

**人と技術をつなぎ、未来を見据えた
笑顔あふれる介護施設に向けて
～たくさんの小さな努力が作り上げる働きやすい職場～**



**2025年6月26日
矢崎総業株式会社
経営企画室
新規事業統括部
ヤザキケアセンター紙ふうせん**

矢崎グループの特徴

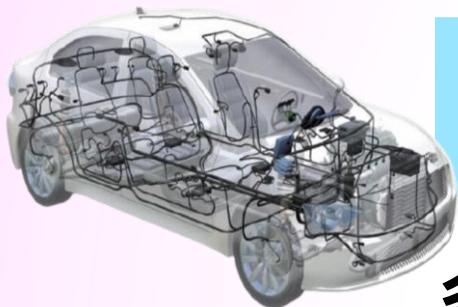
ワイヤーハーネス市場シェア世界トップクラス

売上：22,697億円

グローバルな事業展開

(2024年6月20日時点)

46の国・地域 140法人（日本含む） 従業員数 230,492人



多様な事業展開

◇ 自動車機器事業

ワイヤーハーネス、計器、充電コネクタ



◇ 生活環境機器事業

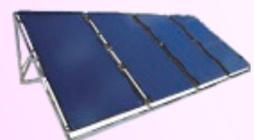
電線、ガス機器、空調機器、
環境エネルギー機器、計装機器

◇ その他事業(新規事業)

環境・リサイクル事業、
農業・食品事業・森林事業



介護事業



社 是

世界とともにある企業
社会から必要とされる企業

社会貢献のための方針

環境にやさしい
事業の実施

国内空洞化対策
(雇用確保)

地域社会との連携

新規事業展開状況

全8社で展開中



奥越部品本社工場

- 介護事業



奥越部品青森工場

- 農業事業



岐阜部品

- 環境リサイクル事業 (紙リサイクル)



矢崎総業

- 介護事業
- 森林再生プロジェクト



宮崎部品

- 介護事業



四国部品

- 介護事業
- 農業事業 (食品加工のみ)
- 森林事業



長崎部品

- 介護事業

大分部品

- 介護事業



紙ふうせんの概要

矢崎総業(株)が所有するY-City (敷地面積169.000m² 東京ドーム約3.6個分) という敷地内にあります。敷地内には、**矢崎総業本部機能・社宅・保育園・スーパー・飲食店・スポーツジム**、そして**介護施設**があります



紙ふうせんの概要

紙ふうせんは矢崎総業(株)直営になるので、経営企画室 新規事業統括部に所属し、介護施設運営を行っています

提供サービスは下記の通り6種類のサービスを提供しています

地域に**必要とされる事業所**を目指して日々、改善と努力を継続

小さいながらも、マルチにサービスを提供できる体制があります



実施サービス

居宅介護支援

通所介護（1日型）

通所介護（半日型）

訪問介護

訪問看護

認知症対応型共同生活介護



職場改善につなげる取り組み

矢崎総業本部と連携し、「日々改善」を念頭に、様々な活動を展開

改善活動	内容
提案活動	毎月1件以上改善案を提出
QCサークル活動	1つの課題解決にグループで取り組み、職場改善
新人教育	認知症サポーター養成講座を矢崎総業(株)の新入社員に実施 (約100人/年)
エンゲージメントサーベイ	年に1回調査があり、課題発見と解決につなげる
適切なICT導入	各サービスに特化したICTを導入し、ペーパーレス化を実現
施設内ローテーション研修	各サービスを体験 お互いの仕事理解と、新たな発見
矢崎総業他部門との連携	自動車部門で持っているノウハウを介護現場に入れていく 見守りカメラの開発 ジャストインタイムの導入
防災本部への参加	矢崎総業本体の防災隊と連携 連絡システム等活用
有休取得アラーム・順位	有休を取得していない職員にアラーム発動・矢崎総業内で取得率順位の発表
ジャストインタイムの研修	モノづくりの業界では普通の「ジャストインタイム」を学び介護に
建物診断の導入	日ごろからの建物管理を実施することで有事の際に備える
⋮	⋮

