

「働きやすい職場づくり」と「見える化」

～離職者ゼロの施設を目指して～



社会福祉法人大三島育徳会
副理事長 田中美佐

社会福祉法人大三島育徳会



住所 東京都世田谷区鎌田3-16-6（最寄り駅 ニ子玉川）

基幹施設 特別養護老人ホーム 博水の郷 定員90名
併設：ショート18名・デイ・居宅・訪問介護

設立 平成12年11月28日

事業開始 平成14年 4月 1日（令和7年は24年目）

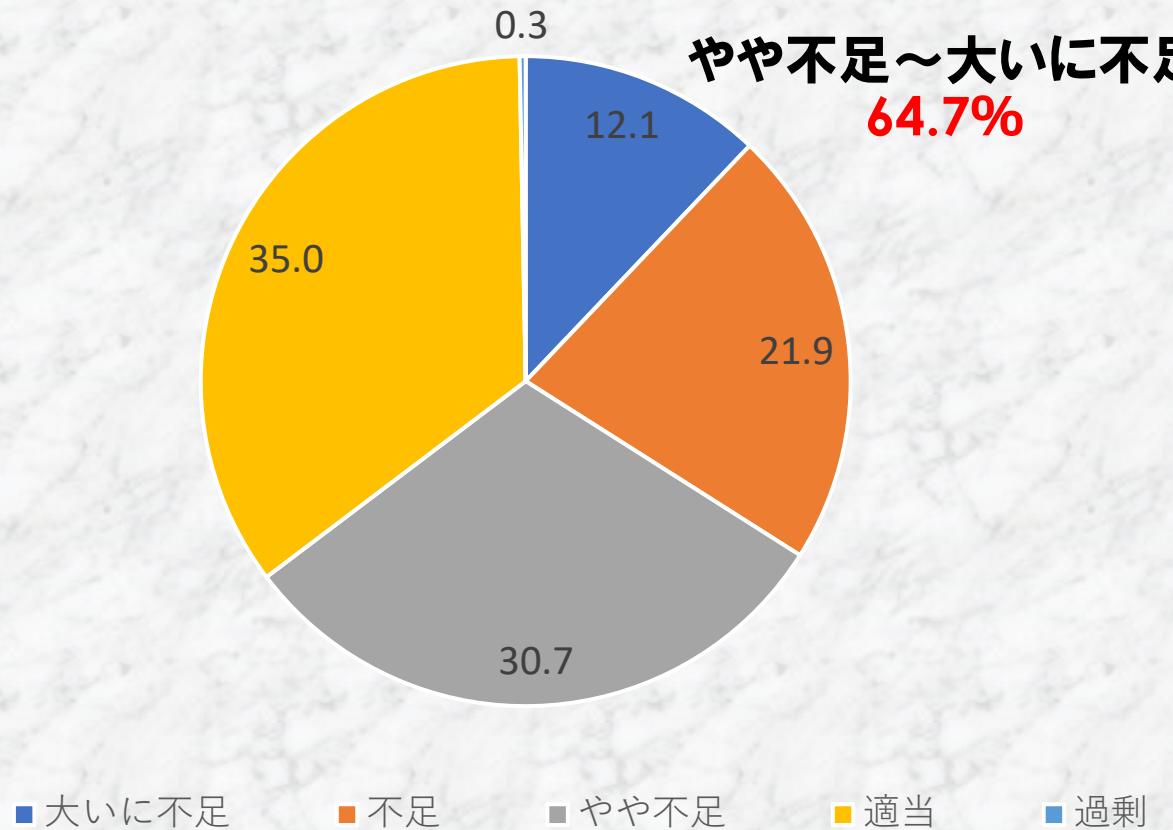
職員数 186人 男性 69人（常勤51人 非常勤12人）
(令和7年7月1日現在) 女性117人（常勤83人 非常勤34人）

