

令和七年度 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

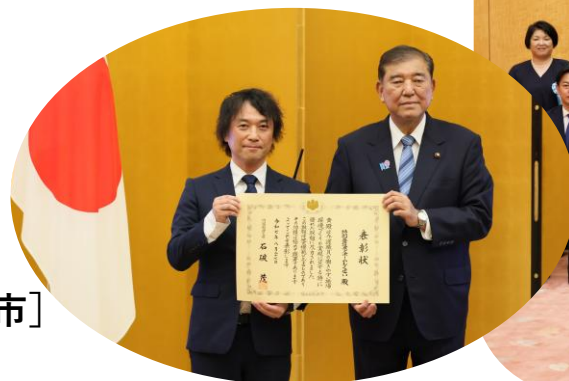
職員の働きやすさをデザインする介護DXの実践

-働き方の刷新と組織力強化を目指して-

もくせい



特別養護老人ホーム もくせい [茨城県水戸市]
施設長 伊藤 浩一



**なぜ介護DXが、
職員の働きやすさをデザインするのか？**

**介護DXは、テクノロジーを導入すること
ではありません。**

**そもそも、なにをしたくて介護の仕事をしているのか？
そのありたい姿を実現するために
どの業務がどう大変なのか？ 何を解決するためにどんな
テクノロジーが有効か？ 成果は？
このプロセスを組織一丸として取り組むことが、
職員の働きやすさをデザインしていきます。**

超重要

生産性向上は、忙しいからできないではなく
忙しいから取り組む。

生産性向上は、
業務改善によってできた時間を
利用者へのサービスの質向上に活用する。

= 職員の負担軽減、モチベーションアップにつながる。

特別養護老人ホーム もくせい

法人名	社会福祉法人 北養会
サービス種別	介護老人福祉施設
所在地	茨城県水戸市
利用者数	70名
従業員数	85名(常勤66名/非常勤19名)



▲見守り機器活用が業務効率向上に繋がっている



内閣総理大臣表彰

▲地元アパレル企業とのユニフォーム共同制作

①生産性向上の取組

導入したテクノロジーの再活用

②職員の待遇改善に係る取組

子育て男性職員と外国人職員の休暇支援

③人材育成に係る取組

異業種コラボ等でやりがい創出

主な課題	シートセンサー型見守り機器を全床導入するも、活用されていなかった。		男性職員の育児休業取得、外国人職員の帰省等について職員から相談があったが、取得実績はなし。		変化が乏しい環境であるが故のモチベーションの低下や、新しいアイデアが生まれにくい職場風土といった課題意識があった。	
取組開始時期	令和4年12月～		令和3年4月～		令和4年10月～	
取組の内容	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 組織変革チームを組成。異動があまりなかった職場で配置転換を行い、それをきっかけとして役割分担を明確にし、機器の戦略的活用を促進 ✓ シートセンサー型見守り機器の活用により、巡視時の訪室回数の減・夜間の定時介助(排泄介助)を廃止(合計233分→116分) ✓ 定期的なタイムスタディ調査を実施し、夜間帯業務の効率化を推進。実績を積み重ね職員の理解を得ることで、宿直業務の廃止に成功(年200万円削減見込) 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 男性職員の育児休業について、希望する職員の早期把握に努め、現場にも説明し理解を得て、制度活用を促した。 ✓ 子育て世代の職員が勤務するユニットに、優先的に介護助手を積極的に配置 ✓ 外国人職員の長期休暇について、現場に周知・協力要請を行い、調整 ✓ 日中のタイムスタディ調査を実施。スケジュールの見直し、フローチャートの作成 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 外部講師依頼、外部研修参加、実習生の受け入れ等を推進 ✓ 地元のアパレル企業とのユニフォーム共同制作や、地元スポーツチームとのイベントを実施。これら異業種との企画・運営の場面に職員が参画。地域住民の信頼感の醸成に寄与 	
取組前後の成果指標	夜勤1人当たり巡視時間	53分 → 26分	男性職員育児休業取得者数	0名 → 1名	外部講師による研修参加者数	22名 → 110名
	// 排泄介助時間	180分 → 90分			職場実習・体験受入れ実績	46名 → 134名
	施設稼働率(施設定員に対する利用者数)	97.8%(R5) → 99.9%(R6)	外国人職員帰国支援者数	0名 → 2名		
負担軽減・満足度指標	有給休暇(年間)の平均取得日数(1人あたり)※1	10.1日(R5) → 12.5日(R6)				
	離職率 ※2	4.9%(R5) → 0%(R6)				

※1 全職員の合計有給休暇取得日数/全職員の有給休暇付与数(非正規職員を含む) ※2 離職した介護職員数/当該年度に在籍していた介護職員数(非正規職員を含む)

特別養護老人ホーム もくせい

法人名	社会福祉法人 北養会
サービス種別	介護老人福祉施設
所在地	茨城県水戸市
利用者数	70名
従業員数	85名(常勤66名/非常勤19名)



▲見守り機器活用が業務効率向上に繋がっている



内閣総理大臣表彰

▲地元アパレル企業とのユニフォーム共同制作

①生産性向上の取組 導入したテクノロジーの再活用

②職員の待遇改善に係る取組 子育て男性職員と外国人職員の休暇支援

③人材育成に係る取組 異業種コラボ等でやりがい創出

主な課題	シートセンサー型見守り機器を全床導入するも、活用されていない	男性職員の育児休業取得、外国人職員の帰省等について職員から相談があったが、取得実績はなし	変化が乏しい環境であるが故のモチベーションの低下や、新しいアイデアが生まれにくい職場風土
取組開始時期			
取組の内容	シートセンサー型見守り機器の活用による巡視時の訪室回数の減・夜間の定時介助(排泄介助)を廃止(合計233分→116分) ✓定期的なタイムスタディ調査を実施し、夜間帯業務の効率化を推進。実績を積み重ね職員の理解を得ることで、宿直業務の廃止に成功(年200万円削減見込)	子育て世代の職員が勤務するユニフォームに、優先的に介護助手を積極的に配置 ✓外国人職員の長期休暇について、現場に周知・協力要請を行い、調整 ✓日中のタイムスタディ調査を実施。スケジュールの見直し、フローチャートの作成	地元アパレル企業とのユニフォーム共同制作を実施。これら異業種との企画・運営の場面に職員が参画。地域住民の信頼感の醸成に寄与
取組前後の成果指標	夜勤1人当たり巡視時間 " 排泄介助時間 53分 → 26分 180分 → 90分 施設稼働率(施設定員に対する利用者数) 97.8%(R5) → 99.9%(R6)	男性職員育児休業取得者数 0名 → 1名 外国人職員帰国支援者数 0名 → 2名	外部講師による研修参加者数 22名 → 110名 職場実習・体験受入れ実績 46名 → 134名
負担軽減・満足度指標	有給休暇(年間)の平均取得日数(1人あたり)※1 離職率 ※2 10.1日(R5) → 12.5日(R6) 4.9%(R5) → 0%(R6)		

※1 全職員の合計有給休暇取得日数/全職員の有給休暇付与数(非正規職員を含む) ※2 離職した介護職員数/当該年度に在籍していた介護職員数(非正規職員を含む)

失敗が受賞の要因です。



志（人生の目的）

伊藤 浩一

北水会グループ（茨城県水戸市）

社会福祉法人北養会理事

特別養護老人ホームもくせい 施設長

（4施設目 令和4年度から）

いばらき中央福祉専門学校 学校長代行

NPO法人ちいきの学校理事

資格

介護福祉士 社会福祉士 介護支援専門員
MBA(経営学修士)

大切にしている考え方（価値観）

ひとりひとりを尊重し
その価値を最大化する！

「高齢でも障害があっても自分らしくいきいき生活できる社会をつくる」

スイコウ
スウエア



病院

介護・福祉施設

専門学校

救護施設

フィットネスジム

保育園

コンビニ

レストラン

茨城県水戸市 12施設 TOKYOドーム1個分

特別養護老人ホーム もくせい [茨城県水戸市]

平成20年開設

入居 / 50床 短期入所 / 20床

併設 / 通所介護、救護施設

もくせい



病院

介護・福祉施設

専門学校

救護施設

フィットネスジム

保育園

コンビニ

レストラン

スイコウ スクエア 全国でも珍しい医療、福祉、教育、健康などの施設が集まる地域交流の活性化につながる複合エリア

特別養護老人ホーム もくせい

法人名	社会福祉法人 北養会
サービス種別	介護老人福祉施設
所在地	茨城県水戸市
利用者数	70名
従業員数	100名

①生産性向上の取組 導入したテクノロジーの再活用

主な課題	シートセンサー型見守り機器を全床導入するも、活用されていなかった。	
取組開始時期	令和4年12月～	
取組の内容	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 組織変革チームを組成。異動があまりなかった職場で配置転換を行い、それをきっかけとして役割分担を明確にし、機器の戦略的活用を促進 ✓ シートセンサー型見守り機器の活用により、巡視時の訪室回数の減・夜間の定時介助(排泄介助)を廃止(合計233分→116分) ✓ 定期的なタイムスタディ調査を実施し、夜間帯業務の効率化を推進。実績を積み重ね職員の理解を得ることで、宿直業務の廃止に成功(年200万円削減見込) 	
取組前後成果指標	夜勤1人当たり巡視時間 " 排泄介助時間	53分 → 26分 180分 → 90分
	施設稼働率(施設定員に対する利用者数)	97.8%(R5) → 99.9%(R6)

負担軽減・満足度指標	有給休暇(年間)の平均取得日数(1人あたり)※1	10.1日(R5) → 12.5日(R6)
	離職率 ※2	4.9%(R5) → 0%(R6)

※1 全職員の合計有給休暇取得日数/全職員の有給休暇付与数(非正規職員を含む) ※2 離職した介護職員数/当該年度に在籍していた介護職員数(非正規職員を含む)



▲見守り機器活用が業務効率向上に繋がっている

②職員の待遇改善に係る取組 子育て男性職員と外国人職員の休暇支援

主な課題	男性職員の育児休業取得、外国人職員の帰省等にいて職員から相談があったが、取得実績はなし。	
取組開始時期	令和3年4月～	
取組の内容	<p>男性職員の育児休業について、希望する職員の早期把握に努め、現場にも説明し理解を得て、制度活用を促した。</p> <p>子育て世代の職員が勤務するユニットに、優先的に介護助手を積極的に配置</p> <p>外国人職員の長期休暇について、現場に周知・協力要請を行い、調整</p> <p>日中のタイムスタディ調査を実施。スケジュールの見直し、フローチャートの作成</p>	
取組前後成果指標	男性職員育児休業取得数	0名 → 1名
	外国人職員帰国支援者	0名 → 2名



内閣総理大臣表彰

▲地元アパレル企業とのユニフォーム共同制作

③人材育成に係る取組 異業種コラボ等でやりがい創出

主な課題	変化が乏しい環境であるが故のモチベーションの低下や、新しいアイデアが生まれにくい職場風土といった課題意識があった。	
取組開始時期	令和4年10月～	
取組の内容	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 外部講師依頼、外部研修参加、実習生の受け入れ等を推進 ✓ 地元のアパレル企業とのユニフォーム共同制作や、地元スポーツチームとのイベントを実施。これら異業種との企画・運営の場面に職員が参画。地域住民の信頼感の醸成に寄与 	
取組前後成果指標	外部講師による研修参加者数	22名 → 110名
	職場実習・体験受入れ実績	46名 → 134名

