

A hand holding a small object against a bokeh background. The hand is positioned in the center-right of the frame, holding a small, dark object. The background is a soft, out-of-focus bokeh of light spots, creating a warm and gentle atmosphere. The hand is wearing a dark-colored sleeve.

週休3日制について

福島県 保健福祉部 社会福祉課
株式会社船井総合研究所

2023年8月2日

本日の目次

- **週休3日制導入支援事業を始めた背景**
- **週休3日制の内容・メリット・デメリットについて**
- **週休3日制導入事例の紹介**
- **今後のご案内**

A hand is shown reaching out from the right side of the frame, set against a background of soft, out-of-focus light spots (bokeh). The hand is positioned as if offering support or assistance. The overall color palette is warm and soft, with a blue overlay on the left side where the text is placed.

週休3日制導入支援事業を始めた背景

福島県 保健福祉部 社会福祉課

A hand is shown reaching out from the right side of the frame, palm facing up. The background is a soft, out-of-focus bokeh of warm, golden light spots. A dark blue semi-transparent banner is overlaid on the image, containing white text.

週休3日制の内容・メリット・デメリットについて

株式会社船井総合研究所
シニアライフ支援部 三浦 基寛

はじめに

法人・施設が業務改善を行なう目的

生産性の向上
(利益率のアップ)

応募者の増加
(採用)

離職率の低減
(定着)

