

神奈川県社会福祉事業団

横須賀老人ホーム



わたしたちの” 想い ” をかなえる第1歩

～みんなで取り組んできた「生産性向上」の5年間の歩み～

社会福祉法人神奈川県社会福祉事業団
横須賀老人ホーム

かなえる介護を横老で

令和5年度 介護職員働きやすい職場づくり

「厚生労働大臣 奨励賞」

「かながわベスト介護 セレク20」

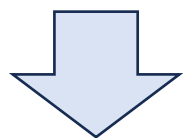
3年連続受賞



「陽の当たらないところに陽を当てる」の社会福祉施策のもと、昭和35年法人設立。横須賀老人ホームは昭和46年4月1日に開所。昭和59年に神奈川県の高齢認知症専用特別養護老人ホームとして厚生省の指定を受け、現在は身体拘束廃止推進モデル施設として活動。「かなえる介護を横老で！」を合言葉に職員一同、邁進しています。

生産性向上とは

令和6年度の介護報酬改定で、「生産性向上」の取り組みが義務付けられたり、『働く人のモチベーション向上と働きやすい職場作り』を目的に、加算として評価されるようになった最重要テーマ。



私達が5年間取り組んできた、『風通しの良い・働きやすい職場作りを目指した』生産性向上の取り組みを紹介する。

[厚生労働省ホームページより](#)

上位目的

介護サービスの
質の向上

人材の定着・確保

働く人のモチベーションの向上
楽しい職場・働きやすい職場作り

生産性向上に取り組む意義

人材育成

チームケア
の質の向上

情報共有の
効率化

「介護サービスにおける生産性向上」

[介護分野における「生産性向上」とは？ | 介護分野における生産性向上ポータルサイト](#)

取り組んだ課題①

平成31年4月経営体制変更に伴い、「風通しの良い職場作り・働きやすい職場づくり」の方針のもと、令和元年5月～8月にかけて、**正規職員103名全員と所長面接**を行った。

面接の中で職員から出た意見・・・

日々の業務が
大変

上は現場を
分かってくれない

モチベーション
が上がらない

7割が「不満」

取り組んだ課題②

不満には職員の想いがあり、想いを具体化することによって、職員の満足度は上がると考え、職員に・・・

『不満』 → 『提案』

に変えてほしいとお願いした。

(今までは不満や提案を言える機会はなかった)

提案募集制度

～令和元年6月5日～

令和元年度 幹部会議

令和元年6月5日

横須賀老人ホーム職員による提案募集制度（案）

1. 趣旨

風通しの良い職場作りの実現を目指し、実現可能な限り職員の一人ひとりの意見を、施設運営に反映できるように、横須賀老人ホームの現在及び将来に対する望ましいあり方、方向づけ等について広く職員参加による諸種の提案を募集し、横須賀老人ホーム運営の民主的かつ効率的推進を目指します。これらの諸種の提案を募集し、施設職員の資質の向上並びに士気の高揚を図ることを目的とする。

2. 提案内容

本提案については、横須賀老人ホームの過去及び現在を通して、将来横須賀老人ホームはその使命から考え、施設・フロアの課題解決のために、どのような事業をどのような方法で運営していったらよいか、またどのような運営をしてゆくべきか等について提案をする。

（例示）

- ア 組織、制度、事業等について
 - イ 財源対策、経費節減の方法等について
 - ウ 事務処理方法・業務改善等の省力化又は機械化の改善が図れるもの及びその方法等について
 - エ 福祉サービスの向上が図れるもの
 - カ 職員募集又は職員確保対策について
 - キ その他
- 以上について建設的な提案を記載して下さい。

3. 応募資格

横須賀老人ホームに勤務する職員又はそのグループとする。

4. 提案の流れ

①応募しようとする者は、次の事項を厳守し、書面にて所長に手渡し、あるいは所長室の前に設置する提案箱に提出する。

②下記の内容を書面に記載する。

- ア 所属名（課等） 氏名（ふりがな）
- イ 提案内容（要旨、現状の問題点、改善案）
- ウ 提案内容の説明のための資料等があれば添付する。
- エ グループ提案の場合は、構成人数、氏名等を書くとともに代表者名を明示する。

【趣旨】

- ①実現可能な限り職員の一人ひとりの意見を、施設運営に反映する
- ②広く職員参加の提案を募集し、横須賀老人ホーム運営の民主的かつ効率的推進を目指す
- ③施設職員の資質の向上並びに士気の高揚を図ることを目的とする。

【流れ】

- ①応募しようとする者は、書面にて所長に手渡し、あるいは所長室の前に設置する提案箱に提出する。
- ②提案内容を書面に記載する。
- ③提出された提案は、所長と面接を行い、内容を確認後に、慎重にリバイバル会議で審議し、実施可能な提案から順次実施するための努力をする。審議段階での提案者の公開については、提案者に相談して判断する。

改善提案箱

職員提案箱を設置しました。提案箱には提案ではなく、『**所長に話を聞いてほしい。**』という相談内容の手紙も多くみられた。



リバイバルアクションプラン ～令和元年10月7日～

職員提案を集めた220ページに及ぶ「リバイバルアクションプラン」を作成。サブタイトルを『～私達の想いを叶えよう。叶える（Kana.L）ための第1歩～』とした。

横須賀老人ホーム
リバイバルアクション
プラン2019

～私達の“想い”を実現しよう！
叶える（Kana.L）ための第1歩！～

横須賀老人ホーム

令和元年10月7日

リバイバル会議（現生産性向上委員会）

～令和元年10月より継続～

【目的】

リバイバル会議を『職員提案・課題解決会議』と位置づけ、『自分たちの職場は自分たちで作る』を合言葉に、リバイバルアクションプランや職員提案の実現に向けて毎月話し合いを行っている

【参加者】 所長・副所長・課長・看護師長・生活相談員・管理栄養士・介護長・提案者

【提案内容】

- ・利用者の満足度を高める
- ・モチベーション向上の取り組み
- ・職員の待遇改善の取り組み
- ・業務効率化の取り組み
- ・利用者満足度向上の提案
- ・ICT化の取り組み
- ・人材定着の取り組み
- ・マーケティングの取り組み
- ・地域活性化の取り組み
- ・サービスの質の向上の取り組み

【ルール】

- ① メッセージで伝えよう。
- ② 上下関係なく、一人ひとりの意見を尊重しよう。
- ③ 提案した内容が通らなかったとしても当ホームのアイデアの引き出しが増えたと考えよう。



【リバイバルアクションプラン及びその他提案内容】

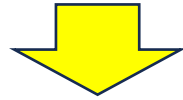
- ①診療所長の往診
- ②診療所長の委員会・会議の出席
- ③横老無料ホームページの作成
- ④SNS有効活用
- ⑤アニマルセラピー
- ⑥ブランド化
- ⑦ICT機器を活用
- ⑧医行為のフロアを作る
- ⑨プライバシー保護改修
- ⑩リクナビ（他施設での求人方法を参考）
- ⑪学校の出前講座
- ⑫公用車に募集中の紙を貼る
- ⑬入浴介助のみスポットの採用
- ⑭尿取りパットの適正使用
- ⑮特養広報誌
- ⑯経験年数が近い職員の交流の場
- ⑰人材担当職員の配置
- ⑱喫煙のルール化
- ⑲OJT活性化に伴う人材開発の取り組み
- ⑳賞与に感謝をこめて
- ㉑管理職の土日祝日の勤務について
- ㉒フロア預かり金事務所対応
- ㉓所長室廃止。事務所の所長のデスク配置
- ㉔土日勤務について
- ㉕介護職員のケアマネ業務の等の軽減
- ㉖介護現場の業務改革：介護業務の流れ、委員会や会議の縮小等、
- ㉗1-2、1-3の協力体制の強化について、
- ㉘部下が上司を評価する360° 評価、
- ㉙タイムスタディの導入
- ㉚横老リフレッシュ休暇の導入
- ㉛相談員フロア配置、
- ㉜法人本部と職員の意見交換会、㉝各フロアの残業の希望者リストを作成し他のフロアの応援
- ㉞通勤者の駅からホームの送迎について
- ㉟外部受診等の付添職員の取り扱い
- ㊱第一ホーム、第二ホームの交換研修
- ㊲個別機能訓練の方向性、
- ㊳共生・連帯できる社会福祉法人へ
- ㊴職員ボランティアの受け入れ、
- ㊵ご利用者の行事参加率の向上
- ㊶大規模修繕・備品の更新
- ㊷年間目標収支差額を目指すために
- ㊸残業の業務内容の精査
- ㊹特養利用率向上の取り組み
- ㊺短期利用率向上の取り組み
- ㊻通所利用率向上の取り組み
- ㊼地域密着型通所介護の移行について
- ㊽各部署の収入状況を一般職員にも知ってもらう機会を作る
- ㊾特養利用率の詳細把握と意識化
- ㊿執行抑制・計画的な執行
- ①早番時間帯に通勤困難な介護職員の早番勤務配慮制度
- ②WEBマーケティング企画書ミーティング
- ③web会議ツール導入
- ④リモートアクセスツール導入
- ⑤休憩室・映画レク（未実施）
- ⑥居宅介護支援事業所特定事業所加算Ⅱの提案
- ⑦居宅ケアマネ5人体制の提案
- ⑧特養1床増床
- ⑨お見送り
- ⑩図書コーナー
- ⑪スライドボード
- ⑫エンゼルセット提案
- ⑬つながりグループ
- ⑭買い物レク
- ⑮人材育成の体系化

65提案中56を実行（実行率86%）。実行力の高さはあるが、単発だったり継続性が欠けている内容もある。

同期・勤続年数の近い職員同士の情報交換の場 (再提案) ～悩みを一緒に乗り越えよう～



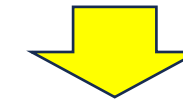
令和元年に同勤務年数の近い職員同士の情報交換の場を設ける提案をしていたが、他の提案が優先されて実現しなかった。



新型コロナウイルスの流行で感染防止に対する強い緊張感や業務の多忙さ等によるストレスが重なり、新しく入職した職員も長続きせず辞めてしまっている。



令和3年度 介護労働実態調査結果、離職率14.3%ですが当ホームの令和4年度の離職率は13.7%と平均を少し下回っているが、退職した職員のうち入職から5年目までの職員は全体の53.3%を占めている。



上記の状況のなか、所長からあらためて声がかかり、過去の提案内容を職員の離職防止に向けた内容に修正して取り組む事とした。

【提案内容】

職員の離職防止に向けた取り組み

【背景・理由】

○環境○

- ・近年退職者が多く、特に入職したばかりの職員が短期間で辞めてしまっている。
- ・突然退職する職員も多い様子が窺える。
- ・新型コロナウイルスの流行以降、フロアや部署を超えた職員の交流が減っている。

○個人○

- ・自分から相談を持ちかける事や悩みを吐き出す事が苦手な職員もいると思う。
- ・特に新卒職員は所属している部署(フロア)の事が知らず、悩みや愚問等を上手く吐き出せない人もいると思う。



- ・業務の場を離れて自分と向き合う時間や悩みを吐き出す時間が必要ではないか。
- ・他の人の考えを聞く事で解決に近づく事もあるのではないか。

【具体案】

- ・参加する職員は入職から5年目を目安に佐野所長と相談のもと候補者を決定する。人数の目安は各フロア2名程度。
- ・話しやすい環境を整える為とフロアから1度に多くの人を出さない為に日程は2日以上で調整する。
- ・管理職や上席者が多い環境では、緊張感から職員の発言力にも影響する可能性があるが、全くいない環境は良くない為、管理職は最低限の参加とする。

【メリット】

- ・経験年数の近い職員同士で悩みを共有し、解決に向けて検討する事で横の繋がりが出来るとモチベーション向上に繋がるのではないか。
- ・話す場を設けて精神的な不安や負担を軽減する事が出来たら、悩んでいる職員の働きやすさに繋がるのではないか。

【注意が必要な点・検討が不十分な点】

- ・現在の職員数で勤務調整に負担をかけてまで設ける必要があるか。
- ・悩みや辛い事を吐き出すだけで終わらないように注意する必要がある。

同期・勤続年数の近い職員同士の情報交換の場
(再提案)
～悩みを一緒に乗り越えよう～

R6年
11/20 (水)
6名
27 (水)
6名
12/18 (水)
5名

入職から5年以内
職員17名対象
(10セクション)

