

週休3日制導入事例

職員のライフスタイルに合わせて、
選べる、魅力ある人員・勤務体制を

施設概要

法人名：医療法人社団 いけの医院
施設名：サービス付き高齢者向け住宅 白鳥苑
住所：宮城県栗原市金成沢町 164 番 1
サービス種別：サービス付き高齢者向け住宅
定員：20 名（全室個室）
併設：デイサービス すっちゃん
訪問介護事業所金成沢辺



法人沿革

1988 年：いけの産婦人科小児科医院 開設
1991 年：医療法人社団 いけの医院 開設
2015 年：サービス付き高齢者向け住宅 白鳥苑 開設

インタビュー対応者：苑長 池野 重人



施設の外観

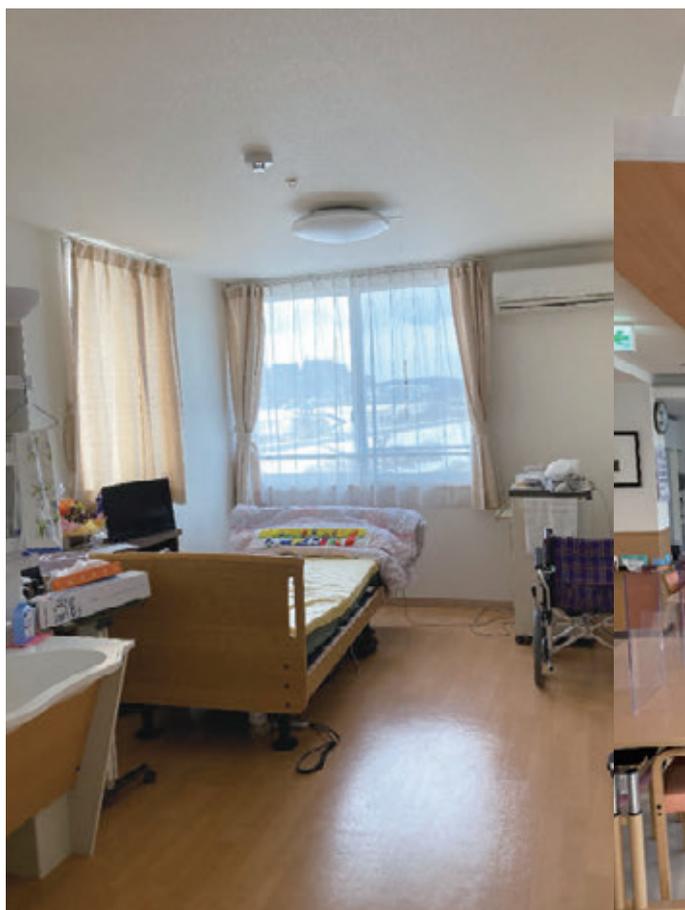
週休3日制を導入しようと思ったきっかけ

全国的な介護の人材不足をより色濃く反映させるかのように、栗原地域も若い世代の流出や人口減少も相まって「募集をかけても応募がない。」という状況が続いていました。もちろん、近隣の事業所にも負けなよう、給与等もある程度リサーチしながら設定していましたが、結局、どこも同じような給与となってしまう状況にありました。

「このままでは人員が集まらない。何かいい方法はないか。」と考えた時、他事業所とは違うアピールポイントを作って差別化を図ってみてはどうかと考えました。

ちょうどその頃、宮城県では「週休3日制導入支援」を掲げており、関心があったのでその内容を見ってみました。

実際の導入事例などを参考に、自施設に導入するとどうなるか、職員一人ひとりの家族の状況やシフトなどをイメージしながら、「このような働き方なら、いろいろなライフスタイルに合わせることができし、それを選択肢に加えることで、魅力にもつながり、大きなアピールポイント、差別化を図ることが出来る。」そう思い、導入を決めたのがきっかけです。



居室



食堂

導入までの経過・手順

週休3日制は、県のホームページや広報誌、メディア等を通じて知り、関心を持ちました。

まずは、県の支援を受け、先に導入している他県の事業所やアドバイザーから様々な進め方や段取りなどをアドバイス頂きました。

また、毎月の勉強会の開催や、職員へのアンケート調査などを半年ほどかけて行いました。

職員へのアンケート調査では、半数以上が「興味あり」と回答し、導入への手応えを感じていたのですが、実際に運用を開始するために希望者を募ると、0名という結果でした。

ところが、ハローワーク等に求人募集をしたところ、大変大きな反響がありました。問い合わせや、実際の応募など普段の5倍以上となり、夜勤専従ではありますが、1名（その後更に1名採用となり計2名）の採用に至りました。

面接の際、年間150日の休日が大きく目を引き、応募をしたと話があり、やはり大きなアピールポイントとなっていると感じました。

実際には、2021年の冬頃から検討を開始し、記念すべき1人目の週休3日制の職員が入職し本格始動となったのは2022年8月となります。その後9月にも2人目が入職し、どちらも夜勤専従とはなりますが2名体制での運用開始となりました。