経営的なメリットではあるが職員には「響かない」

職員目線での業務改善

業務負担の軽減 = 休みの増加

休憩時間の確保

残業時間の減少

休日の確保

職員にメリットがある項目から業務改善を行なう

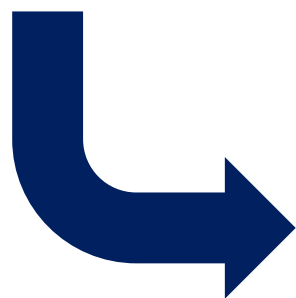
週休3日制とは

週休3日・10時間勤務制の構築

施設内の介護・障がい・保育職の全正職員について、

- ▶ 1週間のうち、公休日を3日とする
- ▶ 1週間のうち、労働日数を4日とする
- ▶ 1回あたりの労働時間を10時間とする

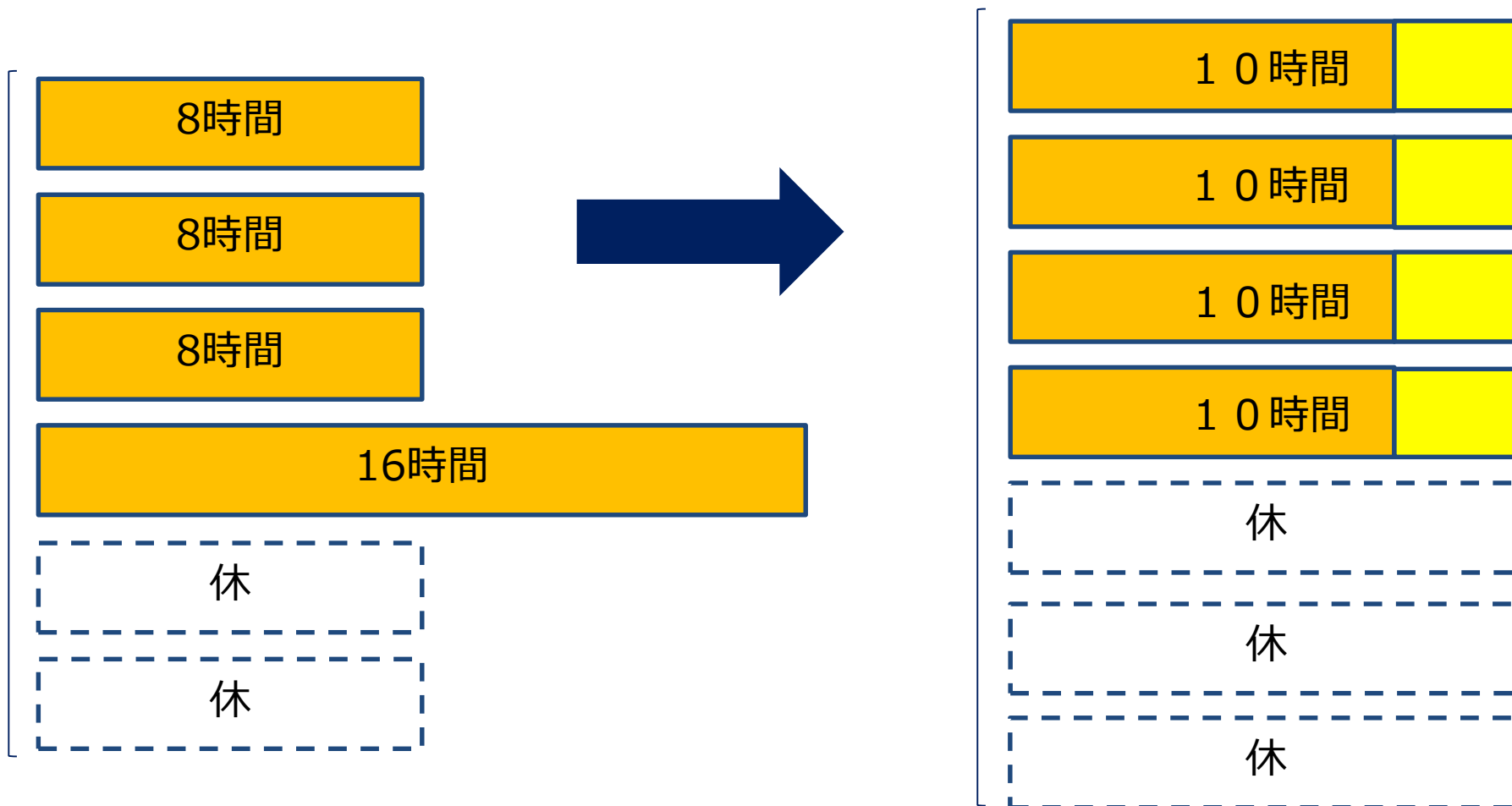
1日8H×週5日



1日10H×週4日

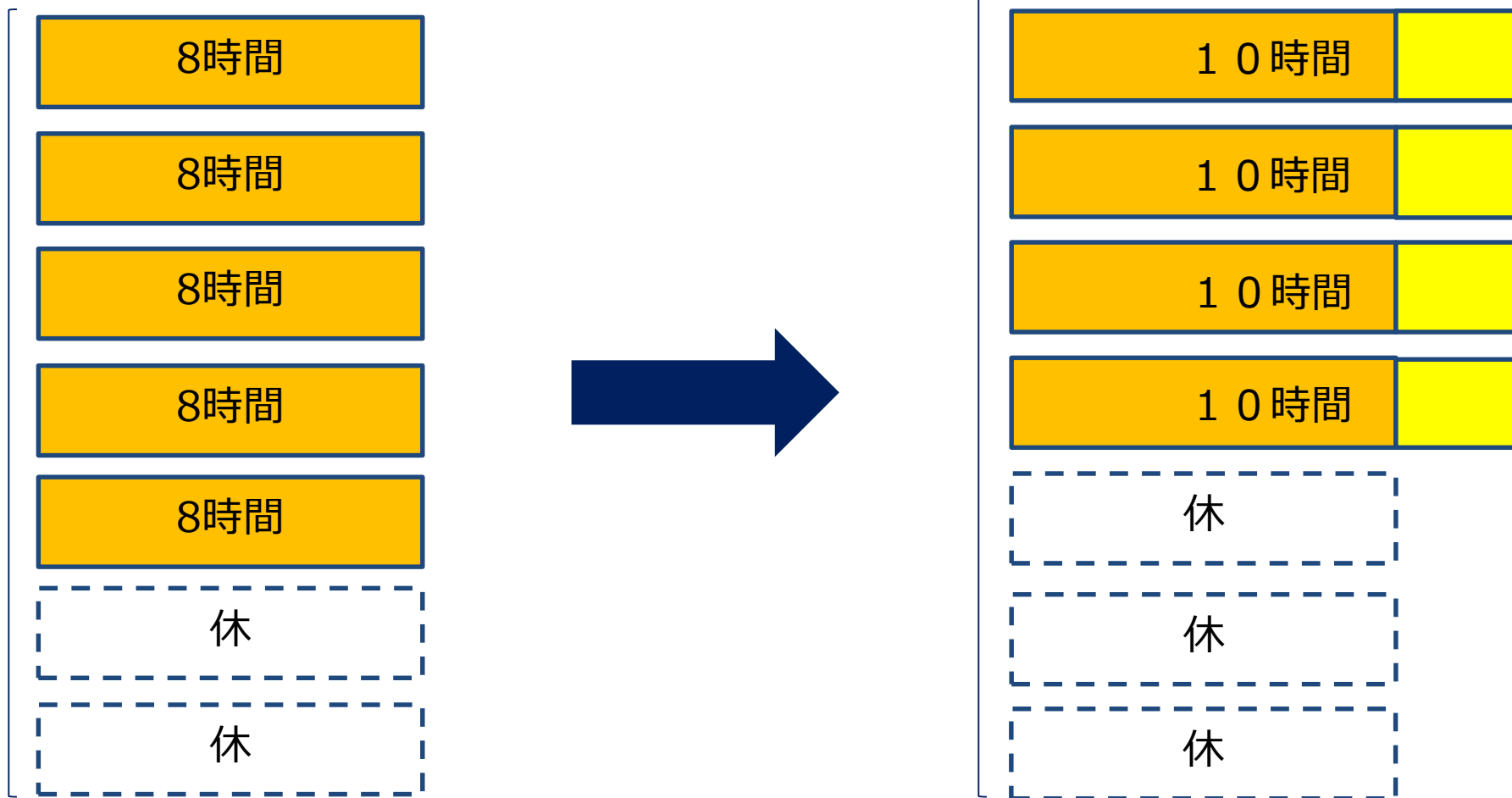
選択制ではなく、業態ごとで全正職員が移行する

週休3日制とは (16時間夜勤からの移行)



働き方の変化のイメージ図

週休3日制とは (8時間夜勤からの移行)



