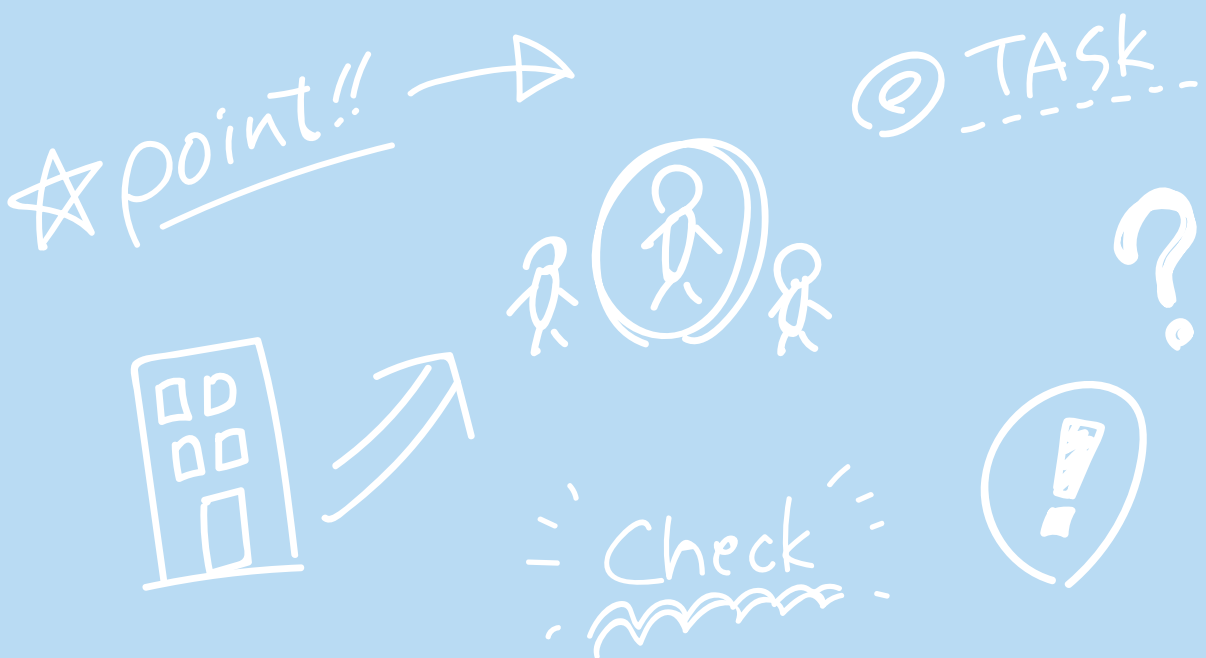




どうせやるなら仕事は楽しく!

光友会イキイキチャレンジ活動



社会福祉法人 光友会



まえがき

風通しの良い職場、職員全員がやりがいをもって仕事ができる職場づくりとはどのようなものでしょう。

イキイキチャレンジ活動は、組織の中で職員一人ひとりが自分で考える意識を高めていくなかで、職場の改善課題に前向きに取り組んでいく職場風土を作ることを一番大切にしています。

各事業所の実践発表大会も回を重ねるごとにレベルアップが図られてきました。明るい職場づくりの実践をご紹介したいとの思いから2017年度の活動発表大会のダイジェスト版を作成いたしました。

多くの関係者はもとより、一般の地域の方々、とりわけ福祉を目指している学生の方々にも、お目通しいただければ幸いです。



理事長 五十嵐 紀子
総括管理部 澤野 亮介

イキイキチャレンジ活動について

イキイキチャレンジ活動は、主に製造業などで行われている職場改善活動「TPM」（トータル、Pプロダクティブ、Mマネジメント&メンテナンス）がベースになっています。

導入時、把握した多くの課題を基に改善活動が組み立てられましたが、従来の方法（定型化された8本柱）がない状況から進められており、光友会のオリジナルと言えます。

■5本柱

1. 法人理念の浸透（ビジョンの共有・教育訓練）
2. リスク低減（リスクの数値化、特性要因図を活用した分析）
3. 3S活動（整理・整頓・清掃＝職場全体で取り組む自主保全）
4. ロスコストツリー（個別改善・無駄の排除）
5. メンテナンス中長期計画（計画保全）

■3種の神器

活動を効果的に進めるツールとして

1. 活動版（計画・改善実施の可視化・共有化）
 2. ミーティング
 3. OPLS（ワンポイントレッスンシート：簡単マニュアル化）
- を活用しながら、組織の標準化を図ります。

■紹介事例

2018年2月に行われた活動発表大会の9事例をご紹介します。

1. 職場改善活動を行ったら働きやすい職場になった（ライフ湘南）
2. 地域で選ばれる施設になるために（しいの実学園）
3. 藤の実知恵袋～みんなで咲かせよう知恵の花～（藤の実学園）
4. 余暇!良か!（磯子地域活動ホームいぶぎ）
5. 風通しの良い職場へ ～部門間の壁を取り除く～（神奈川ワークショップ）
6. DPIで自分磨き（障がい福祉センター）
7. 食事支援のあり方プロジェクト（湘南希望の郷）
8. 移転に伴う変化（総合支援センター）
9. K(危険)Y(予知)T(トレーニング)の活用について（湘南希望の郷ケアセンター）

■プロセス

各職場における問題解決を達成するためのプロセスは、次のように整理されています。

1. 現状を把握する
2. テーマを決める
3. 課題を定める
4. アクションを起こす
5. 効果を検証する
6. 改善する
7. 活動の振り返り
8. 今後に向けて

■活動の評価指標

各発表は、審査員により次の項目で評価されます。これらは可能な限り数値化・定量化した表現するよう推奨しています。

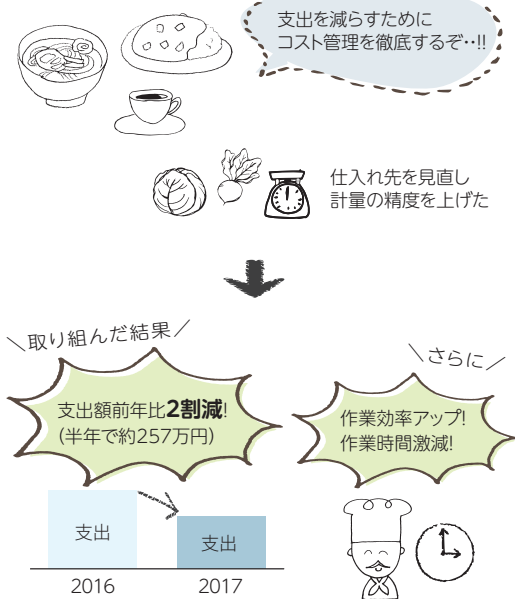
1. 活動成果
2. 活動力を高めるための取り組み
3. 理解力を高めるための取り組み
4. 取り組み姿勢

ライフ湘南（就労移行支援・就労継続支援B型）

「収支改善活動をしたら 働きやすい職場になった!」

■どんな取り組み?