お知らせ

さん

お疲れ様です。
この度 さんに【悩みを一緒に乗り越えよう!】と言う職員交流の場に参加していただこうと思っています。この企画は部署を離れて自分と向き合う時間や経験年数の近い職員同士で横の繋がりを作る事を目的としています。
ここではみなさんに当日話そうと思っている内容の一部を事前にお知らせします。参加者全員に順番に話す機会を作りますので、下記の内容について考えてきてください。
用紙を提出する事はありません。考えを記載してきてもいいですし、頭の中でイメージをするだけでも構いません。自由に活用して当日持参していただければと思います。

日時や場所

・日時： 11/20(水) 11/27(水) 12/18(水) 15:00~約2時間
・場所：4階相談室(医務課側エレベーターで4階上がった正面の部屋)

考えてきてほしい事

1: 仕事をしている時の自分を色に例えると?その理由も教えてください。

2: 技術面以外で仕事に苦手に思う事、困っている事、辛い事があれば教えてください。

3: 現在、仕事に頑張っている事、楽しいと思っている事があれば教えてください。

ご不明な点があれば、 にお問い合わせください。

本日のプログラム

【本日の流れ】

- ① 趣旨説明
- ② アイスブレイク ~ピンポン玉ゲーム~
- ③ 自己紹介
所属、名前、好きな色、サイコロで出た目の質問に1つ答える
1: 何をしている時が好きか
2: 24時間以内にあった小さな幸せ
3: 今、ハマっている食べ物とその理由
4: お気に入りのリラクゼーション方法
5: マイブーム
6: 尊敬している人とその理由
- ④ 想いや考えを共有しよう!
・仕事している時の自分はどんな色?
・仕事に苦手に思っている事、困っている事、辛い事を吐き出そう!
・仕事で頑張っている事、楽しいと思っている事を共有しよう!
- ⑤ 明日からの自分を想像して、言葉で表現しよう!
- ⑥ アンケート



【お願い】

- ・お茶とお菓子は自由に食べて構いませんが、感染症対策の為、飲食以外はマスクを着用してください。
- ・想いや考えをより話しやすい環境にする為、この時間で共有した他の職員の想いは自分達の胸にとどめて所属部署に戻りましょう。上席者に報告する事はありません。
- ・約1ヵ月後に取り組みに関するアンケートを再度配布します。ご協力をお願いします。



同期・勤続年数の近い職員同士の情報 交換の場（再提案）

～悩みを一緒に乗り越えよう：当日の様子～

* 話しやすい雰囲気作り *

- 少人数の集いとした。
- 普段会議で使わない部屋を会場にして、席を輪にする事で堅苦しい雰囲気を避けた。
- BGMやお菓子でリラックスしやすい雰囲気を演出した。
- 突然では上手く話せない人、ゆっくりと考えをまとめておきたい人、考える時間が短いと「特にはないです。」と諦めてしまう人の為に【事前用紙】を配布した。（提出はせず、書いてもイメージするだけでもOK）
- 緊張感のある雰囲気にならないように、上司の参加は最小限として、直属の上司が当たらないようにした。
- 思いや考えをより話しやすい環境にする為、この時間で共有した想いは参加者の胸にとどめて所属部署に戻ってほしい事、上席者にも報告しない事を参加者に伝えた。



- ほとんど話した事のない職員同士だったが、アイスブレイクのゲームやサイコロを用いた自己紹介の効果か、堅苦しい雰囲気はなかったように感じた。
- 職員の話に対して自発的に考えを話してくれたり、進行が話を振る事で丁寧に考えを伝えてくれたりと各職員が前向きに参加してくれていたと思う。



同期・勤続年数の近い職員同士の情報交換の場（再提案）
～ 『取り組み直後』 のアンケート（回答者17人）～

Q1 取り組みの趣旨を理解できたか？

よく出来た	まあまあ出来た	あまり出来なかった	出来なかった
15	2	0	0

同期・勤続年数の近い職員同士の情報交換の場（再提案）
～ 『取り組み直後』 のアンケート（回答者17人）～

Q2 自分の想いや考えを言葉に出来たか？

よく出来た	まあまあ出来た	あまり出来なかった	出来なかった
1 1	6	0	0

同期・勤続年数の近い職員同士の情報交換の場（再提案）
～『取り組み直後』のアンケート（回答者17人）～

Q3 他者の想いや考えを言葉に出来たか？

よく出来た	まあまあ出来た	あまり出来なかった	出来なかった
15	2	0	0

同期・勤続年数の近い職員同士の情報交換の場（再提案） ～『取り組み直後』のアンケート（回答者17人）～

Q4 取り組みを終えてどう言う気持ちになったか？

- ① 自分の気持ちを吐き出せる所を探していこうと思います。
- ② 横須賀老人ホームで勤務をする他職員様の持つ思いや考えをよく理解していく事が出来た事、共有も出来、自分自身の悩みやモヤモヤもスッキリ出来、良かったと思います。
- ③ 色々な人の悩みを聞いて私だけじゃないと安心感がある一方こんな悩みもあるんだなと実感した。→マイナス発言だけでなくプラス発言をする事が不完全燃焼だけでなく良い終わり方で終われる。
- ④ 他の階の方との関わりがほぼ今までなかったので、他の階の方と交流が持てて良かったと思う。他の方のアドバイスを参考に仕事にあたれたらいいと思う。
- ⑤ どの職員たちもご利用者との会話をして楽しいと思う所が一緒だなと思いました。ご利用者達に喜びを与えたいと言う気持ちになります。

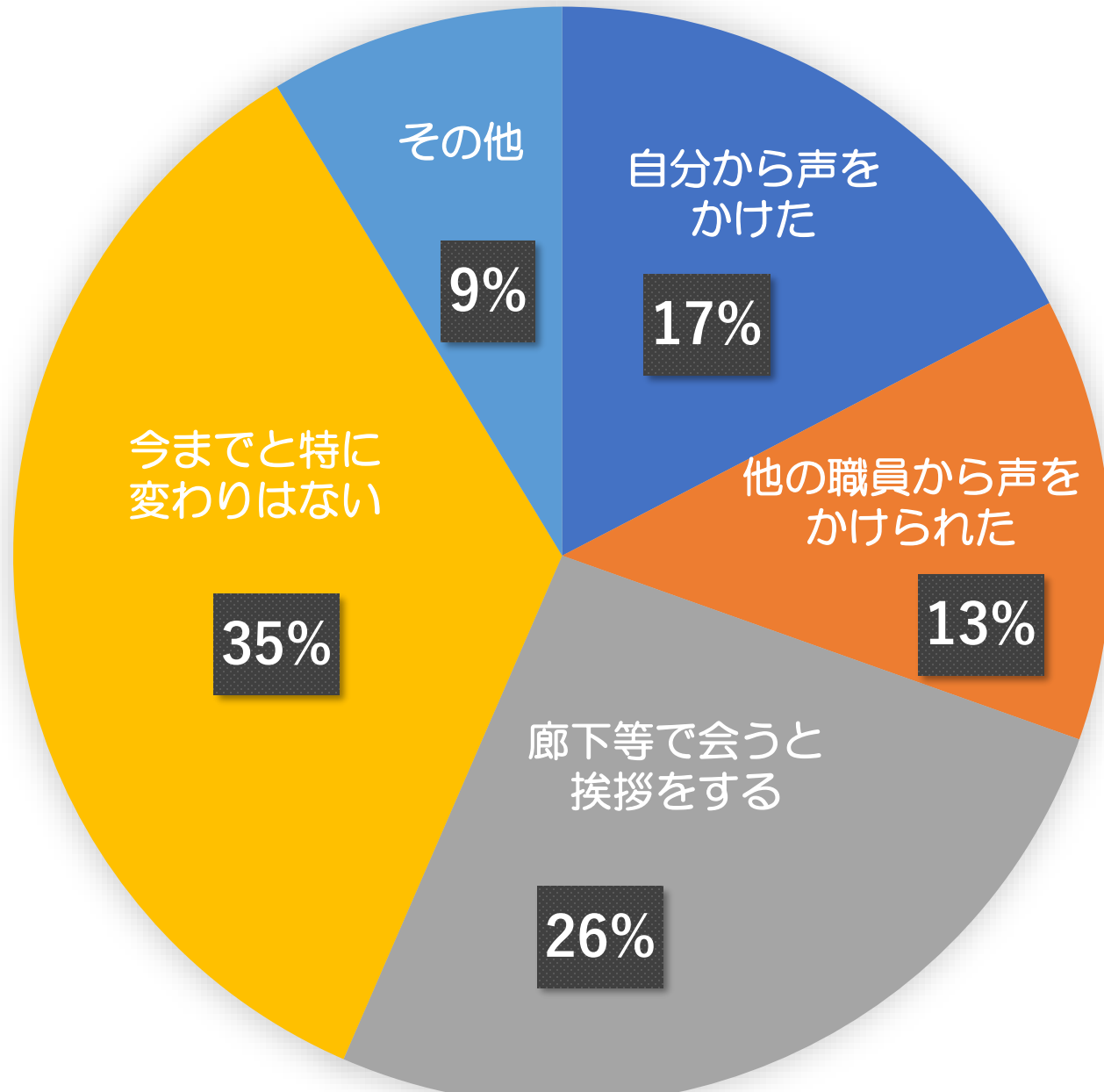
同期・勤続年数の近い職員同士の情報交換の場（再提案） ～『取り組み直後』のアンケート（回答者17人）～

Q5 今回の取り組みについてどう思うか？

- ① お忙しい中貴重な時間を作ってくださいありがとうございます。人見知りですが、時間が経つにつれて色々とお話が出来た事、聞かせてもらった事、楽しかったですし、嬉しかったです。
- ② 悩みがなかなか他の人に言えないという時は、このような会があればとても良いなと思ったので良かったと思いました。
- ③ 人の立場に立つ事が出来ておもしろかったです。取り入れやすいなって事もあったので、少しでも変えていければいいなと思いました。
- ④ 若手、ベテラン混ぜたらもっと楽しいし、良いアドバイスが得られそう。
- ⑤ フロアを越えての職員の交流でなかなか関わる機会が今までは少なかったが、フロアが違うからこそその意見を聞く事が出来て良かった。

【1ヶ月後のアンケート】

Q1 取り組みから現在までに一緒に参加した職員との交流はあったか？



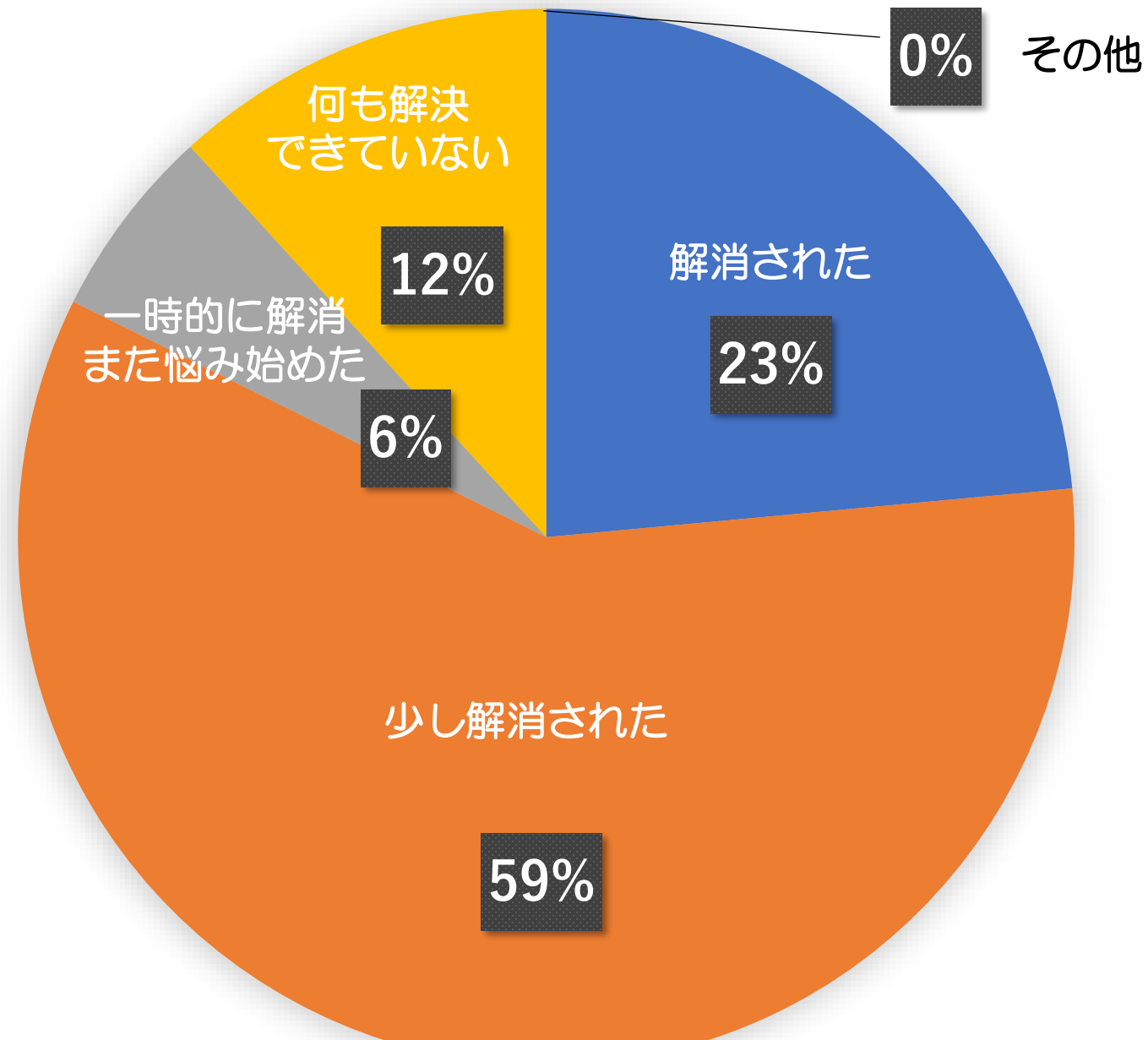
回収率の100% (17名中17名)

