

**福島県  
週休三日制の導入手引き  
(案)**

2023.07.25

# 目次

<b>I. 週休三日制の概要/目的について</b>	・・・ P3
1. 業界動向	・・・ P4
2. 週休三日制とは	・・・ P6
3. 週休三日制導入の目的	・・・ P7
<b>II. 全国の優良事例について</b>	・・・ P8
① 【栃木県】社会福祉法人 幸知会	・・・ P9
I. 導入前の課題	
II. 導入における障壁と解決策	
III. 成果	
② 【三重県】社会福祉法人 サムス会	・・・ P11
I. 導入前の課題	
II. 導入における障壁と解決策	
III. 成果	
<b>III. 県内の週休三日制導入成果</b>	・・・ P13
① 社会福祉法人 ライフ・タイム・福島	・・・ P14
② 社会福祉法人 慈仁会	・・・ P15
③ 施設a	・・・ P16
④ 施設b	・・・ P17
<b>IV. 週休三日制導入手順について</b>	・・・ P18
1. 導入施設の条件	・・・ P19
2. 導入フロー	・・・ P20
コラム 業務調整の方法について	・・・ P23
3. 導入時の課題と解決策	・・・ P26
4. 週休三日制の導入ツール	
① シフト表作成ツール	・・・ P29
② 勤務表作成ツール	・・・ P30
③ アンケートツール	・・・ P31

## **I .週休三日制の概要／目的について**

# 1. 業界動向

## わが国の少子高齢化による労働人口の減少

2030年に高齢者人口はピークを迎えるが、それ以降も変化がない状態が続くと予想されています。一方で生産年齢人口は年々減少を続け、2040年には高齢者1人を約1.1人で支えなければならない状態になり、「2040年問題」と呼ばれます。

