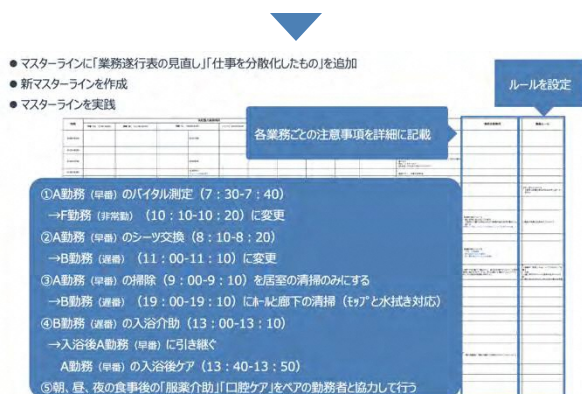


# 社会福祉法人 青空会 グループホーム青空倶楽部筒井館



**現在の1日の流れを見直す**  
 今回の取り組みで「仕事の偏りを軽減する」「ムリ・ムダ・ムラを軽減し利用者との時間を増やす」「ケアの統一」を目指すことにした



# 社会福祉法人 吉幸会 特別養護老人ホームみろく苑



**申し送りの基準・ルールを作成する**  
 今回の取り組みでありたい姿と現在の課題とのギャップを埋めるため、申し送りでのムリ・ムダ・ムラを軽減し、職員の働く環境を整え、職員同士の連携をやすくし、統一したケアを行うことができる第一歩となる取り組みを行った



## 成果報告

# みんなで「ばっちこい！」業務改善

～利用者も職員も毎日ワクワク楽しく過ごす時間が増えてきたチームの取り組み～



2024年 7月

社会福祉法人 青空会

グループホーム青空倶楽部筒井館



# 事業所概要



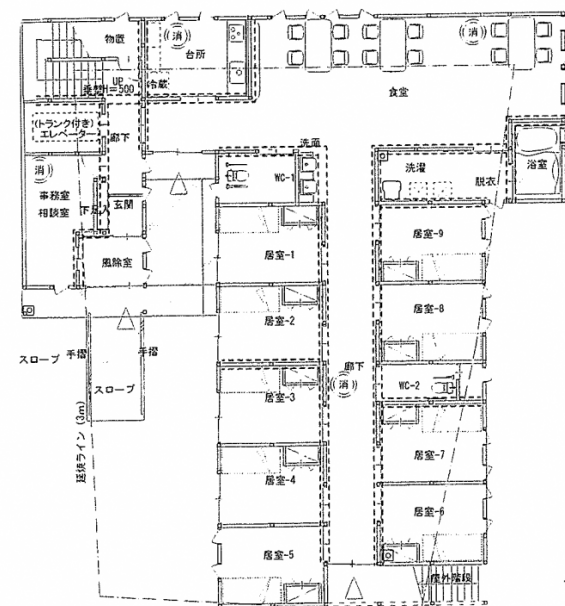
法人の理念

自分らしく 私らしく

笑顔があふれる

地域社会の創造

施設の見取り図



施設名	グループホーム青空倶楽部筒井館
施設種別	認知症対応型共同生活介護
定員	18人
開設日	平成13年8月1日
所在地	〒030-0944 青森市筒井4丁目8-12

# 取り組みの全体流れ

## 生産性向上ガイドラインの手順

## プロジェクトの流れ

### 成功の秘訣：準備8割

P	手順 1	改善活動の準備をしよう <small>チームで取り組む 委員会</small>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業所内でのチーム組成、全体キックオフ</li> <li>● 現状把握のため各種アンケートの実施</li> <li>● アンケート結果を集計し課題の見える化</li> <li>● 見える化した結果の対話</li> <li>● 気づきを出し合う</li> <li>● 因果関係図を元に課題深掘り対話</li> <li>● 取り組みテーマの決定「1日の流れを見直す」</li> </ul>	1月～5月
	手順 2	現場の課題を 見える化しよう		
	手順 3	実行計画を 立てよう		
D	手順 4	改善活動に取り組もう <small>アナログテクノロジー 介護助手など</small>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● マスターライン（新1日の流れ）の作成と運用</li> <li>● マスターライン（新1日の流れ）の効果検証</li> </ul>	5月
C	手順 5	改善活動を 振り返ろう	<ul style="list-style-type: none"> <li>● マスターライン（新1日の流れ）業務改善活動後の効果検証</li> <li>● 振り返りミーティングの実施(良かった点、今後改善する点の検討)</li> </ul>	6月
A	手順 6	実行計画を 練りなおそう	<ul style="list-style-type: none"> <li>● うまくいかなかったことに対する実行計画の見直し</li> </ul>	6月

P	手順 1	改善活動の 準備をしよう
	手順 2	現場の課題を 見える化しよう
	手順 3	実行計画を 立てよう
D	手順 4	改善活動に 取り組もう
C	手順 5	改善活動を 振り返ろう
A	手順 6	実行計画を 練りなおそう

P: 現状把握と深掘りをし  
仮説をたてる

# 手順1 改善活動の準備をしよう

## 実施したこと

- 生産性向上の取組を推進するにあたって、プロジェクトチームを作る
- 現場担当者に任せるだけでなく、経営層(トップ層)も関与
- 経営層(トップ層)から、取組開始のキックオフ宣言をし、取組の意義等を周知する



松原管理者からキックオフ宣言



キックオフ宣言時の様子



# 手順2 現場の課題を見える化しよう

## 実施したこと

- 現状把握アンケートを全職員へ実施し、現場の課題を可視化した
- 全職員の気づきを元に因果関係図を作成し現場の現状を可視化した
- 可視化された課題をもとに、自分たちが取り組むべきテーマを全職員で決定した

## 見える化して分かったこと

### 因果関係図



### 気づき抜粋

- 午前中にA勤（早番）がやる仕事が多い
- 業務の分担がされていない
- 業務におけるルールがない
- スケジュール上利用者の見守りをする時間を掃除に当てている
- 業務が圧迫している時間が存在する
- 業務に遅れが生じる
- 他の業務をする時間が取れない
- 職員が時間に追われている
- ありがとうを言う余裕がない
- ケアを十分に行えない
- 利用者と一緒にフロアから外に出る機会が少ない
- 利用者と一緒に季節を感じるための散歩、水遊び、花火ができない
- 利用者が動く時間が減る