年間休日150日以上！ 介護職員（夜勤専従/週休3日制） フルタイム【1名】	
① 業務内容	サービス付き高齢者向け住宅 白鳥苑にかかわる業務 その他サ高住に付随する業務
② 給与	¥215,500 ~ ¥253,500（賞与あり、昇給あり）
③ 各種手当	資格手当(込) 2,000円~5,000円、処遇改善手当(込) 5,000円~15,000円、処遇改善 支援補助金(込) 4,000円、夜勤手当17回分(込) 59,500円、通勤手当(別途)上限 17,500円 (通勤距離により法人計算式にて算出)、退職金共済 あり 勤続一年経過後に加入
④ 加入保険	雇用、労災、健康、厚生 完備
⑤ 就業時間	(1) 20:00 ~ 8:00 時間外ほぼ無し、休憩時間 120分 月平均労働日数 17日程度/年間休日150日以上！！
⑥ 必要な資格	初任者研修(旧ヘルパー2級)又は介護福祉士
⑦ 実務経験	経験があれば尚可

ホームページの求人募集要項

導入時に苦勞したこと、大変だったこと

アンケートでは「興味あり」と回答した方が多かったのに対し、実際に希望を募ると、一人も希望しなかったことです。

職員をみていると、「週休3日制が嫌だ。」というわけではなく、今までとライフスタイルが変わることが「怖い」と感じたのが正直なところなんだと思います。誰しも、「変化」は怖いですからね。興味はありながらも周りの様子を見て、今はまだ静観している状況なのだと思います。

また、遅番の時間が、通常の週休2日制の方が夜勤に入る場合と週休3日制の方が夜勤に入る場合では、シフトの必要数の関係から11時～20時に勤務時間が2時間繰り下がることも、抵抗を感じた一つの理由かもしれません。

中でも一番大変だったのはハローワークに求人を掲載する時でした。

週休2日制の場合は、17時～翌日9時までが勤務のため、16時間拘束（14時間労働）となり、夜勤が終わった当日は「夜勤明け」扱いになります。

ところが、週休3日制の場合は、20時～翌日8時までの12時間拘束（10時間労働）になり、夜勤が終わった当日は「夜勤明け」扱いではなく、「休日」としてシフトを組自体は問題ないのですが、そのことについてハローワークからの理解が得られない状況となってしまいました。

結果的には関係各機関の確認を取りながら、事業所独自の「所定休日」という扱いで落ち着き、ようやく掲載していただけるようになりました。（※「休日」に関する取扱いはハローワークによって見解が分かれる場合があるため、詳細については所管地域のハローワークにご相談ください。）



導入後からのフォローや対応

全職員にヒアリングをして、現状を確認するようにしています。特に、夜勤専従の週休3日制を選択した職員に対しては、それ以外の職員よりも多くの時間を割いて話を聞くようにしています。

やはり夜勤専従で週休3日となると、月に17回程度夜勤に入っていただくようになります。働き方が日中から夜間に大きく変わりますので、体調の変化や精神的なフォローが必要になってくるためです。

やはり、夜勤専従として週休3日を選択した職員は、昼夜逆転傾向となり17回は難しいと判断して、本人と面談をした上で月10日の夜勤と7日間の日勤へと勤務条件を変更しました。もう1名の週休3日を選択した職員も週40時間の常勤から、週32時間の時短扱い（1日8時間勤務 4日間）に勤務条件を変更しています。

様々な状況を想定しながら、職員の働きやすい、ライフスタイルにあった環境を提示できればと考えています。



職員の働いている様子

導入後の変化

導入して一番大きい変化は、日中の職員が増えたことです。夜勤専従が最低でも月 10 日夜間帯に入りますので、やはり日中の人員は厚くなります。一方で、週休 3 日制の場合は遅番の時間帯が 20 時まで繰り下がるようになることです。

しかし、このような状況にも徐々に順応しているように思います。

特に大きな変化・気付きとしては、週休 3 日制の夜勤専従の場合、最大 4 日間連続で夜勤に入ることもあるのですが、連続で夜勤に入るということは、「視点を変える」ことなく、ご利用者の夜間の状態を把握する、「連続した夜の視点」を作ることができるようになります。

通常ですと、連続で夜勤に入ることがないので、毎日違う職員の「視点」で夜勤帯を見ることになります。これが連続して同じ職員が夜勤をしますので「視点」が一定になり、ご利用者の夜の状態の変化にいち早く気づくことができるようになったことが大きな変化の一つと感じています。



職員の働いている様子

導入してよかったこと・改善が必要なこと

先述の通り、日勤帯に人員が厚くなることによって環境自体は良くなっていると感じています。ただ、導入して良かったのか、どうなのか「答え」はまだ出ていないと感じています。

導入してまだ半年ということもあります。また、今後、夜勤専従だけでなく、今いる職員の中からも家庭環境やライフスタイルに合わせて、週休3日制に変更する方が増えれば、結果として良かったと言えるかもしれません。