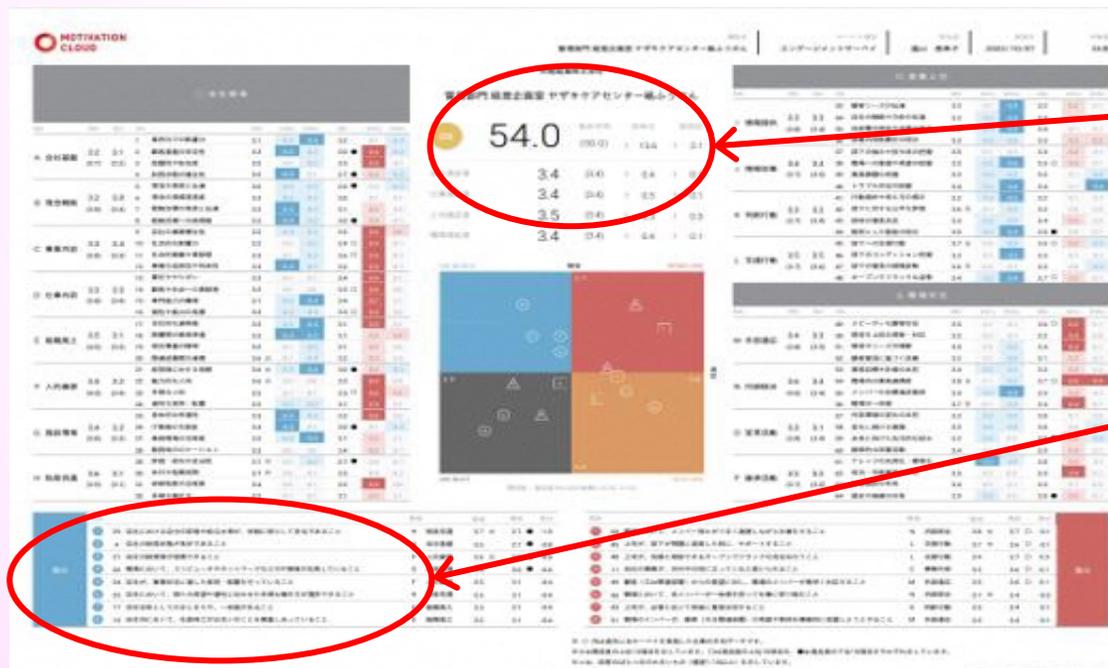
エンゲージメントサーベイからわかる職員の考え

「会社として職場として問題を把握し、改善につなげ、
社員一人一人が輝くより良い会社を目指す」

⇒本社のモノづくりの現場で2021年に導入されると同時に
「介護現場でも必ず役に立つはず！」と同時に導入

<方法>

- ・職員のエンゲージメントを専用のアンケートを実施(120項目)
- ・期待度と満足度の数値を可視化し、期待度と満足度の数値の差から、何に期待や不満を持っているのかを明確にし、改善案を考える



エンゲージメントスコア

「企業と従業員の**相思相愛度**合い
(信頼関係の度合い)」を表す
客観的評価スコア (平均は50.0)

弱み

満足度が低く、期待度との格差が大きい
⇒改善すべき項目

エンゲージメントサーベイからわかる職員の考え

<弱みから課題を見つけ出す>

2023年9月29日実施の結果を分析し、下記改善項目を設定

改善項目	期待値	満足度	差
①職場においてコンピュータやネットワークの IT環境が充実 していること	3.7	2.9	-0.8
②社内の 意思疎通が図 れていること	3.7	2.9	-0.8