1. 取り組み (失敗) の背景

もくせい稼働率
目標値99%

社会資源として、
多くの方にご利用いただき、
より良い地域をつくるため

2021年
稼働率 98%

『眠りSCAN 全床導入』

競合他社との差別化を図り、
稼働率改善を目指す

2022年
稼働率 **96%に低下** ↓

導入後も 稼働率は改善せず。
このままだと
経営にも影響が・・・

眠りSCAN

PARAMOUNT BED



眠りスキャン（ハードウェア）で差別化を図っても
なぜ稼働率は改善しなかったのか？

1,200万も
投資したのに・・・

導入前提となる課題がズレていませんか？

施設の
強みに

見守り
センサー



2. 課題の原因 (なぜそんなズレが)

- ① 現状維持 の **組織風土**
- ② 施設長、介護課、相談室 の **連携不足**
- ③ 強みを活用しきれない **組織体制**



組織としての変革**が必要だった**

現状維持バイアス

「変わる = 危険」 「現状維持 = 安全」

- 人間が本能的に持っている防衛本能の一つ
- 変化は未知であり、失敗や損失のリスクを伴うため、現状を維持することが「安全」であると感じる心理的な傾向

組織変革のために使用した手法

全社戦略型ブランディング

全職員が夢や志を共有し、部署の壁を超えて
全社が一丸となるための活動



① 目指す姿を定める

パーパスやトップの所信表明、企業戦略

② 組織の役割を定める

情報共有・連携できる組織にする
各部署の役割を明確にする

③ 支持基盤の増強

内外部へ想いや取組など情報発信

④ 活動の質を高める

思考、行動、成果などの質を上げる

もくせい



パーパス（存在意義）

ひとりひとりが輝く ちいき社会をつくる

WAY（行動指針）

やさしく つよく おもしろく

ビジョン / ミッション (小さな船)

未来に向けて
「こうありたい」という
目指す姿や方向性

一人称

(企業やブランドがどうなりたいのか)



パーパス (大きな船)

社会に
どんなよいインパクトを
与えられるか

三人称的視点を包含
(どんな社会を作りたいのか)



スコア度

笑顔 感じる 経験 働く

いただける 難しい ありがとう 不安 忙しい

コミュニケーション 研修

資格 明るい 必要 長い

もらえる 指導 スキルアップ 働きやすい 雰囲気
少ない 考える ほしい

しまう いく 心がける
家族

職員利用者

持つ

美味しい 思う 業務 施設 もくせい 職
参加 仕事 もらう

取る 対応 入居 興味 介助 できる 改善 生活
欲しい 介護 づくり 良い 環境 しやすい 安心

新しい いただく 高い 増やす 言う 多い 気持ちよい

教える 細かい 楽しい いい すみません

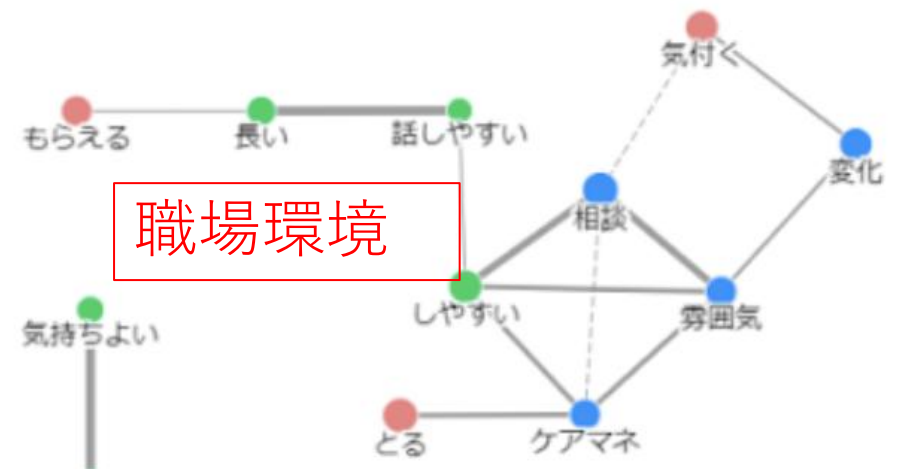
すいません 優しい



安心・過
ごす



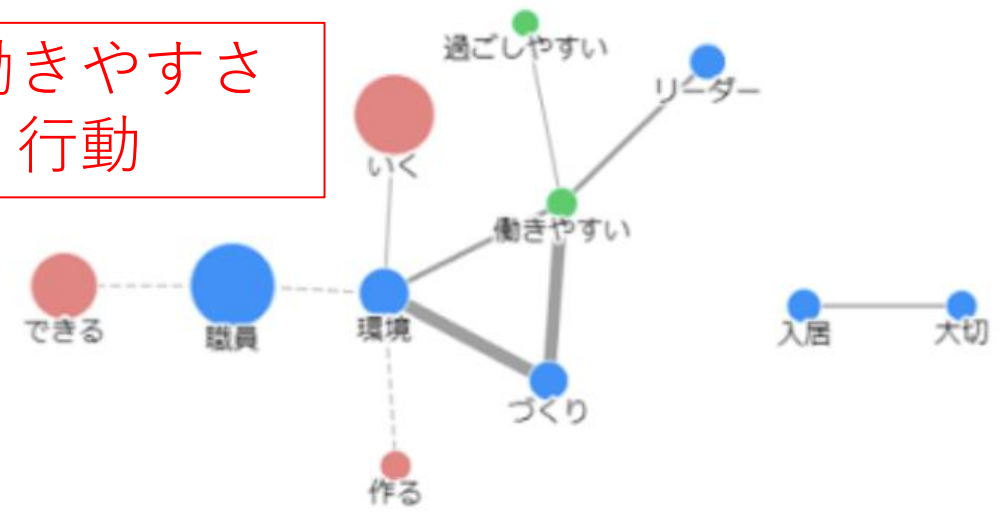
もくせい
プライド



職場環境



働きやすさ
・行動



目指す姿を定める（施設長の役割）

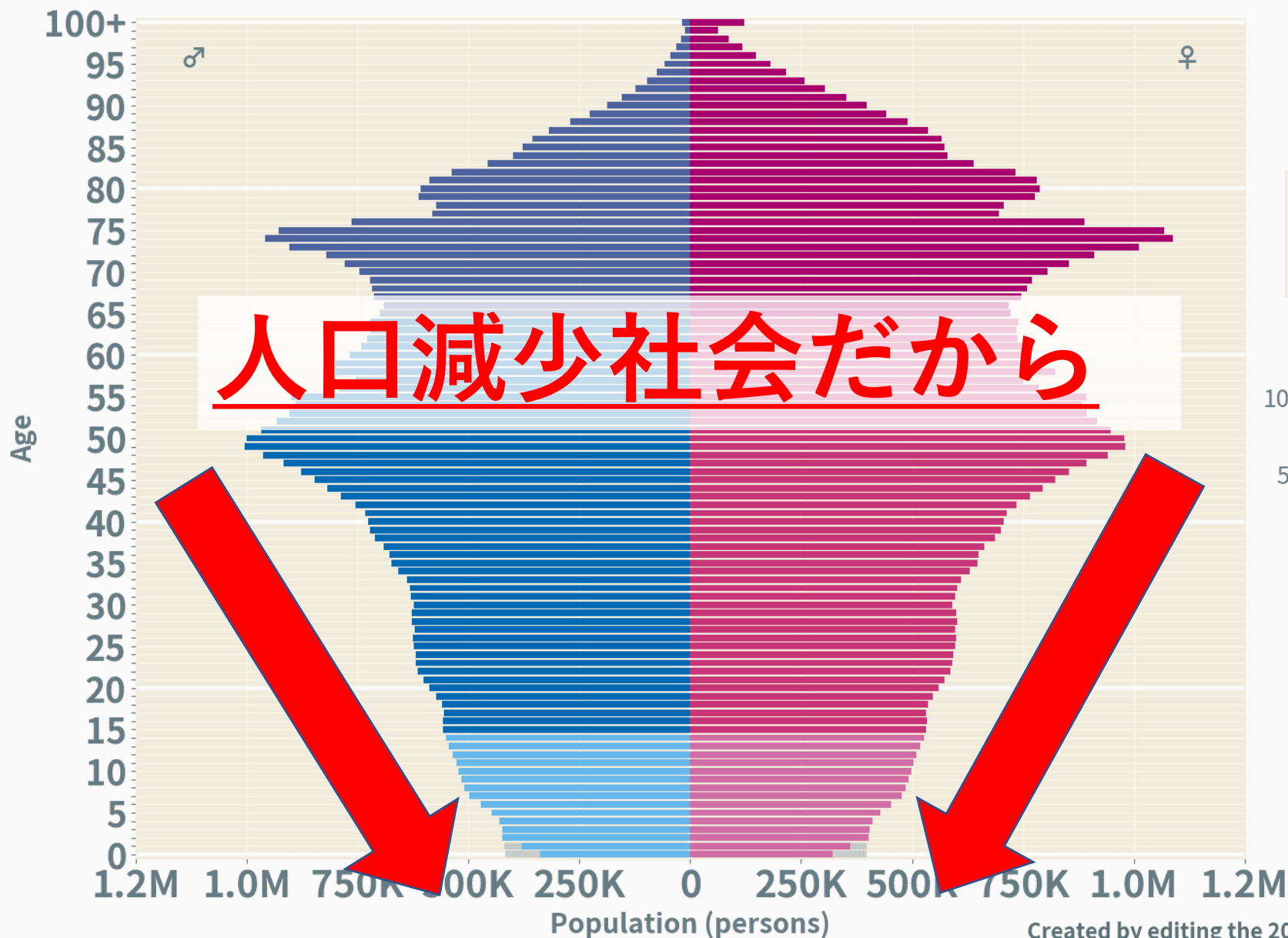
- ① **施設の存在意義を明確にする。**
＝ パーパス策定
- ② **危機感を組織で共有する。**
＝ 人口ピラミッド（ビジュアル）
- ③ **眠りスキャンが施設の強みだと全員が
言える組織になる** ＝ 社会資源としての使命

