



令和7年度 沖縄県
沖縄県 業務改善プログラム成果報告会

特別養護老人ホーム チヂン園による 移乗機器の導入と業務改善の取り組み報告

2026年2月24日

【事業所名】 社会福祉法人いぜん会 特別養護老人ホーム チヂン園

【報告者名】 名嘉 一博

社会福祉法人 いぜん会



- 01 事業所概要**
- 02 取組概要・流れ**
- 03 取組結果・成果（手順 1 ～ 2）**
- 04 取組結果・成果（手順 3 ～ 6）**
- 05 取組のまとめ**

01

事業所概要

01 伊是名島概要



● アクセス

今帰仁（運天港）⇔ 伊是名（仲田港）

約55分

● 人口（令和7年12月31日現在）

人口：1,243人、世帯数：748戸



01 事業所概要

社会福祉法人いぜん会 特別養護老人ホーム チヂン園

- 所在地：
沖縄県島尻郡伊是名村字仲田1687番地51
- 開設：平成3年6月1日
- 提供サービス：
介護老人福祉施設、通所介護、居宅介護支援
- 入所者数：29名
- 平均介護度：3.7
- 職員数：33名 平均年齢：58歳
※2026年1月1日時点



チヂン園 琉歌

にげーぐとうん

いくゆさちからぬ 願ごとんかなてい

でいきてい

見晴らしぬゆたさ チヂン園できて

ちゅう

むけーる

うりしさ

今日ぬゆかる日に 迎ける嬉りさ

(訳)

かねてからの 願い事がかなえられ

見晴らしがすばらしい場所に チヂン園が創られて

今日のめでたい日を 迎えることの嬉しいことよ

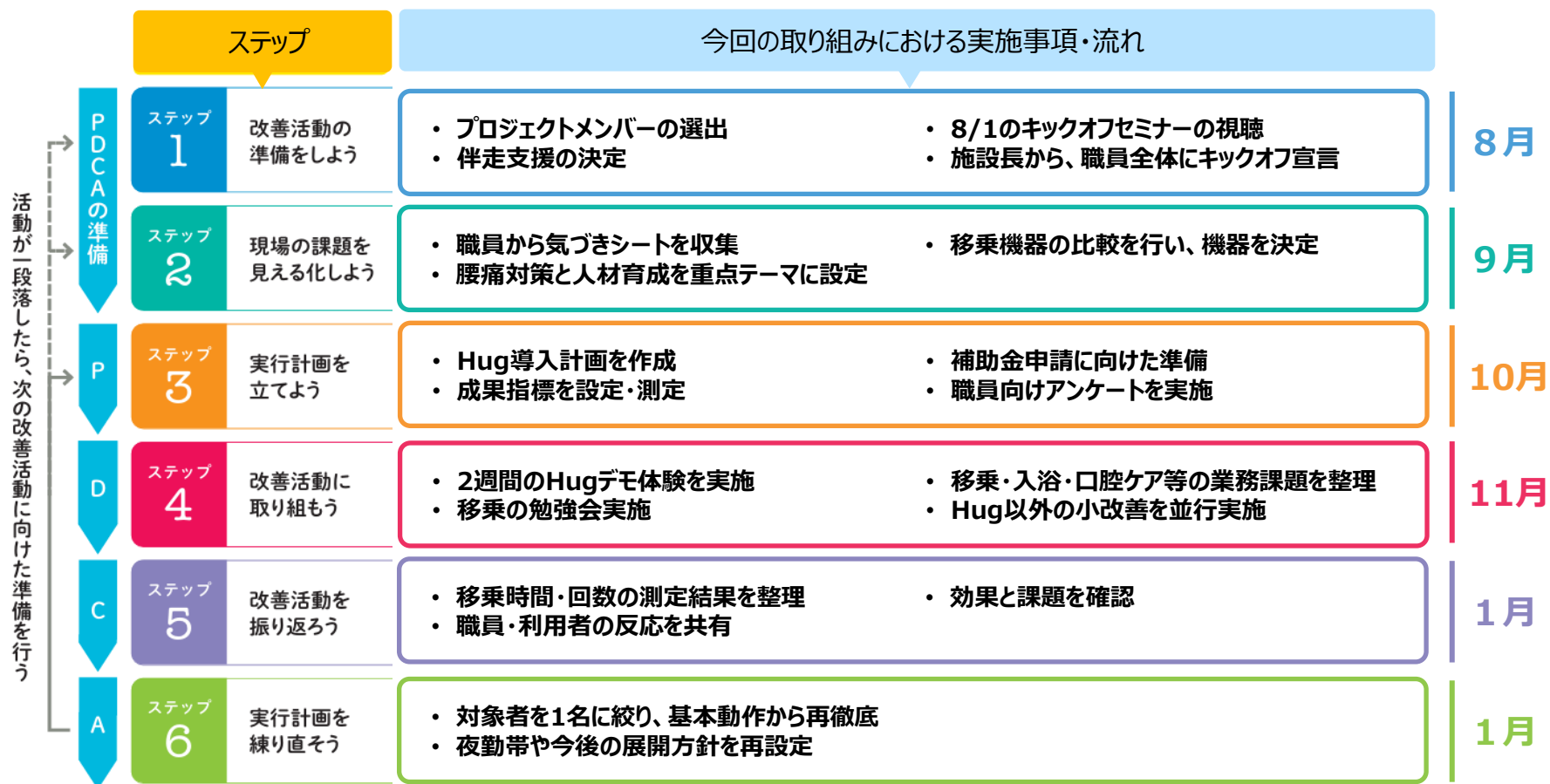
※伊禮キク作：島で最初に旅館を始めた女性でいぜな
会創設時の理事。晩年は島外の病院からチヂン園に
入所し生涯を終えた。