現在拠点 9拠点（東京都世田谷区8、港区1）

15事業所

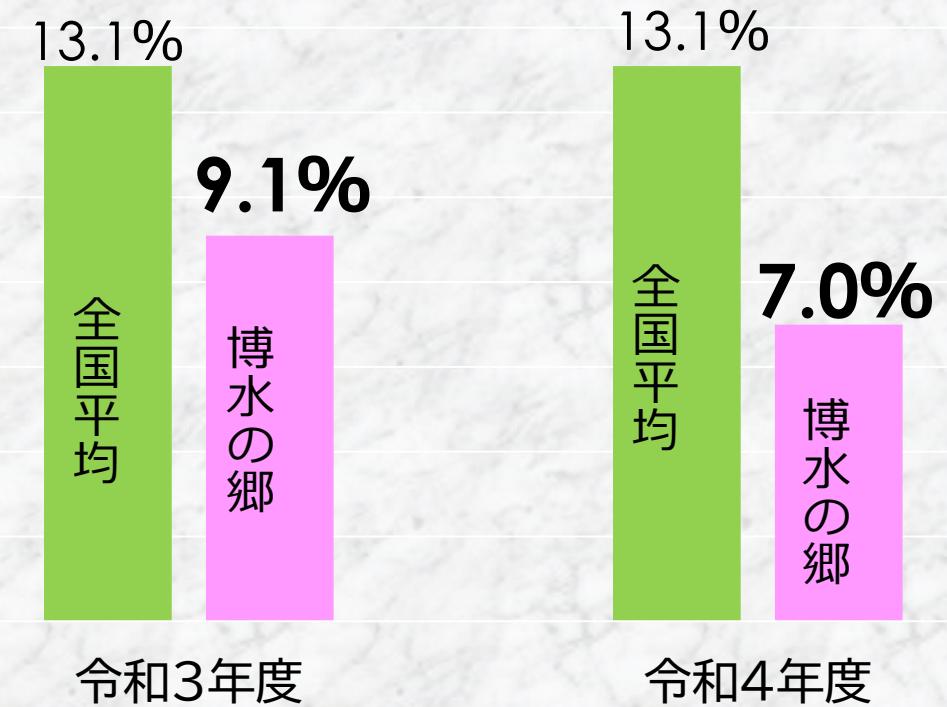
介護業界人材不足の深刻化

介護職員不足状況(令和5年度)



無期雇用の介護職員離職率

全国平均と博水の郷 比較



安定して人材を確保し続けるには？

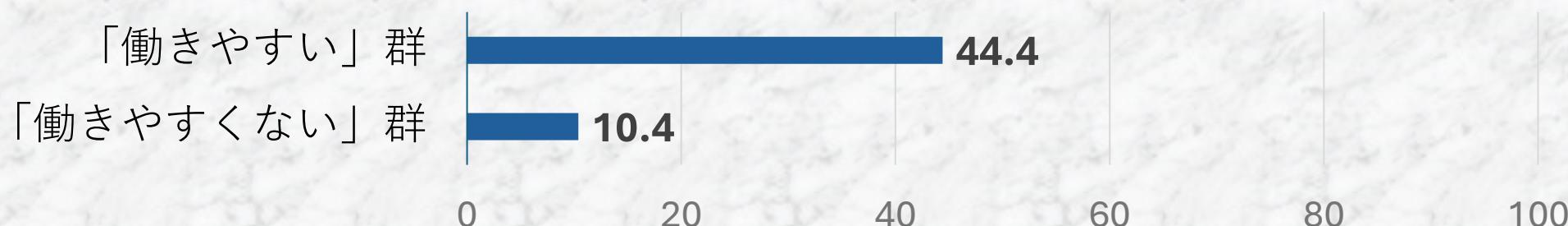
説明:

介護業界は今「ICT化」といわれているが
それだけでいいのか？



キーワード：働きやすい職場

【参考】今の会社でずっと働き続けたい」と回答した割合



平成26年5月 厚生労働省職業安定局雇用開発部雇用開発企画課
働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書から抜粋して作成

1.仮説

ICT化を含めた「働きやすい職場つくり」を進めることによって
応募者が増え、離職者が減るのではないか？

2.具体的な取り組み

- (1) 採用に係る取り組み
- (2) 待遇改善にかかる取り組み
- (3) 職場環境を改善する取り組み
- (4) 生産性向上にかかわる取り組み
- (5) 見える化への取り組み