Pop. Δ of Japan, Low / Medium Variant

2023

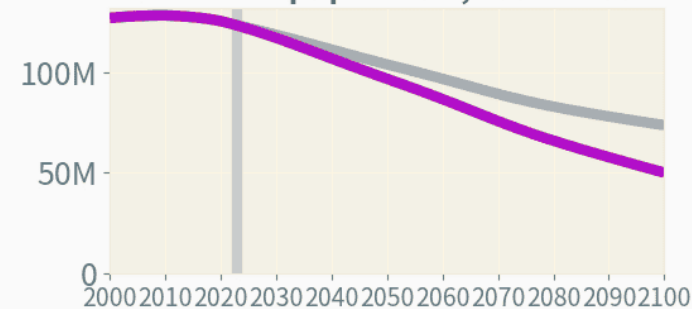
Σ 123,061,275

Σ 123,294,464

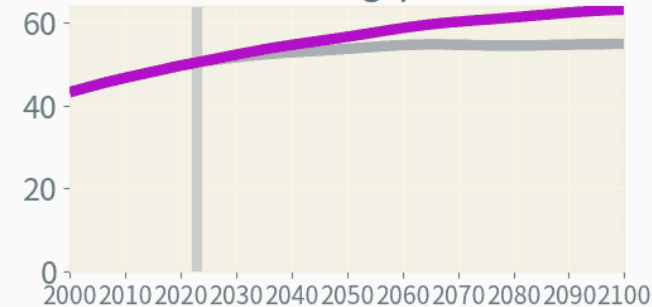


人口減少社会だから

Trends in population, 2000-2100

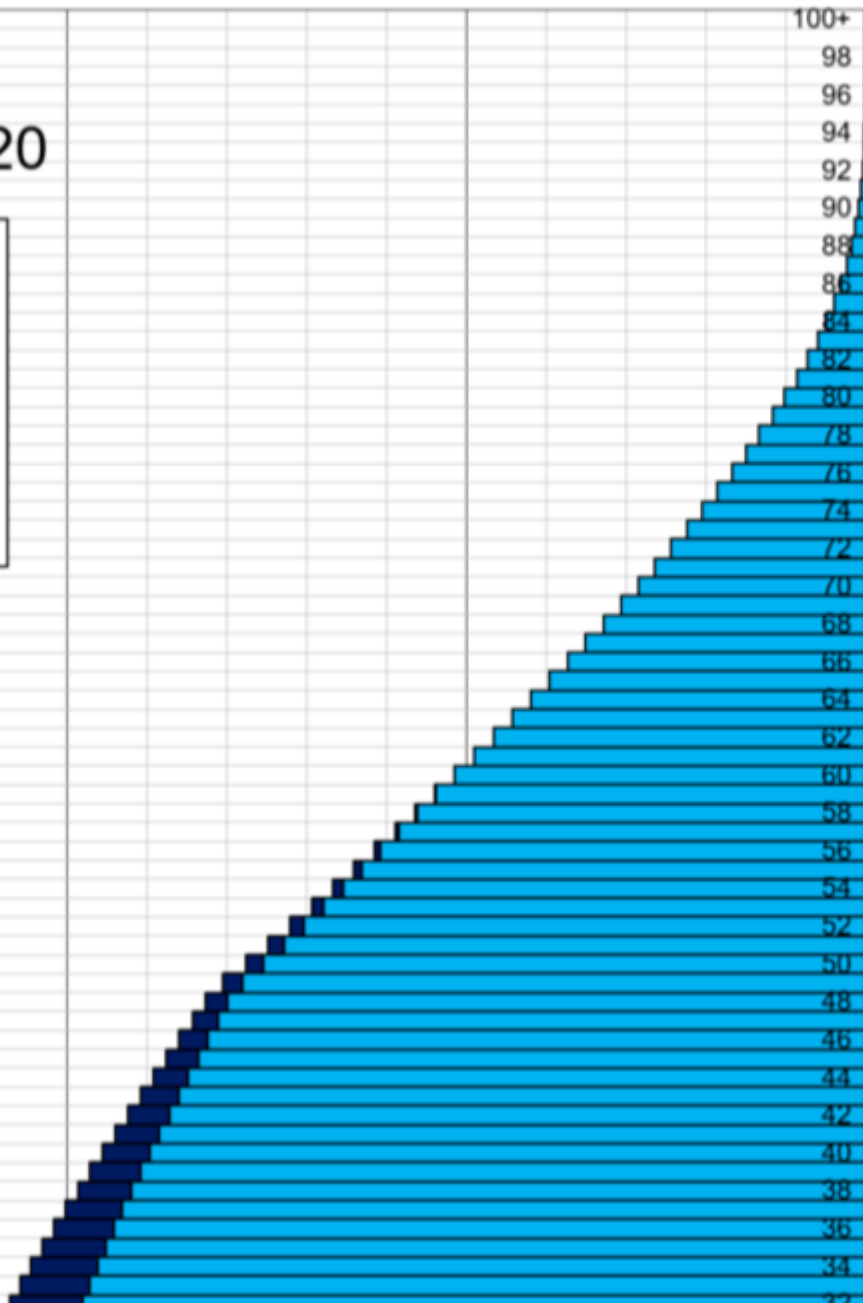


Trends in Ave. age, 2000-2100

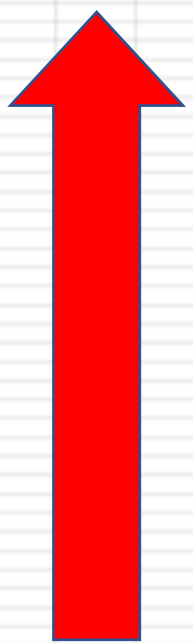
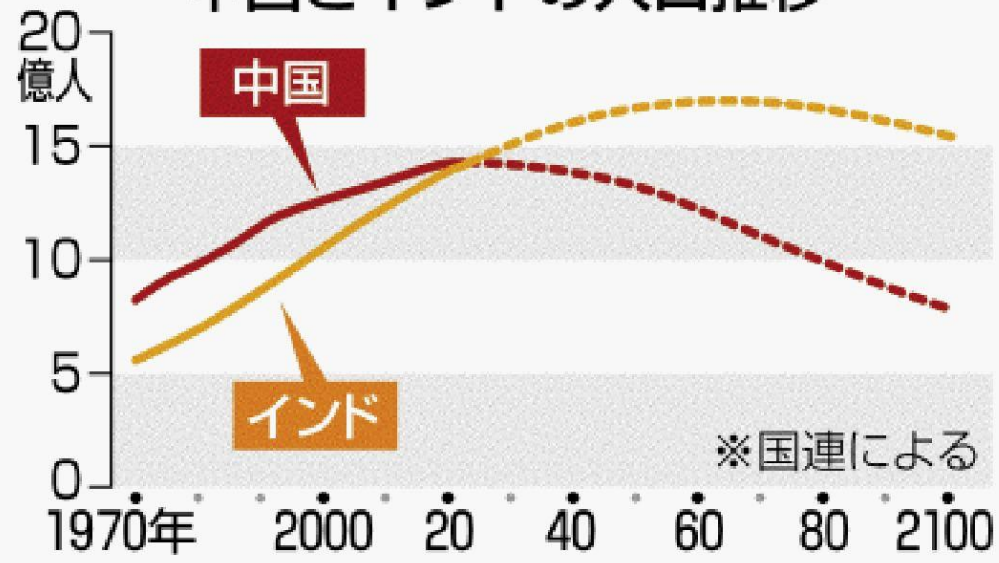


India 2020

- Male surplus
- Males
- Female surplus
- Females



中国とインドの人口推移



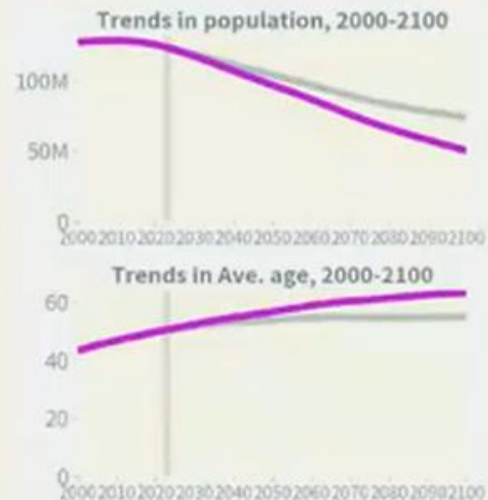
Pop. Δ of Japan, Low / Medium Variant



人口減少社会だから

2023

Σ 123,061,275
 Σ 123,294,464



これから人口減少が深刻化する中で
今までと同じ人数で業務を行うことは不可能。

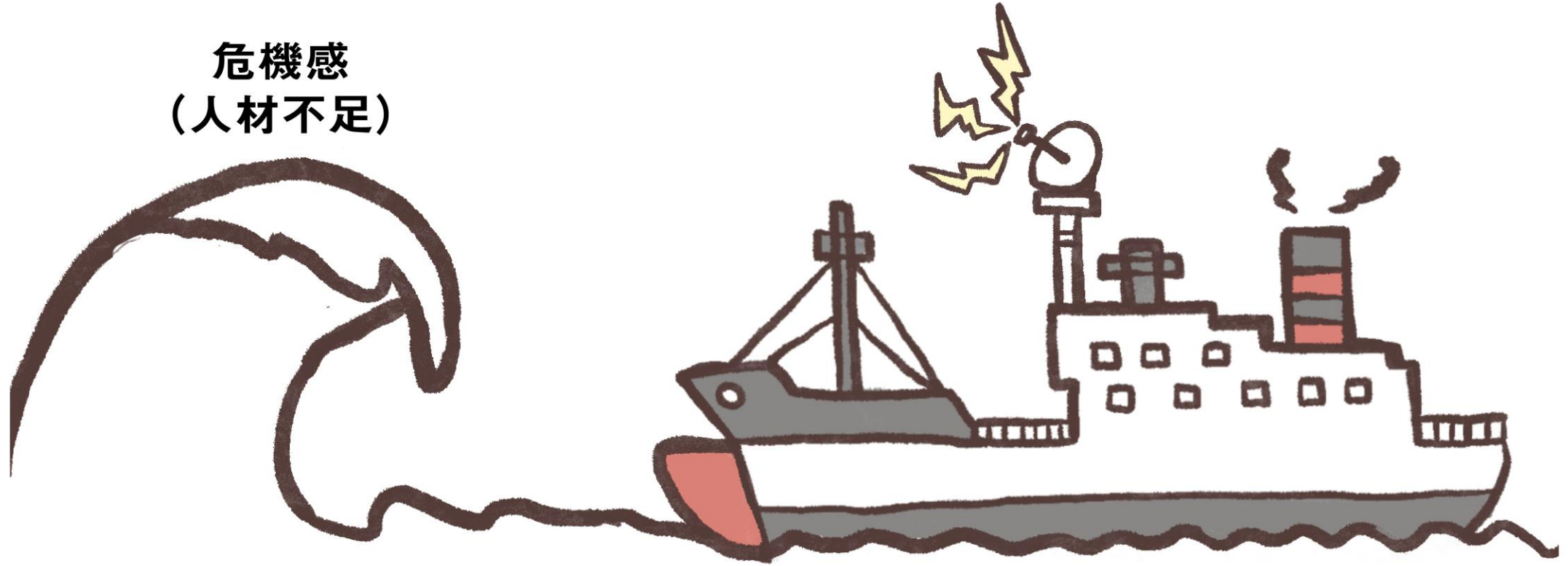
生産性向上 = 業務改善するしかない



この「危機感」(前提)を組織で共有する。

パーパス
(大きな船)

危機感
(人材不足)



私の失敗経験

- ① 施設の存在意義を明確にしない
- ② これからの方向性を示さない
- ③ 自施設の組織分析（何が強み・弱み）
をしない

導入前提となる課題がズレていませんか？

施設の
強みに

見守り
センサー





① 目指す姿を定める

パーパスやトップの所信表明、企業戦略

② 組織の役割を定める

情報共有・連携できる組織にする
各部署の役割を明確にする

③ 支持基盤の増強

内外部へ想いや取組など情報発信

④ 活動の質を高める

思考、行動、成果などの質を上げる

組織変革①

変わることができる組織へ

～ 現状維持の組織風土からの脱却～

取り組み前

良くも悪くも 現状維持 . . .

今のままでも
業務は回っているし...



新しいことを導入すると
職員も利用者も負担が...

