

職員の「休憩時間」を 守り抜くことが、 これからの施設経営

～夜間救急搬送の“付き添いゼロ”を実現、
離職リスクと現場の疲弊を断ち切った
「橋場すみれ園」の決断



医療依存度の高い利用者様を支える、大規模特養の挑戦

隅田川のほど近く、下町の温かさを感じる場所に位置する「特別養護老人ホーム 橋場すみれ園」。長期 138床・ショートステイなどを含め大規模な運営を行う同施設では、医療依存度の高い利用者様を積極的に受け入れています。

地域にとって欠かせない「砦」である一方、現場では常に「緊急時の対応」と「職員の労働環境」の両立という、難しいパズルを解き続ける必要がありました。

今回、同施設ではドクターメイトの新サービス「夜間かけつけ(オンサイト)機能」の実証実験を実施。その結果、長年の課題であった「救急搬送時の職員帯同ゼロ」を見事に実現しました。その背景には、これからの介護業界を生き抜くための、ある鋭い「経営判断」がありました。

職員の「休憩時間」を守り抜くことが、 これからの施設経営

～夜間救急搬送の“付き添いゼロ”を実現、
離職リスクと現場の疲弊を断ち切った
「橋場すみれ園」の決断



Before

現場を追い詰めていたのは「突発的な業務」によるリズムの崩壊

これまで、同施設では夜間の救急搬送が発生した際、現場では以下のような「無理」が常態化していました。

・管理者・相談員へのしわ寄せ

夜勤の介護職員だけでは対応しきれない場合、施設長や相談員が夜間・休日を問わず施設へ様子を見に駆けつけていました。「いつ呼び出されるかわからない」という緊張感は、管理職の疲弊を招き、本来注力すべきマネジメント業務や日中の相談業務へのパフォーマンスにも影響を与えかねない状況でした。

・看護職員への負荷は「限界」ライン

「看護師が駆けつければいいのか？」という声もありますが、日中の業務ですでに手一杯の看護職員に対し、夜間のオンコールや出勤負荷をこれ以上かけることは、即座に離職リスクに直結します。看護師を守るためにも、夜間対応の負担増は絶対に避けなければならないラインでした。

・「休憩崩れ」が招く、若手職員の離職リスク

そして何より深刻だったのが、夜勤介護職員の休憩時間です。同施設では夜勤体制に余剰人員を配置し、「必ず2時間の休憩を取る」というルールを徹底しています。しかし、緊急搬送で1人が病院へ付き添ってしまうと、残された職員で現場を回さなければならない、計画していた休憩時間が削られてしまいます。

職員の「休憩時間」を 守り抜くことが、 これからの施設経営

～夜間救急搬送の“付き添いゼロ”を実現、
離職リスクと現場の疲弊を断ち切った
「橋場すみれ園」の決断



誰かが犠牲になる構造を変える。「外部連携」という選択

「看護師を守り、管理職の生活を守り、そして若手職員の休憩時間を死守する」
これら全てを同時に解決するために、橋場すみれ園が選んだのが、ドクターメイトの「夜間かけつけ機能」でした。

すでに導入していたドクターメイトの「夜間オンコール代行」に加え、物理的な「病院への付き添い」までもアウトソーシングすることで、施設内のリソースを一切削ることなく、緊急対応を完結させる仕組み作りをスタートさせました。

救急車が出ても、施設の夜は「いつも通り」だった

ドクターメイトのオンコール医師の判断を経て、救急搬送が決定。ここからが以前とは違いました。救急車には、駆けつけたドクターメイトの提携医療機関の看護師が対応。施設の夜勤職員は、救急車を見送った後、すぐにフロアの業務に戻ることができました。
シフトへの影響「ゼロ」: 職員が施設を離れなかったため、休憩のローテーションは崩れませんでした。

心理的負担の「軽減」: 「自分が病院に行かなければならない」「休憩が取れないかもしれない」というプレッシャーから解放され、職員は落ち着いて施設内の他の利用者様のケアを継続できました。

管理職・看護職の「安眠」: 管理者が深夜に叩き起こされることもなく、翌朝の業務も通常通り行えました。

職員の「休憩時間」を守り抜くことが、 これからの施設経営

～夜間救急搬送の“付き添いゼロ”を実現、
離職リスクと現場の疲弊を断ち切った
「橋場すみれ園」の決断



After

— 医療と介護をつなぐ —

 DoctorMate

「以前なら、誰かが救急車に乗って、残された職員がバタバタと対応し、管理者が後から駆けつける ...という総力戦でした。でも今回は、本当にスムーズでした。職員が誰も欠けることなく夜を越せたことの意義は、非常に大きいです」

職員が長く働ける環境こそが、最高のケアを生む

今回の実証実験を通じ、橋場すみれ園では「緊急時でも職員の生活リズム（休憩）を守る」という確信を得ました。

医療ニーズが高まる特養において、テクノロジーと人の手によるアウトソーシングをうまく活用することは、利用者様の安全だけでなく、支える職員の未来を守ることにつながります。

「職員を大切にする」という理念を、精神論ではなく具体的な「仕組み」で実現した橋場すみれ園。その先進的な取り組みは、人材不足に悩む介護業界に一つの光を提示しています。