

令和7年度 第1回山形市介護等人材確保推進協議会

議事次第

日時：令和7年10月3日（金）

午前10時から午前12時

場所：山形市役所7階 701AB会議室

1. 開会 資料1

2. あいさつ

3. 報告

(1) 令和7年度の取組状況 資料2, 2-1, 2-2, 2-3

(2) 令和6年度生産性向上モデル事業の取組事例の発表 資料3

一般社団法人ナースリハネット

こどもリハビリデイサービスゆめ希 代表理事 伊藤 浩也 氏

(3) 各団体・機関からの情報提供 委員提出資料

4. 意見交換

5. その他

6. 閉会

<資料>

資料1	山形市介護等人材確保推進協議会設置要綱
資料2	令和7年度の取組状況
資料2-1	ニュースレター「介護のおしごとひろば」
資料2-2	生産性向上セミナー&伴走支援説明会
資料2-3	山形市生産性向上コミュニティ
資料3	業務改善成果報告書 ～業務の基準を明確にすることが 職員の負担軽減と働きがい向上につながった取組み～
委員提出資料1	山形公共職業安定所（ハローワーク山形）
委員提出資料2	公益財団法人 介護労働安定センター山形支部
委員提出資料3	社会福祉法人 山形県社会福祉協議会

令和7年度 山形市介護等人材確保推進協議会 委員名簿

No.	種別	団体 (事業所)	団体役職 (役職)	氏 名
1	介護サービス事業者	山形市内特別養護老人ホーム施設長連絡会	会長	阿 部 久
2		山形県老人保健施設協会 (医療法人社団・社会福祉法人 悠愛会)	副会長 (理事長)	大 島 扶 美
3		社会福祉法人 山形市社会福祉協議会	課長	國 井 真 理 子
4		山形市介護保険事業所連絡会通所介護連絡協議会 (医療法人社団 楽聖会)	外部対応担当職 (介護事業統括兼 事業推進担当理事)	志 田 信 也
5		山形県認知症高齢者グループホーム連絡協議会 (医療法人敬愛会 グループホーム馬見ヶ崎)	管理者	片 桐 菜 々 子
6		山形市特定施設連絡協議会 (介護付有料老人ホームフォーリーフ嶋ノオーリンク株式会社)	会長 (代表取締役社長)	佐 藤 一
7		公益社団法人 山形県看護協会 (訪問看護ステーションやまがた)	所長	山 川 一 枝
8		山形県地域包括支援センター等協議会	理事長	峯 田 幸 悦
9	障がい福祉団体	山形県知的障害者福祉協会	会長	(欠席)吉田 一斉
10		社会福祉法人 山形県身体障害者福祉協会	常務理事	黒 沼 祐 蔵
11		社会福祉法人 山形県社会福祉事業団	事務局長	五 十 嵐 麻 貴
12		山形県精神保健福祉士協会	会長	山 岸 真 人
13	福祉関係団体	一般社団法人 山形県介護福祉士会	事務局長	斎 藤 幸 子
14		一般社団法人 山形県介護支援専門員協会	副会長	(欠席)丹野 克子
15		一般社団法人 山形県理学療法士会	会長	鈴 木 健 太
16		一般社団法人 山形県作業療法士会	会長	阿 部 恵 一 郎
17		一般社団法人 山形県言語聴覚士会	会長	(欠席)荒井 晋一
18	教育機関	学校法人富澤学園 東北文教大学短期大学部 現代福祉学科	講師	伊 藤 就 治
19		山形県立山辺高等学校	教諭	今 崎 絵 理
20		学校法人大原学園 大原簿記情報ビジネス医療福祉専門学校山形校	副校長	(欠席)酒谷 伸輔
21	行政機関	山形公共職業安定所(ハローワークやまがた)	就職支援部長	(欠席)東海林 芳弘 (代理)大場 淳一
22		山形県 健康福祉部 高齢者支援課	課長	(欠席)川井 幸樹 (代理)井上 朋也
23		公益財団法人 介護労働安定センター山形支部	支部長	池 田 忠 義
24		社会福祉法人 山形県社会福祉協議会 (山形県福祉人材センター)	人材研修部副部長	鈴 木 利 宜
25	雇用関係団体	公益社団法人 山形市シルバー人材センター	常務理事 (兼)事務局長	石 川 一 幸
No.	種別	事務局	役職	氏 名
1	(事務局)	山形市福祉推進部	部長	平 吹 史 成
2		山形市福祉推進部地域共生社会課	課長	鈴 木 伸 治
3			課長補佐	菊 地 弘 史
4			人材確保推進係長	山 口 貴 洋
5		山形市福祉推進部長寿支援課	課長	阿 部 伸 也
6		山形市福祉推進部介護保険課	課長	村 上 武
7		山形市福祉推進部障がい福祉課	課長	清 野 開
8		山形市福祉推進部指導監査課	課長	佐 藤 哲 也

