかワークトレーニングハウス

訴求力の高い情報発信と目標が明確になる育成制度で、意欲の高い魅力的な人材を確保

● ブログとYouTubeを活用した情報発信と職員の成長につながる目標支援制度

開設当初は利用者も少なく、障害福祉のキャリアを持つ職員も私だけでした。よりよい支援を実現するためには人材の確保が急務であると考え、日々の業務の様子や法人としての取り組みなどをブログとYouTubeで発信し続けています。現在では職員も9名になり、運営も安定し、利用者の方により多くの工賃をお支払いできるようになりました。また、職員がそれぞれの現場でやりがいを持って業務にあたれるよう「目標支援制度」を設けています。さらに、年に1回、日々の工夫や努力を発表する「事例技術発表大会」を開催しています。自分たちの取り組みが評価される喜びも感じられる貴重な機会として今後も続けてまいります。



● 障害のある職員も採用し、誰もが働きやすい環境を整備

質の高い支援の実践や事業の継続のためには働きやすい環境を整えることも大切です。当事業所は事務職を含めた5名が何らかの障害のある職員です。事務作業や対人支援などの業務も、他の職員と同じように行なっています。当事者でもある彼らが気持ちよく働ける環境を整えることは、利用者の皆さんの未来にもつながります。そのために必要なものをデザイン（＝吟味）しながら、福祉に対応したICT・IoT化も進めています。今後も企業や関係機関の皆様のご理解を得ながら様々な企画を展開し、その活動内容を積極的に発信していきます。

職場環境の課題

- 障害福祉の経験を有する職員が1人しかいなかった。
- 利用者の数も少なく、事業所の魅力をアピールできていなかった。

改善ポイントとその成果

1 ブログとYouTubeを活用して多角的に情報を発信

施設の紹介や業務の様子などを定期的に発信し事業所の魅力をアピール、人材確保につなげた。



2 目標支援制度を採用し、職員のやりがいを醸成

職員が自ら立てた目標の達成度を年3回の面談で確認。悩みごとや不安を解消することで、ひとり一人のやりがいを醸成した。



3 法人内で「事例技術発表大会」を開催し、職員の発信力を強化

日頃の工夫や努力を審査員の前で発表、自分たちの取り組みが評価される喜びも芽生えた。

VOICE/ 働く人の声

目標が明確になるから成長を実感できます



ふくしまけいこ
福島桂輔さん

目標支援制度の面談では自分自身の目標が明確になるだけでなく、自分では気づかなかったことも適切に指摘してもらえるので常に前向きに業務に取り組むことができます。社会の多様性について考える機会も増え、人間的にも豊かになりました。成長を実感しています。

事業所 DATA ● 代表者／青山由美子 ● 従業員数／9名(2024年2月現在)
● 所在地／神奈川県横浜市中区山下町253-1 ● 事業内容／障害福祉サービス事業(就労継続支援B型)
横浜市職能開発総合センター2F ● ホームページ／<https://yoko-fukushi.or.jp/>

助成金のご案内

● 働き方改革推進支援助成金

「働き方改革推進支援助成金」は、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備等に取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成するものです。長時間労働の見直しのため、働く時間の縮減等に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。是非ご活用ください。



働き方改革推進支援助成金

検索



● 業務改善助成金

「業務改善助成金」は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引上げを図るための制度です。生産性向上のための設備投資(機械設備、POSシステム等の導入)などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成します。是非ご活用ください。



業務改善助成金

検索



● キャリアアップ助成金

「キャリアアップ助成金」は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。是非ご活用ください。



キャリアアップ助成金

検索