変化への対応△、課題に気づく△

組織内だけでの
改善は難しい

対 策

介護課を対象に外部コンサルへの伴走依頼
= **客観視**（半年間） = アンケート調査・分析
（株式会社TRAPE）



変化への対応力、課題に気づく力

課題の見える化

- ・そもそも論（前提を覆す）
- ・3M（ムリ・ムダ・ムラ）

そもそも

「課題の見える化」

という言葉も難しく感じる。

言い換え

オープンな愚痴

愚痴 =

愚痴 =

言っても仕方ないことを
言っては嘆くこと。

愚痴 =

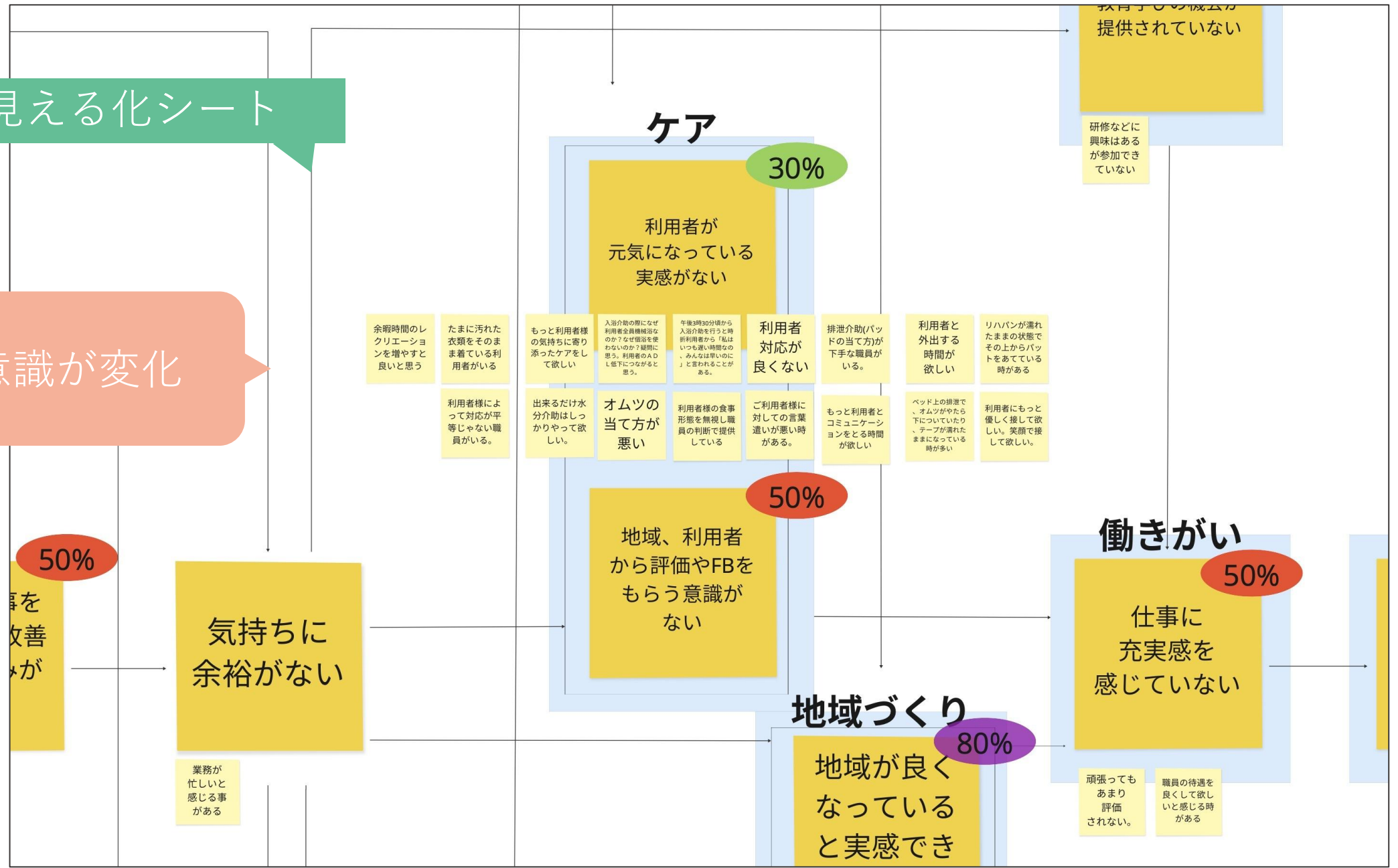
~~言っても仕方ないことを
言っては嘆くこと。~~

= 課題の種

課題の見える化シート

(愚痴)

職員の意識が変化



社会保障審議会介護保険部会
(第115回)

令和6年12月9日

参考資料
2

補正予算1,103億円

令和6年度厚生労働省補正予算案の概要（老健局関係）

厚生労働省老健局

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

■支給対象

(1) 介護職員等処遇改善加算の取得事業所

(2) 以下の職場環境改善等に向けた取組を行い、そのための計画を策定し、都道府県に提出する事業所

① 施設、居住サービス、多機能サービス、短期入所サービス等

→ 生産性向上推進体制加算の取得等に向けて、介護職員等の業務の洗い出し、棚卸しとその業務効率化など、改善方策の立案を行う

② 訪問、通所サービス等

→ 介護職員等の業務の洗い出し、棚卸しとその業務効率化など、改善方策立案を行う

洗い出す

意味：

洗って、余分な土や汚れを取り去り、
模様などが現れるようにすること



棚卸し

意味：

実際の商品在庫数を数え、
在庫総額を計算する業務のこと



洗い出す

意味：

「業務の現状を明確にする」
「可視化」



棚卸し

意味：

「業務の分析」
「課題特定」



洗い出す

意味：

「業務の現状を明確にする」
「可視化」

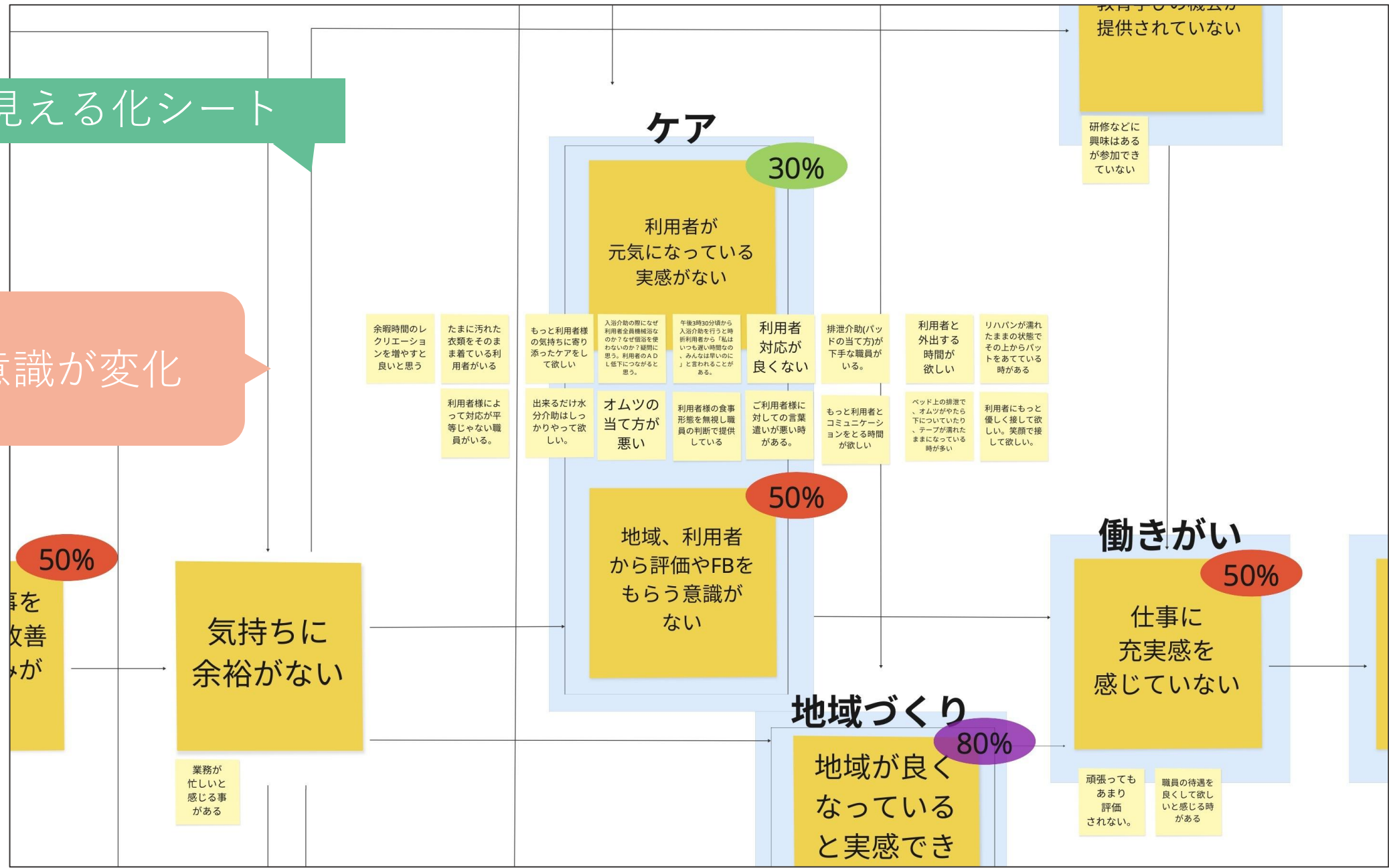


課題の見える化 = オープンな愚痴

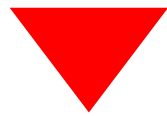
課題の見える化シート

(愚痴)

職員の意識が変化



「現状」を疑える組織へ
(思っていたのと違う！体験)



小さく実施 (1ユニット、1フロア単位)

アンケート実施後



生産性向上推進チームで共有

(施設長、4階リーダー、介護課長、介護主任、相談員)



現場職員との話し合い

1on 1



対話が大事！

会話

- 情報交換
- 交流
- 関係維持
- 浅く広範囲

対話

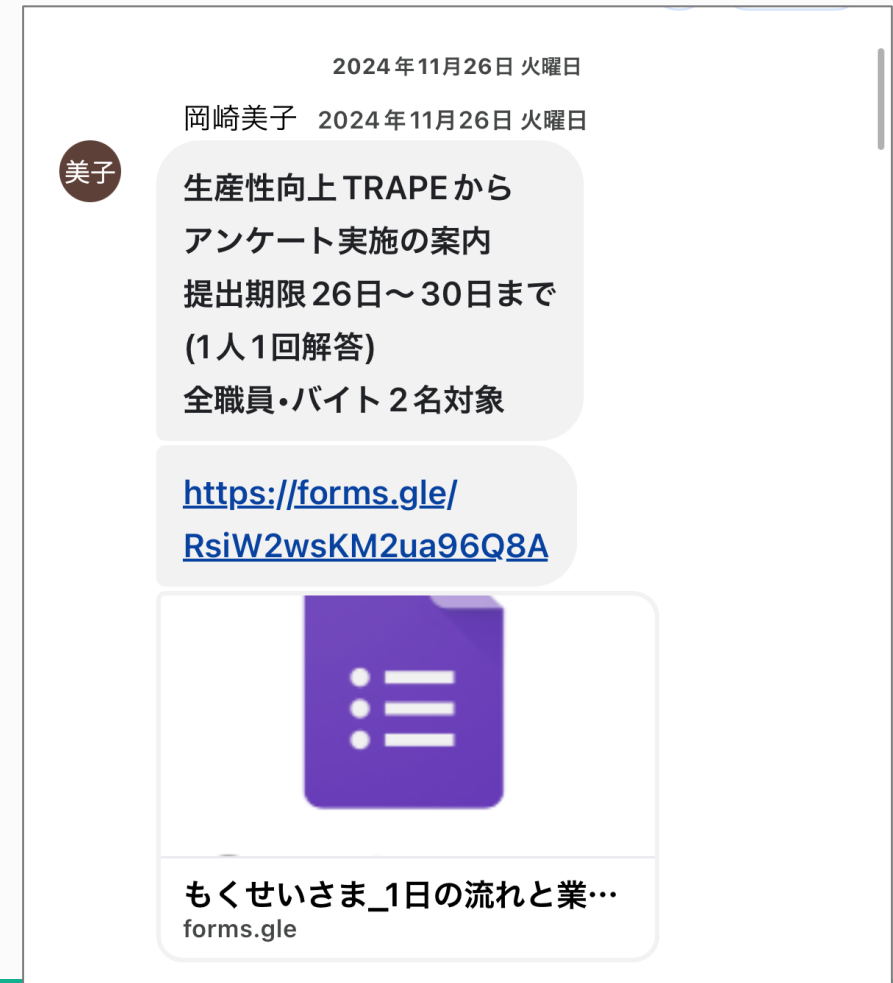
- **相互理解**
- **問題解決**
- **本質的な意見交換**

対象者：4階フロア 全職員9名
(介護職8名・介護補助1名)