ただ、選択肢として週休2日制または、3日制を選べるのは当事業所の強みであると考えています。今後も当事者へのヒアリング等、職員へ声がけをしながら状況に合わせて改善していこうと思っています。やはり職員にとって、働きやすい環境が、結局は長く働いてもらえる環境だと思っています。他に改善が必要なこととしては、シフトの作成です。特に、急遽のシフト変更の対応が大変です。もともと10日以上は夜勤専従の職員にお願いしていますので、その職員が夜勤に入れないとすると全体的な調整が必要となってきます。本当に難解なパズルのようです。

改善のため今後、「シフト作成ソフト」の導入等も考えて行きたいと思っています。

白鳥苑 介護勤務シフト																														令和〇年×月				
氏名	勤務形態	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	総勤務時間		
A	B	遅②	訪	休	15	14	A半	休	兼	夜①	明	休	休	兼	遅②	遅②	遅②	休	休	兼	遅②	兼	休	兼	15	休	休	遅②	理	休	兼	128		
B	A	出	出	休	休	出	出	出	出	出	休	休	出	出	出	出	出	休	休	休	出	出	出	休	休	休	出	出	出	出	出	160		
C	B	早②	有	休	休	①	通	通	①	通	休	休	①	通	通	通	通	休	休	①	早②	通	①	通	休	休	①	早②	早②	通	通	176		
D	A	休	訪	③	③	早②	休	早②	訪	③	休	休	訪	休	③	訪	訪	休	休	早②	訪	遅	早②	③	休	③	早②	訪	休	訪	③	168		
E	C	休	&	休	休	&	休	休	&	&	休	休	休	&	&	&	&	休	休	休	休	&	&	&	休	休	&	休	&	休	休	91		
F	C	&	&	休	休	%	&	&	%	%	休	休	%	%	%	%	%	休	休	休	&	%	%	有	休	休	%	%	%	%	&	147		
G	C	訪	休	遅	休	休	訪	遅	通	休	遅	休	通	有	休	訪	休	遅	③	通	休	休	△	通	休	休	△	通	△	休	休	136		
H	C	P訪	P訪	休	P訪	15時	P休	休	P休	P休	休	A訪	15時	P休	A通	休	P通	休	休	15時	P休	A通	休	P休	P休	休	15時	P休	休	P訪	P通	0		
I	C	休	遅	夜②	明	休	遅	夜①	明	休	①	休	通	休	△	通	休	③	遅	休	訪	③	休	通	①	遅	休	訪	遅	通	通	161		
J	C	通	休	休	訪	通	休	休	休	通	休	遅	休	訪	休	△	休	休	遅	訪	休	休	休	休	休	訪	遅	通	休	休	休	96		
K	C	①	①	半	休	休	通	早②	①	通	通	休	休	早②	通	通	①	①	半	休	休	通	①	早②	通	休	休	休	休	休	①	通	早②	104
L	C	休	夜①	明	休	休	①	通	夜①	明	休	①	遅	夜①	明	休	通	遅	休	△	通	遅	休	夜①	明	休	休	①	遅	通	通	152		
週休3日制 M	C	夜③	休	休	夜③	夜③	夜③	休	休	休	遅③	遅③	休	通③	夜③	夜③	夜③	休	休	夜③	夜③	休	休	通③	訪③	休	夜③	夜③	休	休	通③	遅③	130	
週休3日制 N	C	夜③	休	休	夜③	夜③	夜③	休	休	休	夜③	夜③	夜③	休	休	休	夜③	夜③	休	休	夜③	夜③	休	休	夜③	夜③	休	休	夜③	夜③	夜③	夜③	170	

通所		訪問		夜勤	
通	8:30~17:30	訪	8:30~17:30	夜①	17:00~翌9:00
①	7:00~16:00	③	7:00~16:00	夜②	16:00~翌9:00
早②	8:00~17:00	早②	8:00~17:00	夜③	20:00~8:00
△	8:45~17:45	遅	8:45~17:45	A通	8:30~14:15 (休憩45分)
遅②	11:00~20:00	遅②	11:00~20:00	A訪	8:30~14:15 (休憩45分)
#	9:00~13:00	%	9:00~17:00	P通	13:00~18:00
&	9:00~17:00	遅③	9:00~20:00	P訪	13:00~18:00
通②	7:00~18:00	E	6:00~9:00	15通	15:00~20:00
通③	9:00~20:00	訪②	7:00~18:00	15訪	15:00~20:00

勤務表例

導入を検討している法人や事業所に向けて

人は「今の環境やスタイル」を変えて行くことに「抵抗や反発」「怖い」という思いを抱く方が多いと思います。ですので、週休3日制を導入する際は、経営者も「職員の理解を得る努力」や「今後継続して週休3日制を浸透させていくんだ。」という覚悟を持たなければいけないと思います。

それでも、選択肢が多く、それを職員が選べる環境は良いことだと思っていますし、実際に求人に関しては多くのお問い合わせと応募をいただいております。

サービス種別や、地域によっては難しいこともあるかもしれませんが、生活スタイルが多様化している中、求人募集する上での大きなアピールポイントや差別化になります。

募集してもなかなか応募がない状況であれば、週休3日制の導入を検討してみるのも一つだと思います。職員も少しずつ変化に慣れ、あるいは週休3日制を希望してくれるかもしれません。