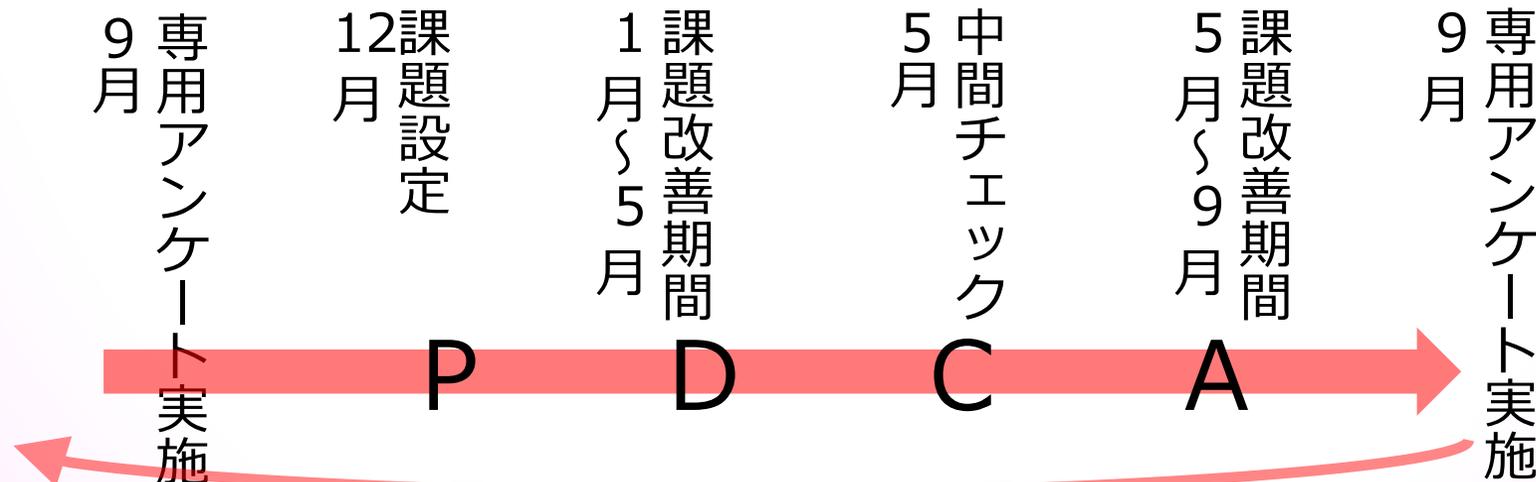
差が大きいほど
満足していない
という結果

数値化された**不満足度**



改善案を立案しやすい

<スケジュール>



課題設定① IT環境の充実（介護テクノロジーの導入）

＜各サービスのIT化を進めたい＞ **記録ソフトの加算**

IT化：アナログで行っていた作業や業務をデジタルに置き換えていく作業

現場の希望

- ・紙を減らしたい
- ・残業時間を減らしたい
- ・手書きを減らしたい
- ・実績作業を楽にしたい

でも

請求ソフトの変更は絶対にしたくない！
他に方法はない？



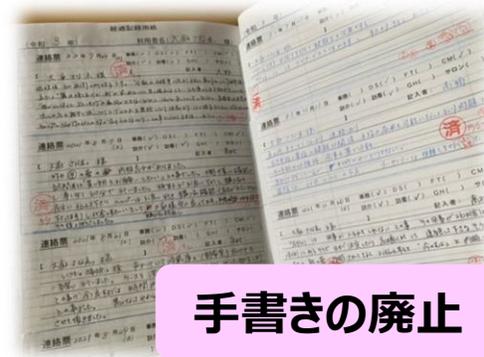
請求ソフトは変えずに、各サービスに特化した介護ソフトを加算

サービス	請求ソフト	加算ソフト
通所介護	SuiSuiLemon ネットワークス(株)	コネクトケア
訪問介護		CearWing
訪問看護		看護のアイちゃん

課題設定① IT環境の充実

<各サービスのIT化を進めたい>

定量的な変化



項目	導入前	導入後	差
残業時間 (導入月)	64.8時間/月	43時間/月	21.8時間/月 削減
バイタル記入 (デイサービス)	3か所手書き	1回タブレット入力	2回の削減 紙媒体の廃止
実績記入 (訪問系)	手書き	スマホ・タブレット 入力	紙媒体の廃止
離職率	10.2%	9.1%	1.1%減

導入結果

工数減、ペーパーレス、離職率の低下につなげることができた

→サービスの質向上、書類保管場所を有効に使えるようになり、**5S活動**につながった

課題設定① IT環境の充実

〈各サービスのIT化を進めたい〉

苦労した点

- ・限られた予算内で、費用対効果が高いサービスを選ぶ難しさ
- ・選定時、デモを複数実施するのが大変だった
- ・複数の新しいサービスを並行して進めるのが大変だった
- ・確立した従来の方法から離れられず、使用できるまで時間が多くかかった