働き方の変化のイメージ図

週休3日制のメリットとは

残業が減らせる

業務が
平準化される

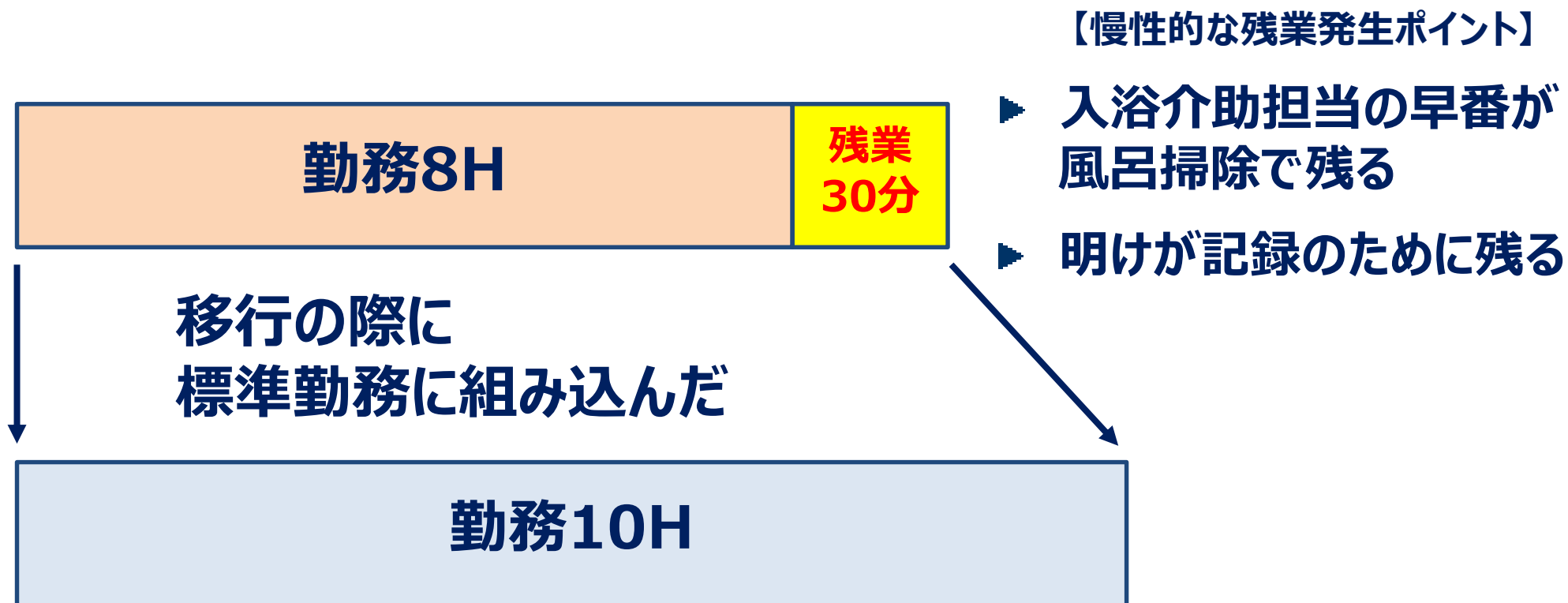
メリット

公休が増える

採用応募が
増える

生産性を向上させる要因として大きく4つのメリットがある

週休3日制のメリットとは ① 残業の削減



残業を減らすきっかけになる

週休3日制のメリットとは ②業務時間の平準化

【8時間×週5勤務】

- ・早：8時間
- ・日：8時間
- ・遅：8時間
- ・夜明：16時間



【10時間×週4勤務】

- ・早：10時間
- ・日：10時間
- ・遅：10時間
- ・夜：10時間

シフトごとの業務負担のバラつきをなくすことができる

週休3日制のメリットとは ③公休の増加

1年は52週間・・・

週休2日だと・・・年間公休日 **104日**

週休3日だと・・・年間公休日 **156日**

公休日が『 **52日** 』増える

週休3日制のメリットとは ④採用応募の増加

お仕事説明会開催

社会福祉法人●●会は、だから働きやすい！

①キャリアパスが整備されていて、頑張りが評価されます！

②週休3日！そしてなんと・・・年間休日156日！

③新年会、夏のイベント、忘年会、ナヤリテイマーソンで楽しいです！

④.....

⑤.....