* その他意見

- 1度だけ廊下で会って参加された職員の方から声をかけてくれた
- 自分から挨拶する事が多いけど、向こうからも積極的に挨拶してもらえた。
- お会いするタイミングがなかった。
- 横老で働く職員としてある意味で【戦友】として意識するようになった気がしています。

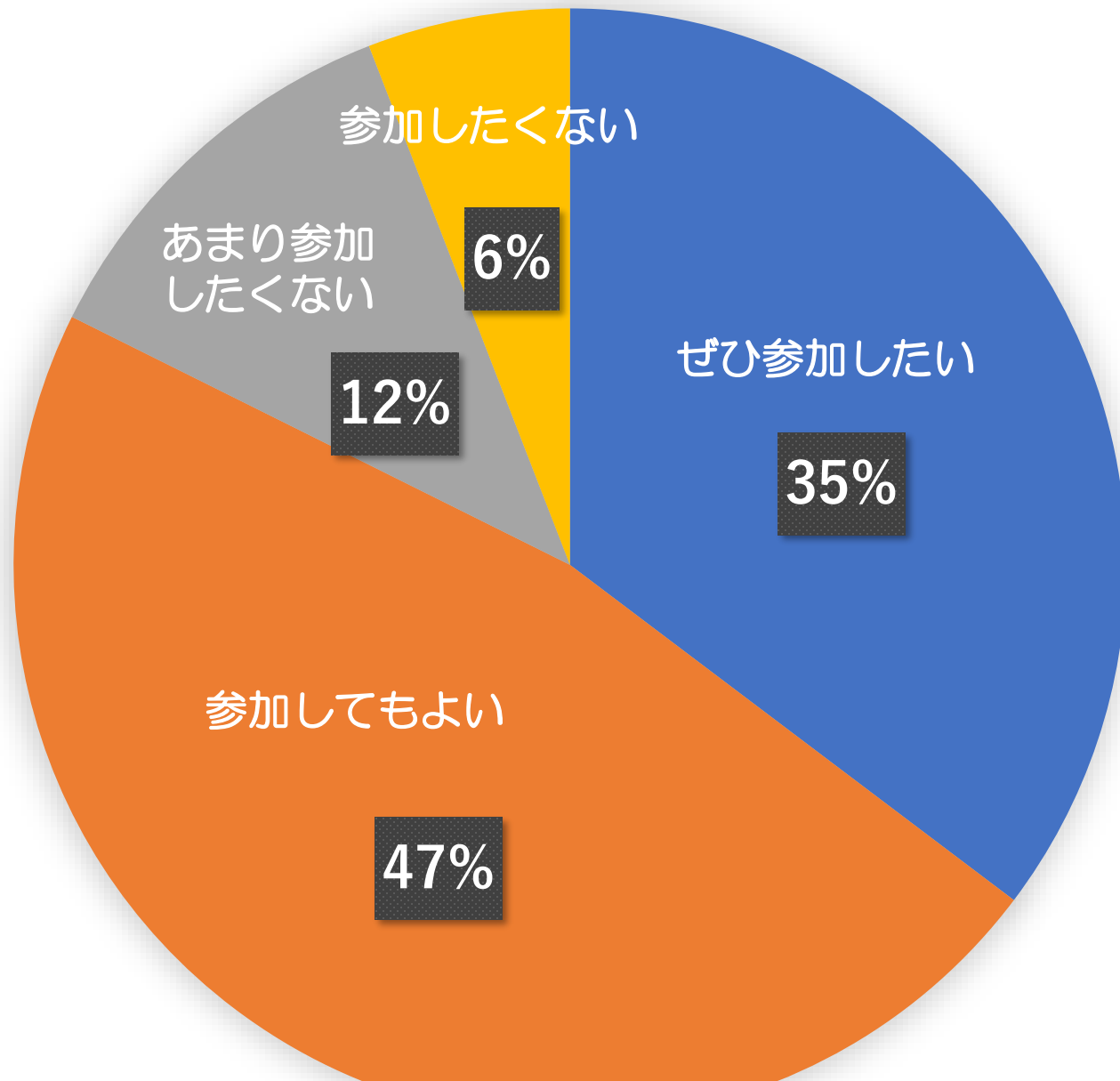
【1ヶ月後のアンケート】

Q2 取り組みで打ち明けた悩みは現在どうか？



【1ヶ月後のアンケート】

Q3 この取り組みがあったらまた参加したいか？



理由 (一部抜粋)

- ① 正直なところ、業務に追われてしまう時期もあるので参加が難しい時もあると思っています。ですが…普段コミュニケーションを取る事が出来ない方などとフランクに話ができる場がある事は必要と思いますし、たくさんの方の思いを伺う事や自分で発信する事で、自分を見直す・向き合うきっかけにもなると感じました。
- ② 人見知りは変わりませんが・悩みがあるなーと言う時(タイミング)に自由に参加出来るといいなと思います。人の話を聴かせていただく事は好きです。
- ③ 名前も知らない方も多い為、他の人を知るきっかけになる。自分とは違う考え方を学ぶ事で、自分の課題を解決する手助けになる。
- ④ 参加してもよいが、実際同じフロアじゃなければ交流はなく、打刻時に会えば「お疲れ様」他の挨拶しか生まれないので、何とも言えないです。
- ⑤ 自分の発言が下手なので。

【1ヶ月後のアンケート】

Q4 この取り組み前と取り組み終了、現在の気持ちの変換について？

【取り組み前】

- ① 普段の業務を行う中でどこかモヤモヤ感であったり、疑問に思う事があったように思っていました。
- ② 業務や介護支援においての悩みなどを共有したり、解決出来る糸口を見出す事が出来る意見交換の場があればと思っていました。
- ③ 他のフロアの人達と交流するのは少し不安があった。
- ④ 気持ちが落ち込んでいる事が多かった。
- ⑤ 自分のフロアの人しか話す人がいなかった。同年代がいなくて話しづらい。
- ⑥ あまり何も考えてなかったです。

【取り組み後】

- ① 同じように人見知りの方が多いけど、とにかく笑顔であいさつしよう！と感じました。
- ② 少し前向きになった。
- ③ 他の職員さんの持つ想いや考えを共有して、知り得る事が出来て、一人で悩みを抱え込む事もないのだと理解する事が出来ました。ご利用者は思っている以上に我々職員のことをみている事…
- ④ ご利用者に笑顔で接していこうと思いました。
- ⑤ 横の繋がりが生まれたかもと言う期待。
- ⑥ 仕事も大切だが、空いた時間を自分で作り、話すと言うやり方を学んだ。少し安心した。

提案者としての思い

*最初に提案した時に他の提案が優先された時はどう思った？



いい提案だと思ったけど
必要なかったかぁ…残念。

*あらためて所長から声がかかった時はどう思った？



提案した事を覚えてくれていたんだ！やっぱり必要な提案だったのかな？

*実際に提案を実行してみてどうか？

- 参加する職員の中には人との交流に苦手意識を持つ職員もいたが、提案の趣旨に対して否定的な意見を言う職員はおらず、理解して前向きに参加してくれていた。
- アンケートは参加直後の物も1ヵ月後の物も肯定的な意見が多く、この取り組みを必要だと感じてくれた職員が多くいた事を嬉しく感じた。
- 提案から実行までの準備はかなり大変だったが、人との繋がりを持つ事の大切さを再認識出来た為、取り組んでよかった。
- 普段の業務と関連のない内容を提案する事は簡単ではなく、勇気もいるが…誰かが動く事を待つだけではいつまでも変わらない。自分達から動き出す事の大切さを実感した。

リバイバル会議・生産性向上の 取り組みのアンケート

(令和6年12月11日～令和7年1月8日)

Q1) 雇用形態

常勤（週40h）	114
非常勤（週40未満）	54
	168



回収率98,8%

168名中166名提出。提出率は高く、
取り組みの関心の高さがうかがえる。

リバイバル会議（生産性向上）についてのアンケート

当てはまるものにチェック（✓）をお願いします。

Q1) 雇用形態

常勤 非常勤

Q2) リバイバル会議の取り組みの内容を知っていますか？

充分に知っている まあまあ知っている
あまり知らない 全く知らない

Q3) リバイバル会議についてどうお考えですか？

非常に良い まあまあ良い どちらともいえない
あまりよくない よくない

Q4) リバイバル会議で提案したことがありますか？

自ら提案、実施している 提案はしているが実現できていない
提案したいができない 提案しようとは思わない

Q5) Q4で「提案したいができない」、「提案しようとは思わない」と答えた方に伺います。
その理由に当てはまるものをお答え下さい。（複数回答可）

時間がない 気持ちに余裕がない
何をしていたか分からない 日常業務と関係がない 提案しにくい
周りに負担を掛けそう 自分の仕事ではない やりたいと思わない
必要性を感じない
その他（自由記載）

[]

Q6) 今後リバイバル会議で提案したい内容があればご記載下さい（自由記載）

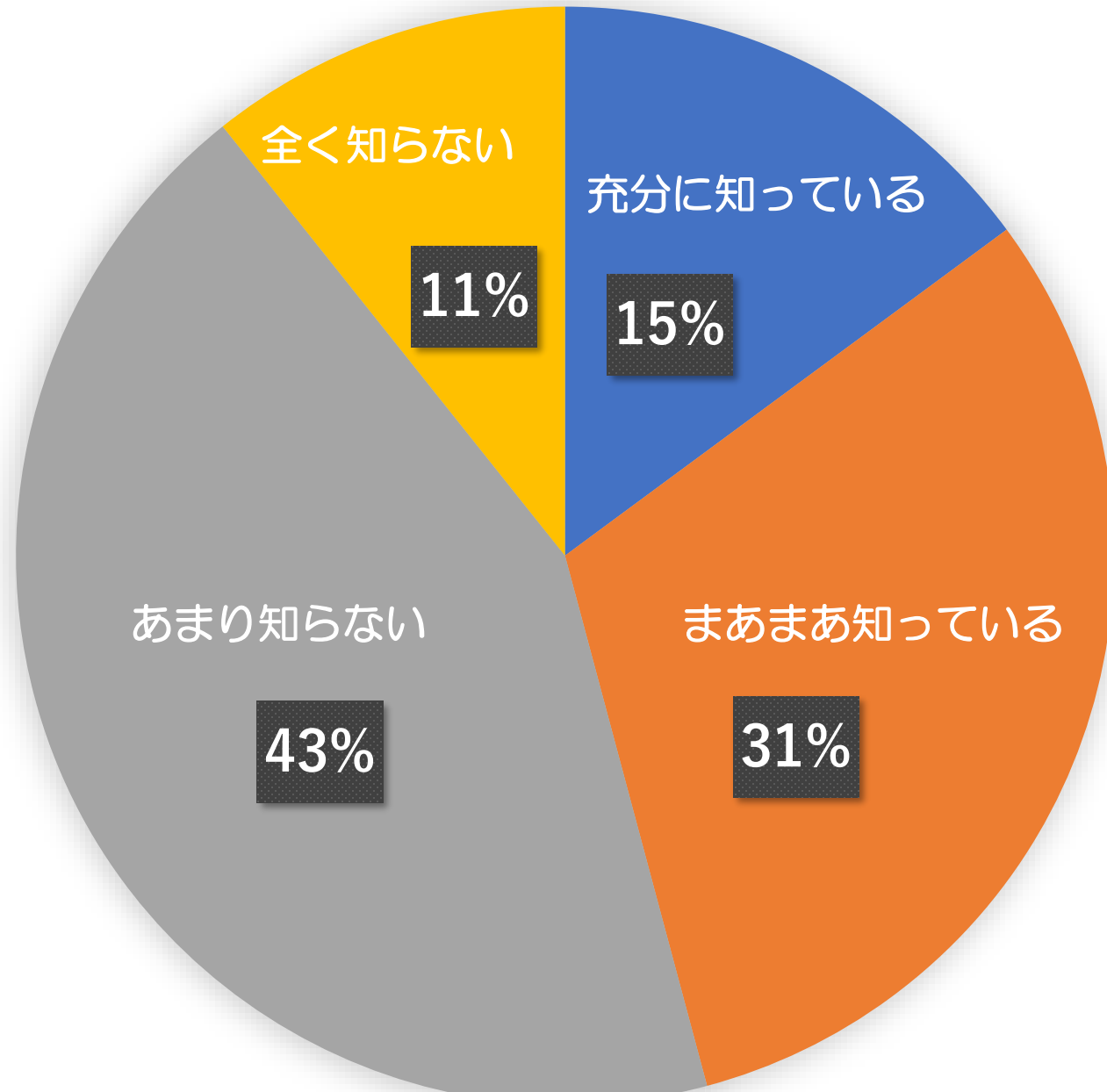
[]