喫茶部門（喫茶メニュー及び施設給食の製造）において、収支改善活動を行った結果、原材料費の大幅カットに成功し、さらに厨房職員の作業効率アップもできたことで職場改善にもつながった。



■活動推進メンバー

職員全員

■ライフ湘南について

主に知的障害者で、一般就労に意欲がある方や、就業することが困難な方などの支援を提供しています。作業種目は、製パン、製麺、豆腐、軽作業、清掃作業の他、喫茶「茶房留（さばーる）」を運営し、地域の皆様にご利用いただいています。

PDCA FROW

具体的な取り組みと結果

- 1 現状を把握する**
喫茶部門において、収益性が伸び悩んでいる。
- 2 テーマを決める**
コスト管理を徹底することで、収支改善を図る。
- 3 課題を定める**
 - ①給食食材の原材料費を削減する。
 - ②食材のロスをなくす。
 - ③時間のロスをなくす。
- 4 アクションを起こす**
 - ①仕入れ先を見直し、市場以外にも地元のスーパーや生産者から直接買い付けをした。
 - ②適切な仕入れ量を把握し、食材をグラム単位で発注した。盛付も計量し、配達分の数も精度を上げた。
 - ③作業効率が上がるよう、人員配置の変更や作業指示書の作り替えなどを行った。
- 5 モニタリングする**
 - ①大幅な原材料費の軽減ができた。また、地産地消により地域との結びつきが広がった。
 - ②食材ロスの削減、長期のデッドストック解消ができた。
 - ③厨房職員個々の作業が分かりやすくなり、作業計画が円滑に流れるようになった。作業時間の大幅な削減に成功した。
- 6 実行する**
 - ・コストダウンした給食は、厨房職員の創意工夫により美味しく見栄えよく心をかけ、売り上げを維持した。
 - ・全体の作業量が減り、休憩時間をきちんと確保できた。
 - ・余裕ができたので、工夫ができるようになった。
- 7 気づいたこと**
 - ・収支改善は利用者と職員の生活を守ることにつながっている。
 - ・活動を支えてくれる地域との関係が大切だということ。
- 8 今後に向けて**
利用者、職員、地域の皆様が幸せになるためにイキイキチャレンジ活動を継続して進めていきたい。

💡 こんな工夫をしました

■理解力を高めるための取り組み

就労事業所（特に就B）の1つの役割として、利用者が働くことによって給料（工賃）が得られ働く喜びを提供すること。その工賃は、皆が取り組んでいる生産活動で生み出され、利益＝利用者の工賃ということを説明して、数値を分かりやすくグラフ化し職員会議や掲示板を利用し職員全体の理解力を高め、職員全体で取り組んだ。

■活動力を高めるための取り組み

ただ単に利益を求めるだけでは取り組むことが難しいと思われたので、支出の占める割合の中で比較的改善という結果に結びつきやすい項目（3項目）に限定して取り組んだ。また、職員会議時に各部門担当の職員が報告月の支出割合（3項目）についての報告を追加し、この取り組みの意識を高める刺激とした。

■取り組み姿勢

利益を増やすことに向かって、職員は安い材料の確保や調理のスキルアップを頑張り、利用者は新規作業に取り組み、職員と利用者が一丸となって取り組んだ。

発表資料より抜粋

○数字から読取ると			
・H28年度（5～10月）・H29年度（5～10月）			
収入 ￥11194078	収入 ￥11748531	105%	
支出 ￥10878430	支出 ￥8866427	81%	
収支 ￥315648	収支 ￥2882104	913%	
前年比105%の売上を達成し、コスト管理を徹底し29%支出を圧縮した結果、			
前年比913%、¥2566456の収支改善につながった。			

ライフ湘南 いきいきチャレンジ活動実践発表大会 NO-2



💡 全体をととして

■成果・効果

6か月で2,566,456円の大幅な収支改善ができたことで、利用者の工賃アップ（決算賞与）につながるかもしれない。また、利用者のスキル向上とモチベーションアップが図られた。

JUDGING POINTS

理解力を高めるための取り組み



活動力を高めるための取り組み



取り組み姿勢



成果・効果



○給食食材と発注先の見直し

～2017 市場の業者がメイン
便利だが割高な食材も多く経費を圧迫していた
2017～ 原価に見合った食材を仕入れるために
市場にないものはスーパーや地元の農家に直接買付とした

◎原材料費 ￥2021003減（前年5～10月比）
※月33万以上、年間400万の削減

ライフ湘南 いきいきチャレンジ活動実践発表大会 NO-3

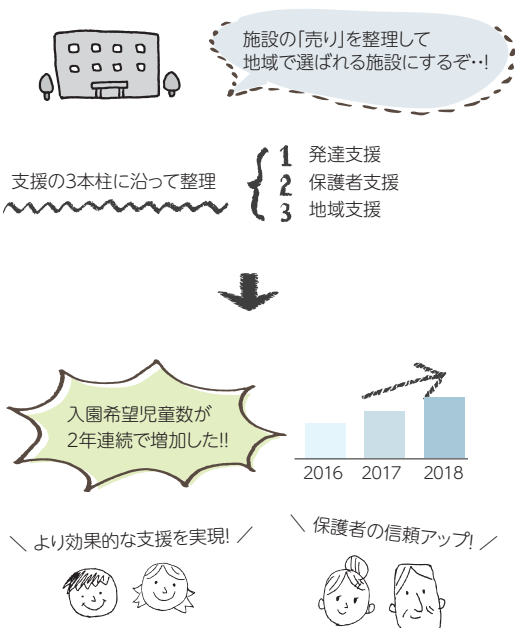


藤沢市太陽の家 しいの実学園 (児童発達支援センター)

「地域で選ばれる施設になるために」

■どんな取り組み？

地域で選ばれる施設になるために、施設の「売り」を①発達支援、②保護者支援、③地域支援に沿って整理した。課題に対し解決策を実行したところ、入園希望児童数が2年連続で増加した。



■活動推進メンバー

野間 紀子 (支援員) 畑井田 有里 (支援員)
伊藤 俊樹 (支援員) 渋谷 日向子 (支援員)

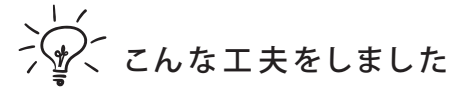
■しいの実学園について

障害特性別のクラス編成を徹底し、障害特性に応じた支援に配慮しています。特に自閉症等の発達障害児には、構造化支援を進め、スケジュールや絵カード、パーテーション等を活用して、視覚的にわかりやすい療育環境の設定に努めています。また、保護者支援の充実・強化を目的として、保護者が子どもの障害特性等の理解を深めるための「保護者教室」に力点を置いた支援を行っています。