02

取組概要・流れ

02 取組概要・流れ



03

取組結果・成果（手順1～2）

03 取組結果・成果（手順1～2）

【手順1】改善活動の準備をしよう

プロジェクトメンバー

職種・役職	プロジェクト上の役割
施設長	統括責任者
介護課長	◎ 調査、研修、マニュアル担当
介護職員	アセッサー、事務担当、議事録
介護職員	議事録、その他サポート
介護職員	議事録、その他サポート
デイ管理者	議事録、その他サポート



当初は、施設内での介護職の主要メンバーから選定し、4名体制で開始した。
取組を進める中で、積極的に発言をしてくれる職員をメンバーに追加していった。

【手順1】改善活動の準備をしよう

プロジェクトミーティング

- **開催頻度**
最初は2週間に1回
その後は月に1回～必要に応じて随時開催
- **開催場所**
施設内会議室

キックオフ宣言

- **誰が/いつ/どのように**
施設長が職員会議にて宣言。



介護課長が実際に導入施設を見学し、体験を行った。
職員には、職員会議にてHugの動画を流し、説明をした。

03 取組結果・成果（手順1～2）

【手順2】改善活動の準備をしよう

気づきシートの収集

- **気づきシート収集対象**
介護職員全員
- **主な内容**
 - ・ 腰痛、体調不良者が多い
 - ・ フルタイムで働ける人が少ない
 - ・ 日誌を書けるリーダーがいない
 - ・ 外国人職員や新人職員のOJTの統一

因果関係図



ワークショップの因果関係図作成時は、「**外国人職員や新人職員のOJTの統一**」が課題としてあがった。
その後、再度施設内で課題を整理し直して、腰痛の課題を取り上げることにした。

【手順2】改善活動の準備をしよう

その他の課題収集

- **実施した内容**
職員向けアンケート
- **実施経緯**
 - ・ 気付きシートから、コミュニケーション面や各勤務帯のムリ・ムラ・ムダが多いことが見えてきたため、課題を具体化するため、改めて職員向けアンケートを実施
- **主な内容**
職員言葉遣いがよくない、大声を出すことがある
入浴の順番が決まっていない
口腔ケアがスムーズにできない など
➡Hug以外の取組は、このアンケート結果をもとに実施
- **収集内容**
介護職員

