図２

ささづ苑デイサービスセンター

厚生労働大臣表彰優良賞
居宅サービス部門

法人名	社会福祉法人 おおさわの福祉会
サービス種別	通所介護
所在地	富山県富山市
利用者数	104名
従業員数	20名（常勤14名／非常勤6名）

※利用者数及び従業員数は
令和８年１月１日時点



▲AIを活用した送迎計画の作成



▲送迎時における音声
入力とインカム機能の活用





▲職員同士の意見交換の場「カエル会議」

①生産性向上の取組

送迎表作成等をテクノロジーで効率化

②職員の待遇改善に係る取組

業務の見直しで休暇取得率が向上

③人材育成に係る取組

ポジティブな意識変革を促し意欲向上

	①生産性向上の取組		②職員の待遇改善に係る取組		③人材育成に係る取組	
主な課題	送迎計画作成の属人化や業務負担の偏り、入浴支援の非効率な人員配置などが課題となっていた。加えて、慢性的な人員不足と時間外労働が発生していた。		時間外労働の多さや慢性的な人員不足のため、職員は最低限以外の有給休暇の取得が難しい状況にあり、疲労やストレスが溜まっていた。		職員からは業務に対する受け身な姿勢や「やらされ感」がみられ、業務の形骸化やミスの頻発といった事象も起きていた。会議で一般職員が発言できないことが、一因としてあった。	
取組開始時期	令和5年10月～		令和5年10月～		令和5年10月～	
取組の内容	✓ チームで設定した目標の達成に向けて改善案を考える職員会議「カエル会議」を設置し、全員で課題と改善策を決定した ✓ 介護ソフトと連携したAI送迎表自動作成システムを導入し、介護職員全員が送迎計画を作成できる体制を構築した ✓ 骨伝導インカムと音声入力ソフトを導入し、送迎中・入浴介助中の記録入力や情報共有を効率化した ✓ 従来手書きで運用していた利用者との連絡帳のデジタル化や法人内決裁の電子化等も実施した		✓ タイムスタディ調査を半期ごとに実施し、問題の見える化と分析を行い、各業務における人員配置を見直した ✓ 従来の目標管理制度を見直し、法人・部門・部署の目標と個人目標をより明確に連動させるとともに、目標達成を賞与に反映することで、職員一人ひとりが主体的に業務改善へ参画する仕組みを整備した		✓ 外部研修・他法人との交流・新資格取得など、職員が自部署の外を知る機会を積極的に提供した ✓ 各職員が自身の意見を言いあえる会議を設置した ✓ 小さな成功体験を積み重ねることで職員のポジティブな意識変化を促し、次の挑戦意欲につなげるサイクルを構築した ✓ SNSでの情報発信（月平均投稿件数の拡大）に取り組み、介護の魅力を地域・社会に向けて発信する活動を継続した	
取組前後の成果指標	送迎計画業務を担当できる職員数 1日の送迎計画作成の時間	1人 → 9人（介護職全員が可能に） 120分 → 15分	問題分析による1回の入浴に要する職員数の見直し 5～7日連続休暇取得者	6人 → 4人 3人（希望者8人中）→ 8人（希望者8人中）（R5 → R6）	平均イベント起案数（月） 現場職員発信の業務改善数	2.3回 → 4.1回（R5 → R6） 1件 → 12件（R4 → R7）
負担軽減・満足度指標	年間の1人あたり平均残業時間 有給休暇取得率	13時間48分（R5） → 7時間25分（R7） 48%（R5） → 58%（R6）				