PDCA FROW

具体的な取り組みと結果

- 1 現状を把握する**
児童発達支援センターは、支援の3本柱：①発達支援、②保護者支援、③地域支援を掲げているが、それぞれのアピールポイントが整理されていない。
- 2 テーマを決める**
地域で選ばれる施設になるために、3本柱に沿った施設としての「売り」を考える。
- 3 課題を定める**
①発達支援：障害特性に応じた支援を徹底する
②保護者支援：親支援は療育以上に大切にする
③地域支援：計画相談を含め総合的な支援を提供する
- 4 アクションを起こす**
①発達支援：構造化クラスの新設・徹底した障害特性別のクラス編成・STによる肢体児とダウン児の支援
②保護者支援：保護者教室の充実、強化・役員会の設置・保護者茶話会への協力
③地域支援：公開講座の開催 (2017年度)・藤沢市の現状を踏まえた総合的な相談支援を提供 (2018年度)
- 5 効果を検証する**
①発達支援：情緒面の安定、不適応行動の消失、特性別に合わせたクラス運営・療育支援が可能となった
②保護者支援：保護者教室を11回実施、園運営の理解促進、保護者同士の繋がりの場を提供できた
③地域支援：地域への発信力が強化された
- 6 改善する**
3本柱に沿った施策の効果が出ているので、引き続き継続して行っている。
- 7 気づいたこと**
・構造化クラスの新設、充実した保護者教室は「売り」となり入園希望児童数の増加の大きな要因となったこと。
・保護者に対して専門性と支援力をアピールする大切さ。
・公開講座は施設のブランドイメージ向上に繋がること。
- 8 今後に向けて**
支援課題を把握・明確にして、淡々と誠実に取り組んで行くことが結果として顧客を生むことに繋がると認識している。地域で選ばれるために、施設に求められているものをしっかり理解・把握して、そのことに真摯に取り組んでいく。



■理解力を高めるための取り組み

児童発達支援センターの3本柱を明確にして、その3本柱に沿った取り組みを重点的に行った。課題やニーズなどは、客観的かつ具体的に分かりやすくした。

■活動力を高めるための取り組み

従来の療育では見られなかった子どもの変化を改めて認識・確認できたことが職員のモチベーションに繋がった。また、保護者教室の内容を保護者ニーズに沿って企画することで、親の参加率が上がり、親の熱心さが職員に伝わることも大きなモチベーションとなった。

■取り組み姿勢

施設として取り組むべき課題を明確にして、淡々と誠実に真摯にその課題に取り組むという、極めてオーソドックスなスタイルで取り組んだ。



■成果・効果

当園の「売り」となる取り組みをターゲットにして、積極的に取り組んだ結果、入園希望児童数が年々増加し、成果・効果となって顕著に表れている。

JUDGING POINTS

理解力を高めるための取り組み



活動力を高めるための取り組み



取り組み姿勢



成果・効果

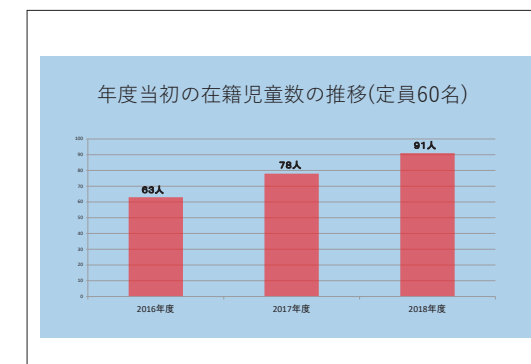


発表資料より抜粋

③ STによる肢体児・ダウン児のコミュニケーション支援

①保護者教室の充実・強化

2017年度 保護者教室の実施計画			
1	2017年 7月18日	「子どもの育ちについて」	臨床心理士・保育士
2	〃 7月27日	「理解・表出について」	言語聴覚士
3	〃 8月25日	「構造化クラスからの報告」	クラス担当保育士
4	〃 9月15日	「発達障害の基本的理解と対応」	発達障害支援Cエース
5	〃 10月27日	「しいの実メニューを作りました」	栄養士・保育士
6	〃 10月31日	「肢体・ダウン児の機能訓練について」	理学療法士
7	〃 11月29日	「わが子が就学して、今思うこと」	卒園児保護者
8	〃 12月13日	「自閉症の子どもを育てて」	藤沢市自閉症児親の会
9	2018年 1月23日	「子どもの身体の使い方」	理学療法士・作業療法士
10	〃 2月27日	「ダウン症児の子育て経験について」	日本ダウン症協会
11	〃 3月15日	「障害児の兄弟姉妹の心の健康について」	兄弟姉妹の会



3 地域支援の取組み(2017~2018年度)

- ◆2017年度の取組み
①公開講座の開催 (2月9日)
地域の支援者等に良質な研修会を無料で提供する
- ◆2018年度の取組み
②藤沢市の現状を踏まえ障害児計画相談支援体制を強化
- ③在籍児童の障害児計画相談の利用促進
発達支援、保護者支援 + 相談支援の総合的な支援を提供

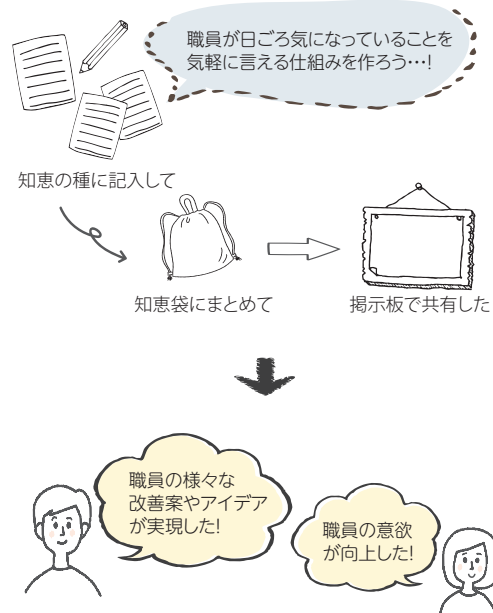
アピールP：計画相談を含めた総合的な支援を提供します！

藤沢市太陽の家 藤の実学園 (生活介護事業所)

「藤の実知恵袋」 ～咲かせよう知恵の花～

■どんな取り組み？

職員一人ひとりの意見を、会議以外の場でも吸い上げることができる取り組み、題して「藤の実の知恵袋」を実施。日々の業務に活かすだけでなく、職員の意識改革や意欲向上へ発展した。



■活動推進メンバー

田中 恭平 (支援員) 福田 小夏 (支援員)
寺本 薫 (支援員) 高橋 大 (支援員)

■藤の実学園について

主に知的障害のある方が、日々通所し、地域社会の中でより豊かな生活を送るための支援を行っています。楽しく体を動かす心身のリフレッシュや生活リズムを作る作業や創作活動、季節感が体感できる行事などを提供しています。