## 生産年齢人口はこれからの10年で1,000万人減少する

### 2025年問題

第1次ベビーブームとされる戦後の昭和22～24年（1947～1949年）に生まれた団塊の世代（約800万人）が75歳以上の後期高齢者となる

高齢化率：30.3%、後期高齢者：18.1%

※ 参照：厚生労働省 今後の高齢者人口の見通し

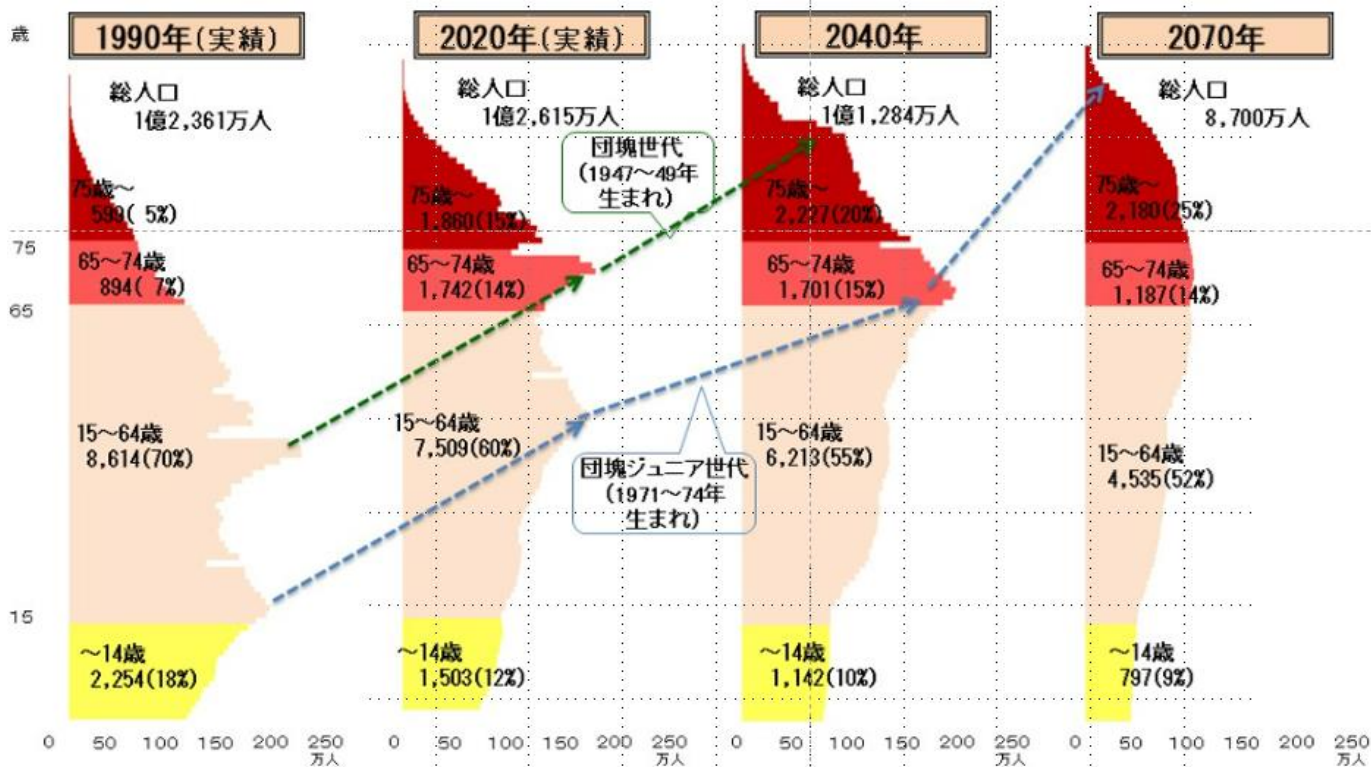
### 2040年問題

第2次ベビーブームとされる昭和46～49年（1971～1974年）に生まれた団塊ジュニア世代が65歳以上となり、3人に1人が高齢者となる

高齢化率：39.4%、後期高齢者：26.1%

※ 参照：厚生労働省 今後の高齢者人口の見通し

## 日本の人口ピラミッドの変化

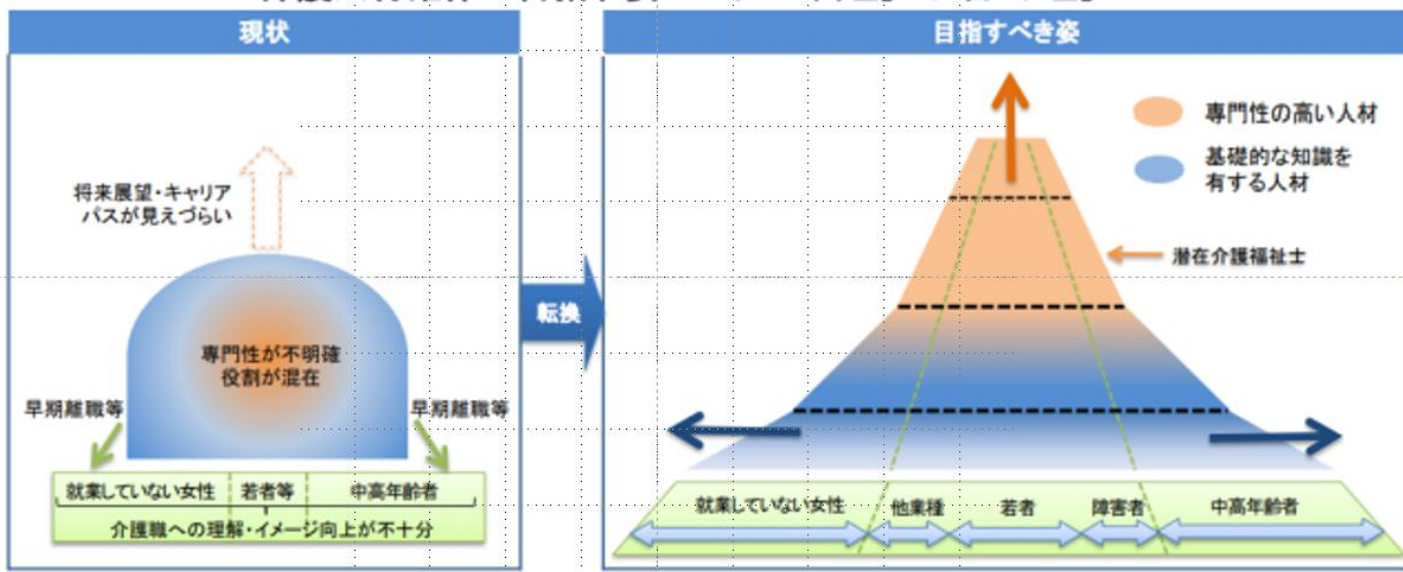


※ 出典：総務省「国勢調査」国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」（出生中位（死亡中位））推計

生産年齢人口の減少が本格化していく中、多様な年齢層・属性（中高年、主婦、学生等）をターゲットとし、**多様な働き方・柔軟な勤務形態による人材の確保**が重要になっています。

# 介護業界の現状

## 介護人材確保の目指す姿～「まんじゅう型」から「富士山型」へ～



参入促進	1. すそ野を広げる	人材のすそ野の拡大を進め、多様な人材の参入促進を図る
労働環境・処遇の改善	2. 道を作る	本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスを構築する
労働環境・処遇の改善	3. 長く歩み続ける	いったん介護の仕事についての者の定着促進を図る
資質の向上	4. 山を高くする	専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す
資質の向上	5. 標高を定める	限られた人材を有効活用するため、機能分化を進める

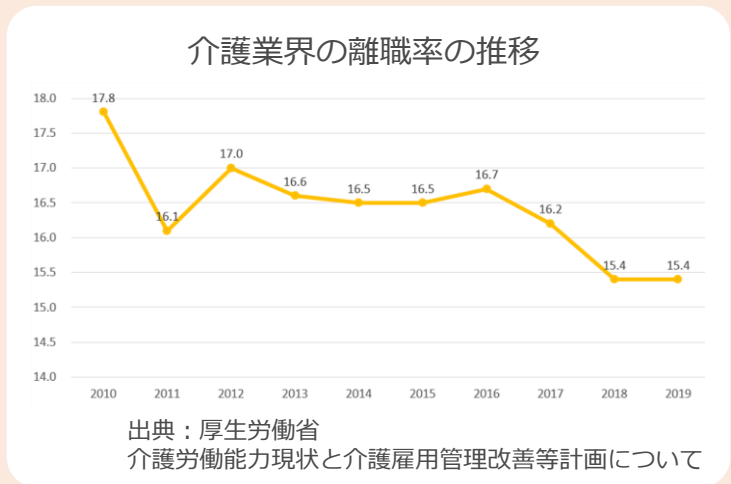
出典：厚生労働省 第7回介護人材確保地域戦略会議 厚生労働省説明資料

## 人手不足時代に突入している

介護業界では、生産年齢人口の減少に伴って需要者人口は増大する一方で、働き手が減少しています。厚生労働省「第8期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について」では介護現場において介護人材の必要数は  
2023年度には約233万人  
2025年度には約243万人  
2040年度には約280万人となり、  
2019年度の約211万人に加え約69万人の  
介護人材を確保する必要があると  
推計されています。

そのため柔軟な勤務形態を取り入れ、多様な人材の参入を図ることで、上図におけるすそ野を広げる必要があります。

また、離職率は減少傾向にありますが一方で経験者の採用が困難になっています。



実際に介護現場において、多様な働き方、柔軟な勤務形態による効率的・効果的な事業運営が推進されており、その中でも特に注目を集めているのが**週休三日制の導入**です。

## 2. 週休三日制とは

週休三日制とは、文字の通り「週の休みが3日ある」というものです。つまりこれまでの週休二日制の場合は1週間で休日となる2日間以外の5日間働いていましたが、そこからさらに1日休みを増やすという制度です。

これまで1日8時間労働×週5日勤務で週40時間働いていた場合の週休三日制の導入パターンは

- ・ **1日10時間労働 × 週4日勤務**  
⇒給与水準維持
- ・ **1日8時間労働 × 週4日勤務**  
⇒給与水準低下or維持

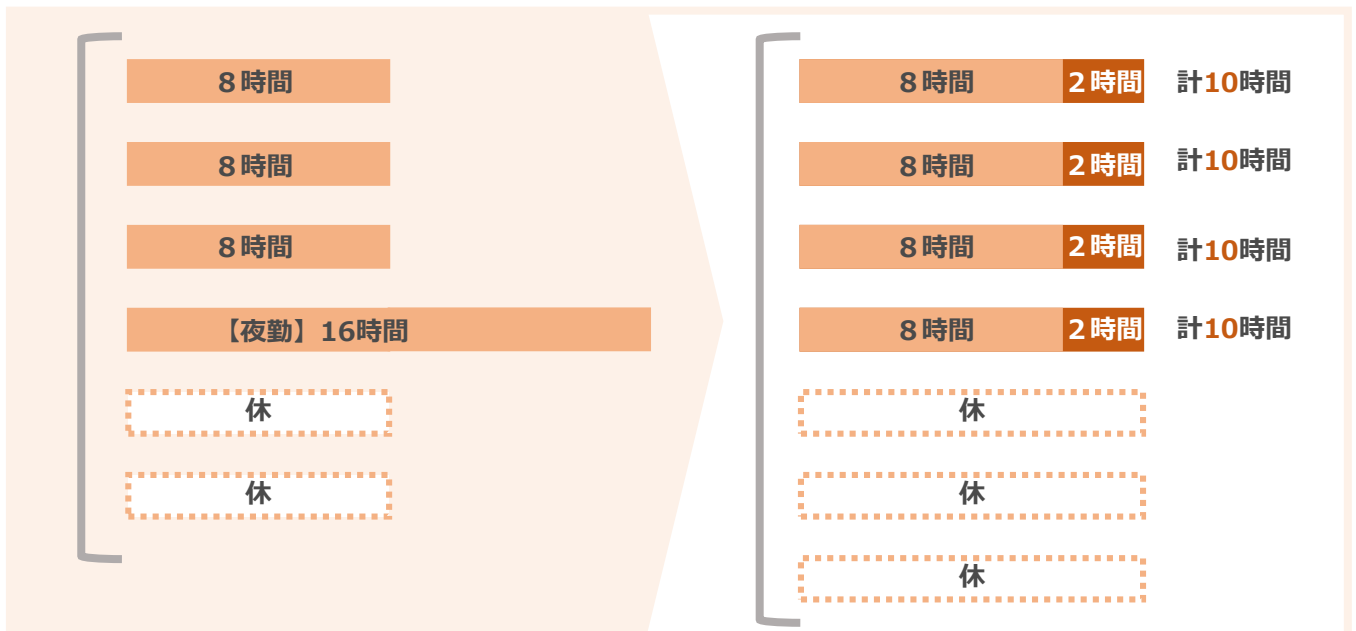
のいずれかが見られます。両者には、1日当たりの労働時間を増やして総労働時間を維持するか、単純に総労働時間を削減しても導入前の生産効率を維持するよう業務調整するか、といった考えの違いがあります。