実施時間：30分～
①15:00～
②15:30～
③16:00～

実施期間：2週間

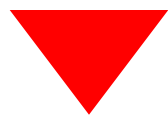
告知方法：Googlechat ▶



面談内容

- ①内発的動機について（ありたい姿）
（～したい・～すべき・～できる）
レクをしたい、外出にお連れしたい
- ②アンケートから出てきた課題について
（**夜勤業務**・書類・レクについて）
- ③仕事量の偏り・業務分担について

**「現状」を
受け止められる組織へ**



小さく実施（1ユニット、1フロア単位）

組織変革②

自発的に動ける組織へ

一丸となり動ける組織体制の構築

取り組み前

全体会議を実施
組織変革の必要性と
戦略を宣言

課題
稼働率
UP

施設長

課題
眠りSCAN
活用

相談室

連携×

介護課

稼働↑
現場負担↑

▼
関係悪化

目的共有が希薄
なんとなくやっている

▼
私関係ない状態

スタッフ

一体感が無く進捗が鈍化

問題点

個々で課題を遂行

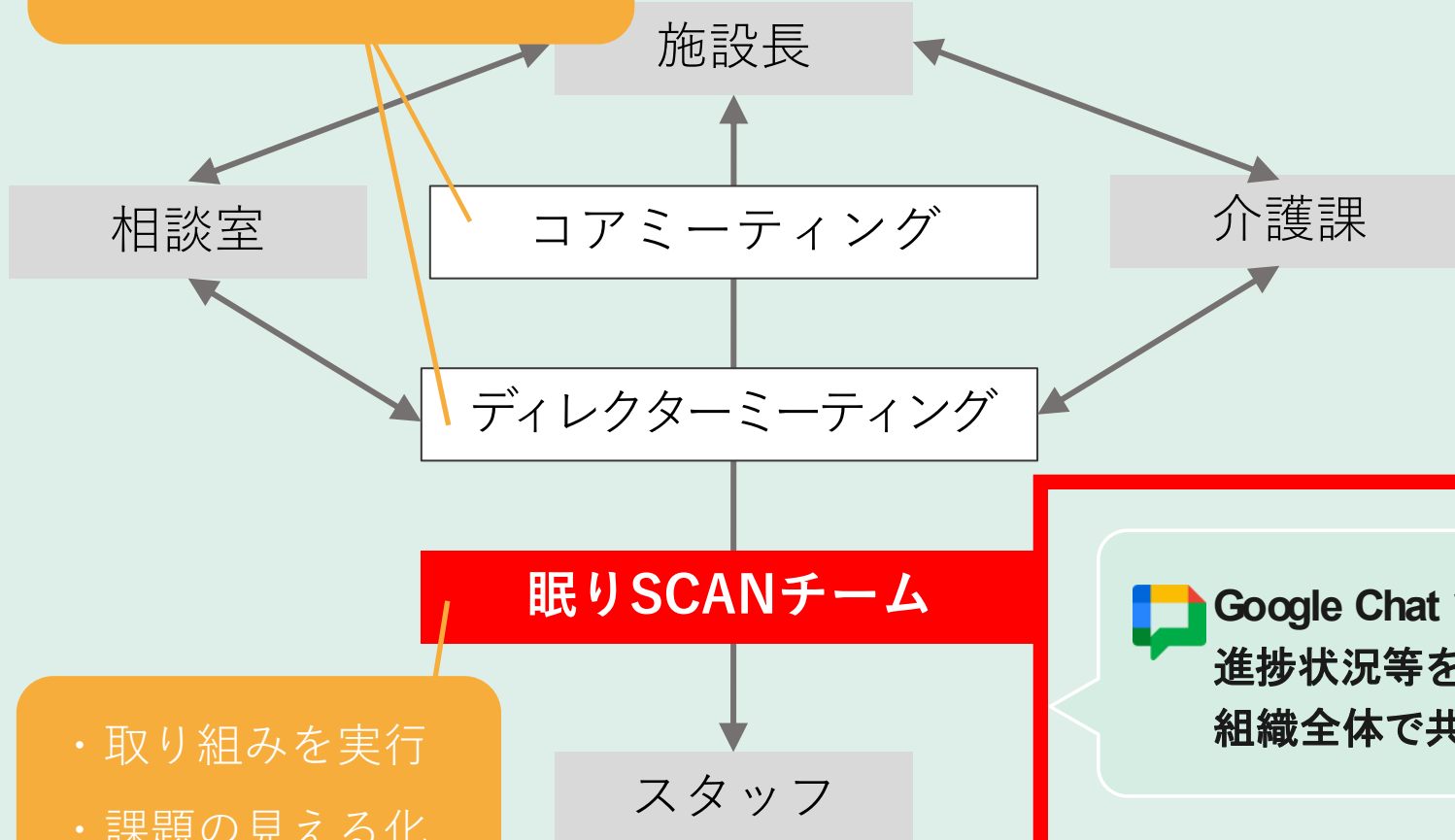
連携体制がない

情報共有がない

目的共有が希薄

取り組み後

- ・各部署の課題を把握
- ・取り組みの方向性決定



前体制の問題

連携・管理体制

組織の再構築

情報共有

Google Chatの活用

コミュニケーションの生産性を上げる

- ・取り組みを実行
- ・課題の見える化

Google Chatで
進捗状況等を
組織全体で共有

共有内容

Chat

チャットを新規作成

ショートカット

Chatグループ

スペース

チーム Go to 滋賀！ (11...

ダレデモ癒し展

介護サービス課勤怠管理

8.キャリアアップ

自分専用

人材育成委員会 (令和6年...

1.もくせい全体

令和6年度 STEPチャット

特養相談室

もくせい修繕用

特養リーダー

次世代リーダー2024

特養[排泄ケア]担当

折りたたむ

10.グループプロジェクト

特養[睡眠ケア]担当

もくせい特養、看護

スイコウスクエア魅力発信...

3施設生産性向上推進体制加...

チャットで検索

アクティブ

Google

特養[睡眠ケア]担当
8人のメンバー・限定公開

チャット 共有中 タスク

荒井健太郎 7月18日, 8:17

荒井

お疲れ様です。
4階での現段階の取り組みの
途中報告になります。

まだ途中段階であります
4階は3Mの化身と言っているほど色々なことを見つけました...

特に「ムダ」が多いのかなと感じました。
巡視方法の「ムダ」
ベットの「ムダ」
排泄回数の「ムダ」など...
探せばムラもムリもあると思います。

本格的にこのような取り組みがなかったら4階はずっとこの「ムダ」に気づかず業務をした
ことでしょう...

今後も【排泄ケア】との連携を上手くとり最終的に誰が排泄を減らせて睡眠の質を上げられ
るのか、また職員の負担がどれほど減らせるのを再度まとめて報告できればなどと思います。
よろしくお願いします

Word書式を載せておきます！

👍 3 🗨️ 1

履歴がオンになっています

🔍 🗨️ 📎 📷 📧 📧 📧 📧

組織変革③

強みが明確な組織へ

～ 強みを活かしきる連携体制 ～

強み（差別化）

全床導入の『眠りSCAN』の活用



近隣競合他社で“全床”に導入している所は少ない
施設全体で活用できるのは「もくせい」

取り組み前

眠りSCAN



スタッフ

- ・ **離床センサー**
- ・ 体調チェック



その場での活用のみ。

データの活用がされていない
相談室へのデータ開示・連携×



スタッフ

相談室

連携

眠りSCANチーム

- ・データの共有
- ・肌感覚の数値化
- ・蓄積データの解析

体調変化の早期発見

- ▶ 質の高いケア
- ▶ 空床の早期予測
 - ▷ 常時待機者確保

強みの明確化

- ▶ 営業で活用(強みを打ち出す)
- ▶ 従業員の意思統一

組織変革① 変わることができる組織へ

組織変革② 自発的に動ける組織へ

組織変革③ 強みが明確な組織へ



鍵は小さくはじめる

▶ 1ユニット等

パレートの法則 (2 : 6 : 2)

成果①

稼働率の回復

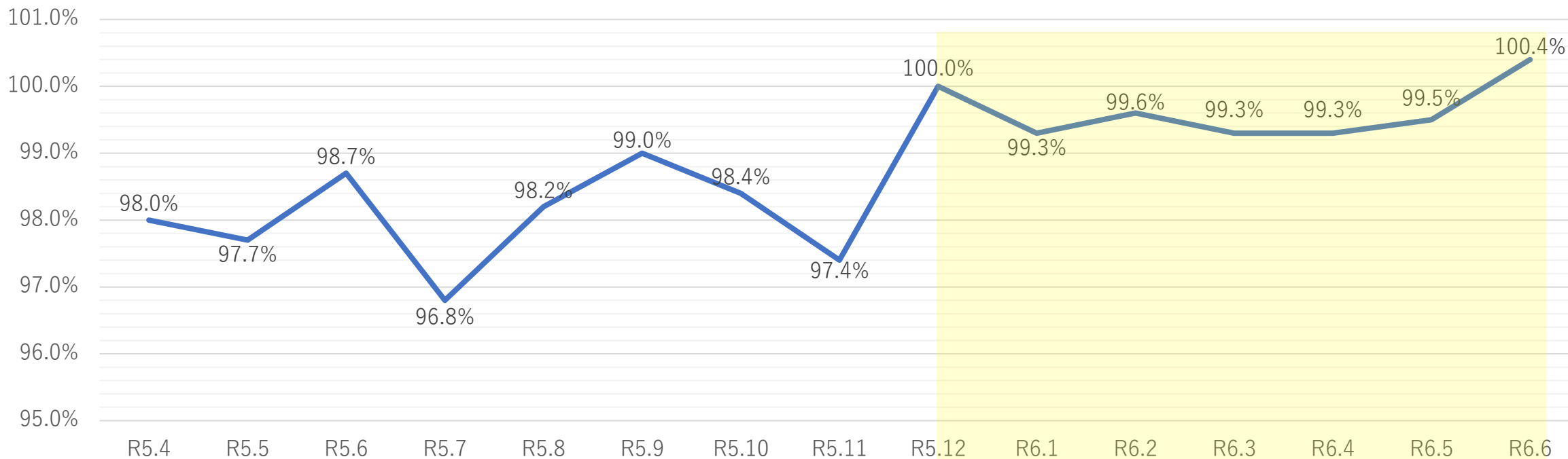
2021年 稼働率平均 97.8%
2022年 稼働率平均 96.8% ◀ 眠りSCAN導入
2023年 稼働率平均 98.5% ◀ 取組開始

取組み開始から
15ヶ月経過

目標稼働率

99%以上 継続達成
(R6.6現在)

稼働率推移



取組開始

取組開始8カ月で好転

成果②

ケアの定量化・業務の効率化

組織変革①
課題の見える化



組織変革②③
眠りSCANの活用



ケアの定量化

(業務項目や作業時間の見える化)

1. 夜勤が大変だ、しかし今がベストなのか？
愚痴の見える化

2. 何で大変なんだろう（分析／課題抽出）

→巡視に時間がかかっている

3.眠りスキャンの呼吸・心拍数機能を活用し
巡回回数を減らしてみてもは（手段）

4.巡視必要・不要者を選出して（実行）

5.時間ができた、眠りの質が良くなった（成果）

1. 夜勤が大変だ、しかし今がベストなのか？
愚痴の見える化

2. 何で大変なんだろう（分析／課題抽出）
→巡視に時間がかかっている

3. 眠りスキャンの呼吸・心拍数機能を活用し
巡回回数を減らしてみても（手段）

4. 巡視必要・不要者を選出して（実行）

5. 時間ができた、眠りの質が良くなった（成果）

なんで大変なんだろう？

棚卸し

意味：

「業務の分析」
「課題特定」



また失敗
タイムスタディー編

また失敗
タイムスタディー編

= 業務定量化

= 「たいへん」とは？

何に何分かかっているの？

業務時間調査票 同フロアまとめ用 (3名分)