PDCA FROW

具体的な取り組みと結果

- 現状を把握する**
職場内のコミュニケーションにおいて、管理職・常勤・非常勤を問わず、日ごろからちょっと気になる事があっても遠慮して言えていないことが結構ある。
- テーマを決める**
みんなの意見が反映される活動を通じて、楽しくチャレンジできる職場風土をつくる。
- 課題を定める**
①立場に関わらず自分の意見が言える仕組みをつくる。
②様々な職員の視点に触れることができる情報共有の仕組みを整える。
- アクションを起こす**
①職員が記入できる「みんなの知恵の種」を作成。
②進捗確認用の掲示板を設置。
③提出→集約→評価→選定→実行 サイクルをルール化。
- 効果を検証する**
「洗剤置き場を変更してほしい」「お楽しみ会をもっと盛り上げたい」「利用者さんと地域貢献に取り組みたい」等、意見が出てくるようになった。
- 改善する**
「洗剤置き場の移動」「家族も参加できるビンゴ大会」「ビーチクリーンで地域貢献活動」など実現。さらに職員と利用者（家族）アンケートで効果を検証できた。
- 気づいたこと**
意見を出し合うことで、アイデアが生まれた一方で職員の改めるべき考え方が顕在化した。職員の意見を尊重することの大切さを再確認した。
- 今後に向けて**
今後も利用者、職員が楽しめる活動を、職員が知恵を出し合い、実践できるように取り組んでいく。

💡 こんな工夫をしました

■理解力を高めるための取り組み

利用者支援や、楽しくチャレンジする職場づくりを目的とした活動であることを明確にし、職員会議などで伝えた。

■活動力を高めるための取り組み

①職員投票でベスト5を決め皆で目標を定めた。
②すべての意見が閲覧できるように、知恵袋通信として冊子にまとめ、毎月、進捗状況の共有を図った。

■取り組み姿勢

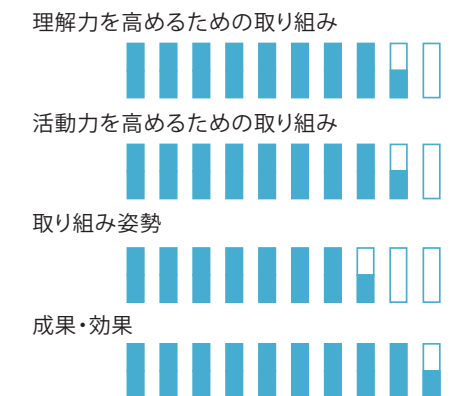
職位を問わず一体的に取り組み、環境改善だけでなく地域貢献活動にもチャレンジした。

💡 全体をととして

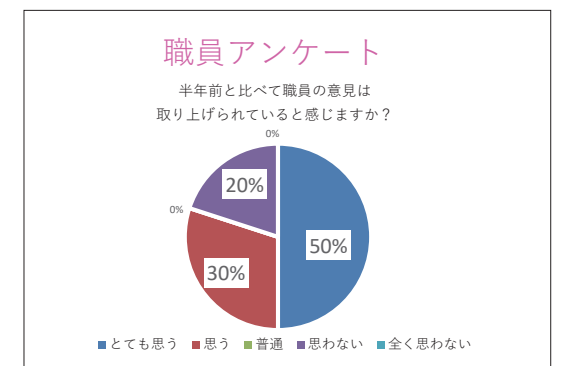
■成果・効果

職員個々人の意見を尊重し、利用者支援を振り返りながら、意識改革や意欲向上が図られた。

JUDGING POINTS



発表資料より抜粋

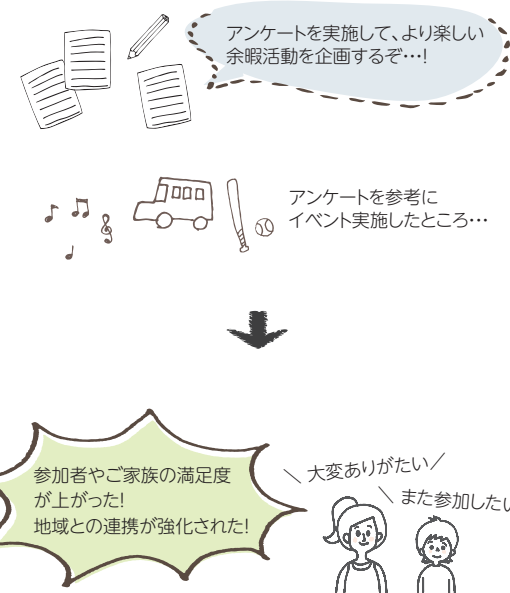


いそご地域活動ホーム いぶき（障害者地域活動ホーム）

「余暇！ 良か！」

■どんな取り組み？

いぶきでは、地域で暮らす障害児者を対象にした公募制の余暇イベント（余暇活動）を企画している。参加者により楽しんでいただくために、アンケートを実施して要望に沿った企画を開催したところ、満足度が向上した。



■活動推進メンバー

磯子地域福祉部地域課職員

■いそご地域活動ホームいぶきについて

横浜市の計画により各区に設置されている社会福祉法人型障害者地域活動ホームで、磯子区は光友会が運営しています。地域の障害福祉の拠点施設として、日中活動支援をはじめサービスを提供しています。

PDCA FROW

具体的な取り組みと結果

- 1 現状を把握する**
職員が考えた企画に、参加者が思うように集まらないことが多く、ニーズを把握する必要性を感じていた。
- 2 テーマを決める**
参加者がより楽しめる、満足度の高い余暇活動を実施する。
- 3 課題を定める**
ニーズに合わせた余暇活動を企画する。
- 4 アクションを起こす**
参加者やご家族の要望を把握するために、過去の参加者などいぶきを利用したことがある方に、郵送等でアンケートを実施した。
- 5 モニタリングする**
アンケート結果から、要望が分かったと同時に、施設側の課題も見えた。
（要望例）体を動かすプログラムを実施してほしい。
色々な場所へ外出させてほしい 回数を増やしてほしい。
（施設側の課題）人員不足 時間の調整が必要。
- 6 実行する**
・アンケート結果を反映した余暇活動を実施したところ、参加者が増え、利用者本人とご家族だけでなく、ボランティアの方からも満足度の高い感想が得られた。
・人員不足は、ボランティアや実習生の受け入れで対応し、時間は職員のシフトをスライドさせて対応した。
- 7 気づいたこと**
余暇活動を通して他の社会資源と連携することで、区社協や地域、専門学校等との関係性の強化につなげることができた。
- 8 今後に向けて**
肢体の方向けの余暇活動、新しい外出先の開拓、参加者負担額の軽減を検討している。また、アンケートの実施も継続して行っていく。

💡 こんな工夫をしました

■理解力を高めるための取り組み

職員室に掲示板を設置し、余暇活動の満足度を向上させるという目標を浸透させた。

■活動力を高めるための取り組み

近隣の小学校や養護学校、事業所へのポスター配布や、外出先の下見、ボランティアの確保、実習生への協力依頼など、よりよい余暇活動を提供するために職員で協力し合って準備を行った。