新しいことへの**期待と不安**

一時的な**負荷の増加**

会社支給のスマホ
職員の負担軽減も
兼ねている

選定前から職員と情報共有しコミュニケーションを図る
導入時には**十分なトレーニングとサポートを行う**
段階的にシステムを導入し、混乱を防ぐ

特に導入初期は時間が掛かるもの
共に行うという意識が最も重要



課題設定② 社内の意思疎通が図れている

＜サービス間のコミュニケーションを活性化したい＞

ローテーション研修の実行

自分の部署以外のサービスに行き体験し、サービスの理解に繋げ、
「お互い様」の心を構築

1週間ローテーション勤務実施で悩みを共有化！



所属しているサービスとは違うサービスへ1週間連続したローテーション勤務

例) デイサービスの職員がグループホームの勤務

グループホームの職員が訪問介護の勤務

訪問介護の職員がデイサービス勤務 などなど

* 希望を募って体制確認後実施

課題設定② 社内の意思疎通が図れている

<各サービス間のコミュニケーションを活性化したい>
定量的な変化



項目	導入前	導入後	差
エンゲージメント	50.9 (全国平均50)	54.0	B→BB 3.1UP
協力体制	応援0回(他部門へ)	応援4回/月	常時応援可能 2名の育成に成功
有休取得日数	7.4日/年	11.5日/年	4.1日増

導入結果

エンゲージの向上、協力体制の構築、有給取得日数増となった

⇒実体験から、他サービスの理解、それぞれの困りごとを共有することができ、

「お互い様の心」「思いやる気持ち」を育成

⇒即対応できる応援体制ができたことで、急なお休みにも対応、

子育て中のお母さんも安心できる環境を構築

課題設定② 社内の意思疎通が図れている



＜サービス間のコミュニケーションを活性化したい＞
苦勞した点

- ・各サービス間のシフト調整管理が大変だった（1サイクル実施＝2か月かかる）
- ・1サイクルに対応できる人数が限られてくるため、**大人数のローテーションは難しかった**
- ・調整できる時間が限られており、研修時間の確保が大変だった
- ・限られた研修時間の為、充実した研修内容を検討・実施することが大変だった
- ・各サービスの環境を理解し、業務に就くことはかなり大変だった

新しいことへ挑戦し新たな自分の発見 他サービスの大変さ



部門長が**ローテーション研修の意味を理解**し、職員に伝えること
笑顔で送り出す、受け入れる

施設全体での活動になるため、大変なことは当たり前
しかし、**新たな自分の発見**や、**働きやすい職場への改善**につながり、
WIN WINの研修と考える

職場改善につなげる取り組み

矢崎総業本部と連携し、「日々改善」を念頭に、様々な活動を展開

改善活動	内容
提案活動	毎月1件以上改善案を提出
QCサークル活動	1つの課題解決にグループで取り組み、職場改善
新人教育	認知症サポーター養成講座を矢崎総業(株)の新入社員に実施 (約100人/年)
エンゲージメントサーベイ	年に1回調査があり、課題発見と解決につなげる
適切なICT導入	各サービスに特化したICTを導入し、ペーパーレス化を実現
施設内ローテーション研修	各サービスを体験 お互いの仕事理解と、新たな発見
矢崎総業他部門との連携	自動車部門で持っているノウハウを介護現場に入れていく 見守りカメラの開発 ジャストインタイムの導入
防災本部への参加	矢崎総業本体の防災隊と連携 連絡システム等活用
有休取得アラーム・順位	有休を取得していない職員にアラーム発動・矢崎総業内で取得率順位の発表
ジャストインタイムの研修	モノづくりの業界では普通の「ジャストインタイム」を学び介護に
建物診断の導入	日ごろからの建物管理を実施することで有事の際に備える
⋮	⋮

すぐに取り掛かれるちょっとした改善方法①提案活動



起源：提案活動は、従業員が業務改善や新しいアイデアを自主的に提案する制度。起源は20世紀初頭のアメリカの企業が「提案制度（Suggestion System）」を導入したことに始まり、日本では戦後の高度経済成長期に、品質管理活動（QC活動）の一環として広まり、特に製造業で「カイゼン（改善）」文化として定着。現在では、様々な業界でイノベーションや働き方改革の手段として活用。