# 手順3 実行計画を立てよう

## 取り組みテーマ決定

### ありたい姿

- ・地域交流の活性化
- ・ケアの質の向上
- ・利用者アセスメント力の向上
- ・利用者との時間をもつ
- ・職員同士の連携

### 因果関係図作成

- ・ありたい姿が何故実現できていないのか、職員全員が気づきを出し合った
- ・どの付箋（気づき）とどの付箋（気づき）がどういう関係なのかについてみんなで対話を繰り返し行い深め、作成していった
- ・因果関係図(完成版)をフロアで一番職員が位置する机の前の壁に掲示し、常に因果関係図を視覚的に意識できる環境設定を行った
- ・その結果、職員とも日々の業務の中でのちょっとした立ち話の中で、今回の取り組みについて対話できるようになった

### 取り組む課題を決定

- ・ありたい姿を実現するためにどの課題から取り組んでいこうか職員で思いを出し合った
- ・因果関係図の中から「1日に流れを見直していない」という取り組み課題を職員で対話をして選んだ

### 取り組み

- ・**現在の1日の流れを見直す**
- ・今回の取り組みで「仕事の偏りを軽減する」「ムリ・ムダ・ムラを軽減し利用者との時間を増やす」「ケアの統一」を目指すことにした



# 手順3 実行計画を立てよう

## 計画したこと

- 現在のマスターライン（1日の流れ）について検証をする
- 検証結果と現在のマスターライン（1日の流れ）を元に対話し、気づきを出し合う
- 気づきを元に、マスターライン（1日の流れ）を変更していく
- 変更した内容を全員が理解できるまでリーダーが寄り添う
- 新マスターラインの実施

変更箇所を共有



職員同士が寄り添う



新マスターライン 実施



P	手順 1	改善活動の 準備をしよう
	手順 2	現場の課題を 見える化しよう
	手順 3	実行計画を 立てよう
D	手順 4	改善活動に 取り組もう
C	手順 5	改善活動を 振り返ろう
A	手順 6	実行計画を 練りなおそう

D:改善活動に取り組む



# 手順4 改善活動に取り組もう

## 実施したこと

- 記録用紙を新たに作成
- 記載項目を再度見直し、2重記載部分をなくし、新たなバイタル・排泄チェック表1枚にする（両面用紙）

### バイタル チェック表

(バイタルチェック)

氏名 \_\_\_\_\_ 様

(月/日)	5/5	5/6	5/7	5/8	5/9
測定時間					
血圧値					
脈拍数					
体温(℃)					
食事	朝				
	昼				
	夕				
メモ					

### 排泄 チェック表

(排泄チェック)

R 6 年 5 月 \_\_\_\_\_ 紙巻

夜勤者は朝の7時前でチェック表を締めて下さい

	下痢	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	下痢	17	18	19	20	21	22	23	0	1	2	3	4	5	6	排便	
5																												
6																												
7																												
8																												
9																												
10																												



# 手順4 改善活動に取り組もう

## 実施したこと

- 職員がレクの準備をしやすいように、主要な道具を入れるためのレクボックスを作った
- 体操ファイルを作成、どの職員でも同じ内容を提供できるようにし、取り出しやすいようにした

レクボックス



体操ファイル



P	手順 1	改善活動の 準備をしよう
	手順 2	現場の課題を 見える化しよう
	手順 3	実行計画を 立てよう
D	手順 4	改善活動に 取り組もう
C	手順 5	改善活動を 振り返ろう
A	手順 6	実行計画を 練りなおそう

C:改善活動を振り返る

# 手順5 改善活動を振り返ろう



※青文字=改善したところ

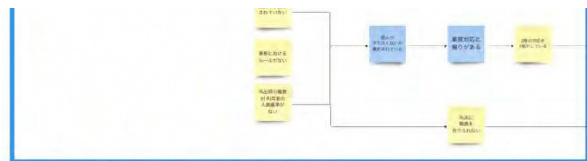
# 手順5 改善活動を振り返ろう

## 気づきについて

### ① 1日の流れを見直していない



### ② 各種業務における基準、役割が不明確



### ③ 教育における仕組みがない



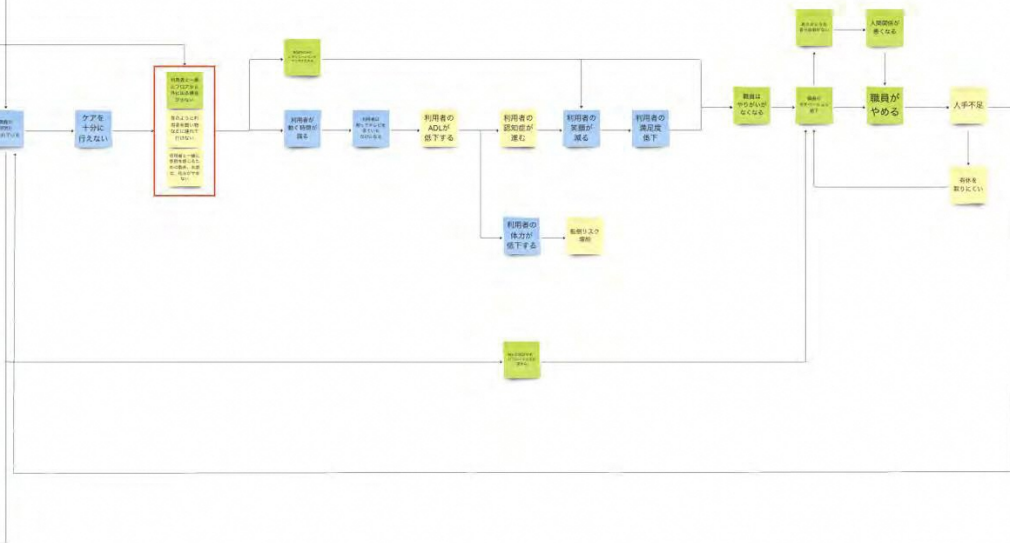
### ④ 情報共有の仕組みがない



気づき総数  
68個

33個の気づき  
改善

改善 : 18個 (青付箋)  
改善傾向 : 15個 (緑付箋)  
気づき : 35個 (黄付箋)