また1週間のうち新たに追加される1日分の休みをどの曜日に設定するか、企業側が予め決定する場合と個人の裁量に委ねる場合の2つが見られます。



実際には給与水準を維持したままの**1日8時間労働 × 週4日勤務体制**は難しく、給与水準を低下させると従業員からの不満の声があるため、**1日10時間労働 × 週4日勤務体制**を採用するケースが多いです。

### 働き方変化のイメージ図 ～ 1日10時間労働 × 週4日勤務の場合～



### 3. 週休三日制の導入目的

週休三日制の導入目的は、介護業界における“人材不足”という課題を解決することです。

週休三日制度の導入に伴う従業員の満足度向上による離職率の低下や、求人に対して興味を持つ人の増加による採用応募の増加等によって介護人材の増大を図ることが可能です。

以上のことを踏まえて、企業・個人・医療福祉業界の3つの立場から週休三日制を導入した場合のメリットを詳しく説明します。

## 企業

#### ① 求職者の増加

- ・多くの企業が週休二日制を採用していることから差別化を図ることができ、柔軟な働き方をしている企業としても対外的に好印象を持たれる

#### ② 離職率の低下

- ・休日が増えることで育児や介護にも時間を割くことができる
- ・上記のような理由とした離職を防止できる

#### ③ 業務の平準化

- ・シフトごとの業務負担のバラつきをなくすることができる

#### ④ 残業の減少

- ・標準の勤務時間に残業時間を盛り込むことができ、一人当たりの勤務時間が長くなることで交代時間をずらして人手を充足し、残業時間を減らすことができる

#### ⑤ 休日の増加

- ・年間公休日が156日以上となり、週休三日制導入前よりも52日増加し、連休も可能になる

#### ⑥ 採用応募の増加

- ・他業種からの応募などにより人材不足を補うことができる

## 個人

#### ① 自由に使える時間の増加

- ・シフトごとの業務負担のバラつきをなくすることができるため、自由に使える時間が増える
- ・上記により日々のストレスをリフレッシュしたり、自己研鑽に充てる時間を十分に設けることができ、仕事に対するモチベーションの向上や個人のスキルアップも図ることができる

#### ② 時間や業務効率化に対する意識の向上

- ・労働日数が減ることで限られた時間の管理や業務を効率化しようとする意識が向上すると考えられる
- ・意識の向上は一人当たりの生産性（人時生産性）上昇にも繋がる

## Ⅱ.全国の優良事例について



# ①【栃木県】社会福祉法人 幸知会



## 《運営施設》

- 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

### 【before】8時間勤務×週休二日制

月間休日数：9日  
丸1日の休み：4日  
月間総残業時間：250時間  
採用応募：1件/月



### 【after】10時間勤務×週休三日制

月間休日：13-14日  
丸1日の休み：7-8日  
月間総残業時間：10時間  
採用応募：10件/月

## 【Ⅰ.導入前の課題】

週休三日制導入前の課題として、新人・中堅層の退職により、絶えず現場が忙しく職員の習熟に繋がらない、といった課題が生じていました。また、職員不足が加速する中で朝夕の時間に職員が手薄になり、残業が日常的に発生していました。月間夜勤数は平均5-6回であり、そのうち夜勤明けでの休みが5回と多く、休日もゆっくり休めない状況でした。この「休日不足感と残業が多い」状況から離職する、という流れを解消するために週休三日制導入を決めました。

## 【Ⅱ.導入における障壁と解決策】

### 01 職員の30%が週休三日制の導入に不安を感じていた

8時間労働がベースのため10時間勤務への取り組みに戸惑いを感じている

→移行後の具体的なイメージを掴むための施策  
→イメージシフトやタイムスケジュールをbefore→afterで作成して丁寧に説明する

**before** ☆勤務日数 21日、労働時間 168時間、公休9日（うち、丸1日休みが4日）

H28年 4月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
栃木 太郎	早番	早番	遅番	夜勤	明休	休	早番	日勤	夜勤	明休	日勤	遅番	休	遅番	遅番	夜勤	明休	早番	早番	遅番	休	日勤	夜勤	夜勤	明休	休	早番	遅番	夜勤	明休

**after** ☆勤務日数 17日、労働時間 170時間（※月毎に多少差有り）、公休13日（うち、丸1日休みが10日）

H30年 4月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
栃木 太郎	早番	遅番	休	早番	早番	休	夜勤	夜勤	明休	遅番	遅番	休	休	休	夜勤	夜勤	明休	遅番	遅番	休	休	休	遅番	夜勤	明休	日勤	遅番	休	休	遅番

## 02 週休三日制の導入による業務負担増大への不安

職員の人数が減ることで入浴などの業務負担に不安を感じている

→既存の業務の進め方のまま週休三日制を導入すると**少人数オペレーション**が発生し業務負担が増大するため、**少人数でも運用出来るよう業務改善を進め、必要職員数を減らす**

**8時間勤務×17人**  
(=計**136時間**)



**10時間勤務×14人**  
(計**140時間**)

## 03 週休三日制の導入に伴いシフト作成が複雑化する

介護職員の勤務形態が多様化することでシフト作成が複雑になる

→**対象者（常勤介護職員）全員が**週休三日制に移行することで複雑化を防ぐ

### 【Ⅲ.成果】

#### 残業時間の削減

- ・ピーク時の職員不足を解消し、職員充足を実現することによって**残業240時間を削減**

#### 業務の平準化

- ・シフト毎の業務負担や勤務時間のばらつきをなくすなど**業務を平準化**

#### 連休の取得

- ・丸1日休みを月間7-8日確保できるため、**連休や3連休**も毎月取得可能に

#### 人材確保

- ・“単月16名の正社員応募”など**人材確保のしやすさ**を実感

今回の事例では、職員の方からの不安の声にもしっかりと向き合い、週休三日制導入後の具体的なイメージを持って導入に至りました。最後に今回の週休三日制導入にあたっての重要なポイントをお伝えします。ポイントは以下の2つです。

### ポイント

1

少人数オペレーションのための**業務改善の実施**

2

常勤介護職員は**全員移行**

## ② 【三重県】 社会福祉法人 サムス会



### 《運営施設》

- ユニット型特養\_80床
- デイサービス\_25名
- ショートステイ\_20名
- 居宅介護支援事業所
- 地域包括ケアセンター（鈴鹿医療科学大学グループ）

### 【before】 8時間勤務×週休二日制

年間休日：111日  
月間勤務日数：約20.7回  
1名採用コスト：240,000円

### 【after】 10時間勤務×週休三日制

年間休日：163日  
月間勤務日数：約16.5日  
1名採用コスト：68,000円  
説明会参加：43名→8名採用

### 【Ⅰ.導入前の課題】

週休三日制導入前の課題は人材不足でした。もともと8時間夜勤体制型で、「丸一日の休みが少ない」、「日勤帯に人材が集中し、早朝夕方の人材が不足」、「早朝・夕方の過剰なつなぎ残業」などの課題により、多数の離職者が発生していたためです。そのため採用は欠員中途採用が中心でしたが、採用応募も少なく、人材難に悩まされていました。職員が辞めれば採用募集を出し続けるという状態が続いていました。