Q7) リバイバル会議を良くしていくためのご意見があればご記載下さい（自由記載）

[]

ご協力、ありがとうございました。

Q2) リバイバル会議の取り組みの内容を知っていますか？ (現状把握)

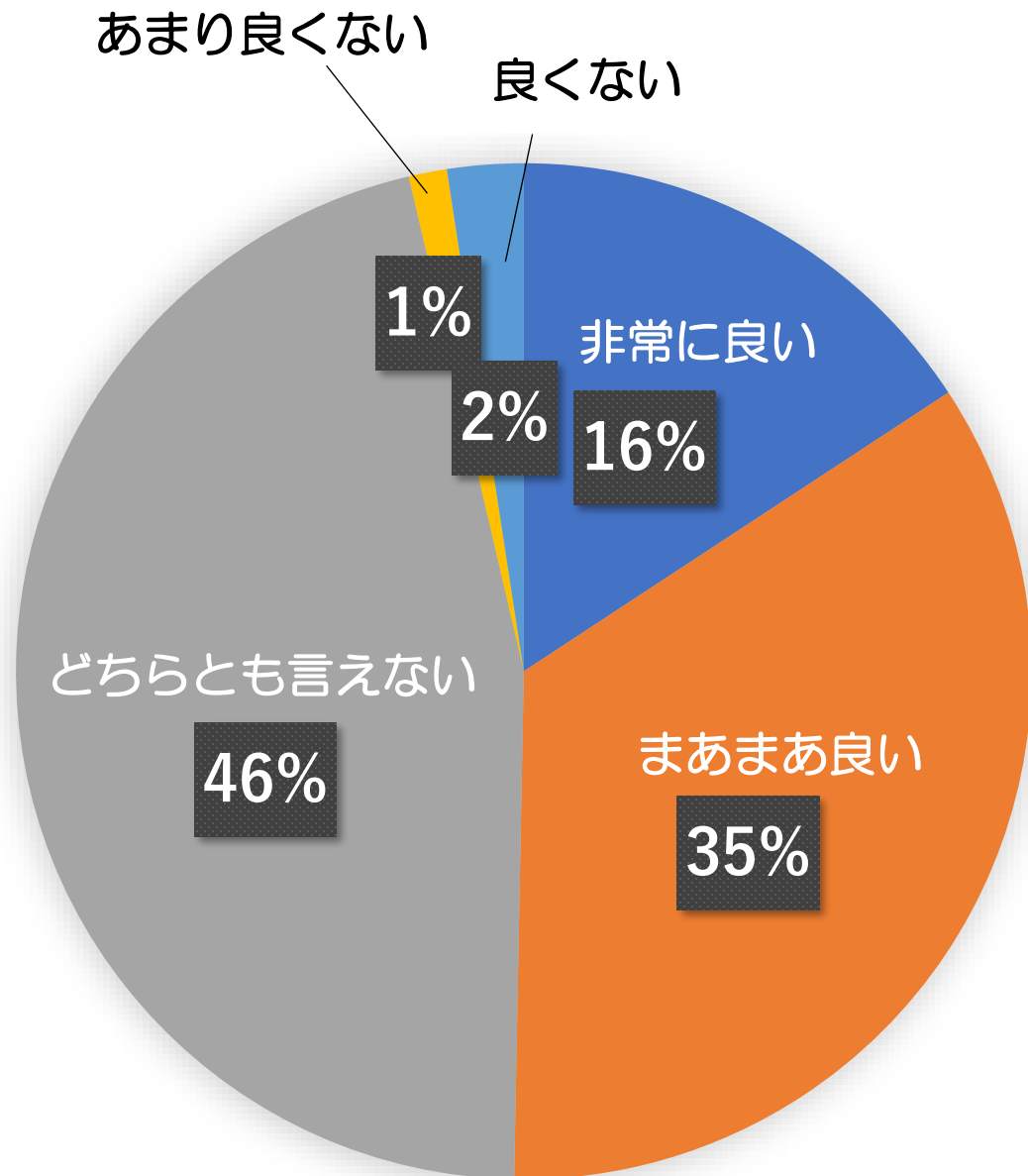


① 『あまり知らない・全然知らない』が54%

② 『充分知っている・まあまあ知っている』が46%

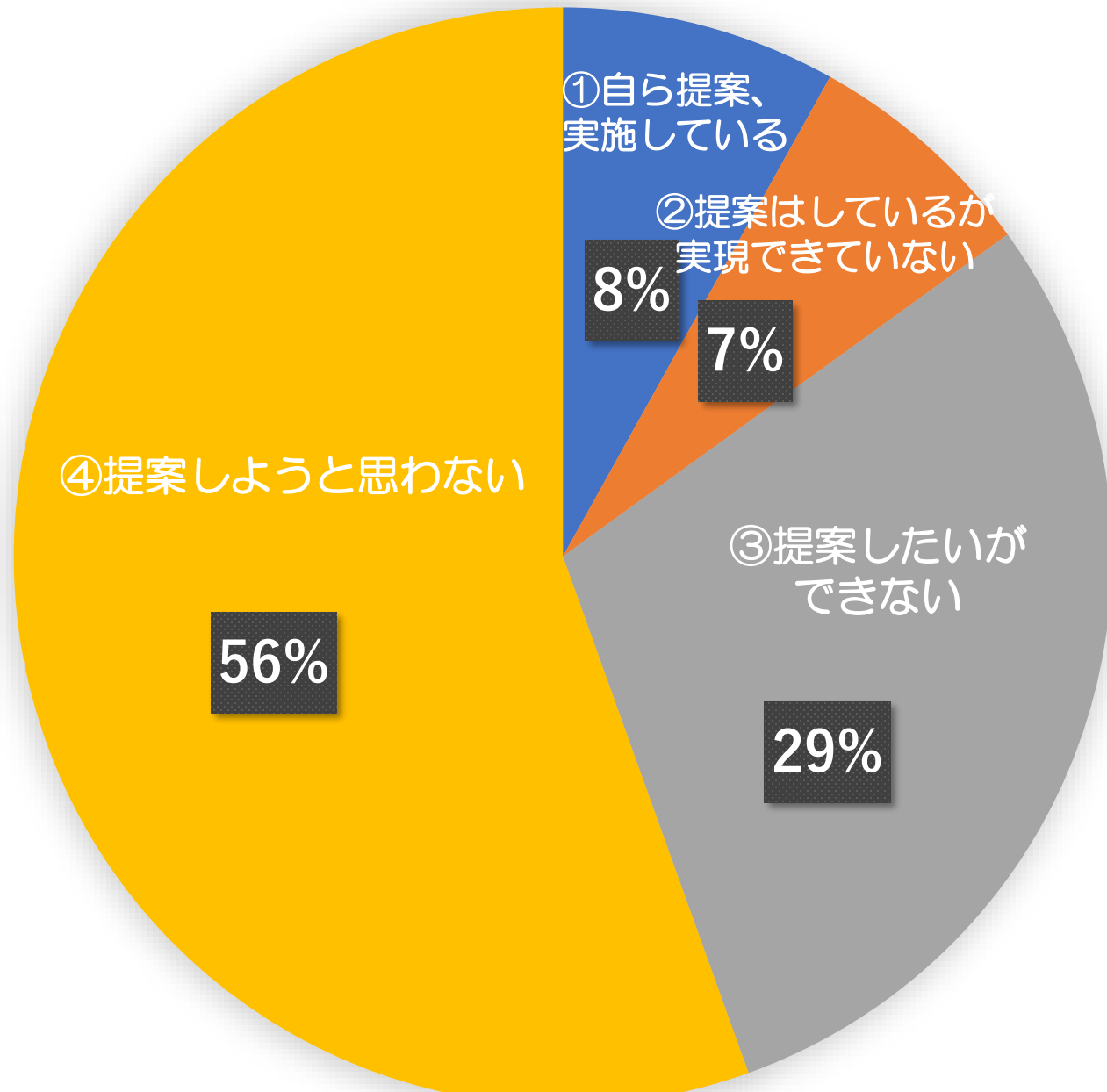
※取り組みの浸透には至っていないといえる。

Q3) リバイバル会議についてどうお考えですか？ (意識調査)



- ① 『非常に良い・まあまあ良い51%』
になっているところから、会議の必要性・有効性を半数は感じてもらえている。
- ② 『どちらとも言えない46%』は取り組みの内容について浸透していない・成功体験の少なさからではないか。
- ③ 『あまり良くない、良くないの3%』はリバイバル会議だけではなく、組織に対しての不満等の表れの可能性がある。

Q4) リバイバル会議で提案したことがありますか？ (行動把握)



① **44%**の職員は提案したい思いがあるのが分かる。

$$(\text{①}8\% + \text{②}7\% + \text{③}29\% = 44\%)$$

② 提案者の **46%** は実現できていないと感じていることが分かる。

$$(\text{②}7\% \div (\text{①}8\% + \text{②}7\%) = 46\%)$$

③ **85%**の職員が提案に至っていないことから、提案したいと思える環境ではないこと、職員の士気の向上には充分につながっていないことが分かる。

$$(\text{③}29\% + \text{④}56\% = 85\%)$$

Q5) Q4で「提案したいができない」、「提案しようと思わない」と答えた方に伺います。その理由に当てはまるものをお答え下さい。（複数回答可）（阻害要因）

何をしたいかわからない	64
気持ちに余裕がない	52
時間がない	37
提案しにくい	28
周りに負担を掛けそう	22

やりたいと思わない	16
日常業務と関係がない	12
必要性を感じない	12
自分の仕事ではない	11
その他	14

【一部紹介】

- ① 提案したところでそもそもできないし、現場職員よりも事務所の提案を優先して取り入れているため、提案したいとは思わない。
- ② 提案してよいかの判断ができない。発言しにくい雰囲気がある。
- ③ 会議の参加者が提案するものだと思っていたため、意見を述べる機会がなかった。
- ④ 検討内容が多岐にわたり会議自体の主旨、目的が何だか良く分からなくなっています。
- ⑤ 自分の中で考えがまとまらない。きちんとまとまってから提案したい。

取り組みを浸透させることや参加者以外が提案しやすい環境の再検討の必要性

Q6) 今後リバイバル会議で提案したい内容があればご記載下さい(自由記載) (意欲確認)

- ① 以前に他フロアでも残業ができる職員を確認したと思います。入職者を待つのは大変なので、可能であればフロアを超えた残業について再度検討してほしい。みんなで負担を減らすという気持ちは必要では・・・。
- ② 医務課の診察待ちが長くなっています。フロアの人員が長時間抜けないように対策できないか？
- ③ 職員用休憩室の設置。
- ④ 利用者に花や野菜を育ててもらう。(種まき、土をかぶせる、交代で水やりなど)
- ⑤ 本入所前に各種パンフレットやアンケートなどを記入してもらい、本入所の受け入れ時間の短縮を図る。
- ⑥ 外部受診の送迎を外部委託。
- ⑦ フロア等共用部のカメラ設置による見守りや事故防止対策など安全な生活環境の構築。
- ⑧ お出かけ会の実施。
- ⑨ 換気放送の禁止。
- ⑩ 訪問美容(ヘアカット)。
- ⑪ 実際に導入すべき福祉用具の機器の検討。
- ⑫ 入浴介助職員の導入。
- ⑬ ご利用者が楽しめることが多くあると良いと思う。
- ⑭ インカムの導入。介護ロボット活用。
- ⑮ 今後考えたい。