アンケートにご協力お願いします。
10月10日 回収します

- ① 職員間でコミュニケーションを取る方法は？
- ② 各勤務帯で見直したい所はどこ？（具体的に）
- ③ 見直したい所をどうすれば、いいか記入

① 人の話を聞かず一方的に大声を出し正当化している
利用者や職員に対して言葉遣いが乱暴である。それを直そうとしない。
コミュニケーションは取れない
・大声を出さない、人の話を聞き、間違いは、素直に受け入れ、直す事が
コミュニケーションを取れる方法なのでは？
・チームで仕事をしている為、連携が必要。連携が取れていない。協力が無い。

・会議する時は議題を絞り、一つずつ解決して欲しい（時間のかかり過ぎ）
・トイレ訴えの方の対応が出来ず見守りだけしている（会話で対応し他の職員に協力を求める）
・職員の笑顔が大事。仕事では欠かせない

03 取組結果・成果（手順1～2）

【手順2】改善活動の準備をしよう

課題解決の道筋

深堀原因

（職員の高齢化により）移乗介助の身体的負担が大きい に対し、

介護テクノロジー
の種類/業務改善

非装着型の移乗支援機器（Hug）を導入することにより

好転換された
深堀原因

移乗介助の身体的負担が軽減できること となり

原因

腰痛などの身体的負担 という問題が解消・軽減され

結果

職員の精神的・身体的ストレス がなくなり、

悪影響

職員が安心して働き続けられない環境 の改善が期待できる。

04

取組結果・成果（手順3～6）

04 取組結果・成果（手順3～6）

1

入浴順番表の活用



2

利用者の休憩
スペースの変更



3

移乗機器 Hug
の活用



画像出典：Hugウェブサイト

04 取組結果・成果（手順3～6）

1

入浴順番表の活用



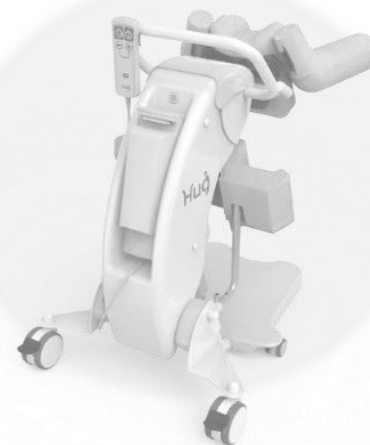
2

利用者の休憩 スペースの変更



3

移乗機器 Hug の活用



画像出典：Hugウェブサイト

【手順4】改善活動に取り組もう ～業務改善の取組～

入浴の順番決め

● 取組内容の詳細

- これまでは、入浴当番の職員が入浴者の誘導から入浴介助までをその都度行っており、入浴の流れや順番が他の職員には分かりにくい状況だった。
- ▼
- 毎朝、入浴当番がその日の入浴順を一覧表に整理
 - 入浴順番に沿って入浴者を誘導し、入浴介助を実施



気づき

最初は、廊下に面している掲示板に掲載していたが、利用者が座っている場所に近く、入浴場所から見えないため、掲示場所を変更した（現在は、整容する場所）。

04 取組結果・成果（手順3～6）

【手順5】改善活動を振り返ろう

入浴順番表導入・活用による成果

Before

- 入浴にかかる時間：2時間／日
- 職員2名体制で10:00-12:00が入浴時間
- 1日10名（入浴日週6日）
- 入浴介助の職員が、誘導し全体的に時間がかかっていた。

After

- 入浴にかかる時間：1時間45分／日
- 入浴時間が10～15分／日短縮！
- 職員2名分で、30分／日、年間約180時間を創出！
- 順番が決まっていることで、次の利用者の誘導が円滑になった。
入浴以外の職員がサポートに入りやすい。
- 大声で、職員や利用者と呼ぶ必要がなくなった。