# 手順5 改善活動を振り返ろう



## 1日の流れ

## 職員同士の連携

- 職員同士の役割理解や臨機応変な行動など、1日の流れに関する項目が改善した

とてもそう思う    ある程度そう思う    あまりそう思わない    全くそう思わない

### 職員同士の役割理解

Q13. あなたは、他の同職種・他職種の職員がいつどのような業務(役割)を行っているかを把握していますか？



### 臨機応変な行動

Q16. あなたの職場では、ベースとなる1日の流れ(業務内容・所要時間・優先順位)をその日の状態にあわせて修正できていますか？



# 手順5 改善活動を振り返ろう

## 情報共有

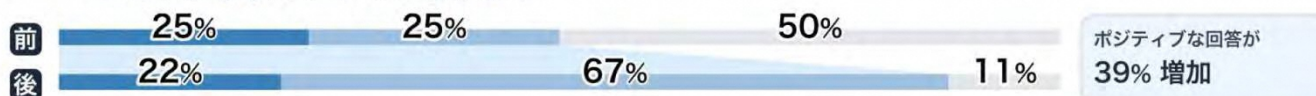
## 職員同士の連携

- 他職種間、職員と経営者間の情報共有など、情報共有に関する項目が改善した
- 職員同士の対話時間が増加した

### 他職種間

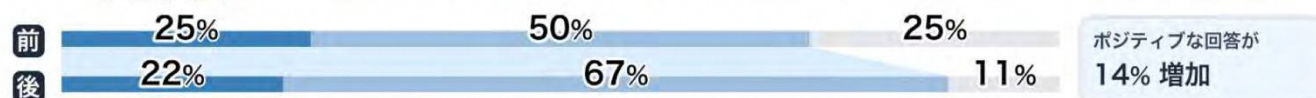
とてもそう思う    ある程度そう思う    あまりそう思わない    全くそう思わない

Q10. あなたの職場では、他職種(介護、看護、介護支援職員など)間での情報共有やコミュニケーションがうまくいっていますか？



### 職員と経営者間

Q11. あなたの職場では、現場職員・経営者間での情報共有やコミュニケーションがうまくいっていますか？



### 職員同士の対話時間

590分  
(実施人数41人)



(1週間)

930分  
(実施人数42人)

# 手順5 改善活動を振り返ろう

## ICT・ロボットを活用する

## 職員同士の連携

- 今回の取り組みについて共通の認識を持ち続けるためにグループラインを活用し、ICT・ロボット項目32%改善した

### デジタルツール導入

とてもそう思う    ある程度そう思う    あまりそう思わない    全くそう思わない

Q33. あなたの職場では、業務に役立つデジタルツール(チャットツール、インカム、ロボットなど)を導入していますか？



### デジタルツールの成果

Q34. あなたの職場では、業務に役立つデジタルツール(チャットツール、インカム、ロボットなど)で成果を出していますか？



# 手順5 改善活動を振り返ろう

## 業務遂行レベル

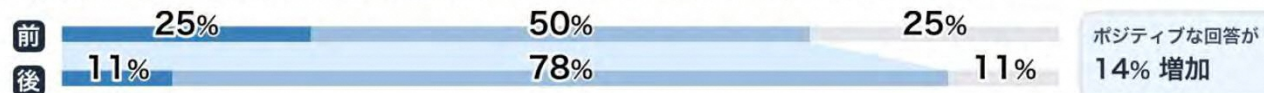
## 職員同士の連携

- 突発業務が改善し、業務がまわるようになった
- やりたい業務ができるようになった

とてもそう思う    ある程度そう思う    あまりそう思わない    全くそう思わない

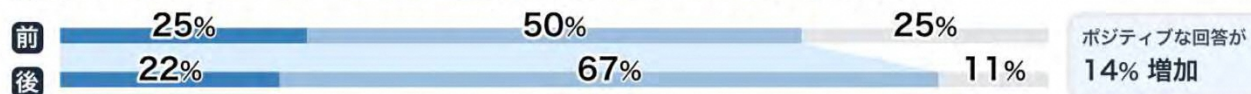
### 突発業務

Q22. あなたの職場は、突発業務が多発せずに、業務がまわっていますか？



### やりたい業務

Q23. あなたの職場は、やりたい業務をする時間がとれていますか？





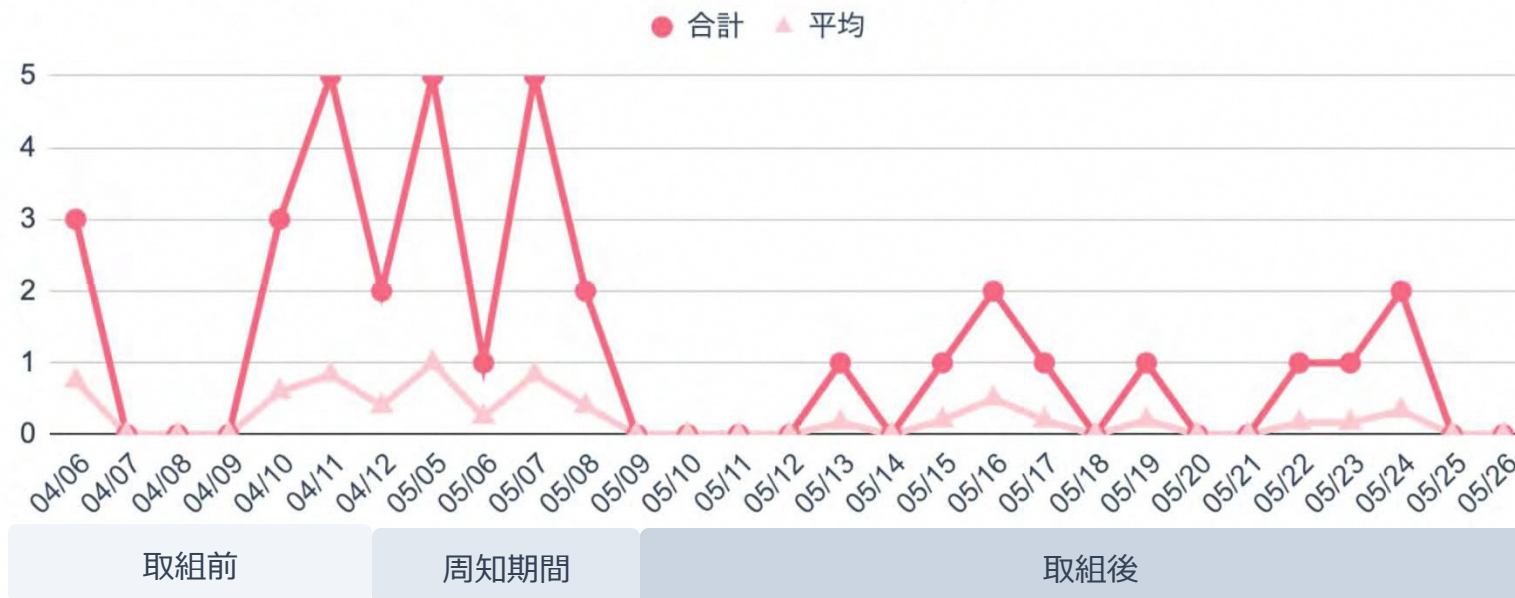
# 手順5 改善活動を振り返ろう

## 業務の役割

## 職員同士の連携

- 取組途中に職員の移動があり、慣れない環境でバタバタするところも日によっては出ているが、迷いは減った

1日の業務の中で自分が行うべき業務（役割）について迷った回数(回)