■取り組み姿勢

常に新しい企画を取り入れる姿勢を忘れず、活動推進メンバー以外からの企画の提案や情報を積極的に取り入れ、活動の幅を広げることができた。そのことにより、いぶき職員の余暇への意識が変わり、利用者の定着にもつながっている。

発表資料より抜粋

利用者さんの反応（家族）

- ・〇〇ちゃん、いい顔してるね。（広報誌を見た利用者家族から）
- ・いつもイチゴ狩りを楽しみにしています。（毎年参加してくれる利用者家族から）
- ・親が思っていた以上に、子供たちができたことに驚いた。（階段のぼりを体験して）
- ・なかなか家族では連れて行けないところに連れて行ってくれるのが大変ありがたい。
- ・長時間（6時間）の外出企画をしてくれるのは大変ありがたい。

💡 全体をととして

■成果・効果

・職員の余暇活動を取り組む意識が改善され、オリジナリティ溢れる活動が増えた。利用者、御家族からも「いぶきの余暇はおもしろい」など評価されるようになった。
・人とのつながりや他の社会資源とのつながりが生まれ、職員採用や日々の支援での連携にも発展した。

JUDGING POINTS

理解力を高めるための取り組み



活動力を高めるための取り組み



取り組み姿勢



成果・効果



アンケートの実施と見えたこと

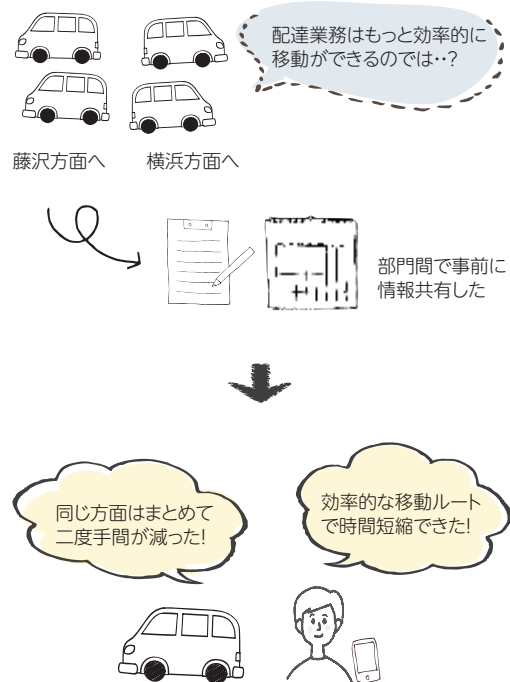
- ・長期休暇時の家族の負担
- ・体を動かすプログラムを実施してほしい
- ・色々な場所へ外出させてほしい
- ・回数を増やしてほしい
- ・肢体の利用者向けの余暇活動を実施してほしい

【いぶきの課題】

- ・人員不足 → ボランティアや実習生の受入れで対応
- ・時間調整 → シフトのスライドで順番等で対応

「風通しのよい職場へ
部門間の壁を取り除く」

時間とコストの掛かる配達業務を効率化し、各部門間（印刷・点字・軽作業・製パン）で作業を協力し合う事でお互いを理解し助け合い、時間とコストを低減していく。

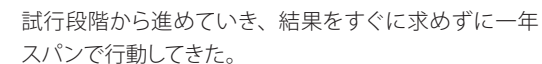
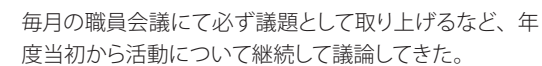
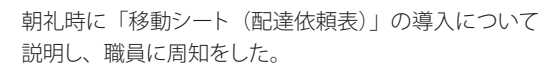


職員全員

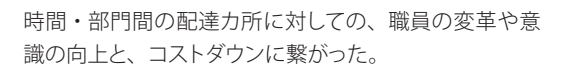
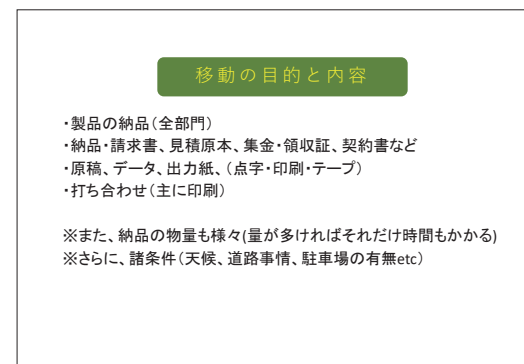
主に身体障害者で、一般就労に意欲がある方や、就業することが困難な方などの支援を提供しています。作業種目は点字出版、オフセット印刷、製パン、農作業、テーププリント、洗濯等の事業を行っています。

具体的な取り組みと結果

- 1 **現状を把握する**
納品・販売等で、各部門がそれぞれ取引先へ動いている。そのため、同じ場所や地区へ別々の人が動き、移動が二度手間となっている。
 - 2 **テーマを決める**
各部門が情報を共有し、作業の効率化を図る仕組みを作る。
 - 3 **課題を定める**
 - ①事前に、配達担当職員に依頼内容を知らせておく。
 - ②各部門の移動の情報を共有する。
 - 4 **アクションを起こす**
 - ①「配達依頼票」を導入。場所、納期、内容、物量などを記入して事前に配達担当職員に渡す。
 - ②月間予定表を作成し、各部門の動きを一覧で確認できるようにした。
 - 5 **効果を検証する**
 - ①移動先が事前に分かり二度手間を減らすことができた。さらにスマホアプリでルートコースを調べることで、効率的な移動が可能になった。
 - ②月間予定表を確認して、配達の依頼を部門間でできるようになった。
 - 6 **改善する**
以前よりも効率化が実現できているので、引き続き取り組んでいく。
 - 7 **気づいたこと**
 - ・事前に予定が絞れるので、納期の調整や、車のダブルブッキングを避けることができた。
 - ・1回の配達量が増えるため、配達する職員の拘束時間や負担感が増えてしまう。
 - 8 **今後に向けて**
この取り組みをより深化・浸透させていき、さらに効率よく活動を続けていけるかどうか。また、効率化により浮いた時間を職員の作業効率や技術の向上、利用者支援にあてられるかどうか。この二点が次年度への課題として挙げられる。



発表資料より抜粋



【全体(まとめ)】

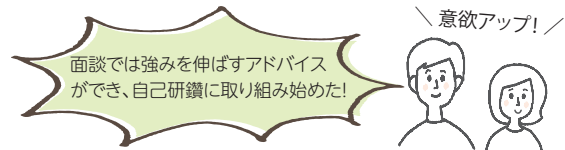
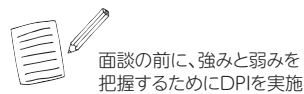
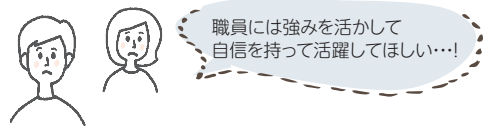


