

新入職員も 働きやすい環境へ

サンフラワーズ北九州

社会福祉法人西日本至福会 介護老人保健施設
北九州市八幡西区塔野3丁目16-2
入所100名/デイケア15名
平成2年5月に開設。
医学的な管理のもと、一人ひとりの状態に合った
専門的リハビリテーションを中心に提供している。

応募の動機

人手不足や多職種間の業務分担が課題であり、現場の負担軽減が急務でした。業務の「見える化」により役割分担を整理して「ゆとり」を生み出す北九州モデルの手法に共感し、利用者と向き合う時間と働きやすい職場環境を確保するため応募しました。



先人たちの声



看護主任
小野さん

介護主任
江口さん

介護主任
木元さん

訓練主任
工藤さん

取組の内容と現場の変化

取組内容	環境整備	職員教育	情報共有
問題・課題	フロアの物品管理が不十分(雑用・オムツ・車椅子等)	業務分担・業務の仕方が人によって異なっている	記録ソフトの申し送り機能が活用できておらず、利用者情報の把握に漏れがある
取組	①5S活動に取り組んだ ②外部人材の活用や、整頓のための物品購入について検討した	①マニュアルの策定と共有 ②業務標準化に必要な物品の整理	①申し送り方法の見直し ②記録ソフト活用方法の整理
効果	①物を探す負担減 4 → 3(5段階評価) ②教育体制と物品整理の必要性を確認できた	①業務内容の整理を行い、マニュアルの整備が進んだ ②物品を購入し、業務を標準化できた	申し送り時間の 短縮 60分→10～15分

対話と実践で進めた改善活動

取組を機に、施設全体で業務改善への意識が高まりました。整理整頓が定着したことで物を探す手間が減り、**新入職員も働きやすい環境**へ現場が整ってきています。取組中は、一部職員から「聞いていない」という反応が出るなど周知が課題となりましたが、根気強く対話し理解を得ました。**職員間の連携が前進し、現場から積極的に意見が出るよう**になりました。

北九州モデルが取組継続の原動力に

次年度以降の課題として、インカムの活用について助言を受けていました。そこで今年度はインカムのマニュアル整備に着手しました。**「せっかく北九州モデルに参加したのだから」**を合言葉に、**業務改善の活動を継続しています**。
また、支援を受けて、職員間のコミュニケーションが増え、業務がスムーズになりました。

今後の展望

北九州モデルでは、主任以上の職員で1年間のプロジェクトに参加しましたが、多職種の連携や現場職員との意思疎通に難しさを感じました。また、丁寧に取組の意義を伝え続け、施設全体に浸透させていくことの重要性を実感しました。
取組を経て、今年度は新たに「接遇教育委員会」を立ち上げ、挨拶の徹底や職員間の敬語使用など、接遇の改善を目指す取組に着手しました。**利用者の満足と施設の利益が両立するよう**全職員で取り組んでいます。