どちらを選びますか？

A：週休2日/年間休日104日 ⇒ 月18万円

B：週休3日/年間休日156日 ⇒ 月18万円

同じ給与であれば、採用商品力として、休日が多いほうが有利

週休3日制のデメリットとは

日中労働時間
2時間/回 増加

新しいことへの
抵抗

デメリット

8時間希望への
対応

一人当たりへの
依存度が高まる

導入にあたり、つまずきやすい箇所を整理

週休3日制のデメリットとは ① 日中労働時間の増加

【8時間×週5勤務】

- ・早：8時間
- ・日：8時間
- ・遅：8時間
- ・夜明：16時間



【10時間×週4勤務】

- ・早：10時間
- ・日：10時間
- ・遅：10時間
- ・夜：10時間

日中シフトの、一日あたりの労働負担が増加

週休3日制のデメリットとは ②新しい事への抵抗



新しい技術の研修始めるので、3か月に1回受けてください！

採用活動にスタッフにも協力してもらいたい！

サービスカ上げるために新しくマニュアル作ろうか！



パートなんで帰ります



現場には現場の意見があるんで、現場に任せてもらえますか



ユニットリーダーから許可もらっていますか？

組織のマネジメント状況によっては、離職リスクもある

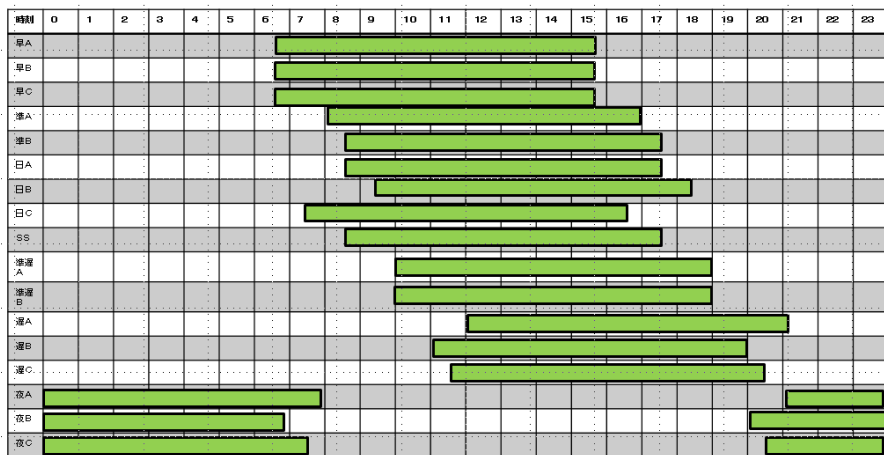
週休3日制のデメリットとは ③8時間希望への対応



『育休・産休明け』などの
8時間希望者が多いと
移行が難しくなる

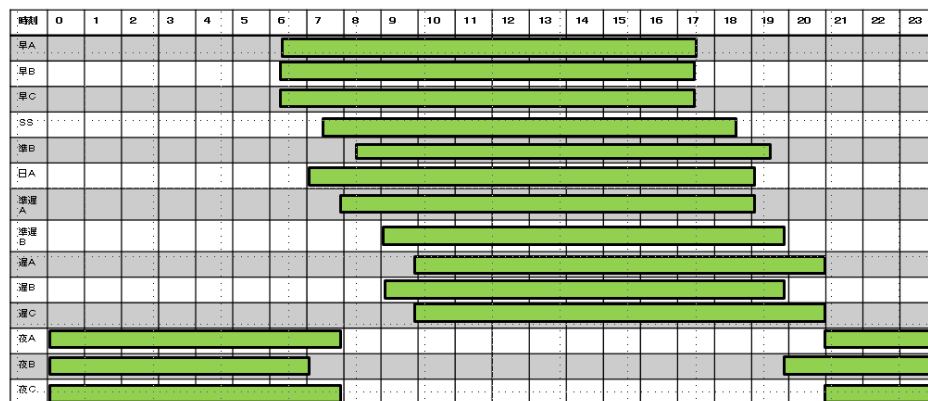
フル勤務可能な正職員比率が高い法人のほうが導入しやすい

週休3日制のデメリットとは ④一人当たりのシフト依存度が高まる



導入後の1名の欠勤→
1 / 14

←導入前の1名の欠勤
1 / 17



業務改善・変更の実施と情報共有・連携体制の構築が不可欠

メリット・デメリットのバランス

年間休日156日なら
採用できるのは
イメージできるけど...

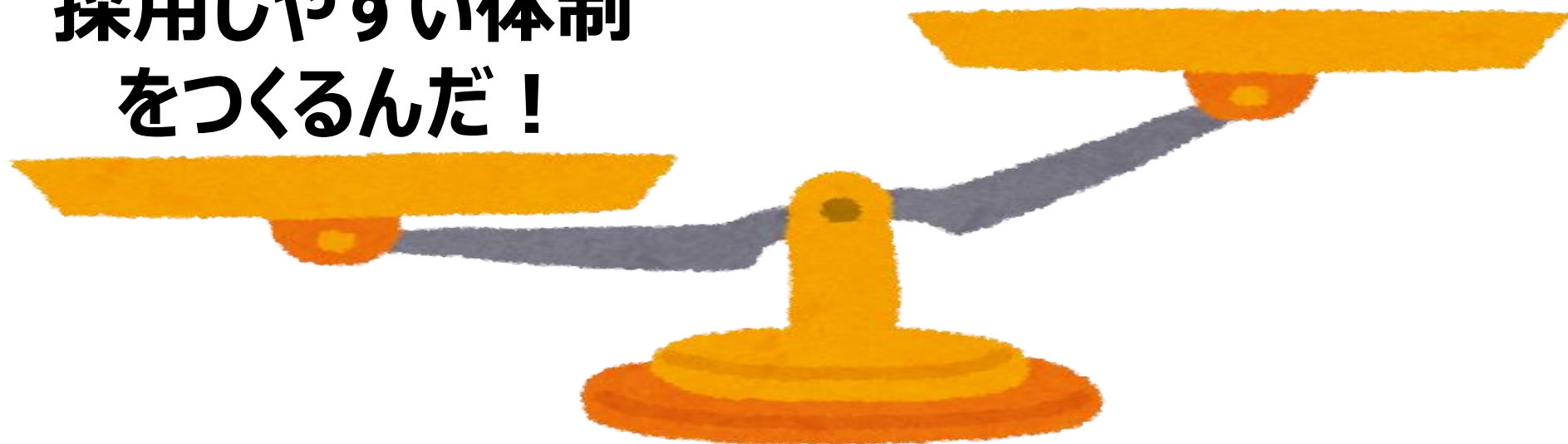
新しいことへの
変化に対応できない
組織なんだよなあ

と、考える法人もあれば、

メリット・デメリットのバランス

年間休日156日を
確保して、働きやすい、
採用しやすい体制
をつくるんだ！

新しいことへの抵抗は
私（施設長）が
必ず説得するから



と、考える法人もある。

週休3日制の進め方

目安期間：6か月

自法人が週休3日を導入する目的を明確にする

スタッフアンケートの実施

業務シフトの組みなおし

モデル勤務表組み

対象職員との面談による説明

就業規則の変更

実施スタート

週休3日制導入事例の紹介

(株)船井総合研究所 地域包括ケア支援部
シニアライフ支援部 三浦 基寛

事例：社会福祉法人 幸知会様について

幸知会 組織図

平成30年
4月1日時点

従業員
合計155名

トータスホーム
あれから23年!