提案したい内容や良くしていきたい想いはある様子がうかがえる。

Q7) リバイバル会議を良くしていくためにご意見があればご記載ください (意欲確認)

【一部紹介】

- ① 賞与に感謝をこめて、一筆箋に書かれた文言に感激したことを思い出しました。
- ② 小グループで話し合うことで、色々な意見が出やすいと思う。今行っている方法が参加しやすい。少しずつ変わっていているような感覚がある。
- ③ 分野ごとに区別して、会議のメンバーを絞った方が良いと思う（リーダー以外の若い人が意見が言いやすい雰囲気）。
- ④ 沢山数があるのは良いことだと思いますが、1つ1つきちんとできているか確認し、質を高めることが重要であると思います。提案後、どうなったか（やってみての反応や定期開催・単発終了の有無など）が知りたい。
- ⑤ 毎月、会議の資料を見ているが難しすぎる。直接話を聞きたい。
- ⑥ 協力できることは行っていきたい。
- ⑦ 新しい職員などは、会議の概要や取り組み内容をあまり知らないと思うので、実際に取り組んだ事例を1つ挙げて、提案→検討→実施→結果の一連の流れや、提案の方法、提出先を再周知しても良いのでは？
- ⑧ このアンケートを定期的に配布して意見を集まるなど、会議以外の職員の意見が提案できる機会があれば・・・

取り組みの再周知、リーダー以外の参加できる機会の確保、提案実施後の確認、定期的なアンケートの必要性が分かる。

『風通しのよい職場づくりのステップ』 から取り組みを検証する

上手くいった理由
(提案制度・リバイバル会議の実行)

STEP3
智慧を生み出す仕組みや
場を作る

POINT

- ・経験を智慧に変えるための工夫
- ・個人の内容を促す機会づくり
- ・組織全体で智慧を共有し深める場の設定
- ・外の智慧と交流する場づくり

上手くいっていない理由
(参加者が限定されている)

STEP2
情報発信を促進する

POINT

- ・マネジャーの情報発信の促し
- ・どんな情報も必要と思ったら気軽に発信できる雰囲気づくり
- ・情報提供する場の確保
- ・人が集まる場を作り、活かす

上手くいっていない理由
(参加者との温度差)

STEP1
よい感情を交流させる

POINT

- ・キーは職場の安心感
- ・すべての意見が等しく扱われる工夫
- ・お互いの気持ちや仕事がいかにみえるかが大事
- ・安心感が広がったら前向きな思いを表現できる場を作る

STEP3の智慧を生み出す仕組みが必要である。当ホームはリバイバル会議の仕組みを構築し、5年半議論を続けている。しかし職場の関係性を作っているのが人だからこそ、STEP1のよい感情の交流、そしてSTEP2の情報発信も偏りがないようにする必要がある。

風通しの良い・働きやすい職場づくりのために

リバイバル会議実施前は、不満や提案などを言える機会はなかった。しかし『提案制度』や『リバイバル会議』を継続したからこそアンケートでは多様な意見を聞くことができた。多様な意見が言えるのは風通しが少なからず良くなってきているのかもしれない。

本当の意味での『風通しの良い・働きやすい職場づくり』のために・・・

- ① 取り組みに対する問題提議にも耳を傾けて、課題から目を背けない組織を作りたい。
- ② 感情を表現しても大丈夫であるという職場への安心感を構築し、前向きな感情・一人ひとりの主体感を引き出し、新しいアイデアを尊重し、組織の「創造性」を構築していきたい。

今後の課題

- ① 上席（管理職・リーダー）以外の人に参加してもらう機会を作る。
- ② 分野ごとに区別して、会議のメンバーを絞る。
- ③ 1つ1つの提案をきちんとできているか確認し、質を高める。
- ④ 新しい職員などは、会議の概要や取り組み内容をあまり知らないと思うので、再周知を行う。
- ⑤ 若い人が意見しやすい空気や環境作り。
- ⑥ 提案後、どうなったかを検証（やってみての反応や定期開催・単発終了の有無など）。

わたしたちの想いが全てかなっているわけではないが、リバイバル会議があったからこそ、想いが実現したものもあった。上記の『今後の課題』については、令和7年3月のリバイバル会議で話し合っていきたい。

取り組みの課題は多いですが、職員の待遇改善、人材育成及び介護現場の生産性向上への取り組みが特に優れた介護事業者を表彰している「介護職員の働きやすい環境づくり厚生労働大臣表彰」が実施され、当ホームが厚生労働大臣奨励賞を受賞することができた。これからも課題解決に向けて取り組んでいきます。

表彰状

奨励賞

横須賀老人ホーム 殿

貴殿は介護職員の働きやすい職場環境づくりの実現に資する取組に尽力されました。この取組は他の模範となるものであり、その功績は極めて顕著であります。よってこれを表彰します。

令和五年八月二十四日

厚生労働大臣

加藤勝信

ご清聴ありがとうございました!(^^)!
横須賀老人ホーム職員一同

神奈川県社会福祉事業団
横須賀老人ホーム



わたしたちの“**想い**”をかなえる第1歩
～みんなで取り組んできた「生産性向上」の取り組み～

横須賀老人ホーム



発表できなかった
取り組みを
一部紹介します

モチベーション

介護職、福祉の仕事に就いている人にも、仕事に対する温度差があると思う。福祉に対し現状に疑問を持ったり、もっとこうしたい、知識を学び自身のスキルアップに繋がりたい、という使命感を持っている人。

かたや職業の一つ、他の職業でも良かったが、たまたま介護職、福祉関係の職種に就いた人。

モチベーションの向上と言われても色々な価値観を持った人が同じ方法でモチベーション向上には繋がらないと思う。

前者は自身でスキルアップを図っていくと思うが、後者は何か興味を持てることを投げかけてあげたり、何かを行った時に出来たという達成感や上司からの褒め言葉や報酬。等一人ひとりに合った手助けや言葉が必要だと思うが、多くの職員がいる中、一人ひとりに合ったと言われてもとても対応しきれないかもしれない。誰がそれを見極めるのかも課題だと思う。

でも、誰かに褒めてもらう事に嫌な気持ちになる人はいないと思うので、『頑張ったね』『すごいね』『ありがとう』等、上に立つ人間が意識して言葉にし伝えていく事が大切ではないかと思う。それは介護長だけでなく所長、副所長、課長も同じで、ただフロアの中で頑張っているもなかなか所長には伝わらない事もあるので、介護長や副長と所長、副所長、課長とコミュニケーションを密にし、常にフロアの状態が共有できるようにすることも必要なのかなと思う。

人材

人材の確保については、世の中の情勢的にも介護職＝賃金が低い割にはハードな職種、他人のオムツ替え等汚いというイメージもあるのかと思う。

人様の大事な家族を預かるという事はとても気を使うし精神的に辛いことも沢山あるが、ご利用者から得られる事もあると思う。

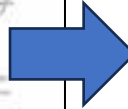
介護って楽しいよ、楽しいまでいかなくてもたまたまにはこんな嬉しい、楽しいこともあるよと言う事をもっとアピールしても良いのではないのでしょうか。

ご利用者の声も届けても良いのかと思います。

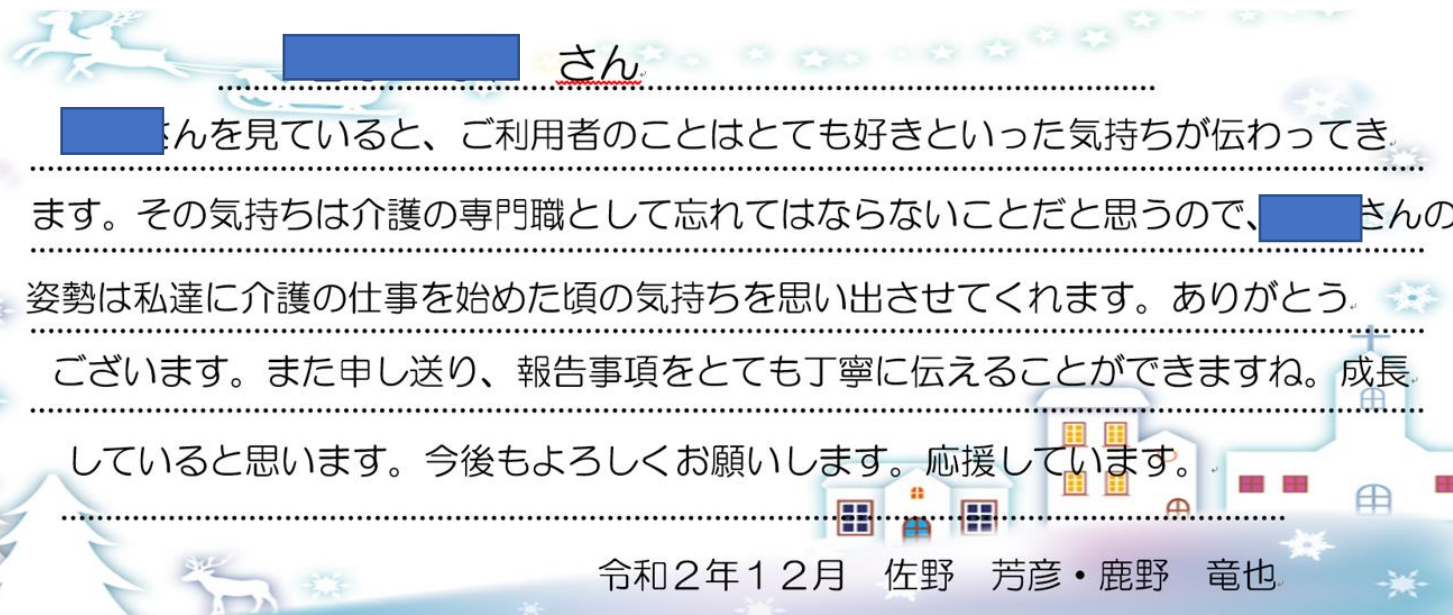
人材が定着しない理由の一つとして給料もあるのでは。同じ給料だったらもっと楽な施設や仕事(介護職以外)を選んでしまうのかなと思うし、上記に記したようにたまたま介護職に就いた人は他に良い仕事があったらそちらをやってみようと思うのではないのでしょうか。私自身年齢と共に腰等辛いこともあり、もっと楽にと考えてしまう事があります。

モチベーション向上の取り組み① ～令和元年度から継続～

【感謝の手紙】



介護長と所長のコミュニケーションを密にとり、介護長から職員の頑張っている様子を聞き取り、具体的な内容を冬の賞与時に全職員約200名に所長から感謝の手紙を5年連続で書いている。



モチベーション向上の取り組み②

～令和元年度から継続中～

【感謝状】

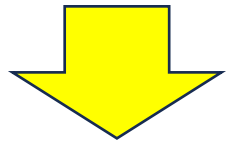
所長・課長・介護長の推薦のもと、1年間、顕著な活躍・貢献があった職員に年度末に所長からの感謝状を送っている。



職員の待遇改善の取り組み ～令和2年4月1日から継続～

【週休日・年次有給休暇・夏季特別休暇を活用した横須賀老人ホームリフレッシュ休暇制度創立】

交代制で変則勤務を行っている介護職員が**連続長期休暇が取得しにくい勤務状況の改善のため**、法人のリフレッシュ休暇以外に「横須賀老人ホームリフレッシュ休暇制度」を独自に創立し、公平に長期休暇がとれるようにした



令和2年度の取得率は91.6%（72名中66名）。令和4年度は2月28日時点で48%（85人中に41名）の方が取得した。

週休日・年次有給休暇・夏季特別休暇を活用した
横須賀老人ホームリフレッシュ休暇制度要綱

第1条（趣旨）

この要綱は、横須賀老人ホーム職員が心身のリフレッシュを図り、公私ともに充実できることを目的として、週休日、年次有給休暇、夏季特別休暇を活用し、働き続ける人のために公平に連続休暇を取得できる制度（以下「横老リフ」という。）を、取り扱いについて定めるものとする。横老リフ制度は神奈川県福祉事業団が定めているリフレッシュ休暇制度とは別の制度であり、あらたに特別休暇を定めるものではない。あくまでも横須賀老人ホーム独自の制度として定めるものである。