気づき

1日10～15分ではあるが、毎日のことと考えると、大きな成果である。
これにより昼食時の誘導や準備もしやすくなった。



04 取組結果・成果（手順3～6）

1

入浴順番表の活用



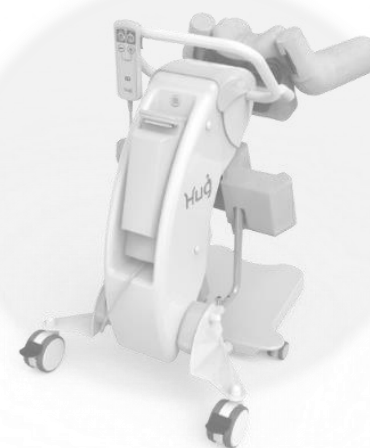
2

利用者の休憩
スペースの変更



3

移乗機器 Hug
の活用



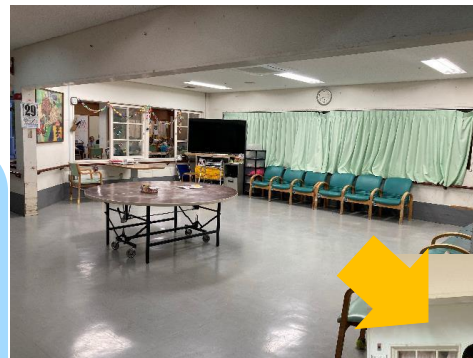
画像出典：Hugウェブサイト

【手順4】改善活動に取り組もう ～業務改善の取組～

休憩スペースの変更 （テレビの配置換え）

● 取組内容の詳細

- ・ 以前の休憩スペースは、利用者が座る位置から玄関が見える位置にあった。
 - ・ 業者や職員などが行き来するたびに、利用者が家族の来園を期待してしまい、落胆や帰宅願望を強めてしまうことがあった。
- ↓
- ・ 休憩スペースおよびテレビの配置を介護室の前に移動し、玄関を向かない場所に変更



課題

利用者・職員双方にとって良い変更となった一方、介護室の前に移動したことで相談員・ケアマネの見守りが増え、業務配分の見直しが必要である。

【手順5】改善活動を振り返ろう

休憩スペース変更による成果

Before

- 見守り対応：15分／回

- 帰宅願望が落ち着くまで、職員が散歩など対応。
- 園庭に出ることも多く、施設内の見守りも手薄に。



After

- 常時見守り可能（対応時間0分／回）

- 月間75分を創出！ ※月5回が発生の場合

- 突発的な帰宅願望が減少。
- 介護室が近いため、常に誰かが見守りできる状態になる。
- 転倒のリスクが減少。



04 取組結果・成果（手順3～6）

1

入浴順番表の活用



2

利用者の休憩
スペースの変更



3

移乗機器 Hug
の活用



画像出典：Hugウェブサイト

04 取組結果・成果（手順3～6）

【手順3】実行計画を立てよう

導入テクノロジー・改善取組

改善取組	具体的内容
職場環境の整備	Hugの置き場所、充電場所、除菌のルール
業務の明確化と役割分担 業務全体の流れの再構築	Hugを活用する対象者決め、利用場面決め（休憩室・居室・トイレ）
手順書の作成	マニュアル、操作写真を入れる
記録・報告様式の工夫	申し送り、引継ぎでわかりやすいよう確認する
情報共有の工夫	- 職員会議で活用した結果を報告、職員や利用者に説明 - 操作手順を貼りだす - 操作説明会、勉強会の開催
OJTの仕組みづくり	- まずはプロジェクトメンバーがマスターし伝える - 教える職員の順番
理念・行動指針の徹底	

【手順4】改善活動に取り組もう ～テクノロジー導入・業務改善取組の準備～

対象者・対象場面決め

● 実施した内容

- Hugの対象とする利用者や対象場面について検討した。
- 移乗介助に時間がかかる、2人介助など負担が大きい利用者5名を選定した。

対象者	年齢	身長	体重	要介護度
A	88	164	58	3
B	86	147	64.7	4
C	100	145	53.7	4
D	84	149	53.8	2
E	91	140	40.3	4