高齢者介護

創立時は5事業所

在宅介護支援センター
(担当高齢者数 約400件)

デイサービスセンター
(定員 45名)

特別養護老人ホーム
トータスホーム
(入所定員 54名)

ホームヘルパー

ショートステイ
(定員 16名)

ゆうゆうトータス
デイサービス
(定員 18名)

グループホーム
ヘブンリートータス
(定員 18名)

リライトータス
デイサービス
(定員 70名)

14事業所に！！

リハ・歩行特化型半日デイ
アルクルトータス
(定員 20名)

療育（発達障害等の児童）

トータスジュニア
(定員 10名)

トータスミドル
(定員 10名)

トータスジュニア
しもつけ
(定員 10名)

保育(0～2歳児)

トータスキッズ
(定員 5名)

トータスキッズしもつけ
(定員 6名)

課題

放課後デイサービスの指導員、保育事業の保育士、

通所サービス系の介護職は、

求人を掲載すればすぐに集まる状況であったが

特養の介護職の応募者数に変化は無く・・・

2か月に1度求人との問い合わせが

あれば良い方であった

そして、2017年夏頃より

特養職員の退職が相次ぎ

シフトが回らない状況に・・・

課題の要因

求人が来ても、夜勤が集まらない職場の現状

(要因)

☆夜勤への配慮が必要ではないか？

8時間夜勤では明けが休み。

16時間では勤務時間が長すぎる。

(結果)

☆プライベートの時間が少なくなり、退職へ繋がるケースが多い。

特養は相変わらずの不人気職

同地域にて、どれだけ求人をかけても

集まらない状況の中、打開策として行ったのが

週休3日・10時間勤務制導入！

導入に向けた現状把握

【8時間勤務時の現状分析】

特養	54床	(従来型・多床室)
ショート	16床	(従来型・多床室)

- 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。
- **朝夕の時間に職員が少なく**残業が発生しやすい。
- 夜勤明けに**ゆっくり休めない**。明け休みが多い。
- 採用サイトで求人が来ても、デイサービスの希望が多く特養やグループホームなど夜勤がある部署に集まらない。

導入に向けた現状把握

仕事と休みの区別をしっかりとる事で、プライベートが充実し、更に仕事へのモチベーションも上がるのではないか？

【8時間勤務時】

- ・月の休日数：9日
- ・月の夜勤数：正職員 平均5～6回
- ・明けでの休みが5回
- ・丸一日の休みが4回

休みの予定が立てづらい！

導入により想定される効果

8H勤務

- ・中堅層の離職
- ・残業の発生
- ・夜勤明け休み

10H勤務

- ・丸1日休みの確保
- ・連休の取得
- ・残業無し

導入に向けた取り組み

担当の労務士と相談

- ・労基法・・・優先事項は週40時間

現行 8時間 × 5日勤務 (プラス残業もしている)



10時間 × 4日勤務 へ

変更ができれば、職員の休みが月平均13～14日

丸1日の休みも 4日 → 7～8日確保できる。

連休や3連休も毎月取得が可能になる！

導入に向けた取り組み

公休が多くなる分、職員数の増員が必要？

職員数を増やし実践するのは誰にでも出来る！

(ベースとして)

現行の人員配置のまま業務改善を進め、1日の必要職員数を減らすことで、10時間勤務を完成させていく

現在の人件費の枠でシフトを組む！！

導入前の勤務表

時刻	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
早A																								
早B																								
早C																								
準A																								
準B																								
日A																								
日B																								
日C																								
SS																								
準遅A																								
準遅B																								
遅A																								
遅B																								
遅C																								
夜A																								
夜B																								
夜C																								

☆ 1日の必要職員数：17人

月の総労働時間数：4970時間（残業：250時間込み）

導入後の勤務表

時刻	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
早A																								
早B																								
早C																								
SS																								
準B																								
日A																								
準遅A																								
準遅B																								
遅A																								
遅B																								
遅C																								
夜A																								
夜B																								
夜C																								

