

# シフトを斬る!!!

この取組みによりスタッフの疲弊感が軽減された

ライフ&シニアハウス井草

# 常勤換算と公休未取得数の推移



# 介護スタッフの 気持ち

規定の**公休数**が取れない

**残業**が多い

**有給**が使えない

もっと**スタッフが多ければ**  
こんなに大変じゃない

**自分達ばかり**大変だ

**介護以外の業務**が大変

上司に言っても  
**変わらない**

スタッフの  
**不満ばかり** 聞いてつらい

シフトが**組めない**

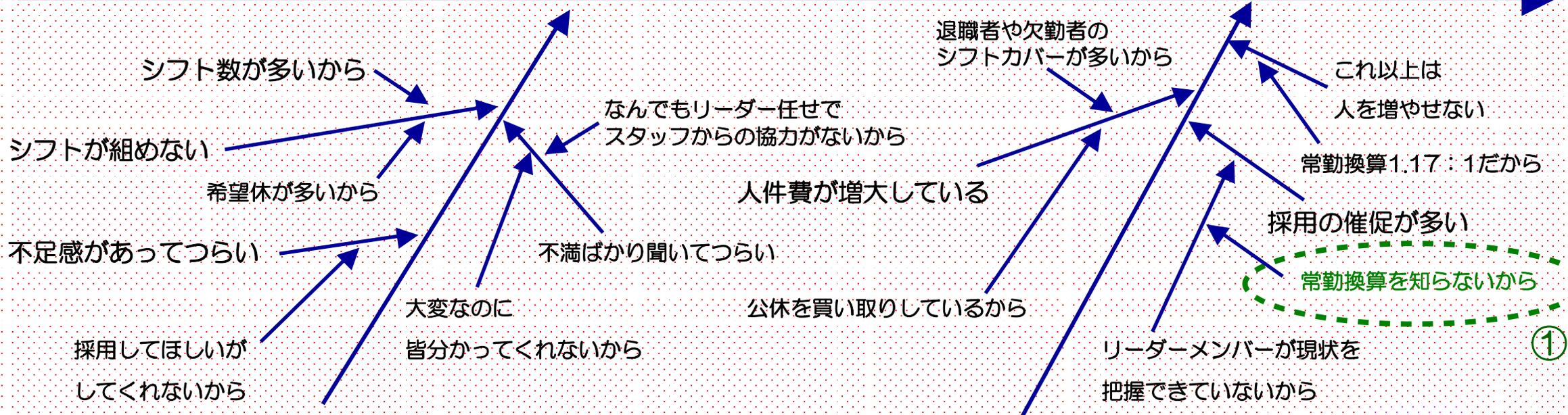
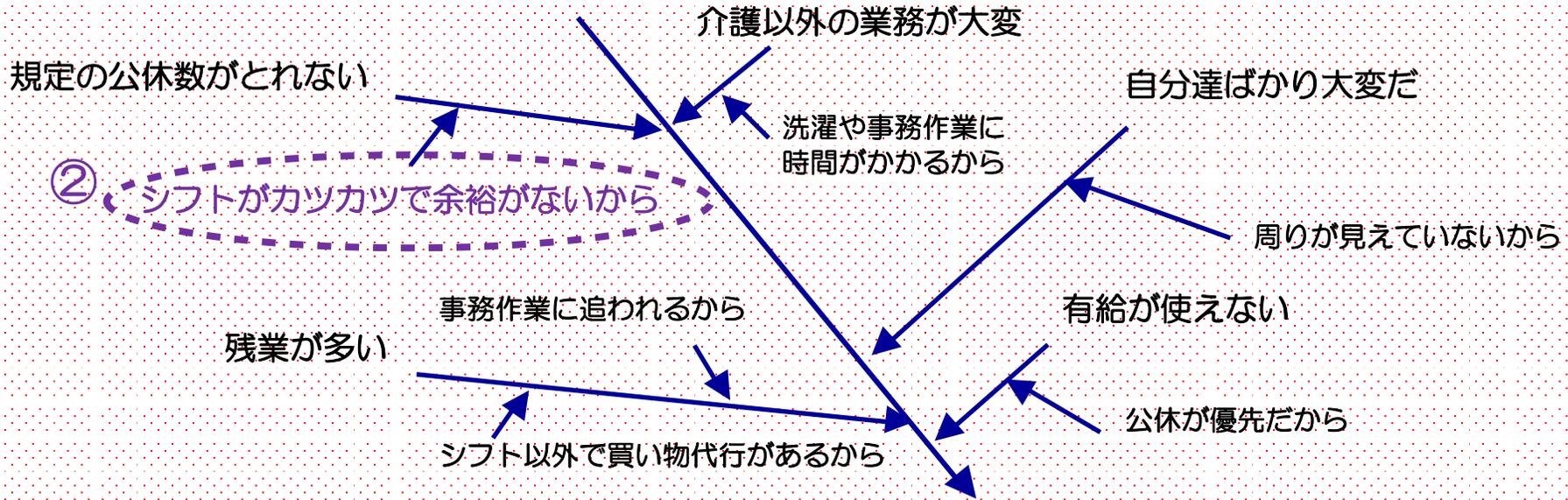
**もっと採用して**ほしい