### 【Ⅱ.導入における障壁と解決策】

## 01 週休三日制の導入による業務負担増大への不安

週休三日制の導入によって一人ひとりの業務負担の増加に不安を感じている

- ユニットごとの月間労働時間、1日の労働時間、1日のシフト数の見直し、シフトパターン別費用の計算を行った上で、シフトや人件費との兼ね合いを含めて人員体制を決定する
- 入浴ありなしの日程に合わせてシフト本数を調整する“**ハイブリッド型**”のシフトを採用する
- 入浴日を限定的にし、入浴がない日の空いたシフトは別の業務を充てる

### “ハイブリッド型”シフト

入浴  
あり

早2、遅2、夜の5本  
⇒**50時間**

入浴  
なし

早、日、遅、夜の4本  
⇒**40時間**

## 02 個別ケアのサービスを維持・向上できるか

業務を処理するだけになり  
個別ケアができなくなる  
ことや事故リスクが心配

- 業務上実施すべきことは法人としての  
下限品質を設定する
- 人員体制に余裕があるタイミングで  
プラスのサービスを展開できるようにする

## 03 採用強化後、未経験者が増える不安

未経験者の採用後、  
きちんと育成していける  
のか不安

- 研修・OJTの見直しを行う
- 一人立ちまでのフローを明確にし、  
基準（チェックリスト）を作成する
- 統一した作業方法や基礎技術を徹底するため、  
基礎技術研修やマニュアル作成を行う



### OJT教育期間の期間別の習得目安

教育期間	習得目安
0か月1週目	10名の名前、生活態度を見え、3エッセンスが取れる。
0か月2週目	簡単な動作や自動、作業方法が習得出来、1人で自動が出来る。
0か月3週目	排液、移乗自動の方法が習得出来、1人で自動ができる。
0か月4週目	入浴自動の方法が習得でき、1人で自動ができる。
1か月1週目	10名の方の生活態度を見え、簡単な動作や自動、作業方法の習得が出来、1人で自動出来るようになる。
1か月2週目	排液、移乗自動の方法が習得でき、1人で自動ができる。
1か月3週目	入浴自動の方法が習得出来、1人で自動ができる。
1か月4週目	20名の全ての自動の動作の通りを行い、1人で自動ができる。
2か月1週目	要領2つ以内1人立ちができる。
2か月2週目	夜勤同行に入り、夜勤の把握ができる。
2か月3週目	夜勤同行に入り、夜勤に完全自動、緊急時の対応方法を習得する。
2か月4週目	夜勤同行して、1人で夜勤をこなすことができる。

3か月目から一人立ち！

### 【Ⅲ.成果】

#### 業務の平準化

- ・シフト毎の業務負担や勤務時間のばらつきをなくすなど**業務を平準化**
- ・サービスの品質を維持・向上

#### 人材確保

- ・週休三日制の導入によって**異業種からの応募**など採用応募の母集団が増加
- ・採用活動における現場職員の座談会実施し、**8名を採用、採用コストを172,000円削減**

### ポイント

今回の事例では、週休三日制の導入に伴い業務の平準化を進めると共に求人を出す際のアピールポイントとして打ち出すことで採用活動にも効果がありました。最後に今回の週休三日制導入にあたっての重要なポイントをお伝えします。ポイントは以下の2つです。

1

少人数オペレーションのための**業務改善の実施**

2

未経験者の**採用・育成**

### Ⅲ. 県内の週休三日制導入成果

# ①社会福祉法人 ライフ・タイム・福島

## ▶事業所概要



[形態] グループホーム [定員] 9名

[職員体制]

介護職：8名

介護支援専門職：0.4名

管理者・代表者：0.2名

[勤務形態別介護職員数]

正職員：6名

フルシフト勤務パート：2名

## ▶成果

### ■シフト

月間休日：8~10日→約14日

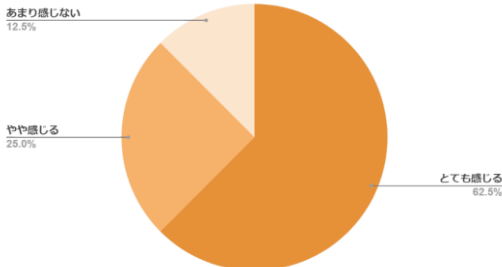
### ■労働時間

月間残業時間：40時間→0時間

### ■採用

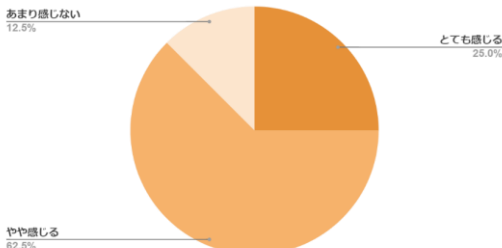
週休三日制がきっかけの求人応募が増加

連休が取りやすくなった



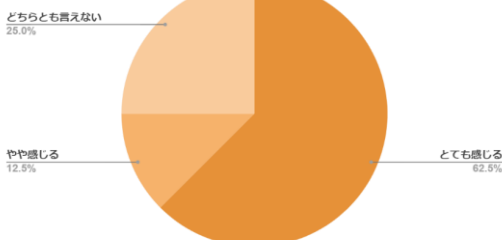
**3連休の取得**が可能になり、業務時間外でゆったりと過ごせるようになった  
(40代・女性)

業務内容が整理され効率的に働けるようになった



夜勤時間の短縮による**身体負担の軽減**を感じている  
(30代・男性)

週休三日制を導入してよかった



利用者様が**入浴できる頻度が上がった**  
(30代・女性)

夜勤前後の時間に余裕ができ**家族や友人と過ごす時間が増えた**  
(20代・女性)

## ②社会福祉法人 慈仁会

### ▶事業所概要



[形態]特別養護老人ホーム（ユニット型）

[定員] 100名

[職員体制]

看護職：6.1名 介護職：42.1名

介護支援専門職：42.1名

リハビリテーション職：1名

栄養管理士：1名

相談員：2名

管理者・代表者：1名

その他：12.4名

[勤務形態別介護職員数]

正職員：39名

フルシフト勤務パート：5名

### ▶成果

#### ■シフト

年間休日163日を実現

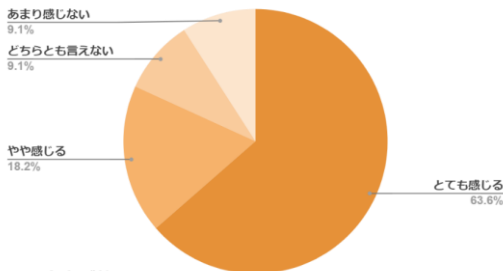
#### ■労働時間

月間残業時間：26.3時間→7.5時間

#### ■採用

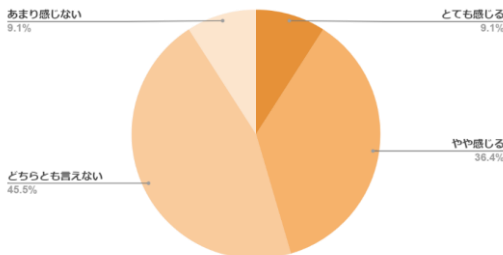
合同説明会で分かりやすい長所として説明しやすく、参加者の反応もよかった

連休が取りやすくなった



丸一日の休みが増え、  
**休日は家でゆっくり**過ごせるようになった  
(30代・女性)