☆ 1日の必要職員数：14人

月の総労働時間数：4960 時間（残業：10時間込み）

☆ 朝夕の一番忙しい時間帯が2名多くなり、ケアの充実が図れる

導入後の時間分析

☆ **8時間勤務** 1日／17人

特養対象職員数 31人

(8時間 26人 短時間5人)

月の総労働時間数：4970 時間 残業250時間込み

☆ **10時間勤務** 1日／14人

特養対象職員数 31人

(10時間 23人 8時間 3人 短時間5人)

月の総労働時間数：4960 時間 残業10時間込み

10時間を導入したことで
－10時間の時間削減に成功！
同等の人件費で行う事が可能に！！

導入後の時間分析

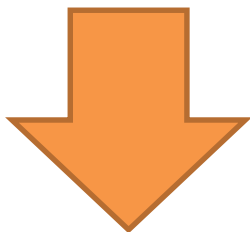
特養の一日シフトの変更点紹介
before(8H制時) after(10H制時)
人数でなく、合計労働時間の管理

介護職（正職）のシフトの変化

8時間勤務制

☆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



10時間勤務制

☆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

A hand reaching out from the right side of the frame, set against a background of warm, out-of-focus bokeh lights. The hand is positioned as if offering something or gesturing towards the text on the left. The overall mood is hopeful and forward-looking.

今後のご案内

(株)船井総合研究所
事業イノベーション支援部 齊藤匡紀

今後のご案内①

「週休3日制」を導入する

モデル事業所を募集します。

ご興味のある事業所様は、

アンケートに参加意思のご記入ください。

※選定された事業所様には、

船井総合研究所によるコンサルティング付きで導入を進めていただきます。

今後のご案内①

本日は、ご参加いただき、ありがとうございました。

別途下記URコードよりアンケートのご記入をお願いします。

※下記アンケートより、モデル事業所希望についてお伺いさせていただきます。ご回答のほどよろしくお願ひ申し上げます。

※回答〆切：8/4（金）18時

アンケートQRコード

アンケートURL

【zoomのチャットでもお送りさせていただきます】

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScdiNC85dt89TqKjoEh-Eq3vOdACuPaYq8Ays43DgVRZ4K0jQ/viewform>



今後のご案内①

【スケジュール】

8月4日（金）まで：アンケート回答

8月下旬：モデル事業所選定通知

9月～：週休3日制導入に向けたコンサルティングの実施

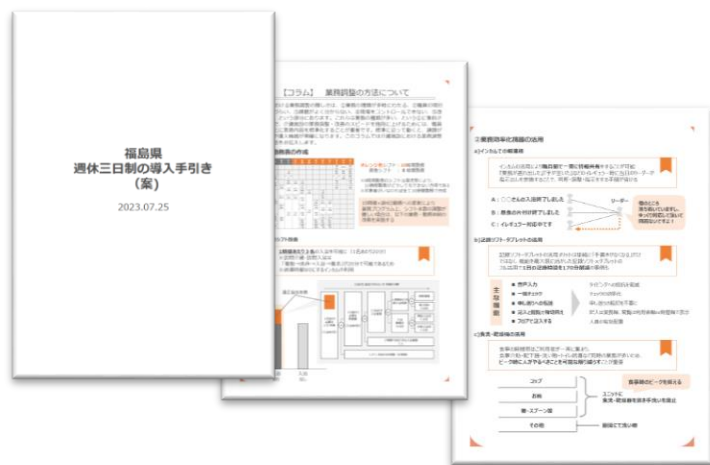
※状況により、スケジュールが変動する可能性があります。

モデル事業所へのご応募お待ちしております。

今後のご案内②

尚、今回の事業を通して、週休3日制度導入を少しでも多く普及させるために
導入手順などを記載した“手引書”を作成しています。

後日福島県HPへ掲載いたしますので、みなさまぜひご覧くださいませ。



- I. 週休三日制の概要・目的について
- II. 全国の優良事例について
- III. 県内の週休三日制導入成果
- IV. 週休三日制導入手順について



問い合わせ先

株式会社船井総合研究所 担当：齊藤 匡紀

電話番号：070-2455-0619

メールアドレス：m-saito_aa@funaisoken.co.jp

福島県 保健福祉部 社会福祉課

電話番号：024-521-7322