**不足感**があって **つらい**

介護リーダーと  
サブリーダーの  
気持ち

# なぜ疲弊感があるのか

## ●介護スタッフ



## ●介護リーダー・サブリーダー

## ●ハウス（ハウス長、勤怠管理者）

# 要因解析で浮かび上がった **2つのこと**

- ① 自分たちの職場は、人員配置が手厚すぎるという現実気づいた
- ② シフト数が多いのではないかと考えるきっかけになった



## ② ② について **取り組んだこと**

- ◎ 業務の流れと内容を **可視化**
- ◎ 業務内容を **簡略化**
- ◎ 他部署へフォローを **依頼**

## ② 具体的には

### ● 業務を他シフトへ移動

- ・ルーチンを調整し業務の組み替え等

### ● 備品を見直し時間コストを削減

- ・備品の買い替えや買い足し、別仕様の物に変更等

### ● 配置を見直し介護しやすい導線確保

- ・軟膏の保管場所整備とわかりやすい指示書の作成等

### ● 業務を分解

- ・見守り、服薬、皿洗い、洗濯物、買い物代行等

# しかし 現場では不安視する声

最初は「仕方ない」と理解しつつも

- またシフトを削るのか
- 仕事内容が濃くなったのに時間内でできるのか
- 残業が増えるのか
- 今までよりもっと休みが取れなくなるのか

**取組み**による

スタッフの**不安**に対して

常勤換算に基づく

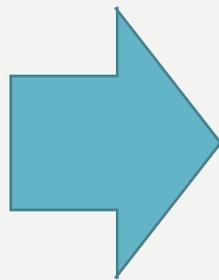
**現状の説明と協力を依頼する手紙**

を一人一人に配布



**全員が「やるしかないよね」と気持ちを一つに**

15シフト	
1階	1早
	1遅
2階	2早
	2遅
	D (日勤)
	D1 (日勤)
	D2 (日勤)
	D3 (フリー)*週1
	B1
	B2
	B3
	B4
	夜勤1
	夜勤2
	夜勤3



11シフト	
1階	1早
	1遅
2階	2早
	2遅
	日勤
	B1
	B2
	B3
	夜勤1
	夜勤2
	準夜勤

**4シフト削減できた！**

# 常勤換算と公休未取得数の推移



対策したら数字は  
正直にでたよ！！

常勤換算が**改善**して  
しかも  
**公休**がとれてる！！  
＼(^。^)/

常勤換算数 公休未取得数

取組みを通して

# 私たちがつかんだもの

- ◆ハウス全体で『変化させること』を怖がらない、面倒くさがらない体質を持ち続けることの大切さ。
- ◆現状に満足せず、他に効率の良い方法がないか？を模索し続ける体制を維持することの大切さ。

**ご清聴、  
ありがとうございました。**

ライフ&シニアハウス井草

活動メンバー

リビングリーダーYK・ケアサブリーダーMN・ケアマネジャーCS・ケアリーダーTK