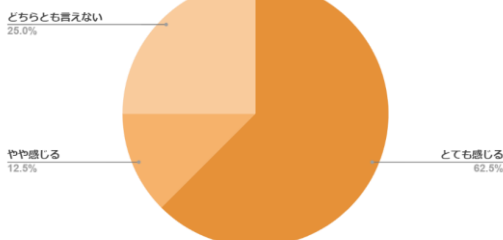
業務内容が整理され  
効率的に動けるようになった



出勤時間が増えたことでスタッフが  
増えたので**横のつながり・フォローに  
入れる体制**になった

(50代・女性)

週休三日制を導入してよかった



今までは4~5連勤が当たり前だったが  
週休3日だと2日行って休みという  
パターンのため**モチベーションが上がった**  
(30代・男性)

本事業対象施設を記載



本事業対象施設を記載

## **IV.週休三日制の導入手順について**

# 1. 導入施設の条件

週休三日制の導入では、導入に適した施設とそうでない施設があると考えられます。

本章では、導入に適した施設・適さない施設の条件について記載します。週休三日制の導入を検討する場合は、これらの条件を検討材料の1つとして施設の現況と照らし合わせてみましょう。

## 【週休三日制導入に適した条件】

- 正職員比率が高い
- 施設規模が大きい
- 短時間夜勤かつ週5勤務が基本である
- 現場幹部（介護主任・リーダー）が  
前向きで取り組みたいと思っている施設

## 【週休三日制導入に適さない条件】

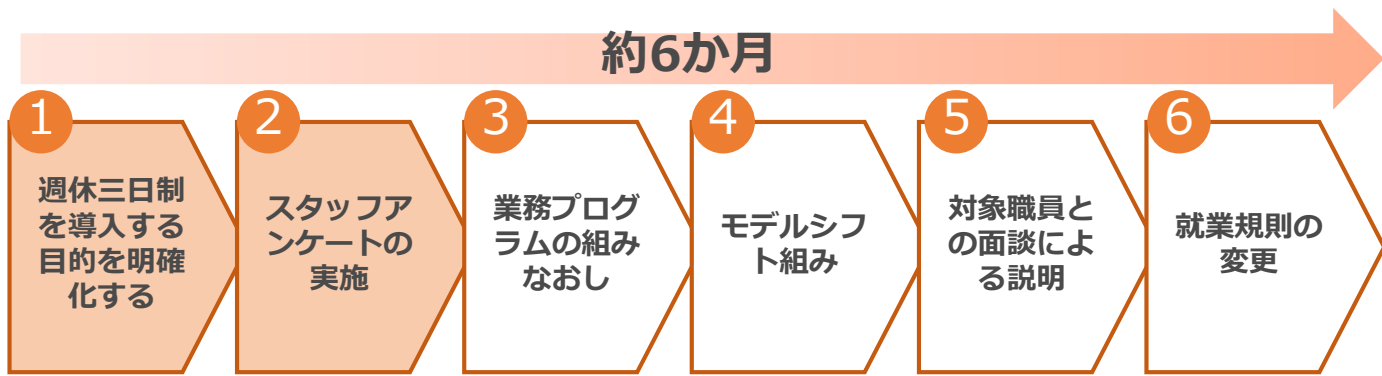
- 職員が大きく不足している
- 長時間夜勤施設で週4出勤が基本である
- 現場幹部が移行に後ろ向きである

週休三日制導入に適する施設であれば、導入障壁は小さく、導入時のインパクト性も高いことが想定されます。

週休三日制導入に適さない施設は、現場幹部の説得や、介護補助・パートタイム職員の採用など

**先ずは週休三日制導入の環境構築**を行きましょう。

## 2. 導入フロー



### 【①週休三日制を導入する目的を明確化する】

週休三日制を導入するには、平均して約6か月程度の期間を要します。この長い移行への取り組みの中で、施設にとって最適な体制を構築するには、“なぜ週休三日制を導入するのか？”この目的を「経営目線」、「職員目線」2つの視点から整理することが重要です。

#### 【経営目線】

- 採用強化
- 生産性アップ
- 職員の満足度アップ

#### 【職員目線】

- 仕事とプライベートの両立
- 休日の確保
- 業務効率化

### 【②スタッフアンケートの実施】

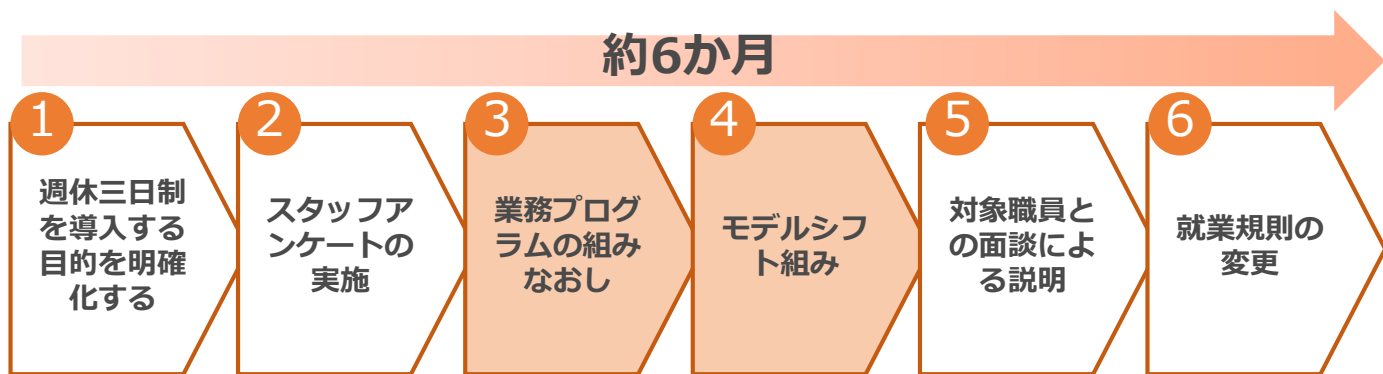
アンケートサンプル31ページ参照

週休三日制へ移行する前に、現場職員を含め「週休三日制の導入に消極的な割合」を把握しておくことが重要です。経営層と現場のギャップを知り、抑えどころを明確にしましょう。

#### 【判断基準】

- 週休三日制の導入に賛成する職員の割合が6割未満の場合、慎重に進める
  - (全国優良事例企業「幸知会」は7割賛成)
- 中心メンバーに週休三日制の導入に消極的な職員がいた場合、早急に対応する必要がある
- アンケート結果の分析を行い、優先順位と手順を決定する

## 2. 導入フロー



### 【③業務プログラムの組みなおし】

具体的な業務調整の方法は23ページ参照

週休3日/10時間勤務制を導入する場合、「現場職員が1人減っても運営できる業務プログラム」に変更しなければいけません。また業務プログラムを変更する際は、「業務改善の提案」が必須です。

#### 【ポイント】

- 1日の職員数が減るが、総労働時間は変えずに運営するためのプログラム変更を行う
- 業務全体を把握している職員が担当するのが理想
  - （全国優良事例「幸知会」ではケアマネ兼主任が担当）