(1) 採用に係る取り組み

①紹介・派遣会社による採用をしない

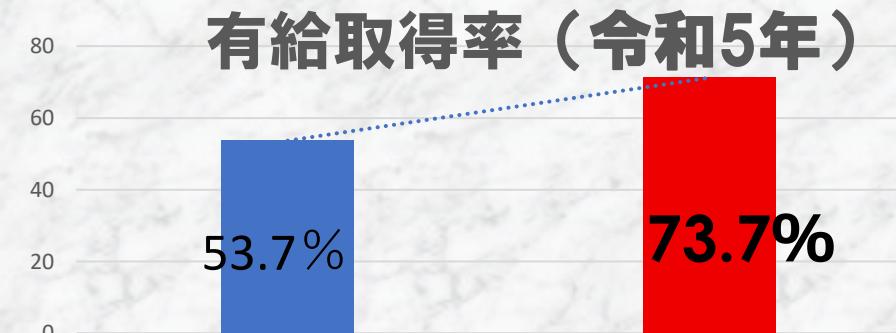
約10年 直接雇用を継続

②ホームページ(HP)の充実、SNSの活用

HP・インスタグラムのほぼ毎日の更新

(2) 待遇改善にかかる取り組み

①残業削減と休暇の取得促進



介護労働安定センター令和5年度「介護労働実態調査」より



(2) 待遇改善にかかる取り組み

②家庭と仕事の両立を支援する

- ・休みの充実（年間総休日123日以上）
- ・時短勤務有
- ・就業開始・終了時間の変更

③福利厚生の充実

- ・bingo大会
- ・福利厚生サービス「ソウェルクラブ」活用

④待遇改善手当を最大限に活用

- ・職員に最大限で支給

⑤資格取得費用の助成

- ・初任者研修、実務者研修取得費用補助



※令和5年度 東京都
「家庭と仕事の両立支援推進企業」
に登録

(3) 職場環境を改善する取り組み

①コミュニケーションの円滑化

- 職員ラウンジの整備
- 法人内親睦イベントの推進
- セラピー犬の活用



②手厚い介護職員配置

1.9（ご利用者）対1（職員）

③介護の仕事に集中できる環境づくり

- 洗濯・清掃業務の外部委託
- 介護助手5名の配置

④キャリアアップ制度

- エルダーによる教育制度
- 様々な研修
- 明確なキャリアパス制度
- 年に2度のキャリアアップ面接



⑤男女共同参画の仕組み

**世田谷区
男女共同参画先進事業者(R4)**

- 男性の育児休暇取得例
- 希望に応じた部署異動
- 正規・非正規の両転換例あり

⑥障害のある方も 健常者と一緒に働く環境づくり

5人の障害者

平均在籍年数 9.4年

最長 19.0年

19年、12年、8年、6年、1年

※令和5年度

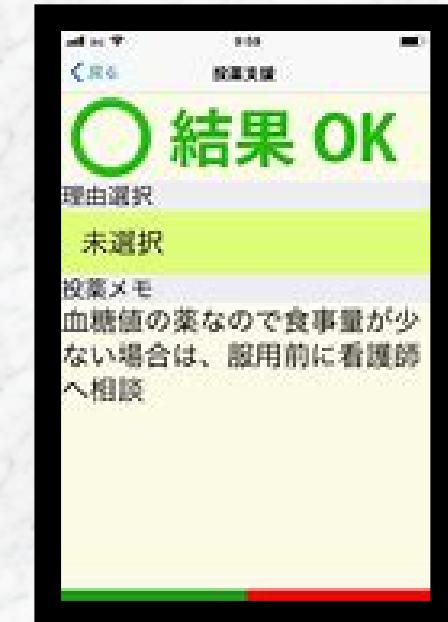
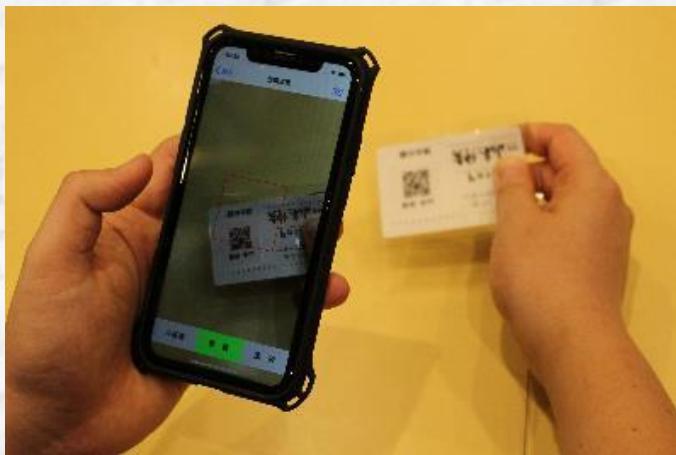
東京都「心のバリアフリー」好事例企業に選定