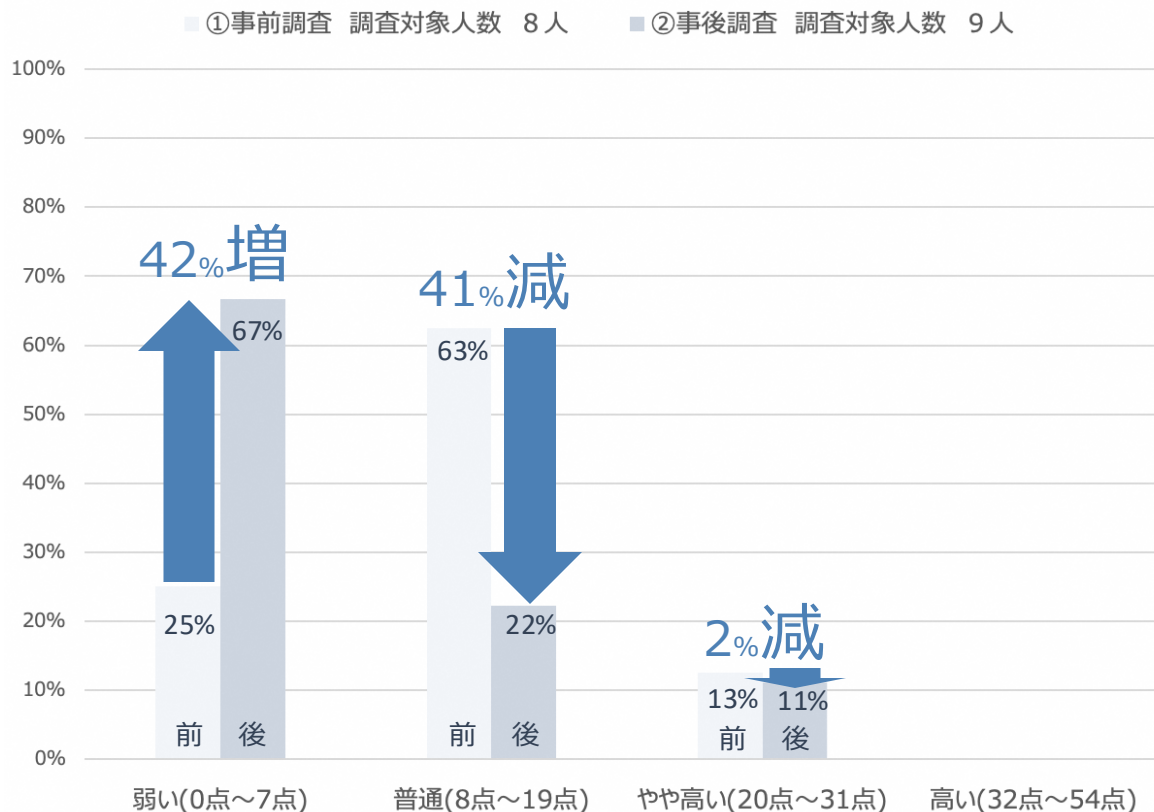
# 手順5 改善活動を振り返ろう

## 職員の心理的負担などの変化

職員同士の連携

- 職員の心理的ストレスは弱くなった

### SRS-18 (心理的ストレス反応尺度調査)



# 手順5 改善活動を振り返ろう

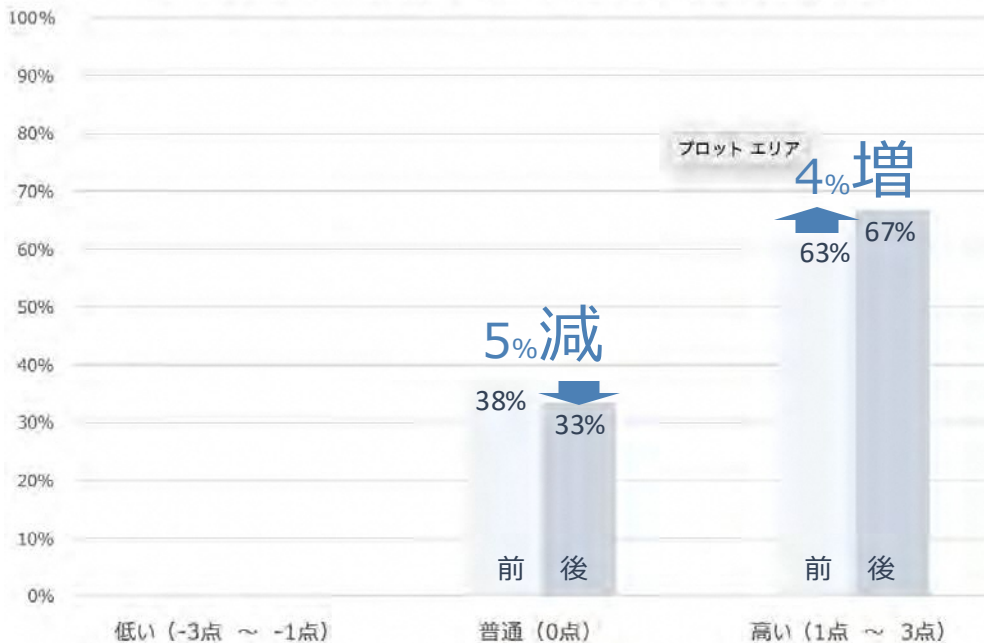
## 職員の心理的負担などの変化

## 職員同士の連携

- 職員のモチベーションは上がった

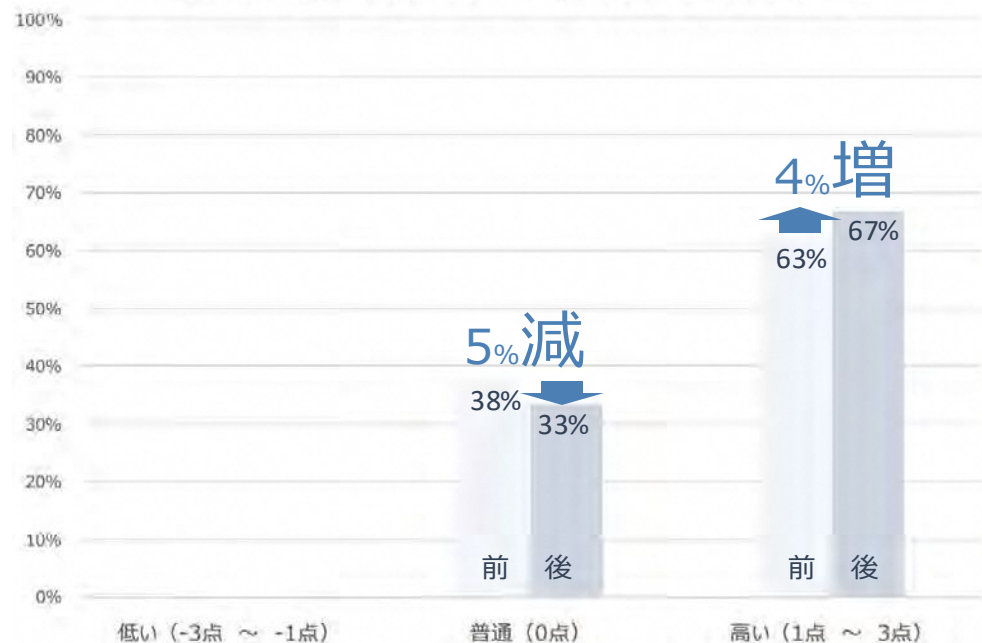
### 仕事のやりがい（モチベーションの変化調査）

①事前調査 調査対象人数 8人    ②事後調査 調査対象人数 9人



### 職場の活気（モチベーションの変化調査）

①事前調査 調査対象人数 8人    ②事後調査 調査対象人数 9人



# 手順5 改善活動を振り返ろう

## ひと育成

利用者アセスメント力の向上

利用者との時間をもつ

ケアの質の向上

- チャレンジできる環境についてとてもそう思うと強く感じる人が42%増えた

### チャレンジできる環境

とてもそう思う

ある程度そう思う

あまりそう思わない

全くそう思わない

Q3. あなたの職場は、チャレンジ(トライ&エラーを繰り返し)できる環境ですか？



## クリエイティブ活動

利用者アセスメント力の向上

利用者との時間をもつ

ケアの質の向上

- 職員の対話量が充分だと強く思っている職員が32%増えた

### 職員間の対話量

とてもそう思う

ある程度そう思う

あまりそう思わない

全くそう思わない

Q38. あなたの職場では、職員同士の対話量は充分ですか？



# 手順5 改善活動を振り返ろう

## クリエイティブ活動

利用者アセスメント力の向上

利用者との時間をもつ

ケアの質の向上

- 利用者への多様なサービス提供が可能となった

とてもそう思う

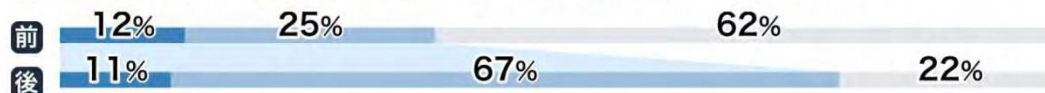
ある程度そう思う

あまりそう思わない

全くそう思わない

### 多様なサービス提供

Q37. あなたは、利用者には多様なサービスを提供できていますか？



ポジティブな回答が  
40% 増加

## サービス価値向上活動

利用者アセスメント力の向上

利用者との時間をもつ

ケアの質の向上

- サービスの質をあげ、新たなサービスを生み出し続けている職員が29%増加した

