

介護施設に特化した週休3日制度導入セミナー

お問い合わせNo. S076548

オンライン開催 PC・スマホがあればどこでも受講可能!

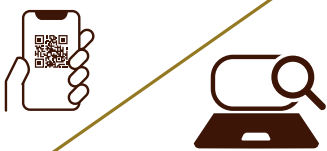
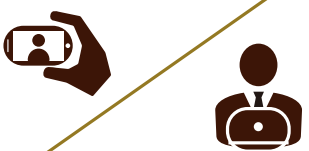
2021年 10月1日(金) 13:00~15:00 [ログイン開始 12:30~] お申込み期限 9月27日(月)	2021年 10月13日(水) 13:00~15:00 [ログイン開始 12:30~] お申込み期限 10月9日(土)	2021年 10月26日(火) 13:00~15:00 [ログイン開始 12:30~] お申込み期限 10月22日(金)	2021年 11月12日(金) 13:00~15:00 [ログイン開始 12:30~] お申込み期限 11月8日(月)	2021年 11月25日(木) 13:00~15:00 [ログイン開始 12:30~] お申込み期限 11月21日(日)
---	--	---	--	---

本講座はオンライン受講となっております。諸事情により受講いただけない場合がございます。ご了承ください。

講座	セミナー内容
第1講座	介護施設における週休3日制度導入のメリット 週休3日制度の導入によるメリットを、経営者と職員の両視点から解説します。また導入を成功させるために、失敗する週休3日制度導入のやり方についても解説します。 株式会社 船井総合研究所 地域包括ケアグループ マネージャー 沓澤 翔太
第2講座	介護施設における週休3日制度導入の成功事例 特別養護老人ホームとグループホームにて週休3日制度を導入して3年経過。幸知会様での導入成功事例をお伝えいたします。 社会福祉法人 幸知会 本部長 山口 昭夫氏
第3講座	週休3日制度の導入手順とポイントの解説 週休3日制度導入までに実施していただきたい手順と手順ごとの注意点・ポイントについて解説いたします。 株式会社 船井総合研究所 地域包括ケアグループ 三浦 基寛
第4講座	本日のまとめ 明日から実践していただきたいこと。 株式会社 船井総合研究所 地域包括ケアグループ マネージャー 沓澤 翔太

受講料 一般 税抜20,000円(税込22,000円)/1名 会員 税抜16,000円(税込17,600円)/1名

申込み方法は簡単! 4ステップで簡単受講!

1.WEBお申込み	2.お支払い	3.メールが届く	4.セミナー受講
 DMのQRコードを読み込み もしくは お問い合わせNo.の数字6桁を 船井総研ホームページで検索	 お申込み時に クレジットカード・銀行振込の ご選択が可能	 受講料のお支払い確認後 開催2日前に受講方法をメールで案内 マイページに セミナー視聴サイトが表示	 開催時間になれば お持ちのスマホ・PCより セミナー視聴サイトに入室

※オンラインミーティングツール「Zoom」を使用いたします。Zoomご参加方法の詳細は「船井総研 web参加」で検索
※お申込みに関してのよくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索しご確認ください。

お申し込みはこちらからお願いいたします。

右記のQRコードを読み取りいただきWEBページの
お申込みフォームよりお申込みくださいませ。

セミナー情報をWEBページからもご覧いただけます!
<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/076548>

TEL:0120-964-000(平日9:30~17:30)



介護経営レポート

経営者・経営幹部様限定

『8時間夜勤』の
介護施設の経営者様

週休3日× 10時間勤務

の導入で、

年間休日

104日

→156日

1.5倍

採用応募/月

1件

→10件

10倍

残業時間/月

250時間→10時間

96%削減

離職率

19.3%

→

3.2%

を実現!介護施設の新たな働き方を大公開!

- ▶ 採用応募数 1件/月→10件/月 に増加
- ▶ 異業種からの応募率 0%→約50% に増加
- ▶ 年間休日156日の実現で職員のプライベートも充実
- ▶ 早朝・夕方の人員充足により残業時間 250時間/月→10時間/月 に減少

このような経営者様にオススメ

- ✓ "給与そのまま年間休日156日"という採用の武器を手に入れたと考えている
- ✓ "休日が少なく職員が疲弊"し離職が発生していると感じている
- ✓ 早朝・夕方に働ける職員が少なく、"明け残業・休日出勤が恒常的に発生"している
- ✓ "職員のプライベート充実"を図り、"メリハリ"をつけて活発的に働いてほしいと考えている