(4) 生産性向上にかかる取り組み（ICT）

①インカム導入

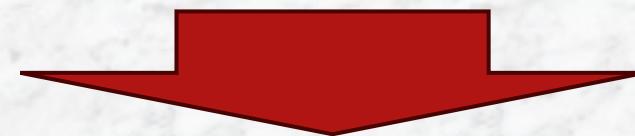
②誤薬防止服薬支援システム導入



③介護業務支援ソフト導入

(5) 見える化への取り組み

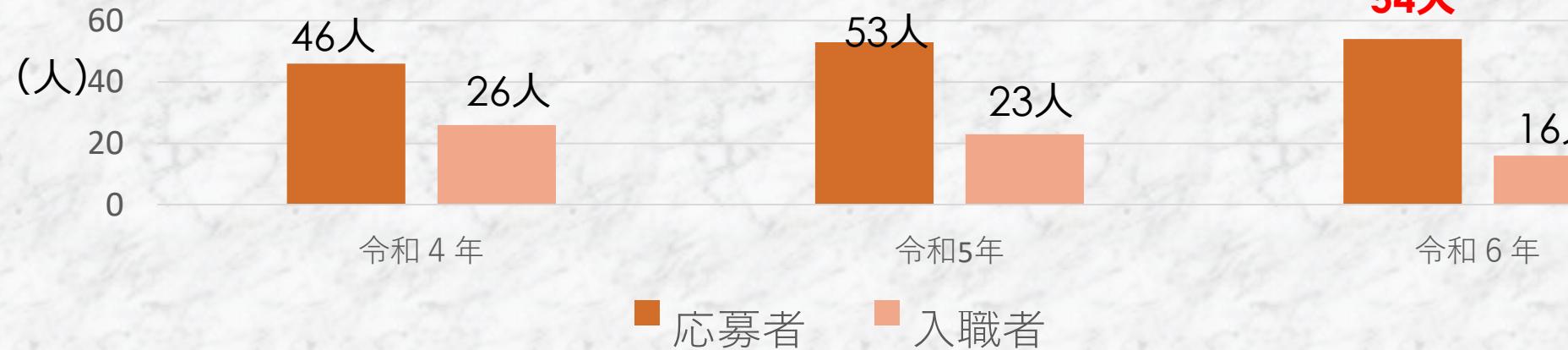
「働きやすい職場づくり」
という見えないものを
客観的に見えるようにするために…



表彰・認定募集に応募・登録
法人ホームページ、Instagramで
取組を発信！

3取り組みの結果

応募者の増加と入職者の推移 (法人全体)