メリット	内容
業務の効率化・改善	現場の知恵を活かして ムダやミスを減らし、生産性を向上
従業員のモチベーション向上	自分の意見が反映されることで、 やりがいや責任感 が高まる
イノベーションの促進	新しいアイデアが集まり、サービスの革新につながる
コミュニケーション活性化	提案を通じて部署間の連携が深まり、 風通しの良い職場環境 が生まれる
コスト削減	無駄な工程や資源の見直しにより、 経費の削減 が可能になる

すぐに取り掛かれるちょっとした改善方法①提案活動

- 定義**
- ① 手段（やり方）の変更→根本原因を取り除き、**再発を防ぐために方法**を変えること
 - ② 小変→「大變」は大きな変革で、「小変」は小さな改善。**小さな改善が大きな効果を生む**
 - ③ 現実対応による実施→「自分のため」と「施設・利用者のため」に行い、変化する情勢に対応し、制約を乗り越えながら、より良い方法を実施することが重要

進め方

ステップ	内容
① 気づく	「あれ？おかしいな」と感じるものがスタート
② 調べる	原因や現状をよく調べる
③ 考える	「こうしたらどうかな？」と アイデア を出す
④ まとめる	方法を整理して実行できる形にする
⑤ やってみる	小さく始めて 改善を実行する
⑥ 確認する	効果をチェックし、 改善前後を比較 する
⑦ 続ける	成果を ルール化 して定着させる

**ポジティブに
疑問をもつこと
物事を考えること
新しいことに取り組む**

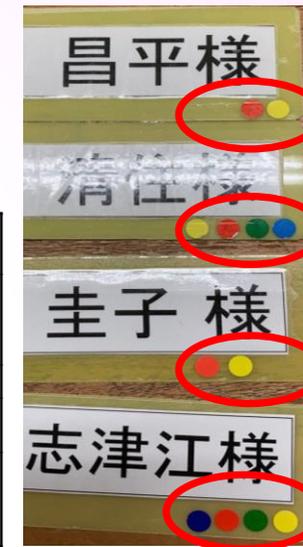


※上司が前向きな姿勢を貫くと現場が変わってきます

すぐに取り掛かれるちょっとした改善方法①提案活動

提案用紙（例）

一般提案				作成年月日（登録No.）			
				年 月 日			
所属名	経営企画室		氏名	遠山 亜希子		身 分（該当する番号に○を付ける）	
	ヤザキケアセンター紙ふうせん					1. 社員 役職	3. 準社員
内容項目 (1項目記入)		1. 工数減 4. 生産能率UP 7. 環境（省エネルギー等）	2. 品質向上 5. 売上UP 8. 安全・衛生	3. 原材料費削減 6. 廃棄物低減 9. その他		4. パート	
1	件名	DS翌日準備の簡素化		追番	1	内容項目	1
	<改善前>	次の日の利用者の名札等を用意する際、リストを見ながら準備していた為時間がかかっていた		効果金額		円/月	18,668
<改善後>	曜日ごとにシールの色を決め、利用者様の名札等の裏に張ることにした。そのため、利用者のリストを見ずに名札等の準備をすることができ、 <u>時間短縮につながった</u>		削減金額： 1回当り 20分 × 1分 46.67 円× 回数 20 回/月 = 18668 円/月	自己採点		級	
				審査		級	
2	件名	デイサービス 訪問系 車両 給油タイミングの共有化		追番	2	内容項目	8
	<改善前>	デイサービス送迎や、訪問系サービス利用の社有車給油のタイミングが個々の感覚で、統一できていなかった為、急遽の外出等の時に、ガソリンが不足することがあり、業務に支障が出ることがあった		効果金額		円/月	2,334
<改善後>	<u>ガソリンのメモリに矢印シールを張り、その位置に来たら給油することにした</u> 急遽外出する際も、「ガソリンがない!」、ということがなくなり <u>スムーズに業務をこなせるようになった</u>		削減金額： 1回当り 10分 × 1分 46.67 円× 回数 5 回/月 = 2333.5 円/月	自己採点		級	
				審査		級	