### 【④モデルシフト組み】

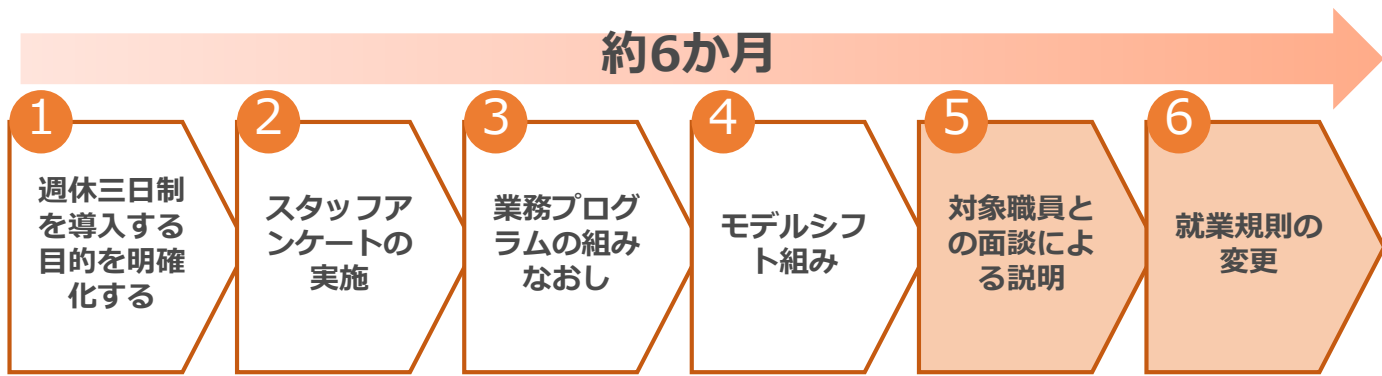
モデルシフトサンプル29ページ参照

職員に週休三日制導入後の就業イメージをもってもらうには、「モデルシフト」を作成することが効果的です。仮シフトとして、早い段階で作成することで、移行に対する不安を軽減させられます。

#### 【ポイント】

- 職員がなじみのあるシフトにモデルシフトとして作成する
- 公休日数、夜勤回数、出勤日数、有給消化日数が変化していることを理解していただく
- 週休三日制を開始する2か月前には作成して共有する

## 2. 導入フロー



### 【⑤対象職員との面談による説明】

週休三日制導入の際は、全体に対する「移行説明会」を開催し、「週休三日制を導入する目的、メリットデメリット」について伝えることが重要です。また、全体説明会と併せ、職員との個別面談を実施しましょう

#### 【ポイント】

- 業務プログラムとモデルシフトを準備する
- メリットとデメリットを明確にして説明する
- 全体（移行説明会）と個別へそれぞれの周知を行う

### 【⑥就業規則の変更】

働き方が変化するため、就業規則を改定する必要があります。職員への周知はもちろんですが、特に給与規定、労働時間、休日休暇制度に関しては、リスク回避のため、全体へ説明する機会を設けることが重要です。

#### 【ポイント】

- 自法人でも社労士に頼んでも実施できるが、リスク回避をしっかりと行う
- 職場での就業規則の差し替えを行う
- 職員から説明願いがあれば迅速に対応する

## 【コラム】 業務調整の方法について

介護施設における業務調整の難しさは、①業務の種類が多岐にわたる、②職員の現行業務を把握しづらい、③課題がよく分からない、④現場をコントロールできない、⑤改善が進まない、という部分にあります。これらは業務の種類が多い、という①に集約されます。そこで、介護施設の業務調整・改善のスピードを格段に上げるためには、職員（シフト）ごとに業務内容を標準化することが重要です。標準に沿って動く、と、課題が見えて改善策や導入機器が明確になります。このコラムでは介護施設における業務調整の具体的な方法をお伝えします。

### ①シフト／勤務表の作成

	早A	早B	早C	SS	準B	日A	日B	準A	準B	準C	夜A	夜B	夜C
6:00	6:30出勤										定期巡回	見守り	定期巡回
6:30	離床・移動	ホール見守り				7:00出勤					離床移動	離床移動	離床移動
7:00	モーニングケア			7:30出勤		モーニングケア					モーニングケア	7:00退勤	配膳下膳
7:30	食事介助		配薬配膳	居室準備		配薬配膳	8:00出勤	8:00出勤			食事介助		食事介助
8:00		下膳口腔ケア			8:30出勤	トイレ誘導	トイレ誘導	手浴足浴移動			8:00退勤		8:00退勤
8:30	移動臥床	トイレ誘導	ベッド上排泄	SS利用者受入れ	ホール見守り	ベッド上排泄	ベッド上排泄	排泄介助	9:00出勤		9:00出勤		
9:00	排泄介助									10:00出勤	おやつ配布	10:00出勤	
9:30											おやつ介助		
10:00	おやつ介助	入浴対応			おやつ配布			おやつ介助			トイレ誘導	トイレ誘導	
10:30	排泄介助		入浴対応			入浴対応	入浴対応	排泄介助	入浴対応		ベッド上排泄	ベッド上排泄	
11:00				荷物衣類チェック	昼食準備			離床移動			離床移動	離床移動	
11:30	休憩	休憩						食事介助			経管栄養	配膳下膳	配膳下膳
12:00			休憩	洗濯									