社会福祉法人 幸知会
本部長 山口 昭夫氏

特別
講演

成功の秘訣詳細は中面へ

WEB
開催

2021年
10月1日(金)・13日(水)・26日(火)・11月12日(金)・25日(木)

13:00~15:00 (ログイン開始12:30~)

新型コロナウイルス感染症に罹患された皆さま、および関係者の皆さまに心よりお見舞い申し上げます。

主催



明日のグレートカンパニーを創る

Funai Soken

介護施設に特化した週休3日制度導入セミナー

お問い合わせNo.S076548

船井総研セミナー事務局 E-mail: seminar271@funaisoken.co.jp

※お問い合わせの際は「セミナータイトル・お問い合わせNo.・お客様氏名」を明記の上、ご連絡ください。

株式会社 船井総合研究所 〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル

WEBからお申込みいただけます。(船井総研ホームページ[www.funaisoken.co.jp]右上検索窓に「お問い合わせNo.」を入力ください。) → 076548

介護施設での”週休3日×10時間勤務”導入で 職員の働きやすさUPと採用力UP

特別ゲスト
講師

社会福祉法人 幸知会（栃木県）

Q1 10時間勤務×週休3日の制度は 運用何年目（導入日はいつ）ですか？

当施設は栃木県河内郡にある特養56床、ショートステイ16床の合計70床の従来型特別養護老人ホームです。以前は8時間夜勤の3交代制で運営をしていましたが、**2018年2月よりこの”週休3日×10時間勤務”を導入**いたしました。現在で**3年5ヶ月が経過**しました。

勤務時間	早番：6：30～17：30 日勤：8：30～19：30 夜勤：20：00～21：00
勤務日数	無資格OK
休日	週休3日×10日

Q2 なぜ週休3日制度を導入しようと 考えたのですか？

導入前には2つ大きな課題がありました。**”職員の離職”**と**”採用応募不足”**です。離職率は当時6％程度と決して高くはなかったのですが、採用応募が1件/月（あれば良い方）という状況で正直不人気職であることを痛感し、今後の介護職員の補充に不安が大きかったです。また少しず



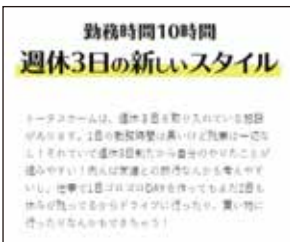
つ職員不足になっていく現場で、残っている職員への負担が大きくなっていくのも感じていました。職員の負担の中で真っ先に解決したかったのが『**丸一日の休みが少ない**』ということです。8時間夜勤のため『明け勤務が無く』、夜勤の翌日は公休となっていました。月に9日公休があるとしても、5回夜勤に入ると『**実質明け休みが5日＋丸一日の休みが4日**』という休み方になっており、疲弊につながっていました。また職員不足が加速する中で、朝夕に職員が手薄になり恒常的な残業も発生しておりました。**残業時間は施設全体で約250時間/月**ほど発生していました。そこで、この『休日不足感＋残業多い』状況から離職する、という流れを解消するために週休3日制度を導入しようと考えました。

Q3 週休3日制度の導入時のポイントは なんですか？

導入時のポイントは2点あります。

1つ目は、**現在の人件費の枠の中で移行**をするということです。つまり、1か月職員の総労働時間は変わらず移行します。休みが多くなったことで職員数を増やしては経営面においても、本末転倒と考えます。週休3日で働きやすさを確保しながら、人件費も上げずに移行をしたことがポイントです。

2つ目は選択性ではなく、**常勤介護職員については全員週休3日×10時間勤務に移行**することです。最初に選択制についても検討しましたが、運営をするという観点において勤務表が組めなくなったり、途中で変更することで現場の業務に支障が出たりと言うデメリットが想定できたためです。



幸知会採用ページより

Q4 移行を伝えた時の職員の反応は どうでしたか？

特養で制度移行前に、週休3日×10時間勤務への移行について**職員にアンケート**をとったところ、**70％が賛成・30％が不安**（反対というよりも）という回答でしたのでした。賛成の多くは先ほどお伝えした休みが少なく感じて、残業も発生している状況であり、30％の不安面を克服できれば、シュミレーションも考慮した上で必ず成功すると判断し、**移行すると決めて約半年前より、採用募集要項を”週休3日×10時間勤務”を打ち出しました**。移行後についても、予想通り今の『週休3日の働き方がベストでもう戻りたくない』という声が多く聞えます。当初、子育ての都合で例外的に5日×8時間勤務として働いていた女性職員も、半年