・一人ずつ色を変える ・別フロアと混ぜない

第1日目				施設名	もくせい	フロア名	4階	調査日		
1人目	22:00	巡視1	体位変換1		1:00	排泄介助(ベット上)		4:00	排泄介助(ベット上)	
2人目		巡視1	体位変換1		1:00	排泄介助(ベット上)		4:00	コール対応	
3人目		巡視1	体位変換1		コール対応	排泄介助(ベット上)				
1人目	22:10	巡視1	体位変換1		1:10	排泄介助(ベット上)		4:10	トイレ介助2	
2人目		洗濯物たたみ・配布2			1:10	トイレ介助2		4:10	排泄介助(ベット上)	
3人目		巡視1	体位変換1		コール対応	排泄介助(ベット上)				
1人目	22:20	巡視1	体位変換1		1:20	洗濯物たたみ・配布2		4:20	排泄介助(ベット上)	
2人目		洗濯物たたみ・配布1	トイレ介助1		1:20	トイレ介助2		4:20	排泄介助(ベット上)	
3人目		コール対応			コール対応	排泄介助(ベット上)				
1人目	22:30	洗濯物たたみ・配布2			1:30			4:30	巡視1	体位変換1
2人目		洗濯物たたみ・配布2			1:30			4:30	巡視1	体位変換1
3人目		洗濯物たたみ・配布2			その他2	排泄介助(ベット上)				
1人目	22:40	洗濯物たたみ・配布2			1:40			4:40	排泄介助(ベット上)	
2人目		その他2			1:40	コール対応		4:40	トイレ介助1	その他1

定量評価

調査フロア数

4フロア

(数値のみ入力)

項目	取り組み前	取り組み後	取り組み前	取り組み後
巡視	53分	26分	9.3回	4.7回
体位変換	36分	18分	7.0回	3.5回
排泄介助（ベット上）	180分	90分	18.0回	9.0回
トイレ介助	105分	53分	11.5回	5.8回
記録	33分	16分	3.5回	1.8回
コール対応	107分	53分	10.7回	5.3回
洗濯物たたみ・配布	51分	25分	5.7回	2.8回
おしぼりたたみ・配布	28分	14分	3.2回	1.6回
清拭タオル洗い	3分	2分	0.7回	0.3回
清拭タオルたたみ・配布	2分	1分	0.2回	0.1回
ごみ回収	12分	6分	1.2回	0.6回
バイタル測定	40分	20分	4.0回	2.0回
起床介助	138分	69分	13.8回	6.9回
申し送り	3分	2分	0.3回	0.2回
清掃	13分	7分	1.3回	0.7回
その他	70分	35分	7.8回	3.9回

組織変革②③

眠りSCANで効率化した
巡視・排泄（ベット上）時間数比較

取り組み前

取り組み後

233分／日

116分／日

夜勤者一人当たり

— 117分／日

業務効率化

1. 夜勤が大変だ、しかし今がベストなのか？
2. 何で大変なんだろう（分析／課題抽出）
→巡視に時間がかかっている
3. 眠りスキャンの呼吸・心拍数機能を活用し
巡回回数を減らしてみてもは（手段）
4. 巡視必要・不要者を選出して（実行）
5. 時間ができた、眠りの質が良くなった（成果）

課題解決手段として眠りスキャン (ICT)が登場

< センサー機能 >

睡眠状況

心拍数

呼吸数



1. 夜勤が大変だ、しかし今がベストなのか？
2. 何で大変なんだろう（分析／課題抽出）
→巡視に時間がかかっている
3. 眠りスキャンの呼吸・心拍数機能を活用し
巡回回数を減らしてみても（手段）
4. 巡視必要・不要者を選出して（実行）
5. 時間ができた、眠りの質が良くなった（成果）

定量評価

調査フロア数

4フロア

(数値のみ入力)

項目	取り組み前	取り組み後	取り組み前	取り組み後
巡視	53分	26分	9.3回	4.7回
体位変換	36分	18分	7.0回	3.5回
排泄介助 (ベット上)	180分	90分	18.0回	9.0回
トイレ介助	105分	53分	11.5回	5.8回
記録	33分	16分	3.5回	1.8回
コール対応	107分	53分	10.7回	5.3回
洗濯物たたみ・配布	51分	25分	5.7回	2.8回
おしぼりたたみ・配布	28分	14分	3.2回	1.6回
清拭タオル洗い	3分	2分	0.7回	0.3回
清拭タオルたたみ・配布	2分	1分	0.2回	0.1回
ごみ回収	12分	6分	1.2回	0.6回
バイタル測定	40分	20分	4.0回	2.0回
起床介助	138分	69分	13.8回	6.9回
申し送り	3分	2分	0.3回	0.2回
清掃	13分	7分	1.3回	0.7回
その他	70分	35分	7.8回	3.9回

組織変革②③

眠りSCANで効率化した
巡視・排泄 (ベット上) 時間数比較

取り組み前

取り組み後

233分/日

116分/日

夜勤者一人当たり

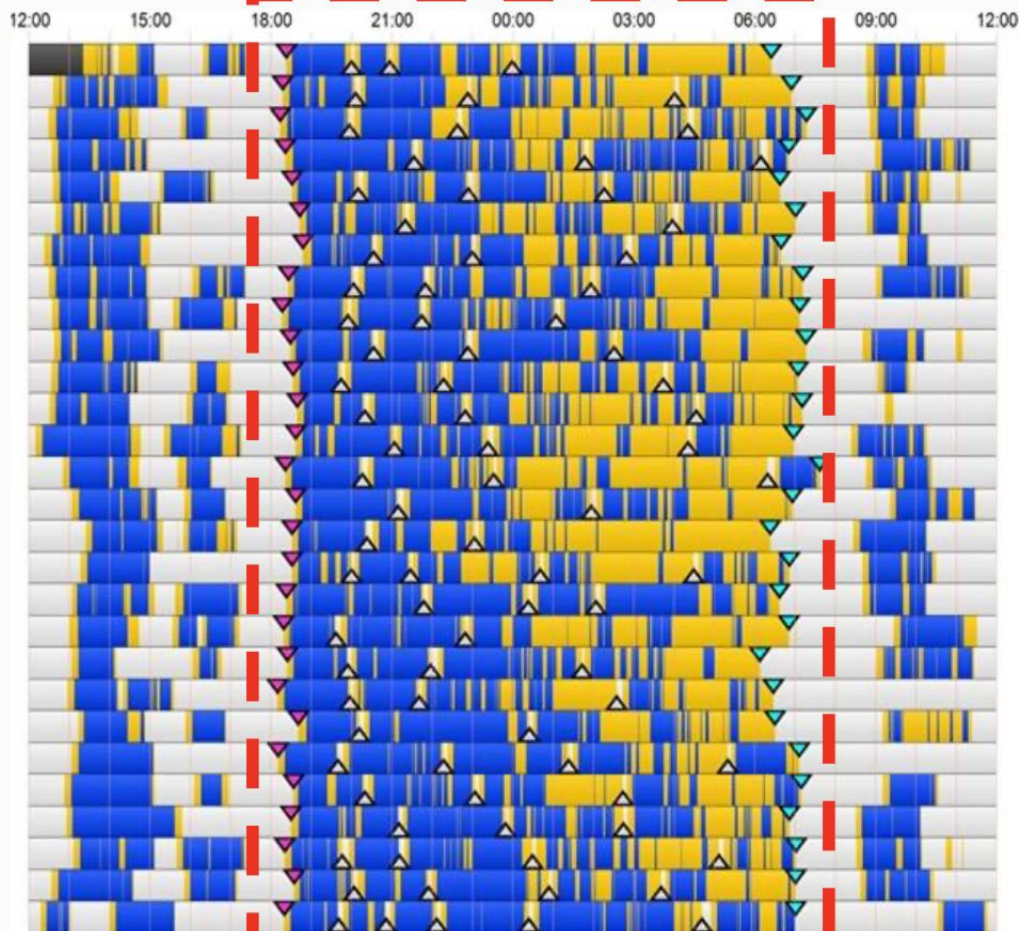
— 117分/日

業務効率化

取り組み前後のデータの検証 B様(78歳) 男性 要介護4

取組前(2024/12月)

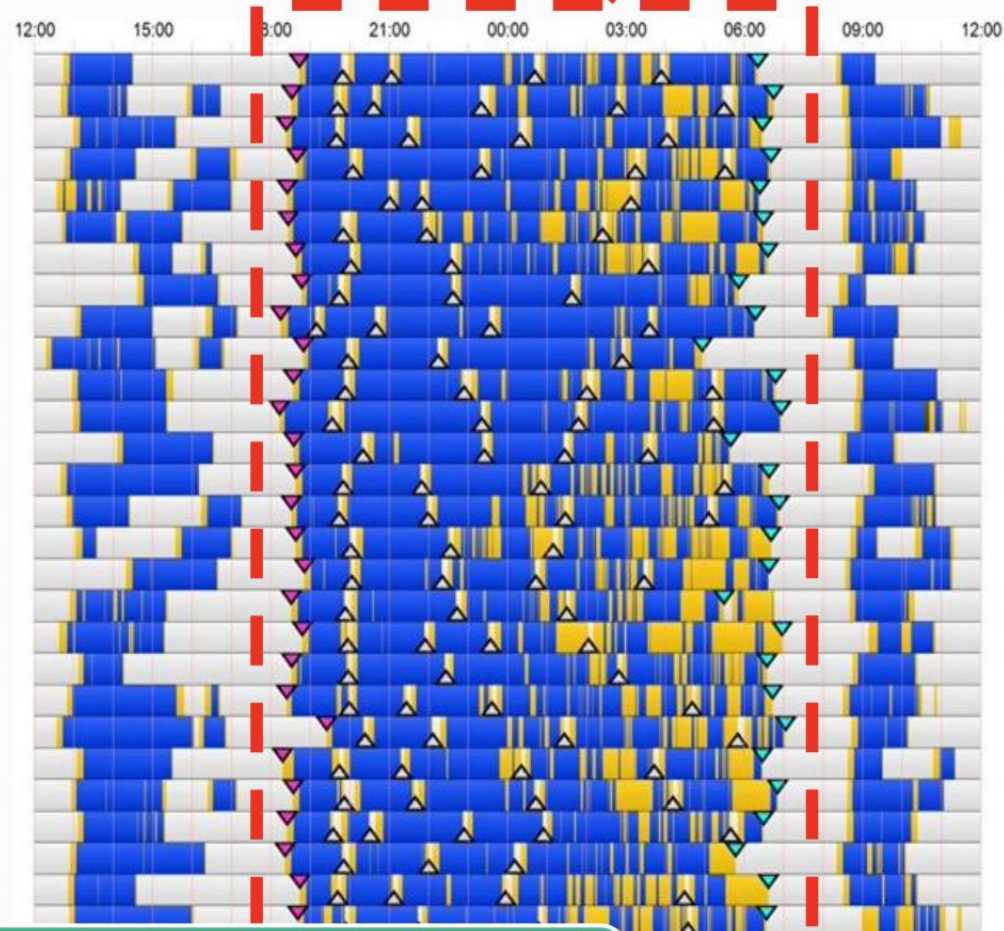
0時以降に覚醒している



睡眠効率 55%

取組後(2025/5月)