とてもそう思う

ある程度そう思う

あまりそう思わない

全くそう思わない

### 新たなサービス

Q39. あなたの職場では、利用者の自己実現のために、既存のサービスの品質をあげ、新たなサービスを生み出し続けていますか？



ポジティブな回答が  
29% 増加



# 手順5 改善活動を振り返ろう

## 人材確保

- 職員の定着率が高いと感じている職員が29%増加した



定着率

## 理念ビジョンの理解、共感、活用

- 理念・ビジョン・行動指針を67%の職員が現場で表現できるようになった



理念・ビジョンを表現

# 手順5 改善活動を振り返ろう

## サービス価値向上活動

## 地域交流の活性化

- 地域を元気にするための取り組みを行なう人が19%増加した



### 地域活動

Q40. あなたの職場では、地域を元気にするための取り組みを行っていますか？



## 広報営業広報活動

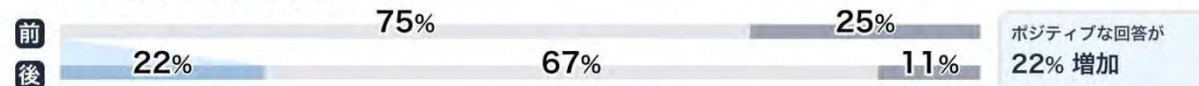
## 地域交流の活性化

- 地域へ自分たちの魅力を発信し人材や利用者獲得につながっていると思えるようになった職員が22%生まれた



### 地域へ発信

Q44. あなたの職場では、地域に自分たちの魅力を発信して、それが人材の獲得と利用者の獲得につながっていますか？



# 手順5 改善活動を振り返ろう

## 取り組みの中での職員からの声

### 【業務流れ】

- 上手く行き過ぎた
- 今日の夜勤は段取りよく進めることができ、他職員の手伝いもできたからよかった
- 時間的な余裕も若干あり、先延ばしにしていた整理を行う事ができ仕事をしやすく出来た
- 便失禁で時間押したと思ったけどいつも通りのペースでできた
- 夜間は入居者がよく眠られており、個人仕事の進み良かった
- 前回の夜勤に比べ、頭で考えながら動くのではなく、頭より体が自然に動いていた
- 新しい業務遂行表にも慣れてきて、**気持ちにもゆとりが出来てきた**

### 【利用者との関わり】

- 入浴誘導がすんなりいった
- すべてのタスクを実行し、**利用者とのコミュニケーションをとるのに十分な時間があった**
- 利用者と一緒に作業しながらコミュニケーションがとれて良かった
- **利用者と座って話す時間が増えた本当によかった**
- 利用者ともたくさんお話できてよかった
- **利用者は私をソファに座って一緒にテレビを見ようと誘ってくれた。利用者が私に安心感を持っていることがわかってよかった**