オレンジ色シフト：10時間勤務  
灰色シフト：8時間勤務

※8時間勤務のシフトは育児等により、10時間勤務がどうしてもできない方用である  
※対象者がいなければ全て10時間勤務で作成

10時間×週4日勤務への変更により業務プログラム上、シフト本数の調整が難しい場合は、以下の業務・勤務体制の改善を実施する

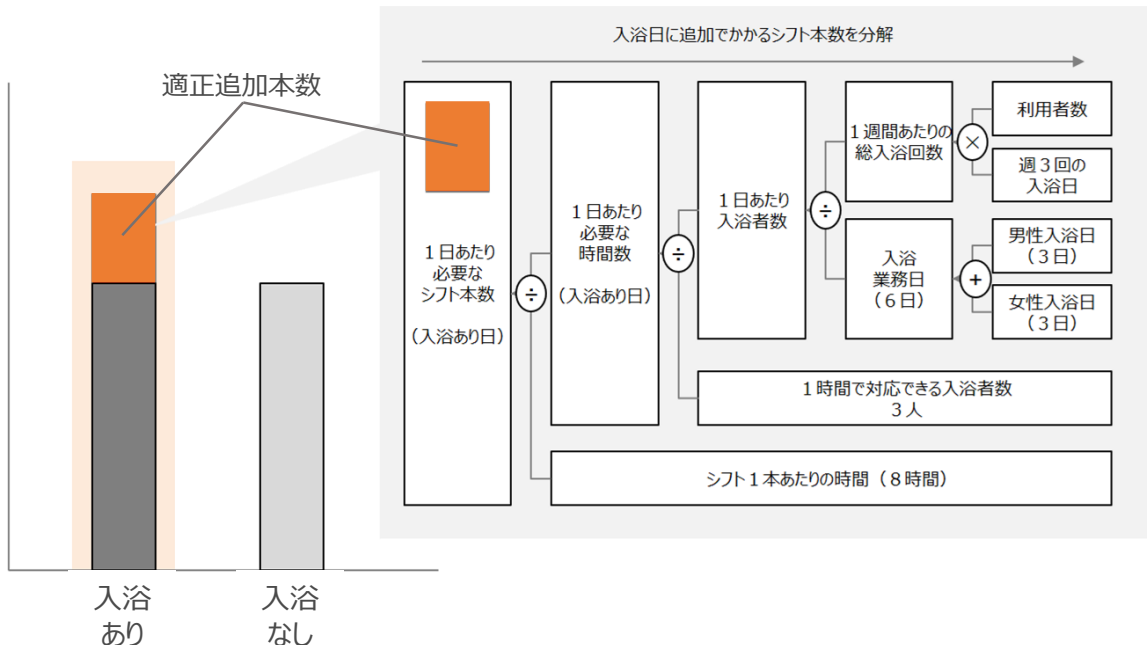
### a)入浴業務のシフト改善

**1時間あたり3名**の入浴を可能に（1名あたり20分）

※訪問介護・訪問入浴は

「着脱→洗体→入浴→着衣」が20分で可能であるため

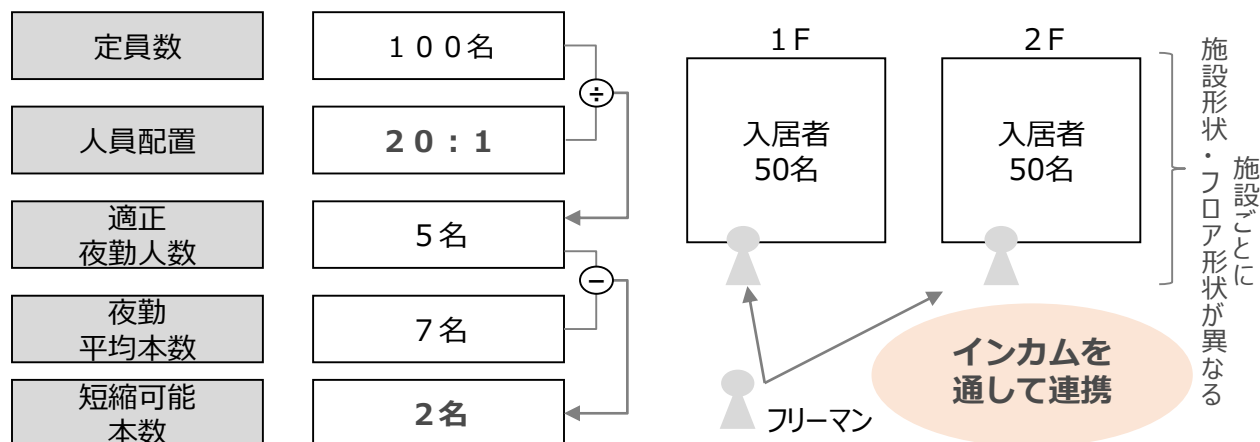
※誘導時間は0にするインカムの利用



## b)夜勤業務のシフト改善

夜勤業務の人員配置を **20 : 1** に変更し、**過剰なシフト本数を減らす**  
 ※施設・フロアの形状が異なるため、  
**施設ごとに個別ルールを決める必要がある**

(例 : 定員数100名・夜勤平均本数7本)



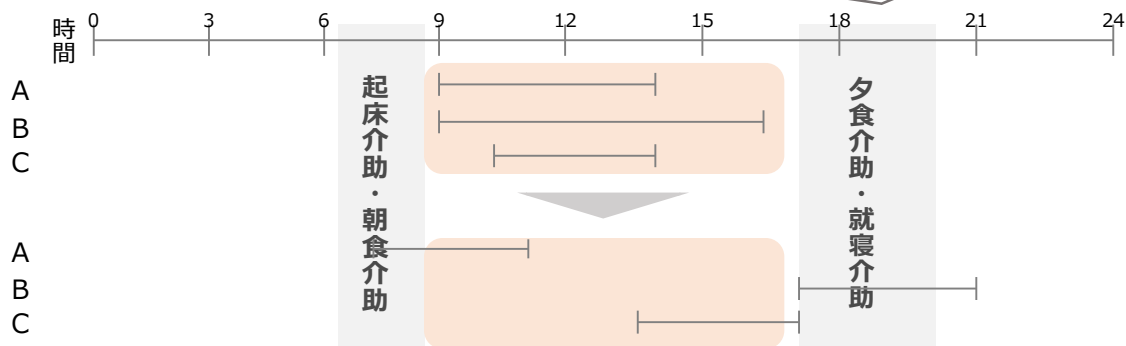
## c)日中の余剰日勤のシフト改善

日中 (9:00~18:00) に**過剰に人員配置**されている  
**日中带勤務者の人数を減らして、シフト本数を減らす**

**before**

一番忙しい時間帯にいない

現場が人手不足と感じており、採用に注力しているが  
 実際に採用されている人が日勤の介護者であり、  
 日中の人員が過剰になっていると考えられる  
 ※ 採用できた方の勤務を優先するため



**After**

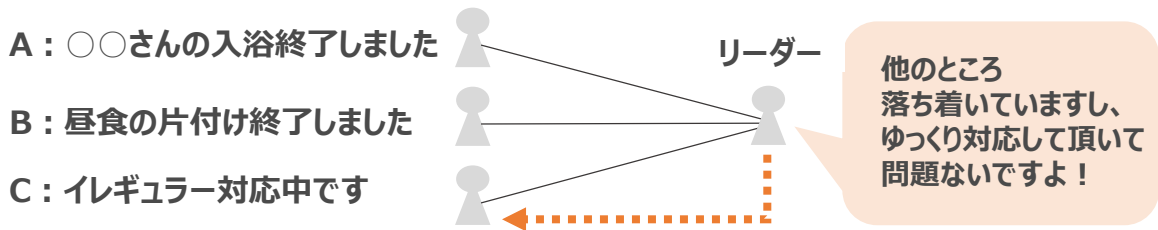
9:00~18:00の日中带勤務者を削減する



## ②業務効率化機器の活用

### a) インカムでの報連相

インカムの活用により職員間で一斉に情報共有をすることが可能  
『業務が遅れ出した』『手が空いた』などのイレギュラー時に当日のリーダーが指示出しを実施することで、判断・調整・指示をする手間が省ける



### b) 記録ソフト・タブレットの活用

記録ソフト・タブレットの活用メリットは単純に「手書きがなくなる」だけでなく、機能を最大限に活かした記録ソフト×タブレットのフル活用で1日の記録時間を170分削減の事例も

#### 主な機能

- 音声入力
  - 一括チェック
  - 申し送りへの転送
  - 記入と閲覧で軸切替え
  - フロアで記入する
- タイピングへの抵抗を低減  
チェックの効率化  
申し送りの転記を不要に  
記入は業務軸、閲覧は利用者軸or時間軸で表示  
人員の有効配置

### c) 食洗・乾燥機の活用

食事の時間帯はご利用者が一斉に集まり、  
食事介助・配下膳・洗い物・トイレ誘導など同時の業務が多いため、  
ピーク時に人がやるべきことを可能な限り減らすことが重要



### 3. 導入時の課題と解決策

週休三日制への移行を円滑に進めるためには、体制移行において生じる障壁を予め理解し、対応策を講じておくことが重要です。本章では、実際に体制移行する際に発生した“課題”と、それらに対する“解決策”について記載します。

#### 事例①

#### 勤務日数の減少によるコミュニケーション頻度の低減

##### 課題

2交代から3交代になったこと・連休を取りやすくなったことで職員同士の対面機会が減り、アセスメントや業務連絡など情報共有に影響が出ていた

##### 解決策

#### ■ オンライン情報共有ツールの導入

- ・ 休暇中に作成された日誌、カンファレンス議事録などを事業所にいなくてもスマホで確認できる環境を構築する
- ・ 申し送りを撮影し事業所のグループラインにて画像で共有
- ・ 何も無い日でも“特変なし”などと報告を入れる