0時以降の覚醒頻度低下



睡眠効率 72%

成果③

コスト削減

組織変革①

課題の見える化（3M）

- 宿直員廃止 2,000,000円

▶眠りスキャン活用による業務効率化や年間を通しての対応回数検証

- 排泄見直し 300,000円

▶眠りスキャン活用による業務効率化

コスト削減額／年間（予定）

約2,300,000円

生産性向上は、
テクノロジーを導入することが
ゴールではない。

テクノロジーは
課題解決の手段である。

生産性向上は、
時間を作ることがゴールでない。

できた時間を何に使うのか？が重要

特別養護老人ホーム もくせい

法人名	社会福祉法人 北養会
サービス種別	介護老人福祉施設
所在地	茨城県水戸市
利用者数	70名
従業員数	85名(常勤66名/非常勤19名)



内閣総理大臣表彰

①生産性向上の取組 導入したテクノロジーの再活用

主な課題	シートセンサー型見守り機器を全床導入するも、活用されていないかった。	
取組開始時期	令和4年12月～	
取組の内容	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 組織変革チームを組成。異動があまりなかった職場で配置転換を行い、それをきっかけとして役割分担を明確にし、機器の戦略的活用を促進 ✓ シートセンサー型見守り機器の活用により、巡視時の訪室回数の減・夜間の定時介助(排泄介助)を廃止(合計233分→116分) ✓ 定期的なタイムスタディ調査を実施し、夜間帯業務の効率化を推進。実績を積み重ね職員の理解を得ることで、宿直業務の廃止に成功(年200万円削減見込) 	
取組前後の成果指標	夜勤1人当たり巡視時間 " 排泄介助時間	53分 → 26分 180分 → 90分
	施設稼働率(施設定員に対する利用者数)	97.8%(R5) → 99.9%(R6)

②職員の待遇改善に係る取組 子育て男性職員と外国人職員の休暇支援

▲見守り機器活用が業務効率向上に繋がっている

男性職員の育児休業取得、外国人職員の帰省等について職員から相談があったが、取得実績はなし。	令和3年4月～
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 男性職員の育児休業について、希望する職員の早期把握に努め、現場にも説明し理解を得て、制度活用を促した。 ✓ 子育て世代の職員が勤務するユニットに、優先的に介護助手を積極的に配置 ✓ 外国人職員の長期休暇について、現場に周知・協力要請を行い、調整 ✓ 日中のタイムスタディ調査を実施。スケジュールの見直し、フローチャートの作成 	
男性職員育児休業取得者数	0名 → 1名
外国人職員帰国支援者数	0名 → 2名

▲地元アパレル企業とのユニフォーム共同制作

③人材育成に係る取組 異業種コラボ等でやりがい創出

化が乏しい環境であるが故のモチベーションの低下、新しいアイデアが生まれにくい職場風土といった課題意識があった。

	令和4年10月～
外部講師依頼、外部研修参加、実習生の受け入れ等を推進	
地元のアパレル企業とのユニフォーム共同制作や、地元スポーツチームとのイベントを実施。これら異業種との企画・運営の場面に職員が参画。地域住民の信頼感の醸成に寄与	
外部講師による研修参加者数	22名 → 110名
現場実習・体験受入れ実績	46名 → 134名

負担軽減・満足度指標	有給休暇(年間)の平均取得日数(1人あたり)※1	10.1日(R5) → 12.5日(R6)
	離職率 ※2	4.9%(R5) → 0%(R6)

※1 全職員の合計有給休暇取得日数/全職員の有給休暇付与数(非正規職員を含む) ※2 離職した介護職員数/当該年度に在籍していた介護職員数(非正規職員を含む)

Work!

みなさんは、
業務中1日120分
フリーな時間ができたら
何をしますか？



正月
お正月



取り組み 02

職員の待遇改善に係る取り組み

男性職員の育児休暇の促進
外国籍職員の帰省・長期休暇

男性の育児休暇の制度自体はあったが、介護現場のシフト調整や同僚との軋轢等の心配などから取得する職員がいなかった。

子供が生まれた男性職員から育児休暇の相談があり、また、同時期に外国人職員から母国旧正月に合わせて帰省したいとの申し出があった。

●業務効率化により現場で調整できる仕組みの構築

- ・日中のタイムスタディー調査を実施しスケジュールの見直し
- ・現場の状況毎のフローチャートの作成
- ・介護補助の配置



①男性職員の育児休暇4週間 実現

②外国人職員帰国支援22日間 実現



取り組み

02 職員の待遇改善に係る取り組み②

職員アンケートと面談

業務へのモチベーションや生産性の向上、離職率の低下のために、継続して職員へアンケートをとり、組織の現状把握や改善を図った。職員の声を反映した改善策を講じ、働きやすい環境を整備、職員の満足度向上に繋げている。

設問約50項目

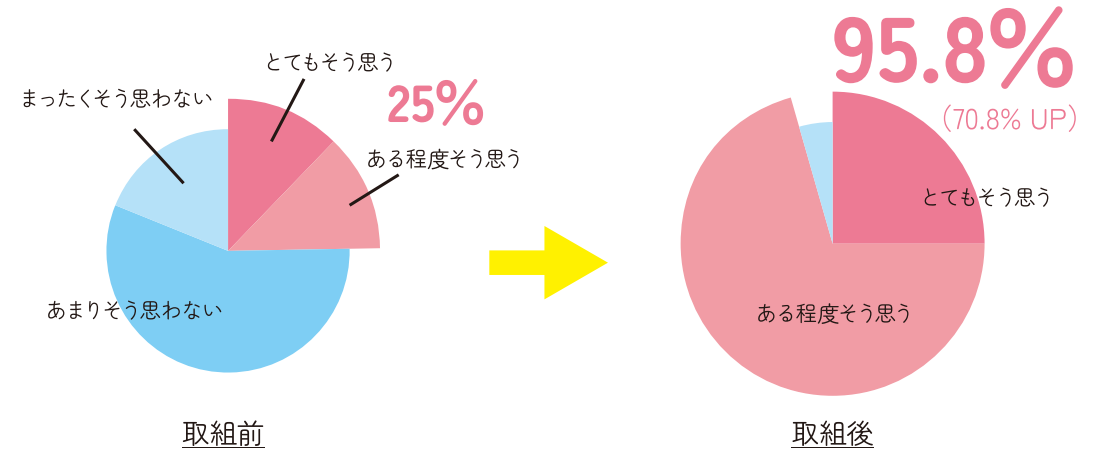
- ・職場の方針・目指す方向性（理念・ビジョン・行動指針）
- ・介助業務
- ・ICT活用
- ・職場の働く環境
- ・職場の雰囲気 等の項目



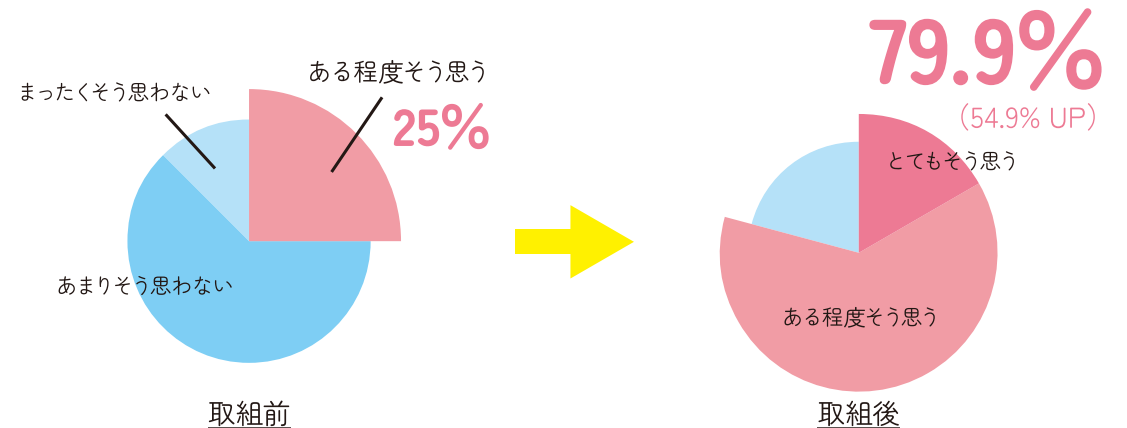
アンケートの結果を基に、リーダー、施設長との面談を行い、業務改善、働きやすさの改善に務めている

職員アンケート抜粋

Q. あなたの職場では、多様な働き方を導入できていますか？

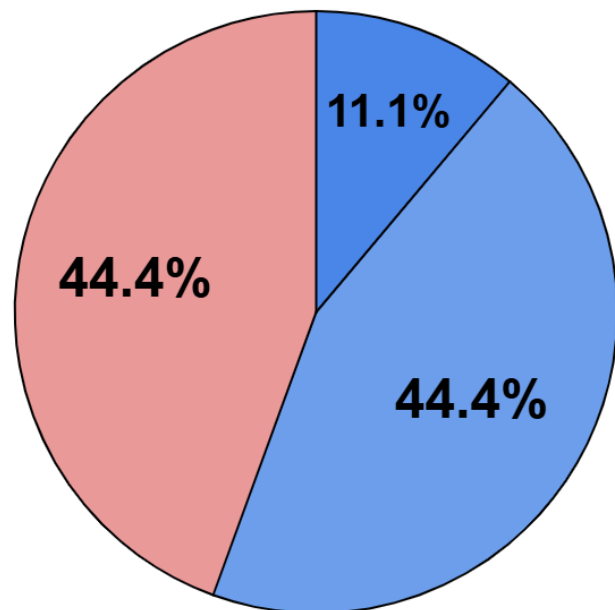


Q. 多様な働き方を導入できており、活用も上手くいっていますか？



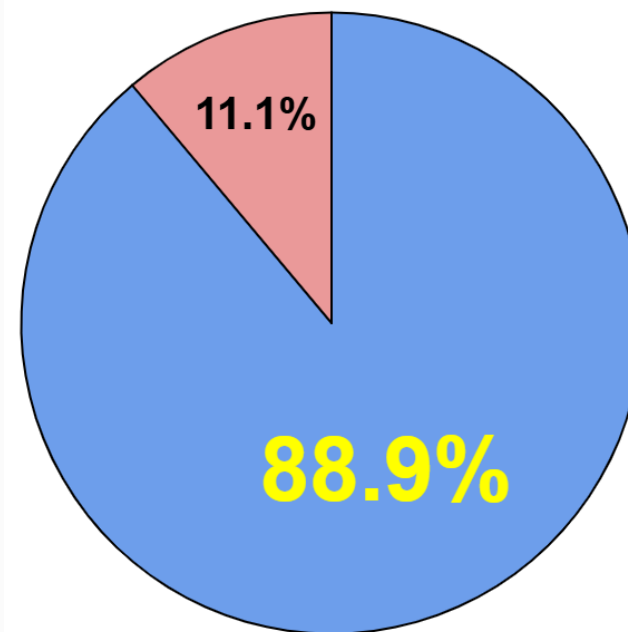
職員アンケート Q.利用者に自分たちが思ういいケアが提供できていますか? ※n=10

取組前



● とともそう思う ● ある程度そう思う
● あまりそう思わない

取組後



● ある程度そう思う ● あまりそう思わない

効果の見える化 ▶ 業務への自信、モチベーションUP

(数値化)



超重要

生産性向上は、忙しいからできないではなく
忙しいから取り組む。

生産性向上は、
業務改善によってできた時間を
利用者へのサービスの質向上に活用する。

= 職員の負担軽減、モチベーションアップにつながる。

特別養護老人ホーム もくせい

法人名	社会福祉法人 北養会
サービス種別	介護老人福祉施設
所在地	茨城県水戸市
利用者数	70名
従業員数	85名(常勤66名/非常勤19名)