- 対象場面は、「ベッド⇔Hug⇔車いす」
（居室） 「車いす⇔Hug⇔ トイレ⇔Hug⇔ 車いす」
（休憩室） （トイレ） とした。

04 取組結果・成果（手順3～6）

【手順4】改善活動に取り組もう ～テクノロジー導入・業務改善取組の準備～

2週間のデモ機体験①

● 実施した内容

- ・ 代理店に依頼し、2週間デモ機を借用して体験導入を実施した。
- ・ 体験にあたっては、まずプロジェクトメンバーが操作を習得し、その後、職員へ段階的に伝達・展開した。
- ・ 全職員が少なくとも1回は体験できるよう、計画的に体験機会を設けた。



Hug デモ体験 2週間ステップ

【Hug導入の目的】

- ①：利用者に安全・安心な移乗介助を提供すること
- ②：職員の腰を守り安全な職場環境にすること
- ③：2名介助を1名介助にして効率化を図ること

（※）
時短ではありません！



STEP 1	Hug の動きや仕組みを知る ・ 実際に動かして、動きを確認。 ・ わかりにくい点や不安な点を話し合う。
STEP 2	プロジェクトメンバー（PJ）が習得する ・ 操作を確認する、注意点を洗い出す ・ 声掛けを含めた一連の流れを整える ゴール：PJメンバーがPJメンバー以外の職員に説明できるようになる
STEP 3	室内で使ってみる（PJメンバー） ・ 適応する利用者の基準を決める（利用者を決めるのではなく、基準を決める） ・ その利用者の居室で、使用できるか確認する ・ 必要に応じて居室内のレイアウトを調整する ゴール：試用期間中に Hug を通応する利用者数数を決定し環境整備する
STEP 4	職員全員が習得する ・ PJメンバーが実施し、職員に対して使い方を説明する。 ・ 職員全員が介助者、利用者の立場でそれぞれ3回以上練習する ゴール：職員全員が使い方を習得し、利用者の気持ちを理解する
STEP 5	利用者に紹介する ・ すべての利用者の前で職員同士が実施する ・ 施設としてより安心・安全なケアを提供するために導入すること伝える ゴール：対象となる利用者の了解を得る

工夫したこと

教える職員の勤務時間や人員体制の制約により、夜勤者は体験の機会が少なかった。そのため、別途時間を設け、夜勤者も体験できるよう工夫した。

2週間のデモ機体験②

● デモでわかったこと

- ・ デモ機を活用する中で、車いすからHugの移乗時に、フットレストに足があたり、剥離の危険を確認した。
暫定的に、冬用の靴下をフットレストにつけて体験を継続した。
（※そのため、代理店には、フットレストカバーを別途注文した。）
- ・ 対象者を5名選定したが、利用者の身体の状態や拒否反応などから、対象者の見直しを行った。

➡まずは1名から実施することに。



工夫したこと

まずは職員同士で体験し、慣れてから利用者に使ってもらった。利用者によっては、最初は身体に力が入り、かえって負担になる場面もあったが、声掛けをしながら何度か使ううちに、少しずつ慣れてきた。