障がい福祉センター（藤沢市障がい児者一時預かり）

「DPI」で自分磨き」

■どんな取り組み？

DPI（職場適応性能力テスト）を活用した目標管理をすることで、自分らしく成長できる様な職場づくりを目指した。



■活動推進メンバー

全職員

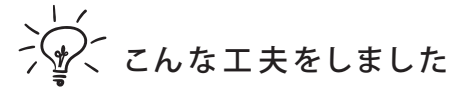
■障がい福祉センターについて

一時預かり（重心の方も可能）事業はご家族様のレスパイト並びに各行事参加の為に、介護できない場合、障害児・者を日中一時的にお預かりする事業です。

PDCA FROW

具体的な取り組みと結果

- 1 現状を把握する**
職員との会話で、あまり自信が持てずに仕事をしている様子が見受けられたことが度々あった。
- 2 テーマを決める**
職員が自信を持ち、強みを活かして法人内で活躍できる人材を育成する。
- 3 課題を定める**
自分の強みを明確に把握し、それを伸ばすための自己研鑽に取り組めるようにする。
- 4 アクションを起こす**
各職員の強みと弱みを把握するために、DPI（職場適応性能力テスト）を実施した。
- 5 効果を検証する**
DPIの診断結果を確認したところ、職員の強みと弱みが明らかになると同時に、職場全体のモチベーションが低い現状も見受けられた。
- 6 改善する**
DPIの診断結果を参考にしながら面談を実施し、強みを伸ばせるようなアドバイスをした。各職員は、指導内容を参考に目標を立て上司と共有した。
（例）資格を取得しよう 色々な人と繋がろう
- 7 気づいたこと**
上司が職員のことを関心を持つことも、やる気を引き出すのに大切だということ。
- 8 今後に向けて**
6か月後に再面談する。



■理解力を高めるための取り組み

活動板を使って、誰もが同じ情報を共有できる環境づくりをした。

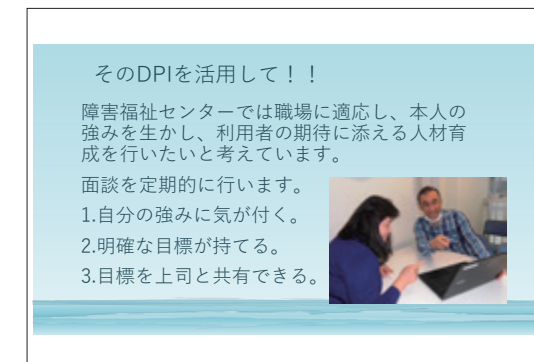
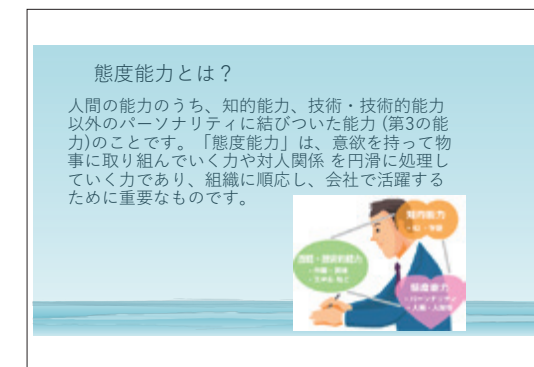
■活動力を高めるための取り組み

上司が明るく職員たちとコミュニケーションを取り、話しやすいムード作りを心掛けた。上司と部下との壁を低くしたことで、相談をされることが増えた。

■取り組み姿勢

ひかりとサンライズでは職場の距離があるので、足並みを揃えることは難しいが、DPIを使用する事で統一した取組み、また、活動リーダーと目標を共有することでお互いの距離感を縮まる事が出来たと感じる。

発表資料より抜粋



■成果・効果

面談後、個々の意識に変化があり行動するようになった。
（例）

- ・自己研鑽の研修参加が増えた。
- ・休憩時間に散歩に出かけ近隣の人と仲良くなった。
- ・研修に参加した職員の要望で報告会を実施した。

JUDGING POINTS

理解力を高めるための取り組み



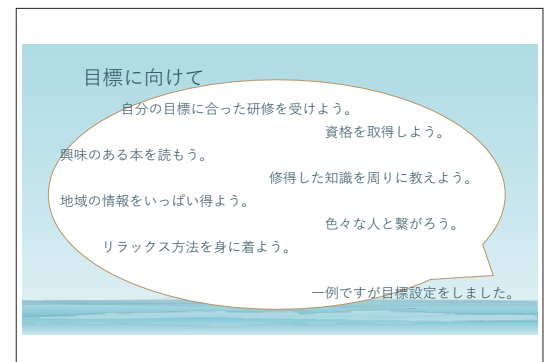
活動力を高めるための取り組み



取り組み姿勢



成果・効果

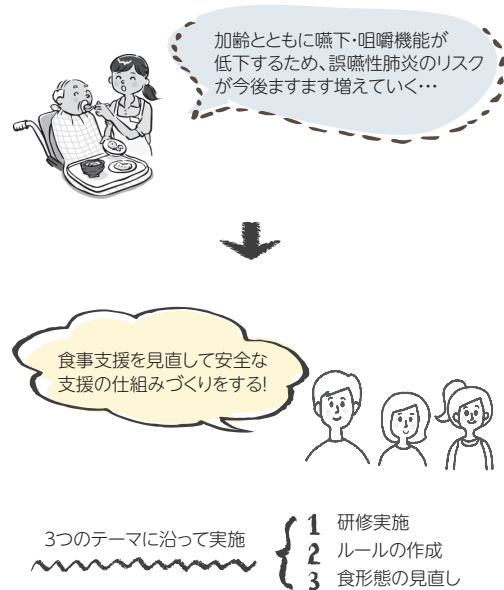


湘南希望の郷 (施設入所支援・生活介護・短期入所・湘南東部あんしんネット)

「食事支援のあり方プロジェクト」

■どんな取り組み？

湘南希望の郷で入居している60名のうち、半数以上の方が、咀嚼・嚥下機能に何らかの課題を抱えている。そのため、安全な食事支援の仕組み作りをするためのプロジェクトを立ち上げた。



■活動推進メンバー

管理栄養士・看護師・リハビリ担当者・介護士
サービス管理責任者

■湘南希望の郷について

常時介護が必要な重度の障害を持った方々の施設入所支援と生活介護及び短期入所を行っています。入浴や食事などを支援する介護スタッフの他、看護師や理学療法士、昼間の余暇を支援する専門スタッフ等が、ひとりひとりの生活をサポートしています。