ロッカー札（曜日毎のシール）

効果金額を出すことで削減金額が目に見えます



ガソリンメーター ● 18

すぐに取り掛かれるちょっとした改善方法②QCサークル活動

(QualityControl)

起源：1962年に日本で石川馨（いしかわ かおる）氏によって提唱された活動。現場の従業員が小グループで品質改善に取り組むことを目的とした活動で、現在では世界中で活用されています。この活動は自主的な改善活動を通じて、職場の品質向上やチームワークの強化に貢献

※現場で働くスタッフを小集団にし、管理や改善について自主的に話し合い、意見を出し合い、実際に行動に移していく活動（5人～7人グループ）

メリット	詳細説明
職場の問題解決能力の向上	現場の問題を自ら発見し、解決する力が養われる
従業員のモチベーション向上	自分の意見が反映されることで、仕事への意欲が高まる
チームワークの強化	メンバー間の協力やコミュニケーションが活発になり、チームの結束力が強まる
品質向上とコスト削減	品質改善によるサービスの質向上や、効率化によるコスト削減が期待できる
継続的改善の文化の醸成	PDCAサイクルを実践することで、改善を継続する風土が職場に根付く

すぐに取り掛かれるちょっとした改善方法②QCサークル活動

ステップ	方法
① テーマの選定	現場の課題や改善したい点をメンバーでブレインストーミング 過去のトラブルやクレーム、業務のムダを洗い出す テーマは「具体的」「測定可能」「達成可能」であることが望ましい。
② 現状の把握	実際の作業を観察し、問題点を記録。データ（不良率、作業時間など）を収集 グラフや表を使って「見える化」する
③ 問題の分析	特性要因図（フィッシュボーン図）で原因を整理 5Why（なぜを5回繰り返す）で根本原因を追求
④ 対策の立案	原因に対して、複数の改善案を出す 効果・コスト・実現可能性を比較して最適案を選定 実施計画（いつ、誰が、どうやって）を立てる
⑤ 対策の実施	実際に現場で改善策を試す 作業手順書やチェックリストを作成・更新
⑥ 効果の確認	改善前後のデータを比較（例：不良率の変化） グラフや表で効果を「見える化」 メンバーで結果を評価し、フィードバックを行う
⑦ 標準化と横展開	効果があった対策をマニュアル化・手順書に反映 他部署や他工程にも展開できるように共有
⑧ 活動の振り返りと報告	活動内容を報告書やプレゼン資料にまとめる 報告会で成果を発表し、他のサークルと情報交換 次回活動への改善点を整理する



一つの課題を半年かけて全員で改善！
とても大変ですが仲間意識も高くなり
現場も改善できて、メリット多いです！
**QCサークルは、職場の改善と社員の
成長を促進するための有効な手段**

すぐに取り掛かれるちょっとした改善方法②QCサークル活動

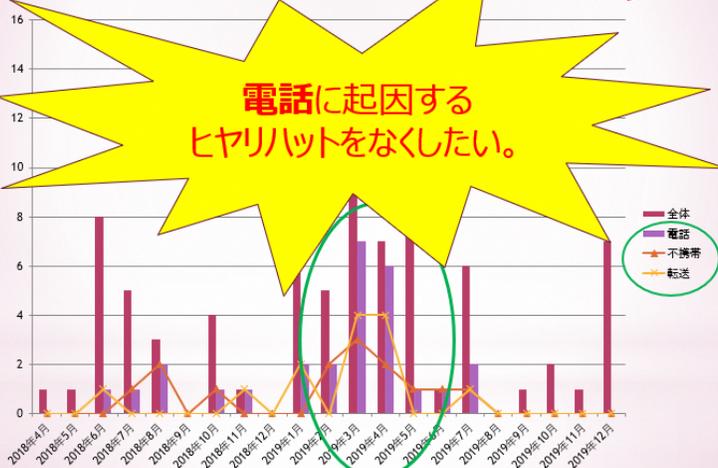
例) 訪問看護の緊急電話についての検討

テーマ選定

	期待効果	緊急性	困り具合	やりがい	全員参加	総合評価
電話の転送忘れ 不携帯	◎	◎	◎	○	◎	23
カルテを忘れた	◎	◎	◎	△	○	19
計画書のサイン もらい忘れ	○	△	○	○	△	11
洗濯の干し忘れ	○	△	△	×	◎	10