04 取組結果・成果（手順3～6）

【手順4】改善活動に取り組もう ～テクノロジーの活用に向けた準備内容の詳細～

手順書・マニュアルの作成

● 作成までの過程

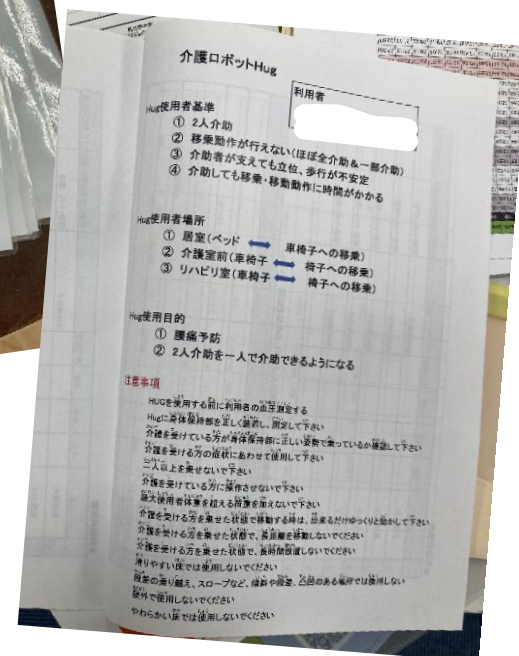
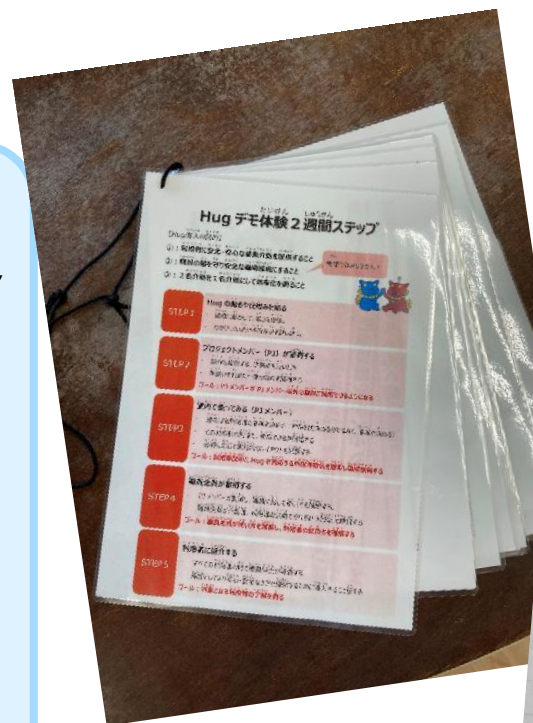
- Hugの導入にあたり、高齢職員や外国人職員が多いため、マニュアルを準備。
- 漢字にはルビをふり、外国人でも読みやすいように工夫した。

● 作成した内容

- Hugの取り扱い説明書（2週間デモ用）

※画像左

- Hugの対象者や留意事項について ※画像右



04 取組結果・成果（手順3～6）

【手順4】改善活動に取り組もう ～業務改善の取組～

勉強会の開催

- Hugの本格導入にあたり、より安全・安心に活用するため「移乗の勉強会」を開催した。
- 全介護職員が参加し、作業療法士による移乗に関する講義と、Hugの実機操作を行った。



安全・安心に移乗を行うために

移乗の勉強会

腰が痛くて移乗が辛い
Hugがうまく使えるか心配
力任せにしているかも…
移乗が大変な人がある

2050
日時 12/23 火
19:00～20:00

講師
やまなか まこと
山中 信
作業療法士

● 移乗介助の基本（おさらい）
● Hugを使うとどう変わる？
● 介助の違いを解説
● 移乗の疑問に答えるQ&Aタイム

急性期病院で6年間 作業療法士として勤務し、自立支援や主介護者への介助指導に携わる。現在はNTTデータ経営研究所で介護分野の生産性向上業務に従事している。

主催：社会福祉法人いぜん会 特別養護老人ホームチデン園
企画：かいテク沖縄（介護業務・テクノロジー伴走支援センターおきなわ）
かいちゃん、テクくん

【手順5】改善活動を振り返ろう

Hug導入・活用の成果・計測

Before

・ 直接介助

- 車いす→トイレ：98秒
- トイレ→車いす：144秒
- 車いす→ベッド：156秒
- **便座に座る時に時間がかかっていた**



After

・ 日中の移乗はHugを活用

- 時間は大きな変更なし
- Hugからベッドへの移乗の場合、深く座れるため、**ベッド上での移動が以前よりスムーズになった。**
- **便座に座ることがスムーズになった。**



気づき

当初は、Hugによる移乗から移動までを行うことで、時間短縮につながると考え計測を行った。

しかし、実際に運用を進める中で、Hugは「時間を短縮するための機器」ではなく、「**安全性と安定性を高めるとともに、職員の負担を軽減するための機器**」であることを実感した。