第2条（対象職員）

横須賀老人ホーム（地域支援課含む）・横須賀介護老人ホームに勤務する、10日以上有給休暇を付与されている常勤職員及び30日間以上の有期雇用職員を対象とする。但しEPA職員、定額が確定する職員は除く。

第3条（取得可能期間及び日数）

取得可能期間は、原則、横老リフ休暇を取得する権利を有した年度中に取得できるものとするが、所属する部署で多数の取得者がいる場合で、シフトが組めない等不都合がある場合は、最大で2年間の範囲で取得できるものとする。また休暇の日数は連続した5日間の範囲で取得できる。

第4条（取得時期）

取得年度の西暦の下一桁が偶数の場合、誕生年の西暦の下一桁が偶数の対象職員。取得年度の西暦の下一桁が奇数の場合、誕生年の西暦の下一桁が奇数の対象職員が取得できる。

第5条（手続き等）

- 横老リフを取得しようとする職員は、原則として2ヶ月前に各セクション責任者に申し出る。
- 横老リフ休暇活用の希望が複数の職員が同月に重なる場合などで、勤務編成に支障がある場合は、取得希望の変更をお願いする場合がある。
- 各セクション責任者は、対象職員が取得できるように配慮するものとする。
- 横老リフを取得しようとする職員は、当該休暇の意味をよく理解し、これを有意義に活用しなければならない。
- 正規職員は法人が定める横老リフと同年に重なった場合、連続8日か、5日と3日の二日に分けて利用するか、選択できる。
- 休暇簿の記入としては、特記の欄に「横老リフ」と記載する。
- 横老リフは取得できるように推奨するが、職員の希望により辞退することができる。辞退を希望する場合は辞退届を課長に提出する。
- 該当年に横老リフを取得するように努めなければならないが、勤務編成上、取得が難しい場合は繰越認定出することにより、翌年に繰り越すことができる。

第6条（適用年月日）

令和2年4月1日

業務効率化の取り組み

～令和元年8月30日～

【朝のミーティングにおいてフロアの申し送りの方法の変更】

毎朝9:00に行っていた朝のミーティングは各部署から担当を集めて前日の出来事の申し送りを行っていたが、介護フロアが8フロアあり、時間がかかるわりには、記録を読みあげるだけの内容であったため、効果的なミーティングになっていなかった（文面をみれば分かる内容）。また介護フロアも手薄になり、ご利用者との関りの時間が削られていた。職員提案もあり、朝のミーティングを中止し、個別ケアの充実を優先した代替として、書面による毎朝の申し送りと週1回の13:30からのミーティングを開催することにより、ご利用者と向き合う時間を確保した。



コストとしては、平均2,000円×27名×0.5時間 = 27,000円
27,000円×245日 = 年間6,615,000円コスト削減でき、朝の時間帯の転倒事故も減らすことができた。見えにくい経費を意識することができた。

提案書

(提案内容)

朝の全体ミーティングにおいて、フロアの申し送り方法の変更

(変更後のメリット)

全体ミーティングにかかる時間が短縮でき、より効率的に業務や利用者に関わることができる

(現状)

全フロアは、ホーム日誌に記載してあることを読み上げている。しかし、他フロアの体調不良者、出来事報告、行事参加の様子を聞いても、フロアとしては重要な申し送り事項ではないと思います。

(どうしたい?)

記載してあることを読み上げるのではなく、各フロアで各自が確認すれば良いと思います。

(必要な事は?)

例として「感染症が発生したので必要時以外は近づかない」
「フロア外に出してしまうご利用者がいるので注意してほしい」
等の情報こそ、重要な申し送り事項ではないでしょうか。

(申し送りをどのように変更する?)

フロア(介護)以外の部署の申し送りが終わったら、「各フロアで申し送ることはありますか?」と振ることは出来ませんか?(現在、比佐課長が担当している)

(変更後のメリット)

全体ミーティングにかかる時間が短縮でき、より効率的に業務や利用者に関わることができる

ICT化の取り組み

～令和元年9月4日～

ICT機器の活用が人材難を救う！

提案者



【眠りスキャン】

令和元年度に職員提案により介護スタッフの負担軽減とご利用者の安全確保のために、介護ロボット導入支援事業費補助金を活用し、眠りスキャンの導入を行った。



結果として睡眠状態が見える化し、介護スタッフの身体的・精神的な負担が軽減され、適切なタイミングでのトイレ誘導ができるようになった。

【提案背景・目的】

人材確保したい → 求入してもこない（派遣か紹介のみ） → 派遣や紹介による人材は当たり外れがある → 人材確保ができない、流出している

介護職員の負担や不安 → 人手不足である → 精神的・身体的負担が増大（残業も増えた） → すべてのご利用者に目が行き届かない（ジレンマ）
→ 家族は安全・安心を強く求めている

夜勤は特に負担が重い → 夜勤時の事故、急変は重大な結果となる

◎人が確保できないならどうしたらよい？

- 今まで人が行っていた仕事を ICT 機器がカバーできないか、
- 第四次総合経営計画の実践でもある

◎費用はどうするのか？潤沢ではない。

- 補助金を活用していく
- 介護ロボット導入支援事業費補助金（神奈川県）

そこで・・・（別紙で説明）

【課題】WiFi環境の整備（補助金では一部区間のみ）

常時モニターできるパソコンの準備が必要
導入金額は見積もり依頼中

【最後に】

導入による労働環境の整備により離職率の低下が報告されている。新設の施設で初めから導入している施設もある。

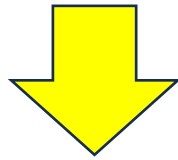
介護業務の負担が減る → 仕事が楽になったのか？違う → 活用することでサービスの質をあげることが真の目的である

人材定着の取り組み

～令和2年4月1日～

【早番時間帯に通勤困難な介護職員早番勤務配慮制度】

横須賀市外の遠方より、公共機関を使用し通勤している職員から、家族の最寄りに駅までの送迎がなくなったので、早番時間帯に間に合わなくなってしまった介護職員に働き続けてもらうために、当ホーム独自の取り組みとして「早番勤務配慮制度」を創設した



実績として令和2年度～3年度川崎市在住職員1名が利用。令和5年度も大和市在住職員1名が利用。

早番時間帯に通勤困難な介護職員の早番勤務配慮制度要綱

第1条（趣旨）

この要綱は、昨今の介護職員の採用が困難な状況の中、横須賀老人ホーム・横須賀介護老人ホーム介護職員が働き続けられる職場を作ることを目的として、横須賀市外から通勤する職員で、始発の公共交通機関を利用しても、早番の時間帯に通勤が間に合わないケースにおいて、一定の要件のもと早番勤務が配慮できる、介護職員早番勤務配慮制度（以下「早番勤務配慮制度」という。）の取り扱いについて定めるものとする。あくまでも横須賀老人ホーム独自の制度として定めるものである。

第2条（要件）

下記の第2条1～4が全て該当し、フロアの勤務編成が可能であると介護長が判断し、所長が認める介護職員は早番を免除できる。

ただし早番免除が認められた場合でも、フロアの勤務編成が困難な状況が起こった時は、早番免除が認められた介護職員、介護長、所長で話し合いを行い、所長が早番免除を撤回することができることとする。

- 1 横須賀市外から通勤していること
- 2 公共交通機関を利用していること
- 3 自家用車等の通勤が困難であること
- 4 早番以外の変則勤務（日勤・遅番・夜勤）が通常で行えること

第3条（手続き等）

- 1 早番勤務配慮制度を利用とする職員は、介護長に申請書を提出する。
- 2 申請書を受理した介護長は、所長に申請届を提出するとともに、勤務編成が可能かどうかの報告を行う。
- 3 所長は介護長の報告内容を踏まえて、早番配慮を認めるかどうかの判断を行う。
- 4 早番免除が認められた場合でも、フロアの勤務編成が困難な状況が起こった時は、早番免除が認められた介護職員、介護長、所長で話し合いを行い、所長が早番免除を撤回するかどうかの判断を行う。
- 5 年度が変わった場合は、あらためて第3条1～3に手続きを行う。

第4条（適用年月日）

令和2年4月1日

マーケティングの取り組み①

～令和元年10月7日～

【Instagram】

アンケートでは「インターネットの閲覧に最も多様されているのはスマートフォンである」という結果も出ている。アンケートの結果、SNSによる情報発信も必要となってくるのではないかな。

職員提案

平成30年度実践研究演習に参加する機会に恵まれました。一昨年度から二年間、広報委員として活動していた事もあり、そのテーマを『横須賀老人ホームのホームページに関する意識調査』とし、施設職員と利用者家族を対象にアンケート調査を実施しました。結果についての細かな数字はここでは割愛しますが、今後は施設利用者の確保のみならず、介護従事者の確保がより一層重要な問題となる事は明白であるように思われます。そこで――

- ①介護職への就職を検討している人達に向け、QRコードの導入等も含め、気軽に詳しい情報が得られるホームページの運用が求められていると思います。開設から既に10年が経過している事も考慮し、全面的なリニューアルを行なうべき時ではないかと思えます。
- ②ホームページの開設が義務化されている以上、その運用は引き続き行なわなければならないと思いますが、アンケートでは、[インターネットの閲覧に最も多用されている機器はスマートフォンである]という結果も出ています。現在の職員数で「誰が更新を行なうのか」という問題はあり、私自身、賛成反対どちらの立場を取るものではありませんが、アンケートの結果を見る限り、a) モバイル版ホームページの開設、b) SNSによる情報発信、も必要となってくるのではないかと思います。

――以上の二点を提案致します。

横須賀老人ホーム
介護員



Instagram profile for yokosukarouzinhome

208 投稿 | 1,817 フォロワー | 1,919 フォロー中

横須賀老人ホーム
神奈川県横須賀市の野比海岸にある特別養護老人ホーム・養護老人ホームです。
横老(よころう)の愛称で親しまれています。
「かなえる介護を横老で！」をスローガンに... 続きを読む
www.kanagawa-swc.com/yokosuka

hime_ake, sayako1026, jiantailanggangben, 他4人がフォローしています

フォロー中 ▼ | メッセージ

横老のご飯 | 横老の日常 | R6のびのび... | R6敬老祝賀会 | R6.8衣装

マーケティングの取り組み②

～令和2年6月24日～

【ユーチューブ】

施設稼働率・人員確保の低下 「競合施設から、選ばれる施設に…」

競争の激化で、ポータルサイト・比較サイトも台頭。利用者もスマホやPCで簡単に情報収集できる時代になり、地域の口コミ等だけでは選ばれるのは難しく、老人ホーム・介護・福祉施設の業界でも、マーケティングが必須である。現に、福祉・医療施設のWEBマーケティング系の求人は数多くあり、様々な施設は着手している。

横須賀老人ホーム
WEBマーケティング企画書

2020.06.08



YouTube JP

検索

ホーム
ショート
登録チャンネル

マイページ >

履歴
再生リスト
作成した動画
後で見る
高く評価した動画

横須賀老人ホーム

@横須賀老人ホーム・チャンネル登録者数 213人・101本の動画

このチャンネルの詳細...さらに表示

登録済み

ホーム 動画 ショート 再生リスト

地域活性化の取り組み

～令和4年5月28日～

管理課

横浜賀がホームタウンのプロチームとタイアップする

横浜賀がホームタウンのプロチームは野球が横浜ベイスターズ、サッカーは横浜F・マリノスがある。横浜F・マリノスは久里浜にクラブハウスを作る話もある(サッカーのJ1横浜F・マリノスが2022年をめぐり、トップチームの練習拠点を新横浜公園(横浜市港北区)からJR久里浜駅(横浜賀市)周辺に移転する方向で調整を進めていることが25日、複数の関係者への取材で分かった。専用練習場のない課題を解消したいマリノス側と、Jリーグの名門クラブの練習拠点を置くことで地域活性化を図りたい横浜賀市側の考えが一致したとみられる。スポーツ 神奈川新聞 2018年01月26日)。

これらのチームとタイアップすることにより、以下に期待されるメリットをあげてみる。

- ・ホームのお出かけで練習風景を見に行ける
- ・選手の慰問を受け入れたりすることにより、横浜賀老人ホームの知名度や、入居者の家族が来る機会が増え、子ども達はスポーツ選手とのつながりもある仕事として魅力を感じてくれる
- ・家族で野球やサッカーを見てもらうために、シーズンチケットなどの販売に協力する。老人ホームシートのような家族で購入しやすい値段を設定してもらうよう依頼し、活動の日とする。また、球団には小さいうちから野球やサッカー観戦する習慣をつけ、将来のスター候補としての役割を果たす
- ・スポーツ選手に会える職場として、雇用増につながる
- ・チャリディングなどチームに協力を得て、施設行事の催しとして参加
- ・ファッションとしても取り入れ、「恰好がダサイ」ではなく、たとえば、仕事着をチームのユニフォームにする
- ・平均引退年齢は野球 2007～2013年 29.7歳、Jリーグ 25.6歳と若い、プロスポーツ選手のセカンドキャリアとして、引退後の選手の働く場所の提供ができ、無資格が多いプロ選手に資格取得の手引きができる
- ・セカンドキャリアで、介護事業所を立ち上げるにしても、開設者研修などの手引きができる
- ・プロに携わった人と接することにより、プロ意識を高めることができる
- ・ホームページ等にプロチームとタイアップしプロ選手が来ている様子など載せることにより、野球やサッカーに興味がある人がターゲットになることにより閲覧数が増える



スポーツ×地域×福祉の 掛け合わせ!!