離職者ゼロの目標達成！



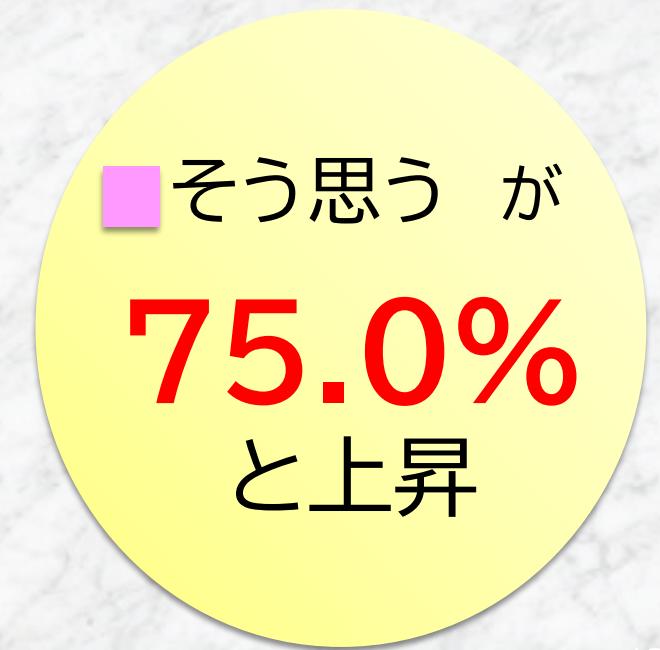
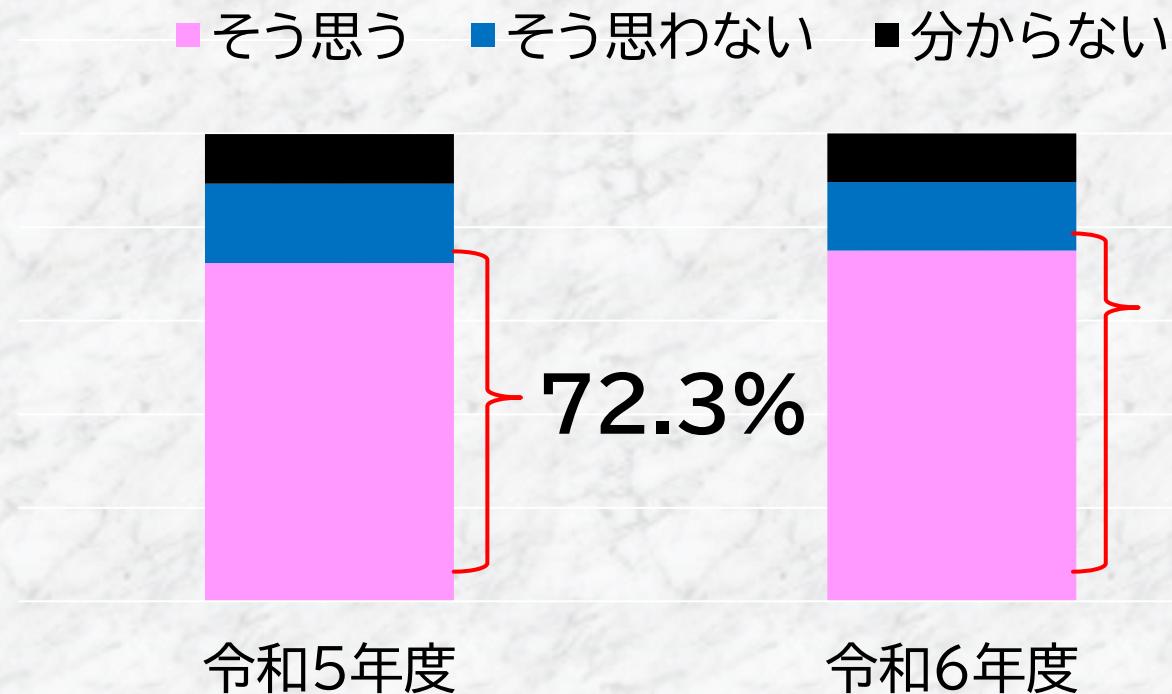
特養介護正職員の離職者 ゼロ

令和4年9月から令和6年8月末まで 24か月

第三者評価職員アンケート(令和5年)

評価項目 5-1-4 3の②

私はこの事業所の仕事について、意欲と働きがいを持つことができている？



女性の働きやすさ・女性の登用

- ・産休・育休からの復帰 **100%**
- ・女性のキャリアアップ
- ・女性管理職 **42%**（令和7年6月末）
局長1人 部長4人、課長4人、係長3人