【手順6】実行計画を練り直そう

実行計画の練り直し

● Hug導入・活用状況と課題

- ・ 当初は5名を対象に想定していたが、実際は1名からの開始となった。
- ・ 利用者の拒否感があり、途中で対象者の再検討が必要となった。
- ・ 車いす形状の違いにより、安全な移乗が難しい場面があった。



● 現場での対応方針

- ・ 対象者の無理な拡大は行わず、1名での確実な活用を優先する。
- ・ 利用者への声掛け・説明を丁寧に実施する。
- ・ 車いす側の調整・環境面の工夫を検討する。
(フットカバーの使用など)

● 実行計画の修正ポイント

- ・ 5名同時導入から、段階的導入へ変更
- ・ 車いす移乗中心から、ベッド移乗中心へ優先順位を見直し
- ・ 対象者選定に「心理面の観点」を追加（不安感・拒否感・安心感・職員との信頼関係等を踏まえて選定）

05

取組のまとめ

プロジェクトを通じた職員・組織の成長や今後の方針

取組のまとめ

● プロジェクトを通じて得た学び、感じたこと

女性の職員でも、身体の重たい方を安心して介助できるようになりました。利用者さん自身も「楽になった」と感じてくださっているのが、とても嬉しいです。

私自身、夫を介護していますが、正直、Hugを家に持って帰りたと思うくらいです。それくらい、介助する側にも、される側にも優しい機器だと実感しています。（M）

年齢を重ねる中で、自分なりに試行錯誤しながら介護を続けてきましたが、Hugが入ったことで、「これを若い人たちにつなげたい」と強く思うようになりました。

教えるというよりも、まずは慣れてもらうことが大事だと感じています。テクノロジーには、現場をつなぐ「夢」があると、今は本気で思っています。（N）

プロジェクトを通じた職員・組織の成長や今後の方針

取組のまとめ

● プロジェクトを通じて得た学び、感じたこと

数年前に介護ロボットの話が出たときは、Hugよりも電動ベッドを入れれば十分だと思っていました。正直、それしか選択肢がないと思っていました。

でも今回、新しいことにチャレンジする経験ができたことが、何より嬉しかったです。よく有名な方が「何歳になってもチャレンジが必要だ」と言いますが、以前は正直、実感がありませんでした。今は、その言葉の意味が、身近なものとして分かるようになりました。(I)



プロジェクトを通じた職員・組織の成長や今後の方針

取組のまとめ

● 管理者層（理事長・施設長）からのコメント

今回の取組を通じて、プロジェクトメンバーである3名の職員のやる気が、これまで以上に高まったと感じています。特にテクノロジーに対する前向きな姿勢が生まれ、それが他の職員にも広がり始めています。

まだ不安や焦りはありますが、少しでも職員の意欲が引き出されたことは大きな成果です。5～6年前は「暖簾に腕押し」の状態でしたが、補助金が活用できる今のうちに、職場環境を着実に整えていきたいと考えています。

プロジェクトを通じた職員・組織の成長や今後の方針

取組のまとめ

● 事業所としての今後の方針

- 今後は、「Hug」のさらなる活用を進め、現在は日勤帯のみで行っている移乗支援を、夜勤帯にも段階的に広げていく予定です。
現在は2名体制での運用が中心ですが、将来的には1名でも安全に活用できる体制づくりを目指します。
- 長距離移動時の不安を踏まえ、移乗機構付き車いす「リフミィ」についてもデモ機を実施し、活用可能性を検討する予定です。
- 自動寝返り支援ベッドをすでに3台導入していますが、まだうまく活用できていません。今回の取組を契機に、今後はこれらの機器を組み合わせ、より負担の少ないケア体制の構築を進めていきます。
- かいテク沖縄の伴走支援があったからこそ業務改善が出来ました。
- これからは、全職員が働きやすい職場づくりに取り組んでいきたいと思えます。
ご指導、ご鞭撻、大変ありがとうございました。



今後お試し予定の「リフミィ」

画像出典：ジャトコ株式会社ホームページ

ご清聴ありがとうございました