PDCA FROW

具体的な取り組みと結果

- 1 現状を把握する**
入居者60名の平均年齢は57歳で、76%が50歳以上。加齢とともに、嚥下・咀嚼機能が低下し、67%の方の食事は細かくしたりペースト状にしたりしている。今後さらに食事支援のあり方が求められる。
- 2 テーマを決める**
安全な食事支援の仕組みづくりをすることで、入居者の方が、いつまでも笑顔で楽しく食事が摂れるよう必要な支援を講じる。
- 3 課題を定める**
誤嚥性肺炎を繰り返してしまうリスクを認識し、食事支援を改めて見直す。
- 4 アクションを起こす**
食事支援のあり方プロジェクトを立ち上げた。希望の郷の全職員に意見を聞き、3つのテーマを明確にした。(研修実施・ルールの作成・食形態の見直し) また、すぐできることからやろうと呼びかけた。
- 5 効果を検証する**
ベテラン職員を含めて基本に立ち返った。立って食事介助をするのか慣習化していたが、椅子に座るようになった。
- 6 改善する**
3つのテーマを周知しながら、ローテーション勤務の中でプロジェクトが浸透するように働きかけた。
- 7 気づいたこと**
利用者さんの立場を考えた支援へと徐々に意識が変わってきた。
- 8 今後に向けて**
3つのテーマに沿って実施していく。
①研修：咀嚼・嚥下機能の仕組み、誤嚥のリスク、正しい食事介助を学ぶ。
②ルールの作成：施設内外問わず他職種間での連携について検討する。咀嚼・嚥下機能を定期的に評価するスケールを作成する。
③食形態の見直し：ソフト食を次年度導入予定。

💡 こんな工夫をしました

■理解力を高めるための取り組み

食形態の割合などをそれぞれ数値化し、共有した。

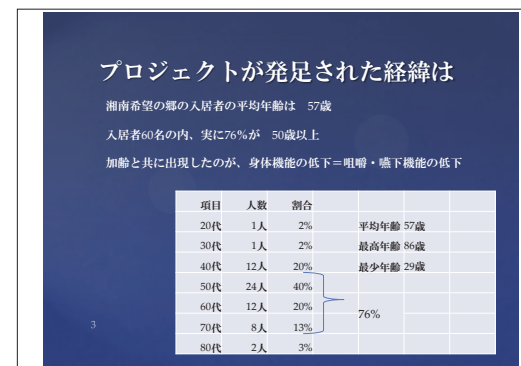
■活動力を高めるための取り組み

ベテラン職員が中心となって取り組めるように働きかけた。

■取り組み姿勢

ソフト食の導入など将来的なビジョンを示すことでモチベーションの維持に努めた。

発表資料より抜粋



💡 全体をととして

■成果・効果

慣習化された食事支援を改めて見直すことで、職員それぞれが食事支援について考えるようになったこと。特に、ベテラン職員の意識が徐々に変わってきた。

JUDGING POINTS

理解力を高めるための取り組み



活動力を高めるための取り組み



取り組み姿勢



成果・効果



平成28年から平成29年まで
食形態が低下した方は、8名。
内4名は、この2年間で食形態を2回変更。

	年齢		1回目	2回目
Uさん	64歳	女	極刻み→ミキサー	
Oさん	48歳	女	一口大→1cm角	
Kさん	57歳	女	常食→一口大	一口大→一口小
Nさん	75歳	男	常食→一口大	
Nさん	52歳	女	極刻み→ミキサー	ミキサー→ハーフ
Bさん	51歳	男	極刻みトロミ→ミキサー	ミキサー→ハーフ
Yさん	54歳	男	極刻みトロミ→ミキサー	ミキサー→ハーフ
Wさん	70歳	男	荒刻みトロミ→ハーフ	

下表のW氏は、全て同一人物です。

W氏の入院期間は141日間。1年間の3分の1以上を病床上で過ごしたことになります。

誤嚥性肺炎で入院した方				
2016年度				
氏名	年齢	期間	入院延日数	
W氏	68歳	10/23～11/14	22日	
2017年度				
氏名	年齢	期間	入院延日数	
W氏	69歳	5/20～6/14	26日	
W氏	69歳	7/14～8/2	20日	
W氏	69歳	8/11～9/14	35日	
W氏	69歳	10/30～12/6	38日	

10

総合相談支援センター（障害者相談支援事業・地域包括支援センター）

「移転に伴う変化」

PDCA FROW

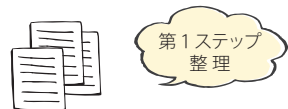
具体的な取り組みと結果

■どんな取り組み？

藤沢市北部の福祉相談機能の強化を目的に、「藤沢障がい者生活支援センターかわうそ」と「湘南台地域包括支援センター」が移転をすることになった。それに伴い、3S（整理・整頓・清掃）に取り組み、働きやすい職場環境を目指した。

3S活動とは・・・？

整理・整頓・清掃をとおして、業務の効率化及び無駄を削減して、利用者支援への充実化を図ることを目的とした活動です。



第1ステップ
整理



第2ステップ
整頓



第3ステップ
清掃

■活動推進メンバー

総合相談支援センター職員

■総合相談支援センターについて

法人内の相談支援部署「藤沢障がい者生活支援センターかわうそ」「藤沢市高次脳機能障がい者相談支援事業所チャレンジII」「湘南台地域包括支援センター」の総称を『総合相談支援センター』としています。生活の中で困っていることや、障害・高齢福祉サービス全般について、専門の相談員が対応します。

1 現状を把握する

「藤沢障がい者生活支援センターかわうそ」と「湘南台地域包括支援センター」が移転をすることになり、これまでの膨大な書類や資料、使っていない物を片付ける機会ができた。

2 テーマを決める

機能的で清潔感のある事務所環境を維持する。

3 課題を定める

3S（整理・整頓・清掃）に取り組む。

4 アクションを起こす

- ・必要なものと不必要なものの区分を明確にし、不要物は廃棄した。
- ・必要なものだけが置かれている状態にした。

5 効果を検証する

- ・視覚的にすっきりし、清潔感がでた。
- ・すぐに必要な資料、記録が取り出せるようになった。
- ・窮屈感や圧迫感のない、開放的な職場空間が実現した。

6 改善する

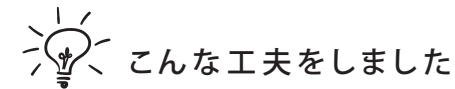
- よい習慣はルール化をして継続できるようにした。
- ・1年以上使用していないもの、不要になったものは捨てるか他部署に移す。
- ・なるべく張り紙をしない。
- ・なるべく物を増やさない。