※令和3年 東京都女性活躍推進大賞

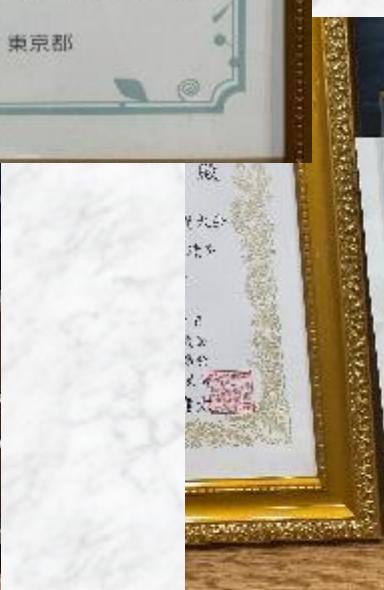
医療・福祉部門 優秀賞受賞



「見える化」自治体からの表彰

- ・TOKYO働きやすい福祉の職場宣言(H30～)
- ・東京都女性活躍推進大賞優秀賞(R3)
- ・世田谷区男女共同参画先進事業者(R4)
- ・東京都「心のバリアフリー」好事例企業(R5)
- ・東京都家庭と仕事の両立支援推進企業(R5)
- ・東京ライフ・ワーク・バランス認定企業(R6)

東京都・世田谷区からの認定・表彰の各種



客観的な成果による「見える化」達成

表彰の受賞や認定

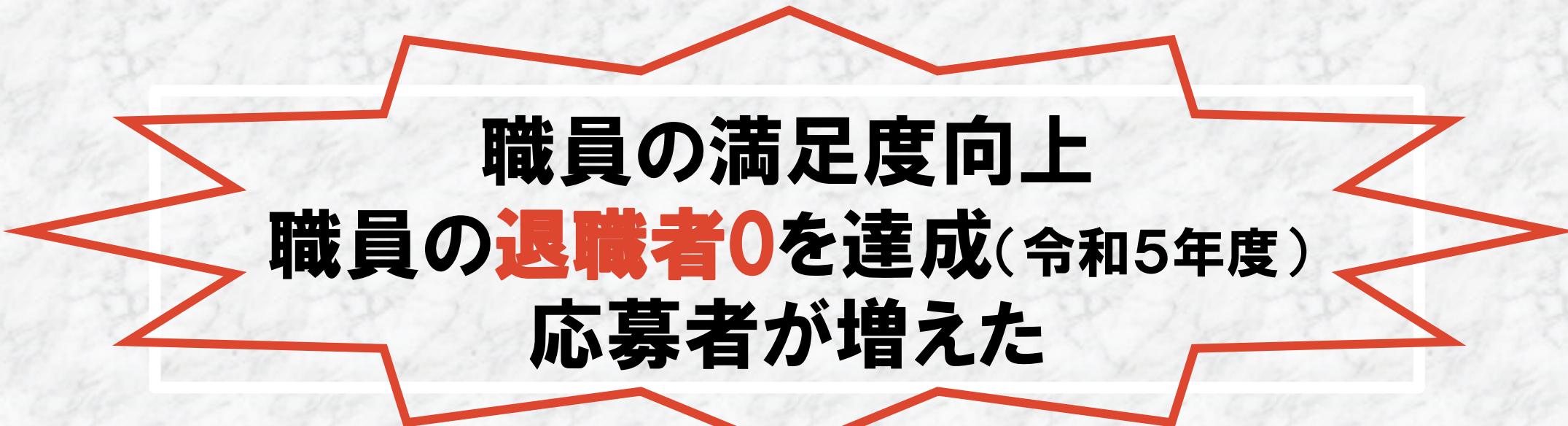


職員、求職者、ご利用者・ご家族等へ
取り組みの評価を伝えることができた

職員の満足度向上

職員の退職者0を達成(令和5年度)

応募者が増えた



働きやすい職場づくりへの取り組むことで

昨今、介護・福祉業界は、デジタル(ICT)化・ロボット活用による生産性向上といわれている。

職員の負担は軽減され

ご利用者・同僚へかかる時間が増えるので望ましい。

ただ、介護・福祉業界では、人間関係の構築や個別支援など人が果たす役割が依然として重要である。

そのために 「働きやすい職場づくり」は有効だった。

介護・福祉業界は
「ICT化をすれば『働きやすい職場』になる」
という風潮がある
でもそれだけではないと、
私たちの取組で実践されたと考える。

この業界を
「働きやすい職場」
にして、多くの方に
「介護・福祉の仕事って魅力がある」
「やりがいもある」
と思っていただきたい

皆様も
一緒に取り組んでいきませんか？

ありがとうございました



博水の郷セラピー係 「ハル」