# 手順5 改善活動を振り返ろう

## 取り組みの中での職員からの声

### 【職員同士の協力】

- 外部対応に伴う外出時間が多かったが、都度現場職員と連絡を取りながら対応する事ができた
- 利用者の面会があり午前中はやや忙しく感じたが、パートや他職員と仕事を分けてやる事ができた。お互いの声かけもうまくいったように感じる
- 色んなところで、それぞれが相手の動きを見ながら、フォローし合えてよかった
- 午後入浴なしで館内の掃除を行っていたが、早番職員と一緒に協力して行う事ができた。イレギュラーな業務内容だったがその他の時間に影響することなくできた
- 服薬や口腔ケアは分担して行うことで、時間に余裕ができてよかった
- 他職員からの気遣いの言葉などをもらい、忙しかったが前向きに取り組む事ができた
- 帰宅願望の方の対応しながらで、なかなか仕事が進まない状況を見て、外気欲に連れてってくれたので、集中する事が出来た
- 利用者の予定外の用事（外出）があり、利用者自身が混乱しないかと心配したが、職員の声掛けやフォローにより混乱も無く穏やかに所用を済ませる事ができた
- 職員会議で利用者の状態変化に応じた対応について話し合い、全体で共有する事ができた
- アクシデントに対して、各々が対応や対策を考え、話し合いながらより良い方向へと結論を導き出そうとする事ができた

# 手順5 改善活動を振り返ろう

## 利用者ケアについて

利用者アセスメント力の向上

利用者との時間をもつ

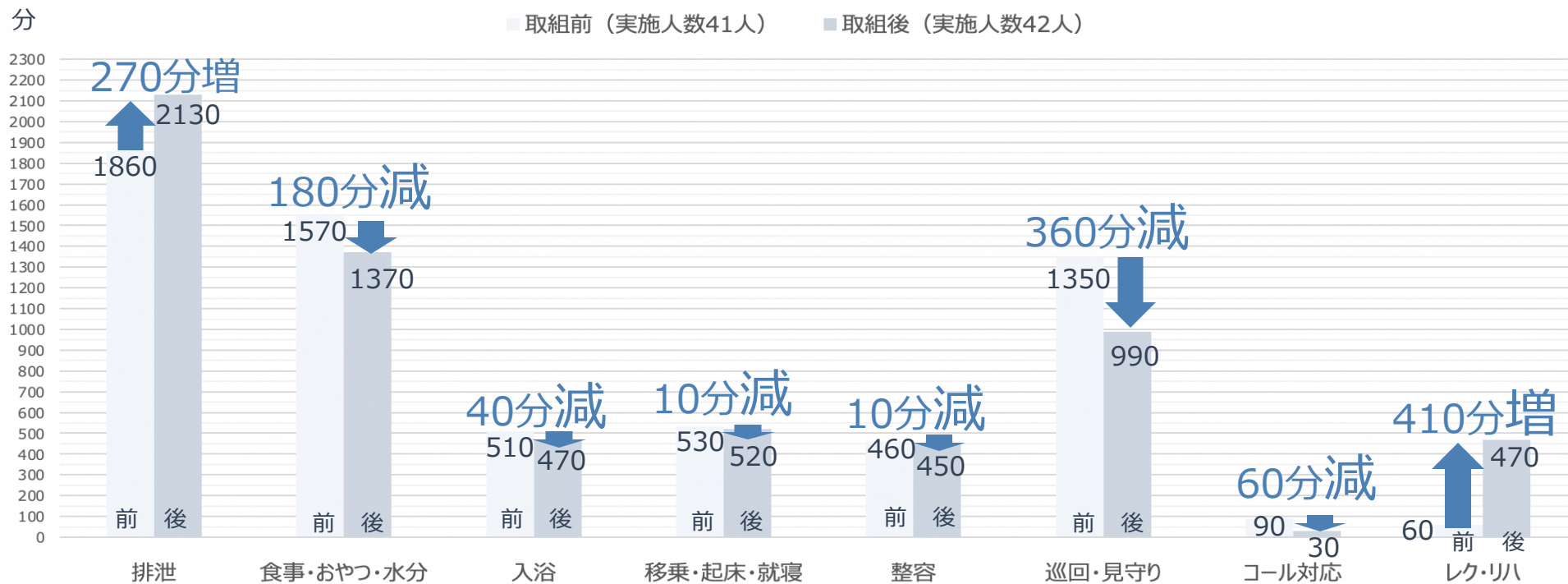
ケアの質の向上

- 排泄時間は増加したが、それ以外の身体ケア時間は軽減した
- レク・リハ時間は1週間で410分増加した
- パートの職員も排泄介助に関わるようになり、利用者掛け持ちでなく、個々の利用者ペースに合わせた関わりができるようになった



利用者の不穏が軽減し状態が安定した

利用者との主な関わり時間 (1週間)