一般社団法人
Jリーグスポーツクラブ
横浜賀ホームタウン
広報担当 藤野
佐野 亮

一般社団法人
F・マリノススポーツクラブ
横浜賀ホームタウン
広報担当
芝崎 啓



社会福祉法人
神奈川福祉会
横浜賀老人ホーム所長
佐野 亮

社会福祉法人
神奈川福祉会
横浜賀老人ホーム所長
藤田 裕崇

昭和46年神奈川県により設置され、横浜賀市野比海岸の地で高齢者福祉総合施設として活動してきた横浜賀老人ホームの創立50周年を記念して、「スポーツ×地域×福祉の掛け合わせ!!」をテーマに、令和5年1月から久里浜を練習拠点に活動される横浜F・マリノスさんをお迎えし、座談会を行いました。

(令和4年5月28日メルキュールホテル横浜賀にて)

横浜F・マリノスと語る 横浜賀老人ホーム50周年 記念座談会

佐野 ●本日はお忙しい中、横浜賀老人ホーム50周年記念座談会にご参加いただき誠にありがとうございます。また、横浜F・マリノスさんには、当法人の屏風ヶ浦保育園にも訪問していただいたことがあり、その節はありがとうございました。地域社会と一体となったクラブづくり、地域貢献・社会活動を実践されている横浜F・マリノスさんには「スポーツ×地域×福祉の掛け合わせ!!」や地域活性化のために、助言をいただきながら思慮のない意見交換できればと思っています。よろしくお願いいたします。

座談会参加者の自己紹介
佐野 ●横浜賀老人ホーム所長の佐野と申します。私

はスポーツ全般が好きで、サッカーも大好きです。注目している選手は、三浦知良選手、もちろん横浜F・マリノスにも好きな選手がたくさんいて、中村俊輔選手が特に好きでした。本日はスポーツや福祉、地域についてお話を聞かれました。ありがとうございます。

藤田 ●私は、横浜賀老人ホーム所長の藤田と申します。私もスポーツが好きで、観戦専門ですがサッカー野球ラグビーなど何でも関心があります。サッカーはドリブルを得意とする選手、ドリブラーが好きなので、横浜F・マリノスの宮市亮選手に注目しています。Jリーグで初ゴールを決めた時はとてもうれしかったです。今日はよろしくお願いいたします。

佐野 ●創立50周年おめでとうございます。一般社団法人横浜F・マリノススポーツクラブで地域活動を担当させていただいています。ご挨拶と申します。担当させていただくまでは横浜賀に行くことは多くなかったんですけど、今では毎週通っています。知れば知るほど魅力的な街で、横浜賀が大好きになっています。本日はよろしくお願いいたします。

芝崎 ●同じく地域活動担当の芝崎と申します。昨年までチームのコーチをやっていたので、当時から

人材育成の取り組み①

人材育成担当の提案 (R元.9)

提案について
[Redacted]

教育係の担当制について

現在の状況

- ・ 職員の研修の体制について、誰がどの研修に参加をしていて、それをフロアにフィードバックが出来ていないように思われる。またどの職員がどのような事に興味があり、どのような勉強をしたいと思っているか? 現状などで把握をしても体系的に研修に結びついていないように思われる。この職員は同年齢だからこの研修に参加させようか? このような決め方で研修の参加が決まってしまうように感じている。

提案として

- ・ 研修や業務の中でその職員にマンツーマンで一定期間付き添い教える。また研修などもっと密にどのような研修に参加させると現場にフィードバックが出来て、意欲的にその職員が業務を行えるように考えてく。またフロアの職員以外の部署に相談出来る体制を整えれば、職員の流出の防止にも役にたつのではないかと思われる。

社内コンサルティング業務の提案 (R6.1)

社内コンサルティング業務について (提案)

[Redacted]

(1) 提案動機

以前より私は現場をベースに置いた業務改革や業績改革、事業運営などに興味を持っていて、先日の菊池先生の研修を受けて、より強く、業務改善・業績改善・人材定着や教育等を行う介護業界のコンサルティング業務に携わりたいと感じた。
今、過渡期を迎えているこの横老内で、自身がそのようなことに携わることができれば、横老の掲げるKanalブランドの確立や、質の高いサービスと人材の確立に貢献できるのではないかと考えている。

(2) なぜリバイバル会への参加では達成されないか

現在、[Redacted]の業務のため、現場の動きや人員、指導方法など実際が全く分からない状態であり、現場に適した改善方法が分からない状態である。そのため、挙げられている課題が人員による物理的な要因なのか、設備などハード面に要因があるのか、勤務時間やローテーションの組み方そのものに工夫があるのかが見えてこず、アイデアがあっても提案につなげることが難しい状態となっている。

(3) 現在考えている方法

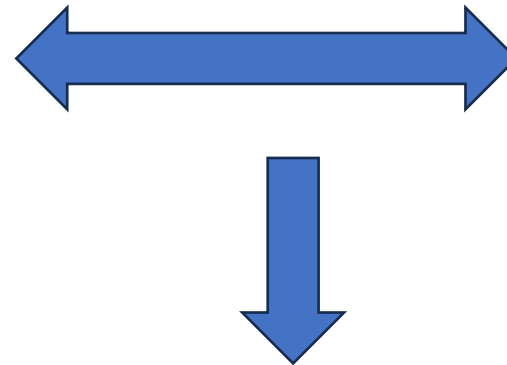
勤務の時間内に限定はされるが、定期的に現場にも足を運び、時にはともに業務を行いながら、実際の業務の様子、流れなどを確認・把握し、現状の問題点などを一つ一つ明らかにしていきたい。
また、その際に明らかになった課題に対しての解決策を模索するとともに、「やり方を変えるかどうか」「その機器を導入するかどうか」などを一つ一つ現場のスタッフと具体的に言語化しながらつくることで、現場での思考能力や提案力の向上と共に「訴えても無駄」ではなく、経営が可能な範囲で運営が改善されるなら、現場の声はきちんと通るという事を実感してもらおう。

(4) 現在抱えている課題 (あくまでも他部署から感じたこと)

- ・ 人材能力面
フロアでの介護員に関しては、日々のルーティンワークをいかにこなすかというところが全体的にあるため、なぜ、何のためにそれが必要なのか、何のためにやっているのかを分析する力が弱い。(マンパワー不足もあり、いかに今日を乗り切るのかに終始している。) 研修や理論を实践と結びつける力が弱く、研修内容が実際の介護に活かされていない。
- ・ 熱量や雰囲気の問題
「どうせ言っても変わらない」「分かってくれない」という雰囲気が蔓延しており、「分かってもらうためにはどうすればいいか」「分かってもらうための働きかけの方法」を考えことなく、あきらめムードである。そのため、解決されない問題が残り、ついていけない人からやめていくという悪循環をたどっていく。

(5) 現場における到達点

状況分析・状況に合わせた業務の効率化は、相談員やケアマネにも、現場の介護を担う職員にも求められることだと感じている。しかし、現場の介護職員と事務所に所属している相談員・ケアマネの間には、この点において大きな差があるように感じている。しかし、今後は様々な機器を使いこなすことが求められることもあり、導入が決まった機器を受身的に受け入れるのではなく、活用・運用の方法を現場が具体的に考え、時に見直しながら業務を運営していくベースを作っていきたい。



人材育成の取り組み②

～令和5年4月27日から検討中～

令和5年4月27日

今後の横須賀老人ホームにおける人材育成について(案)

1. 人材育成とは

当ホームがより質の高いサービス提供と継続的な地域貢献を行い、選ばれる施設としての「かなえる介護を横老で！(KanaLブランド)」を実現するためには、効果的な人材育成のシステム作りが必要不可欠といえる。法人としてのシステム再構築及び当ホームの現状に合わせた独自のシステム構築が必要と考える。当ホームの考える人材育成とは下記の通りである。

- ①当ホームの考える人材育成とは、「法人が求める人材像」を実践できる人材に育てること（必ずしも管理職や経営者を育てるという意味ではない）。
- ②「法人理念」と「かなえる介護を横老で！8つの柱」を理解し、行動できる人材に育てること
- ③スタッフが望むキャリアデザインに合わせた育成を行うこと

2. 法人が求める人材像

- ①自分で考え行動できる人
- ②「～したい」と言える人
- ③お互いを支え合える人
- ④コミュニケーション能力の向上に努める人
- ⑤自分の与えられたポジションを精一杯果たす人

3. 法人理念

- ①人にやさしい豊かな心
- ②地域社会への貢献
- ③活力ある経営

4. かなえる介護を横老で

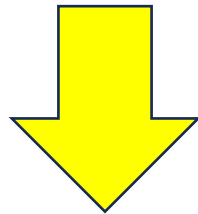


令和5年度より
リバイバル会議に
て、『人財育成の
体系化』を目標に
話し合いを開始し
た。

サービスの質の向上の取り組み ～令和4年3月9日～

【出棺時のお見送り】

「ご利用者の出棺時のお見送りについて」の提案があり、なるべく多くの職員がお見送りができるための体制や環境作り、職員の意識づけについての意見を取り入れ実践を始めた。



家族から「職員の皆様から丁寧に見送っていただき、母も私も幸せです。」とのお言葉いただく。

令和4年3月9日

ご利用者の出棺時のお見送りについて

（提案）させていただきます

該当するフロア以外のフロア職員も参列してはどうでしょうか？現に、業務を止めて、事務所や医務課、他部署は参列しています。各フロアから1名ずつ参列すると6～7名となります。良い表現ではないですが、お見送りをする人数が多いほど、ご家族や出棺されるご利用者が良い気持ちになると思います。「終わりよければ何とやら」です。

（現状）について

現在、日中に出棺となった際に該当するフロア職員、事務所、医務課、他部署が正面玄関に集まりお見送りをしていると思います。

ただ、経験年数が少ないことや人数不足により、正面玄関で最後のお別れに参列するべきか判断できない場合があります。フロア職員不在のときもあります。

実際に自分が日勤で出勤したときに、自分のフロアでしたが、フロア職員は参列せず、業務を行っていました。その日、その日で優先順位はあると思いますが、最後のお別れであり、長時間拘束されるわけではないので最低限該当するフロア職員は参列するべきだと思います。

（提案の経緯）について

以前、2Bに入所されていたA様の出棺時に後見人(身元引受人)が、「こんなに大勢の方に見送られるのは初めてです。他の施設は、そっけないし、もっと少ない人数でした」とお言葉をいただきました。その日は、フロア職員、医務課、事務所、他部署合わせて16名ほど参列していました。その日のことを思い出したのが提案のきっかけです。

（対応できない時間帯）について

今回の提案は、平日の日中(10:00～16:00まで)を想定しており、次の時間帯については対応が難しいです。早朝や夕方(日中勤務者退勤後)・夜間帯等、優先順位というよりも、どのフロアも人数的に対応できず、該当フロア職員のみになると思われます。

（お見送り時に他フロアへ伝達方法）について

・館内放送で、(例)10:00から〇〇様のお見送りを行いますので、各フロアの職員は参列をお願いします。

※ご家族によって、あまり大勢に知られたくない、静かに見送ってほしいという希望もあると思われる為、館内放送だけでなく、事務所からPHSで連絡を行っていただく。

また、早めに伝達するとフロアから長時間離れてしまい、事故のリスクや他介助ができなく

利用者満足度向上の提案 ～令和6年7月10日～



新規行事の提案

【提案内容】

ご利用者を選ぶ楽しみを提供する為に職員で衣類を持ち寄り、販売を行う。

【背景・理由】

ご利用者 A 様との会話で「いつもかわいい服装でいいなあ。私はいつも息子のお古ばかりで。」と話されていた為、「今、1 番やりたい事は？」と伺うと「服を見に行きたい。買えないのは分かってるけど、見るだけでも違うからね。」「買って貰っていいところないんだけどね。」と話されていた事が強く印象に残った。