7 気づいたこと

3S活動は、取り組みとして確立されているので、情報共有や進捗管理がやりやすかった。

8 今後に向けて

レベル評価表を活用し、第2、第3ステップへと継続して実施していく。



■理解力を高めるための取り組み

職員会議で、3S活動について改めておさらいした。

■活動力を高めるための取り組み

引っ越しの日程が決まっていたことで、利用者さんへのサービス提供は待たなしという意識で取り組めた。

■取り組み姿勢

各事業が一か所に集約される前提でしたので、ゴールのイメージが明確で共有しやすかった。



■成果・効果

3S活動の狙い通りの結果が出た！

JUDGING POINTS

理解力を高めるための取り組み



活動力を高めるための取り組み



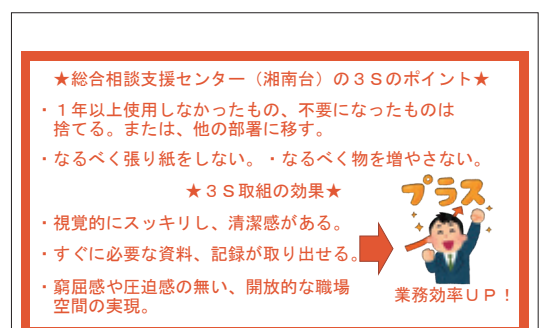
取り組み姿勢



成果・効果



発表資料より抜粋



湘南希望の郷ケアセンター（生活介護）

「K（危険）Y（予知） T（トレーニング）活動について」

PDCA FROW 具体的な取り組みと結果

■どんな取り組み？

リスクマネジメント活動として、ヒヤリハット（ヒヤリとした事故）を毎月共有していたが報告件数が少なかった。そこで、新たにK Y T（危険予知訓練）活動を取り入れ、職員の危機管理意識を強化した。



■活動推進メンバー

松井 正志（部長） 辻本 亜希（課長）
丸山 和良（課長） 関 隆一（支援員）
見原 正紀（支援員） 牛島 勇毅（支援員）
武藤 華子（支援員） 吉川 純平（支援員）
酒井 一美（支援員） 三浦 裕子（支援員）

■湘南希望の郷ケアセンターについて

地域の皆さまに安心のデイサービスを提供する場として、生活介護事業（障害者総合支援法）を実施しています。リハビリ・入浴・余暇活動支援等、在宅生活を快適に過ごせるよう必要な支援を行っています。

- 1 現状を把握する**
毎月のヒヤリハットの報告件数が少ないため強化週間を設定したが、月平均5件から10件に増えた程度で、十分とはいえない。
- 2 テーマを決める**
職員のリスクマネジメント意識を高める。
- 3 課題を定める**
K Y T（危険予知訓練）活動を取り入れる。
- 4 アクションを起こす**
毎月の運営会議内で、K Y T活動を取り入れた。実際の支援現場の写真を見て、考えうるリスクを参加メンバーで話し合った。
- 5 効果を検証する**
K Y T活動を取り入れたことで、リスクに対する意識は高まったが、ヒヤリハットはこれから期待。
- 6 改善する**
毎月第3週をヒヤリハット強化週間とし、ヒヤリハット件数を増やしていく。
- 7 気づいたこと**
・回を重ねるごとにリスクを見つける視点に磨きがかかっている。
- 8 今後に向けて**
・今後もリスクマネジメント委員会にてK Y Tトレーニングを実施し、挙がったリスクはすぐに改善していく。
・現状は会議の中での活動なので、会議の参加メンバーだけでなく全員が参加できる形をとっていきたい。
・ヒヤリハットレポートの提出が増える方策も模索していく。

💡 こんな工夫をしました

■理解力を高めるための取り組み

実践に即した課題として、実際の支援現場での写真を用いている。

■活動力を高めるための取り組み

毎月第3土曜日の運営会議内にリスクマネジメント委員会の機能を設け、活動を行っている。

■取り組み姿勢

運営会議内にて、その中の10分程を割り活動を行っている。運営会議なので、原則全員参加で行っている。

発表資料より抜粋

今更かもしれませんが・・・ハインリッヒの法則とは？

現場での仕事には必ずといって良いほど「ヒヤリ・ハット」事象が存在します。小さな事故を減らして、大きな事故を未然に防ごうとする取り組みはハインリッヒの法則に基づいたものです。「1件の重大災害（死亡・重傷）が発生する背景には、29件の軽微な事故、さらに300件の怪我にまで遡らなかつた事故がある」という法則を、ご存じの方も多いことと思います。

そこでヒヤリハットレポートが必要！！

皆さんも一緒に！

- ★後ろで待っている利用者の足がクローズしている
- ★点字ブロックが凸凹している
- ★介助中の職員が後ろにいる利用者、車椅子、職員に目が配れていない（後ろの職員が声をかける必要あり）
- ★職員に腰痛の危険あり
- ★一点状の後ろの利用者に介助者がいない
- ★後ろの利用者目線が下を向いている
- ★道幅が狭い
- ★介助されている利用者の足が上がつた際に置くスペースが狭くなると思われる。

💡 全体をとおして

■成果・効果

活動開始からまだ数回しか行っていないため、目に見えての効果はわかりづらいが、回ごとにリスクを見つける視点に磨きがかかっているように感じる。

JUDGING POINTS

理解力を高めるための取り組み



活動力を高めるための取り組み



取り組み姿勢



成果・効果



そこで新たに考えたのが！！

K Y T 活動について

- 危険予知訓練（きけんよちくんれん）は、作業に従事する作業者が、事故や災害を未然に防ぐことを目的に、その作業に潜む危険を予測し、指摘しあう訓練である。ローマ字による表記 Kiken Yochi Training の頭文字をとってKYT（ケーワイチー）と呼ぶ
- ミーティングや職場内研修を通じ、危険性の情報を共有することで、予測できる災害を未然に防止させる仕組み

写真を見て考えられるリスクは？

皆さんも一緒に！！ 2

- ★利用者、職員、全員が目標に向いている。
- ★利用者が積極的で助けてくれる
- ★廊下が狭い（利用者同士の接触）
- ★指示物に目線が使用されている。
- ★車椅子利用者タイヤを直接持つて移動している（本人の状況と車椅子の足まわり）
- ★一人で出て行ってしまいう利用者職員がついていない。
- ★自動車が開放になっているか？
- ★身体不自由利用者、杖使用せずに歩いている。

あとかき

この活動を通じ、どれだけの時間を掛けて「意識改革」を進めてきたか振り返ると、すでに5年の時が経過しています。

社会福祉法人がこのように時間を掛けて改善活動を進めていくのは、いろいろな「環境変化に対する対応力」を付けていくという狙いと、「利用者の皆さんの居心地の良さ」や「職員の働きやすさ」は当然のことながら、やはりこの法人に「来てよかった」と思えるような組織づくりをしていくことにつきます。

意識の変化も「気がつかない」から「気がつく」、「気になる」、「気が利く」という変化を狙いの一つとして、継続してこの活動を進めてまいります。

総括管理部（経営企画担当）
部長 一杉好一

どうせやるなら仕事は楽しく！
光友会イキイキチャレンジ活動

企画・編集	総括管理部
デザイン・印刷	神奈川ワークショップ
発行日	2018年 9月 7日
発行者	社会福祉法人 光友会
	〒252-0825 神奈川県藤沢市瀬郷1008-1



MEMO

MEMO