▲見守り機器活用が業務効率向上に繋がった



内閣総理大臣表彰

①生産性向上の取組

導入したテクノロジーの再活用

②職員の待遇改善に係る取組

子育て男性職員と外国人職員の休暇支援

③人材育成に係る取組

異業種コラボ等でやりがい創出

主な課題	シートセンサー型見守り機器を全床導入するも、活用されていないかった。		男性職員の育児休業取得、外国人職員の帰省等について職員から相談があったが、取得実績はなし	
取組開始時期	令和4年12月～		令和3年4月～	
取組の内容	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 組織変革チームを組成。異動があまりなかった職場で配置転換を行い、それをきっかけとして役割分担を明確にし、機器の戦略的活用を促進 ✓ シートセンサー型見守り機器の活用により、巡視時の訪室回数の減・夜間の定時介助(排泄介助)を廃止(合計233分→116分) ✓ 定期的なタイムスタディ調査を実施し、夜間帯業務の効率化を推進。実績を積み重ね職員の理解を得ることで、宿直業務の廃止に成功(年200万円削減見込) 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 男性職員の育児休業について、希望する職員の早期把握に努め、現場にも説明し理解を得て、制度活用を促した。 ✓ 子育て世代の職員が勤務するユニットに、優先的に介護助手を積極的に配置 ✓ 外国人職員の長期休暇について、現場に周知・協力要請を行い、調整 ✓ 日中のタイムスタディ調査を実施。スケジュールの見直し、フローチャートの作成 	
取組前後の成果指標	夜勤1人当たり巡視時間	53分 → 26分	男性職員育児休業取得者数	0名 → 1名
	〃 排泄介助時間	180分 → 90分	外国人職員帰国支援者数	0名 → 2名
	施設稼働率(施設定員に対する利用者数)	97.8%(R5) → 99.9%(R6)		
負担軽減・満足度指標	有給休暇(年間)の平均取得日数(1人あたり)※1	10.1日(R5) → 12.5日(R6)		
	離職率 ※2	4.9%(R5) → 0%(R6)		
			外部講師による研修参加者数	22名 → 110名
			職場実習・体験受入れ実績	46名 → 134名

※1 全職員の合計有給休暇取得日数/全職員の有給休暇付与数(非正規職員を含む) ※2 離職した介護職員数/当該年度に在籍していた介護職員数(非正規職員を含む)

どうやって変化できる人材を
育成するのか？

取り組み
03

異業種との連携①

アダストリアとのユニフォーム作成

若い世代が「このユニフォームを着たい」という介護ユニフォームを作る企画を地元創業企業「アダストリア」に提案し、共同制作した。異業種(外部)とのやりとりが職員育成やモチベーション向上に大きな成果を生んだ。



取り組み
03

異業種との連携②

もくせい × アダストリア × 茨城ロボッツ
みんなでファッションを考え楽しむ日

子供から高齢者、障がいや病気のある方も “誰もが楽しめるファッション” をテーマにした、インクルーシブファッションイベントをアダストリア、茨城ロボッツと共同企画。ご家族、地域住民の方が来場。もくせいを会場に地域企業、住民が喜ばれる姿が見られ職員のエンゲージメント向上につながった。



取り組み 03

人材育成に関わる取り組み 外部講師による研修参加者 22名→110名

内部研修だけでなく、外部講師を招き施設内での研修を実施。移動時間をかけずに、様々なコンテンツ（経営、マネジメント、人的資源管理、クリティカルシンキング等）を受講できる為、各々のキャリア形成にプラスに作用している。また、法人キャリアパス制度により積極的にチャレンジを後押ししている。

開催研修 | グロービス経営大学院、山本雄士ゼミ、NTTデータ経営研究所、TRAPE、デジタル中核人材研修、法人内研修システムSTEP など



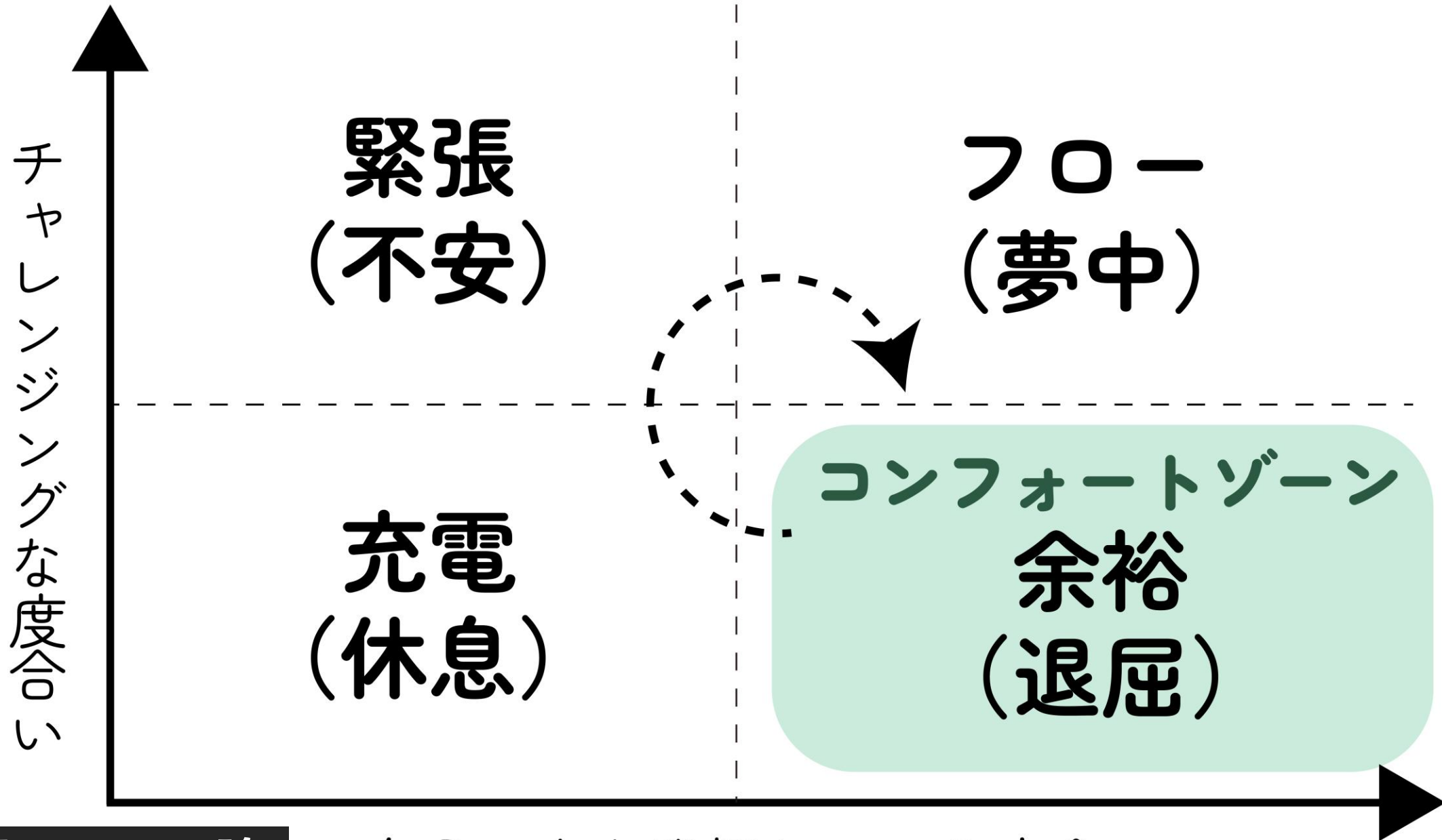
取り組み 03

人材育成に関わる取り組み② 職場実習・体験受け入れ 46名→134名

積極的に地域の学生などの受け入れ、次世代育成に力を入れている。また、学生との交流は職員のやりがいの創出にもつながっている。実習生の受け入れは、様々な研修機会での学びをアウトプットできるスキル醸成体制となっている。

主な受け入れ先 | 筑波大学（医学部）、常盤大学、茨城キリスト教大学、いばらき中央福祉専門学校、水戸メディカルカレッジ、水戸女子高等学校、茨城県立水戸商業高等学校、茨城県立茨城東高校、水戸啓明高等学校、常盤大学高等学校、茨城高等学校、水戸市立第一中学校、茨城中学校





拡張フロー理論

AI活用による業務効率化

「属人化解消」の手段

なぜAIを活用するのか

1

組織課題

属人化

2

役割分担の再構築

業務の
分解と棚卸し

3

AI活用

文章作成・情報整理
要約・標準化

AIは人の代役ではなく
役割に集中するための補助役

労務データのAI分析

組織の「働き方の実態」を可視化

1 時間外勤務の内訳をカテゴリー化して集計



現場業務延長



申し送り



記録・書類業務



委員会



研修

2 偏りを分析 ▶ 役職者に集中している

今の現状

20時間以上

10名

主に 課長・副課長層

10名

10時間以上

10名

主に 副主任・リーダー層

10名

5~10時間

10名

主に 中堅職員層 等

10名

役席者は、
マネジメントやOJTに時間を費やすべきだが、
ケアプラン作成や議事録作成、
業務マニュアル作成等の間接業務に時間がかかり
本来の役割への時間ができていなかった。

AI活用事例一覧

No.	対象業務	AIの活用内容	削減時間
1	ケアプラン作成	文章作成・情報整理・記録要約・表現補助	40分/件
2	議事録作成	文字起こし・要約/要点整理	30分/件
3	業務マニュアル	手順整理・文章化・たたき台	90分/件
4	デイサービス配車表	案作成・作成の標準化	検証中
5	勤務表	条件整理・シフト案作成	検証中

ケアプラン作成業務へのAI活用

導入前の課題



同じ情報を何度も
入力・転記している



文章化に時間がかかる



記録確認に
時間がかかる



担当者会議内容の
整理に時間がかかる



Ploud Note で文字起こし・簡易要約
面談・会議・メモ内容を文字起こしし、要点を整理



必要情報を整理・取り込み
ADL、本人希望、家族の意向、多職種情報を整理



ChatGPTで文案のたたき台作成
規定プロンプトに沿って文案を作成



相談員が確認・修正
内容の妥当性、表現、支援方針を確認

作成プロンプト

ケアプラン作成プロンプト

特養入居者のサービス計画書を作成してください。

【出力内容（3段階で作成）】

- ①まず以下の4項目をそれぞれ作成してください
 - ・健康面
 - ・身体面
 - ・食事面
 - ・余暇活動
- ②その後、上記4項目の内容をもとに「総合援助方針」を1つの文として作成してください
- ③最後に「担当者会議の検討要件」を作成してください

*個人情報については打ち込まない

【①各項目の文章構成】
必ず以下の流れで作成してください。

- ①計画期間中に起きたこと
- ②施設で対応していること
- ③現在の状態
- ④今後どのように支援していくか

※時系列は古い出来事から新しい出来事の順

- 【②総合援助方針の書き方】
- ・1つの文章にまとめる
 - ・以下の書き出しを使用する
「健康面は～」 「身体面は～」 「食事面は～」 「余暇活動は～」
 - ・各項目の内容が分かるように自然につなげる
 - ・やわらかい文章にする
 - ・ご家族が読んで安心できる表現にする

AI活用の効果

ケアプラン作成

導入前

140分／件



導入後

100分／件

40分／件削減

入所者50名：約33時間削減

削減した時間を
人にしかできない業務へ戻す

**介護DXは、テクノロジーを導入すること
ではありません。**

そもそも、なにをしたくて介護の仕事をしているのか？

そのありたい姿を実現するために

**どの業務がどう大変なのか？ 何を解決するためにどんな
テクノロジーが有効か？ 成果は？**

このプロセスを組織一丸として取り組むことが、

職員の働きやすさをデザインしていきます。