- ↓
- ・現在、ホームでご利用者の外出機会が十分に取れておらず、ご利用者が外出するにはご家族や関係者の支援が必須となる為、ご利用者ごとに差がある。
 - ・衣類はご家族や職員等で調達する事が多く、ご利用者が見て選ぶ事が出来る機会は【洋服のたかだ】来所時のみだが、下記の課題があると考える。
 - ・衣類自体の価格が高めに設定されており、金銭面の厳しいご利用者が買えない。
 - ・40代や50代のご利用者が増えており、販売衣類の年齢層と合わない。
 - ・ご利用者が【選択する楽しみ】を感じる場が限られている。
 - ・ホームの行事は【食行事】が多く、買ろうや食事を十分に楽しめないご利用者でも楽しめる行事を増やしたい。

【具体案】

- ① 職員にご自身やご家族が着なくなった服、不要になった服の持ち寄りを依頼する。
 - ＊【高価でない物】【業者に洗濯で出せる物】を持ち寄りの条件とする。
 - ＊持ち寄った衣類が余ってしまった場合は資源回収に出す事で地域貢献にも繋がる。
- ② 5階研修室等を使って、ご利用者に直接服を見たり、触ったり、試着しながら、好みの衣類を選んで購入して頂く。
 - 一社会性維持のために金銭の支払いまで出来るように検討する。
 - ＊衣類は金銭面が厳しいご利用者でも購入出来るように500円以内に設定する。
- ③ この行事の利益は花巻金等でご利用者へ還元する。

【職員に周知する事】

- ・この行事の目的は衣類を補充する事ではなく【選択する楽しみ】を提供すると言う事
- ・職員がご利用者の服を選ぶのではなく、ご利用者自身に選んで頂きたい事

地域貢献の取り組み

～令和4年4月から令和6年3月～

【子ども図書館～地域の孤立解消の取り組み～】

職員提案より、神奈川県の実策である健康団地推進計画を活用し、NPO法人から県営津久井浜住宅を有効活用した子供図書館立ち上げの協力依頼があり、協賛も含めた協力をおこなった。地域ニーズを探り、子供だけではなく、高齢者を交えた多世代の場になることを目指した。当ホームとしても地域共生社会の実現のために、ヤングケアラー等の把握や閉じこもり予防、孤独の解消、貧困、ネグレクトなどに対応しながら、潜在的課題の把握を念頭に勤めた。令和4年10月に「津久井浜団地徒歩0分図書館」としてスタートしました。本棚や本を寄贈し、年間12万円の協賛金の協力をしている。

健康団地について

経緯

保健師がメインの関わり

- ・もともとは健康団地とまちの保健室を結び付けようとした。
(地域の相談場所を支援することで、疾病やフレイル等の早期発見・予防の場の強化をすることが目的)
- ・まちの保健室の活動の縮小予定があり、代わりにNPOプラットフォームが名乗りを上げる。

NPOプラットフォーム・・・子ども、若者の居場所づくりを行っている。貧困、ネグレクト等の問題にも踏み込んでいきたいという思いがある。

コーディネーターの役割部分

- ・ゆくゆくは様々な場を展開していきたいが、資金面に難がある。まずは週1回程度の「図書館」からスタートして、地域のニーズを探りながら次の計画を立てていく。NPOとしては、子ども・若者を念頭に居場所づくりをするが、年齢制限をするわけではないので、結果的に高齢者を交えた多世代の場になることが予測できる。

NPOとしても、積極的に包括等のアイデアを取り入れていきたいとの事であった。
→団地・地域住民の高齢者も含めた多世代に共通している問題に関して解決できることがないか提案を行っていく。

地域包括支援センターとしての関り・立ち位置

図書館が立ち上がってから以下の目的を念頭にかかわっていく。

- ・高齢者も集える場所として、孤立の解消、うつ・閉じこもり予防
- ・ヤングケアラーも含めた潜在的利用者・課題の把握

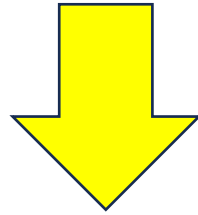
(ただし、ケアされている方が高齢者や2号被保険者でないと介入は難しい。それ以外は、総合相談等に繋いでいく。)

生産性向上の取り組み

～令和2年4月8日～

【時間外の再ルール化】

職員提案より時間外の再ルールをホーム全体で統一した結果



令和元年度12,701時間から令和2年度11,180時間に減少。コストに勘案すると1,150,000円削減。

生産性向上の取り組み

～令和2年度～

尿取りバット適正使用の検証

フロア業務に協力させて頂いて、尿取りバットの適正使用に関して、相談と検証させて頂ければと考えています。

【紙おむつ適正使用と在庫管理の徹底】

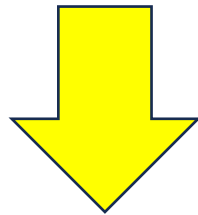
職員提案より紙おむつのサイズの適正使用と在庫管理を徹底した結果、令和元年度16,817,374円から令和2年度14,628,661円に減少。約2,180,000円削減。

ボトムアップの取り組み

～令和元年10月7日～

【法人本部との意見交換会】

職員からの要望があり、法人本部（役員）と当ホーム職員との意見交換会～職員の想いを伝えよう！法人本部の想いを知ろう～を開催した。



参加職員からは「私達の話聞いてもらえて良かった。」などの話があった。

社福団第B～68号
令和元年9月12日

横須賀老人ホーム所長 殿
横須賀養護老人ホーム所長 殿

常務理事（高齢事業担当）

法人本部と職員の意見交換会の開催について（通知）

このことについて、次のとおり法人と職員の意見交換会を開催いたします。

- 1 日時 令和元年10月7日（月） 午後13時30分～16時30分
- 2 場所 総合経営センター 大会議室
横浜市中区北仲通3-33 神奈川県中小企業共済会館5階
- 3 目的 法人本部と横須賀老人ホーム・横須賀養護老人ホーム職員の意見交換を行う
- 4 テーマ 職員の想いを伝えよう！法人本部の想いを知ろう！
- 5 内容 ①趣旨説明
②施設長から事業所の現状の説明
③事前質問に関しての法人本部より説明
④職員各自の想いを話す
⑤法人本部から法人の現状の説明
⑥フリートーク
- 6 出席者 施設長推薦により決定する
- 8 その他 別紙留意事項参照

事務担当は、経営戦略室

事業改善の取り組み

～令和元年12月12日～

【職員ボランティア】

●背景

- ・2-3行事について、職員が休みでボランティアで来ている現状がある。
- ・業務として参加しても、介助に追われてしまい、楽しむことができない。

●目的

- ・職員がボランティアで参加したときに、事故等のリスクから守る必要がある。
- ・業務とは別で参加することで、行事を楽しんだり、モチベーションを高める効果があるのではないか。

●提案

- ・職員のボランティア精神を支援するために、補償やルールを明確にした上で、開催していきたい。

事業改善についての提案書

・提案事項

職員ボランティアの受け入れについて、ホームとして認めて欲しい。

フロアの現状

- ・慢性的な人員不足により、フロアでの行事すら難しい状況で、ご利用者も楽しみの持てる機会が無くなっている。
- ・ご利用者へ、楽しみとなる時間や息抜きとなる時間を提供してあげたいが、日々の業務をこなすだけの日々になってしまっている。

目的

- ・フロア行事を開催し、業務以外のボランティアとして職員が協力して行う事により、普段と違う業務以外の取り組みの中で、コミュニケーションのツールとして活用し、職員間のより良い団結を生み出す事が出来、ご利用者に対しても、新たな気づきや楽しみを発見する事が出来るのではないかと考える。

職員の中には、協力したいと言う人もいる中、その意識と気持ちを無駄にする事無く、状況を整えルールを作り、人員不足の中で活用して欲しいと考えます。

コロナ禍の取り組み

～令和3年11月10日～

【リモートアクセスツール導入】

コロナ禍で在宅ワークが推奨されるなか、自宅からリモートアクセスツールを利用して、業務をすることで、出勤制限の必要時にも施設に持ち込むリスクを避けたまま業務が可能になる。またこのツールを利用することにより、自宅を利用した端末に情報が残らないため、情報の流出のリスクが抑えられる。

リモートアクセスツール導入の提案

現状

地域包括支援センターはケアマネジメント業務以外にも、地域活動や継続的・包括的ケアマネジメントも行わなければならない。コロナ禍という状況の中では感染症を施設へ持ち込むリスクを最小限にとどめるために、職員のプライベートでの行動の自粛や本人・家族の体調管理の他に、業務での地域活動後の3日間ルールの遵守、地域の体調不良者への対応等で、出勤制限を余儀なくされることもあり、個人情報扱わなくてはならない業務（記録業務等）の時間が十分にとれない現状にある。

また、ホーム全体として考えた時にも、施設に感染症を持ち込まないためには、同居家族の発症後24時間につまで出勤を制限したり、体調に異常を感じた時には出勤をしないという選択も必要となってくる。

課題

個人情報の流出のリスクを回避しつつ、自宅で個人情報を扱う事務作業（ケアプランの作成や、経過記録の入力等）が行える環境にないため、状況によって業務が滞ってしまう。

提案

自宅からリモートアクセスツールを利用して業務をすることで、出勤制限の必要時にも施設に持ち込むリスクを避けたまま業務ができるようになる。

また、このツールを利用することで、自宅で利用した端末に情報が残らないため、情報の流出のリスクが抑えられる。また、介護ソフトを自宅から利用できるため、余分に介護ソフトを契約する必要もない。

リモートアクセスツールの種類

従量課金型と定額型の2種類ある。

従量課金型・・・利用した分だけの料金支払い

定額型・・・利用の有無にかかわらず月額を支払う

リスク時のみの利用を想定しているため、従量課金型が適していると思われる。

コスト

OneOffice スマートコネク特的場合

初期費用3000円/アカウント 1日100円/アカウント（月最大1500円/アカウント） 管理料毎月100円/アカウント
利用しない月は管理費のみの支払いとなる。

（遠隔操作中の会社PCは、キーボード・マウスがロック状態となり、会社では使えなくなる。）

サービスの質の向上 の取り組み ～令和元年9月4日～

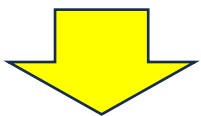
【プライバシー改修】

令和2年度改修

改修費用：¥60,060,000

補助金：¥58,720,000

令和2年度に職員提案により従来型特養である当ホームにおいて、プライバシー保護することはハード面においての課題でしたが、特別養護老人ホーム整備費補助金（多床室プライバシー保護のための改修）を活用して、プライバシー改修を行った。実施にあたりヒューマンさんに見学に行かせていただいた。



ご利用者からは「自分の空間ができて嬉しい。」と好評でした。

プライバシー保護のための改修（パーテーション）について

【横須賀市実績】

28年度 3施設（塚山ホーム、共楽荘、サニーヒル）

29年度 1施設（愛光園）

30年度 2施設（ヒューマン、あじさい園）

【スケジュール】

年明けに説明会

2月いっぱい申請書類を横須賀市に提出

4月に横須賀市から県に申請

補助金交付決定 令和2年7月

工事着工 令和2年8～9月

介護事業所ネットワークの取り組み

【つながりグループ通所介護】

当ホームの職員の発信で、近隣の通所介護の生活相談員の悩みをアンケート、座談会、インタビューを行い調査した結果、横のつながりの必要性と考え、当ホームが中心となり、令和2年度に「つながりグループ」とう連絡会を立ち上げた。コロナ禍においてはライングループやZOOMを活用した情報交換を行ってきたが、今後は顔を合わせて、情報交換会ができるようにしていきたい。

第2回通所介護生活相談員座談会を開催しました

【令和2年2月20日】

2/18（火）当ホーム5階研修室にて、第2回通所介護生活相談員座談会を開催しました。

横須賀市内の通所介護事業所11事業所より13名の生活相談員の皆様にご参加いただき、今後の方向性について意見交換をしました。

意見交換の末、有志で集まる会として、「つながりグループ」を発足することになり、横須賀市内の通所介護事業所の皆様と勉強会や情報交換会を行うことになりました。

ご参加いただいた通所介護事業所の皆様ありがとうございました。今後ともよろしく申し上げます。



[拡大写真を表示](#)



[拡大写真を表示](#)