# 手順5 改善活動を振り返ろう

利用者の満足度

利用者アセスメント力の向上

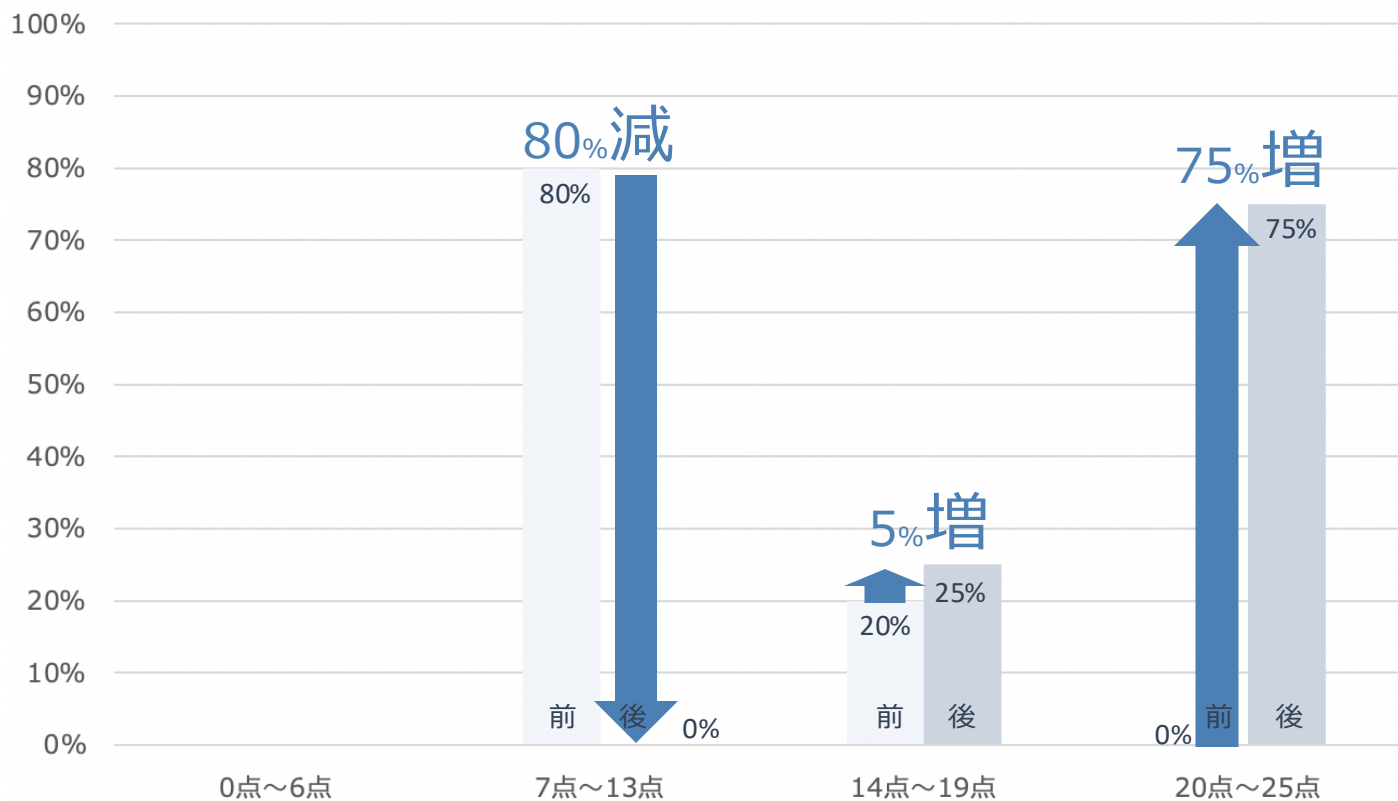
利用者との時間をもつ

ケアの質の向上

- 利用者の満足度は上がった

## WHO-5（利用者の満足度調査）

①事前調査 調査対象人数 5人    ②事後調査 調査対象人数 4人



# 手順5 改善活動を振り返ろう

## 取り組みの中での職員からの声

### 【散歩・外出・屋外作業など】

- 入居者1名を外気浴に連れていくことができた
- 今日パート職員たちと一緒にきれいなお花を植えていた。やっぱり外で作業をすると、皆さん笑顔になる。これからもいろんなことしたい
- プランターに花を利用者と一緒に植え、土の匂い、感触、花の色など楽しんで植えてもらえ、その時『昔植えてんだ』と聞き出せ昔の様子が分かれてよかった

### 【屋内作業、日常の様子など】

- 利用者が穏やかに過ごせていたのがよかった
- 平和だった
- 利用者ともたくさんお話できてよかった
- 今日体操をしたり、旗揚げゲームをしたりで大変盛り上がりがあった。私は調理中なので厨房から声がけ出来て、楽しかった!
- 簡単な体操の時間等も設ける事ができ、利用者と共に楽しみながら活動することができた
- レクを行って気分転換ができただけでなく、新聞たたみなど手先を動かす軽作業を行っていただくことができた
- レクで体を動かした後、美味しいプリンを食べて、美味しいと笑顔で言ってもらえた
- 食事の好き嫌いがあり、偏食気味な方が、今日完食してくれた
- 朝出勤したら、利用者が一生懸命食器を拭いていた。とてもなごやかだった
- Tさんが掃除を全てしてくれた

# 手順5 改善活動を振り返ろう

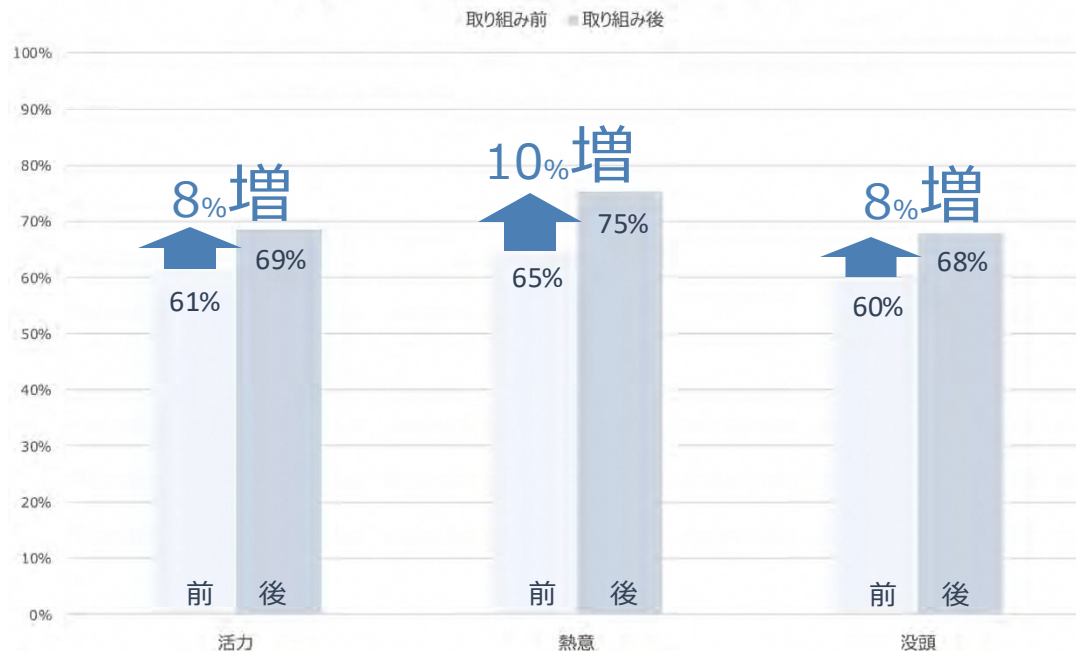
## ワークエンゲージメント（働きがい）

- ワークエンゲージメント（働きがい）が**上がった**

総計

62%  
(実施人数8人) **9% 増加** 71%  
(実施人数9人)

### ワークエンゲージメント内訳（活力・熱意・没頭）



P	手順 1	改善活動の 準備をしよう
	手順 2	現場の課題を 見える化しよう
	手順 3	実行計画を 立てよう
D	手順 4	改善活動に 取り組もう
C	手順 5	改善活動を 振り返ろう
A	手順 6	実行計画を 練りなおそう

A: 実行計画を練りなおす

# 手順6 実行計画を練りなおそう

## 実施したこと

今回の取り組みで利用者に関わる時間が取れるようになり、利用者の笑顔が増えた

### 【課題】

- 今回の取り組みより、職員が思う突発業務の認識が個々に違うため、気持ちや時間の余裕に違いが出てくるのがわかった
- 気づきについて改善できたと感じている人が少なかったのは、「情報共有の仕組みがない」だった