後には『私も週休3日が良いです…』と自ら申し出てくれました。結果的に、**夜勤翌日の休みに1日、子どもと過ごす日として1日、自分の時間を持つ日として1日、の3日休みを確保できるライフワークリズムをととても気に入っている**ようです。

Q5 導入時に一番困難だったことは なんですか？

困難だったことは、**業務体制の変更**です。『**休みが増える＝1日の運営人数を減らす**』ということです。これまでは8時間の職員が17人（＝合計136時間）で運営する基準としていましたが、移行にあたっては10時間の職員14人（＝合計140時間）で運営する必要がありました。1人当たりの労働時間が延びるとはいえ、職員人数が減らすということは『**これまでとやり方を変える**』必要があるため、職員に動き方を理解してもらい変わってもらうことに苦勞をしました。できる限り職員にイメージが伝わるように業務シフトというシフト毎のタイムスケジュールをBEFORE&AFTERで作成して、丁寧に説明をすることで問題なく進めることができたと思います。

Q6 導入して特に感じた成果は 何ですか？

週休3日制度が定着して感じる成果としては3つあります。

1つ目は丸一日の休みが増えることで、職員がリフレッシュできる日が増えて職員定着が進んだことです。本制度への移行が理由で**離職をした職員はこれまでおりません**。

2つ目は、採用応募の増加です。やはり『年間休日156日』という条件が強力だったと感じます。過去1件/月あれば良かった**採用応募が、10件/月まで増えました**。3ヶ月で職員が充足したためすぐに募集を停止しました。応募が増えすぎて募集を停止したのはこの時が初めてでした。

3つ目は、サービス品質の向上です。職員の疲弊感が薄れて、仕事とプライベートのメリハリが付くようになりました。おかげで**精神的に充実した状態でご利用者と接することができるようになり、明らかに職員の表情とご利用者の表情が良くなりました**。最初は職員の負担軽減のためと思って始めた制度ですが、その職員が満足することで、ご利用者にまで良い効果が発揮されており、ここについて実は一番嬉しいと感じています。



よくある質問

介護職員以外の働き方はどうなるのか？

原則介護職員以外は週休3日制に移行しません。夜勤があり、24時間稼働する職種のみ移行します。夜勤の無いケアマネジャーや、生活相談員や事務職員などは従来の働き方を継続します。

子育て世代の職員で、8時間もしくは短時間勤務しか無理だがどうするのか？

10時間勤務が難しい職員がいる場合、**スタート時点では8時間もしくは短時間のシフトを業務シフト内に配置**をします。**デイサービス等の日中のみのサービスへの異動も一つの手段**として検討します。

ユニット型施設・グループホームでも週休3日制への移行は可能なのか？

移行自体は可能です。ただし、総労働時間を増やさないために、1日の配置人数は減らす前提のため、より厳しい人員配置ルールにより、**新たに人材を採用する必要が発生する可能性**がございます。

1日の勤務時間が10時間にのびることにより、職員体力面が心配だがどうか？

導入して3年以上経つ施設もありますが、**10時間勤務による体力を理由にした退職はなく、むしろプライベートが充実したことで、メリハリをつけて前向きに働くことができています**。

導入時の課題となる点は何か？

職員の反応を気にし過ぎてしまい、**導入責任者があきらめてしまうこと**です。新たな働き方のため職員は良さを想像しきれずに、ネガティブな反応は出ることは多いです。職員に良いイメージを持ってもらうために、モデルのシフトタイムスケジュールと勤務表を作成し、**視覚的に職員が理解できるように準備**をします。

ゲストプロフィール

社会福祉法人 幸知会

本部長 山口 昭夫氏

国内大手メーカーを退職後、平成14年に異業種である社会福祉法人 幸知会に入職。デイサービスやホームヘルパーなどの現場にて、介護職・サービス提供責任者・生活相談員といった様々な職種を経験し、平成29年に法人本部長に就任。現在に至る。前職・現場で培った経験を経て、当該法人の「働き方改革」プロジェクトを推進。週休3日・10時間勤務制導入を提案し、働く環境の改善だけでなく、採用に困らない仕組みの構築も手掛けた。



法人紹介

本部長	山口 昭夫氏 (特別ゲスト講師)
所在地	栃木県河内郡
法人名	社会福祉法人 幸知会

運営する介護施設

- 特別養護老人ホーム トータスホーム
- トータスホーム ショートステイ事業
- トータスホーム デイサービスセンター
- リライフトータス（通所介護）
- 在宅介護支援センター
- ヘブンリートータス（グループホーム）
- カイリハトータス（通所介護）
- リハビリセンター アルクルトータス（通所介護）
- その他保育・障がい事業