#### オンライン情報共有ツール例：「LINE WORKS」



週休三日制導入におけるコミュニケーション頻度の低減を改善するツールとして「LINEWORKS」があります。SMSのような文字制限はなく画像やファイルも送信でき、トークグループを活用することで、メンバー同士がご利用者のリアルタイムな状況を瞬時に共有できるようになるので、正確な情報をスピーディに共有できます。

### 3. 導入時の課題と解決策

#### 事例②

#### 勤務時間増加に伴う身体的負担の増加

##### 課題

1日あたりの勤務時間が長く（8時間→10時間）なり「身体的に負担が増える」「体力がもたない」ことへの不安の声が上がった

##### 解決策

##### ■ 小休憩（リフレッシュタイム）を設ける

- ・長時間労働による体力的負担を軽減するため、休憩時間を中50分と後半10分に分け、勤務時間後半に小休憩（リフレッシュタイム）を設ける

#### 事例③

#### 導入前の給与水準の維持

##### 課題

1日8時間勤務を維持したまま週休三日制を導入する際に給与水準が低下したり、残業代がなくなることで給与面が厳しくなった

##### 解決策

##### ■ 職員の収入源を増やす

- ・副業を推奨する
- ・ヘルパーとして他組織を介し、業務を提供する

### 3. 導入時の課題と解決策

#### 事例④

## 新しい取り組みへの抵抗

### 課題

取り組みへの職員の抵抗意識が生まれることによる離職リスクの発生や1日の職員人数が減るため、働き方に関する戸惑いが生まれる

### 解決策

#### ■ 導入目的・導入後の働き方の明確化

- ・ 目的の説明および、各個人への面談の実施により不利益にならないことを説明する
- ・ 移行後の業務シフトを作成し、職員の働き方を明確にする

#### 事例⑤

## 導入による人員不足の加速

### 課題

人員配置が厳しい場合、週休三日制の導入により更なる人員不足に陥る可能性がある

### 解決策

詳細は23ページのコラム参照

#### ■ 業務改善の推進

- ・ 現状の業務を洗い出し、業務改善可能な業務を効率化することで少人数オペレーションを可能にする

# 4. 週休三日制の導入ツール

## 01 シフト表作成ツール

週休三日制を導入する際は、シフト表の見直しから行いましょう。移行後のシフト表を作成することで、週休三日制導入後の具体的なイメージが湧き、導入に対する不安も低減します。

### ■シフト表フォーマット

シフト名/勤務時間

令和5年7月シフト表 介護施設A

シフト名→ 勤務時間→	早番 1 7:00~16:00	早番 2 7:30~16:30	遅番 1 12:30~21:30	遅番 2 13:00~22:00	夜勤 22:00~7:00
5:00					待機
5:15					待機
5:30					起床介助
5:45					起床介助
6:00					起床介助
6:15					起床介助
6:30					起床介助
6:45	出勤				起床介助
7:00	申し送り				退勤
7:15	食事準備	出勤			
7:30	食事準備	食事準備			
7:45	食事介助	食事準備			
8:00	食事介助	食事介助			
8:15	食事介助	食事介助			
8:30	食事片付け	食事片付け			
8:45	口腔ケア	入浴介助			
9:00	口腔ケア	入浴介助			
9:15	トイレ誘導	入浴介助			
9:30	トイレ誘導	入浴介助			
9:45	トイレ誘導	入浴介助			
10:00	排泄介助	入浴介助			
10:15	排泄介助	入浴介助			
10:30	排泄介助	入浴介助			
10:45	排泄介助	入浴介助			
11:00	休憩	入浴介助			
11:15	休憩	入浴介助			
11:30	休憩	入浴介助			
11:45	休憩	入浴介助			
12:00	食事介助	休憩			
12:15	食事介助	休憩	出勤		
12:30	口腔ケア	休憩	口腔ケア		
12:45	口腔ケア	休憩	口腔ケア	出勤	
13:00	食事片付け	入浴介助	入浴介助	申し送り	
13:15	食事片付け	入浴介助	入浴介助	食事準備	
13:30	トイレ誘導	入浴介助	入浴介助	食事準備	
13:45	トイレ誘導	入浴介助	入浴介助	食事介助	
14:00	トイレ誘導	トイレ誘導	トイレ誘導	食事介助	
14:15	トイレ誘導	トイレ誘導	トイレ誘導	食事介助	
14:30	おやつ準備	レク	おやつ準備	食事片付け	
14:45	おやつ片付け	レク	おやつ片付け	口腔ケア	
15:00	おやつ片付け	記録	おやつ片付け	口腔ケア	
15:15	記録	記録	トイレ誘導	トイレ誘導	
15:30	記録	記録	トイレ誘導	トイレ誘導	
15:45	トイレ誘導	トイレ誘導	休憩	排泄介助	
16:00	退勤	トイレ誘導	休憩	排泄介助	
16:15		トイレ誘導	休憩	排泄介助	
16:30		退勤	休憩	排泄介助	
16:45			排泄介助	休憩	
17:00			食事準備	休憩	

出勤
退勤
申し送り
朝礼
夕礼
起床介助
食事準備
食事介助
食事片付け
服薬介助
口腔ケア
排泄介助
トイレ誘導
入浴介助
水分補給
おやつ準備
おやつ片付け
バイタルチェック
入浴準備
入浴介助
入浴片付け
体位交換
シーツ交換
就寝介助
記録
書類作成
洗濯
洗濯片付け
休憩
見守り
待機
居室掃除
共用部掃除
レク
巡回

業務リスト

業務シフト



## 4. 週休三日制の導入ツール

### 03 アンケートツール

週休三日体制へ移行するには、職員のみなさまの協力が必要です。移行に際し、週休三日制に関する説明と、どのような不安があるか、下記アンケートを活用し、事前に把握することが重要です。

#### ■アンケートフォーマット

新たな働き方“週休 3 日×10 時間勤務“に関するアンケート		
氏名		
今後の勤務時間に関して当施設にて、 現状の“週休 2 日×8 時間勤務”から“週休 3 日×10 時間勤務“への移行を検討しています。		
【具体的な変化】		
★変更前 週休 2 日制⇒1 日 8 時間勤務×週 5 日勤務	概要	
★変更後 週休 3 日制⇒1 日 10 時間勤務×週 4 日勤務		
【備考】		
・原則、介護職員の常勤職員が対象(介護職員以外は従来の週休 2 日×8 時間勤務の継続) ・総労働時間は変わらないため、給与の変動はありません	給与/ 労働時間	
【“週休 3 日×10 時間勤務“することでのデメリット】		
①労働時間が 8 時間から 10 時間に伸びるため、慣れるまで疲労感が増すと思われる。 ②1 日の出勤人数が少なくなる可能性があり、サービス品質を下げないような業務改善が必要になる		メリット/ デメリット
【“週休 3 日×10 時間勤務“することでのメリット】		
①年間休日が 105 日から 156 日に増え、月の休みが約 9 回から約 13 回に増え、プライベートの時間を作りやすくなる。 ②年間休日 156 日により、魅力 UP で応募が増え、離職発生時の対応が迅速化 ③7～9 時&18～21 時の延べ職員数が充足し、つなぎの残業を無くすことができる		
その他にも改善点や不安点が出てくるかと思えます。 いろいろなご意見を聞きたいので、現状の素直なご意見の記入をよろしくお願いします。		
<div style="border: 1px solid black; height: 100px;"></div>		
●月●日(●)までに管理者に提出して下さい		

終