### 【取り組み計画】

- 突発業務について
  - ①個々に思う突発業務を出し合う
  - ②突発業務をレベル分けする（個人対応できるもの、他の職員と協力するもの、リーダーに相談し指示をもらうもの）
  - ③各レベルによって誰に相談し助けてもらうのかなど対応含めルールが見える化する
- 情報共有の仕組みについて
  - ①職員全員で因果関係図に新しい気づきを追加したり、改善されたものは取り除いたりしながらブラッシュアップする
  - ②作り直した因果関係図から、「情報共有の仕組み」が次に取り組む課題なのかどうかも含め、職員全員で次の課題を決定する
  - ③課題が決定したら、その課題を深堀し、課題の棚卸しをしていく
  - ④棚卸しで整理できたら、実行計画を立てる
  - ⑤実践
  - ⑥検証、振り返り



# まとめ

## 苦勞した点

すべての場面において【対話】は重要であったが、以下の2場面は特に重要だったと思った

- 現在の「業務の流れ」について検証し、気づきを出し合って「業務の流れ」を変更する
- 業務の流れの変更について全員で理解し実行。その後に成果を共有し、次の課題の取り組みについて検証する

【上記対話を行う上で大変だったこと】

- **【対話】のやり方がわからず手探り状態だった**ため、自分にあった方法を対話の中で見つけていった
- 最初2対1などで対話したが「**内容より、とりあえずやらなければ**」と**余裕がなく話をした**ため、内容を忘れてしまうこともあった
- 対話の際、**本音を引き出す**難しさがあった
- 職員によって理解度に差があり、「**伝え方**」や「**言葉選び**」を**一人一人に合わせた**
- **外国人職員への伝え方**（何を取り組むのか、どんな事をするのか等、日本語独特のニュアンスを伝えるなど）
- アンケートなどが漢字表示だと外国人職員が理解できないため、フリガナを振ったり英訳したこと

# まとめ

## 工夫した点

### 【対話を行う際、意識したこと】

- 【対話】を自分と相手だけのものにならないよう気を付け、全職員が共有するものとしたこと
- 職員から改善案や意見が出た時、まずは受け止め、**絶対に否定はしないこと**
- いいところは「**いいね、素敵だね**」と**積極的に声をかけたこと**
- 「困っている事がないか」、「わからない事がないか」、「悩んでいる事がないか」を直接聞く人と、あえて直接聞かず対話や会話の中で困っていそうな雰囲気を感じてサポートする、みたいな方法で取り組んだこと
- どうしてそう思ったのか、具体例を聞き出してから、実際にその改善案や意見を活用できるかを**全職員で話し合えるように橋渡しをしたこと**
- 全職員が会話できるように、意識的に自分から進んで声をかけたこと
- **言い出しにくいこと、めんどくさいなと感じることほど先に行ったこと（本来自分は、後回しにして逃げがちのところがあったが、特に意識して頑張った）**
- 外国人職員との対話や、取り組み内容を周知する際は、ボディーランゲージだけでなく、翻訳アプリ（Google翻訳、UDトーク）を使用したこと

## プロジェクトを通して職員の声

- 職員同士で話をしているのが増えた。改善前より声を掛け合ったり、気になった事をすぐ聞けるようになった。
- アンケートをしながら1日を思い返すことができた。その中で「次はこんな事がしたいな」「明日はどんな事をしよう」と次の日のことも考えるようになった。
- わからない事をみんなに聞きやすくなった。自分にも聞く余裕が出来、改善前は自信がなかったけど、今回の取り組みを通して自信がついた。
- 今回の取り組みによって、入居者さんとの会話の時間が増えた。日本語は難しいけど楽しい。日本語をもっと勉強して、入居者さんや職員とたくさん話をしたい。(特定技能実習生)



お花  
大好き♡

利用者さんと、隙間時間を使って折り紙しました。  
綺麗なあじさいです！



## プロジェクトを通してリーダーが得た学び、感じたこと

- 【対話】の重要度を感じた。元々コミュニケーションが積極的にできる職場ではあったが、一人一人と対話する事でその人がどんなことを重要視しているのか、どんなことが大変なのかを、少しでも知ることができた
- 「忙しい、大変だ」という言葉を話していても、何が大変なのか、どこが忙しいのが漠然としていたため、具体的に聞き出すことで改善に役立てる事ができた
- 困っていたり分からない事がある人ほど、声を上げる事をためらったり、「大丈夫」と言いがちなため、「大丈夫」という言葉に流されず、「ここはどう？」と具体的に、かつ細かく聞いたり、逆に「自分はここが難しいんだ」と話し出すことで困っている事を話しやすい環境を作る必要があると学んだ





# 代表のコメント



役職名 管理者（理事）

氏名 松原 英樹

社会福祉法人 青空会  
グループホーム青空倶楽部筒井館

以前から業務改善を図り、生産性向上へと繋げていきたいという思いを抱いていましたが、日々の業務に追われ、なかなか行動に移すことができておりませんでした。

そのような中で、この度「令和5年度青森県介護生産性向上（業務改善）モデル事業所」として選定頂き、青森県社会福祉協議会様や株式会社TRAPE様による伴走支援を受けながら、業務改善に取り組ませて頂きました。

株式会社TRAPE様のアドバイスを受けながら、ユニット内における課題の洗い出しを実施し、どこから改善に向けて取り組むべきかをリーダーを筆頭にチーム全体で検討し、改善案を生み出していく事ができました。

取り組み当初、正直なところ「通常の業務に追われている中で、さらに仕事も増える事になり、現場の負担にしかならないのではないが、」とネガティブな思考になっていました。実際、対話を重ね、様々な考え方や意見をまとめていく中で負担になる部分もありましたが、**取組を進めていくにつれて職員それぞれが「自分事」として捉え、自主的に考え動くようになってきた**と感ぜられるようになりました。

業務改善は「時間が無い中で取り組むのは困難だ」という思いが先行していましたが、**自分たちで出来る小さな事からコツコツと取り組んでいく事で、少しずつ変化が見え「自分たちで変えられる、改善できる力がある」という意識を持つことができた**のではないかと、職員同士の繋がりも深まり、他の職員を知ろうとする姿勢も見られており、今後も職員間のコミュニケーションを大切にしていきたい、そして、今回の業務改善活動を他の事業所にも展開し、法人全体としての生産性向上へと繋げていきたいと思えるようになりました。