評価方法 ◎=5点 ○=3点 △=1点

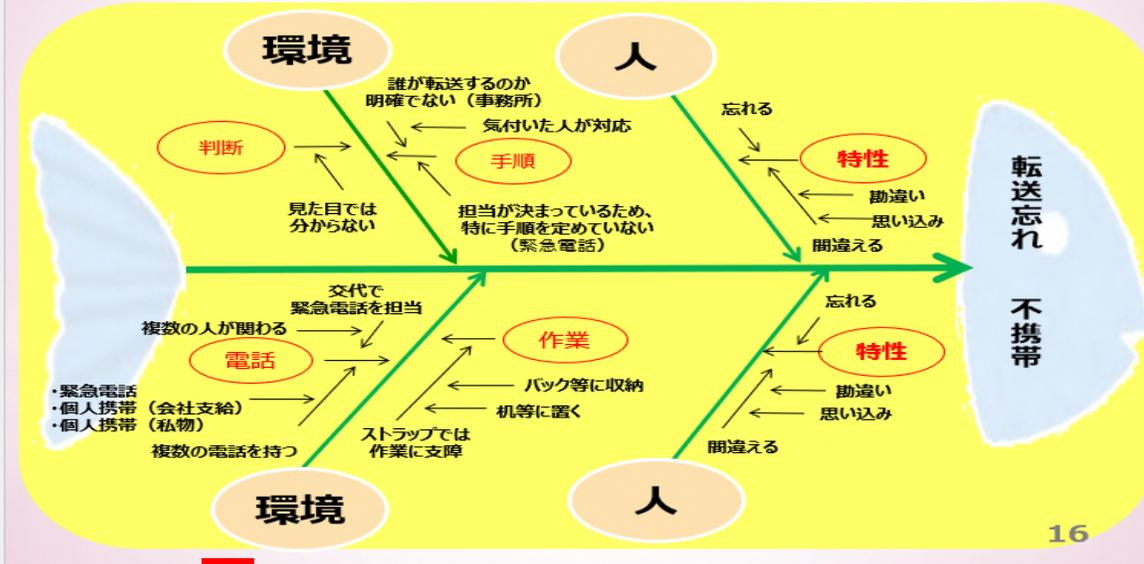
ヒヤリハットの件数



←管理者変更のタイミング

14

要因解析



16

対策実施 1

状態(転送中・解除)パネルを作成、壁に掲示



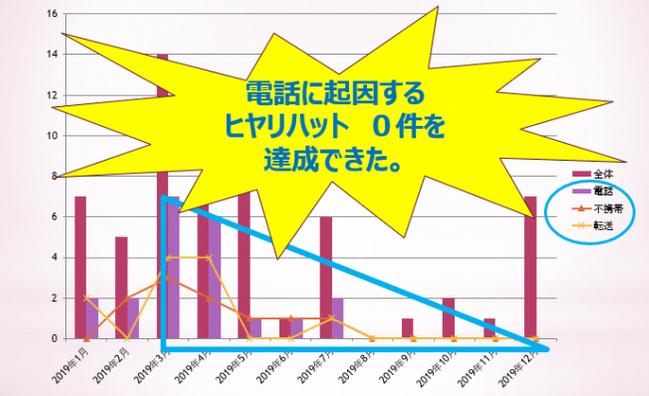
状態(転送中・解除)タグを作成、電話機に掲示



対策4まで考え実行

19

効果確認 目標0件 ⇒ 実績0件/月



★QC活動開始
★対策着手〜

24

1

紙ふうせん職員が心にいつも抱いているもの

- ①それぞれの立場を理解し認め合い、
助けてもらった**「ありがとう」**
隠れて活躍してくれている人にも**「ありがとう」**
「ありがとう」があふれる現場にしたい



- ②私たちにできること それはこの**介護の知識をしっかりと活かす**こと
そして介護の知識を伝承していくこと

- ③利用者様の**「残された人生をHAPPYに演出する
この仕事」**に誇りを持っています



- ④全スタッフで**幸せになります**





ご清聴ありがとうございました