山形市介護等人材確保推進協議会設置要綱

(設置)

第1条 高齢化の急激な進展等により、介護・障がい福祉サービスに対する需要の増大及び多様化が見込まれる中、この市の介護事業者、介護関係団体、障がい福祉事業者、障がい福祉関係団体、教育機関等が一体となって、高齢者や障がい者の生活を支える介護・障がい福祉人材の確保及び定着並びに介護・障がい福祉現場の生産性の向上を推進するため、山形市介護等人材確保推進協議会（以下「協議会」という。）を設置する。

(協議事項)

第2条 協議会の協議事項は、次に掲げる事項とする。

- (1) 介護・障がい福祉人材の確保及び定着に関する事項
- (2) 介護・障がい福祉現場の生産性の向上に関する事項
- (3) 前2号に掲げるもののほか、前条に規定する協議会の目的を達成するために必要な事項

(構成)

第3条 協議会は、委員25人以内をもって構成する。

2 委員は、次に掲げる機関、団体等に属する者のうちから市長が依頼する。

- (1) 介護事業者及び介護関係団体
- (2) 障がい福祉事業者及び障がい福祉関係団体
- (3) 教育機関
- (4) 福祉関係団体
- (5) 行政機関
- (6) 雇用関係団体
- (7) その他介護・障がい福祉人材の確保及び定着並びに介護・障がい福祉現場の生産性の向上を推進するに当たり、市長が必要と認める機関、団体等

(役員)

第4条 協議会に次の役員を置く。

- (1) 会長 1名
- (2) 副会長 1名

- 2 役員は、委員の互選により定める。
- 3 会長は、協議会を代表し、会務を総理する。
- 4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 協議会の会議（以下「会議」という。）は、会長が招集し、会長は、会議の議長となる。

- 2 会議は、委員の過半数が出席しなければ、開催することができない。
- 3 会議の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数の場合は、議長の決するところによる。

(意見の聴取)

第6条 協議会は、必要に応じて委員以外の者の出席を求め、意見を聴くことができる。

(庶務)

第7条 協議会に係る庶務は、福祉推進部地域共生社会課において処理する。

(その他)

第8条 この要綱に定めるもののほか、協議会の運営に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成30年7月26日から施行する。

附 則

この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和7年4月1日から施行する。

令和7年度の取組状況

- ① 介護の魅力発信
 - 介護の職業体験イベント「おしごとひろば」の開催【令和7年8月開催】459名参加
 - 介護ロボット(移乗リフト・UDe スポーツ体験/見守りロボット・口腔 AI の展示)
 - 認知症カフェ、障がい者就労施設等バザーの開催
- ② 外国人材の受入環境整備
 - 山形市住宅確保要配慮者居住支援協議会における課題の共有、協議【令和7年8月開催】
 - 外国人職員の受入れに関する情報提供
 - 山形市国際交流センターや山形県外国人介護人材支援センターの事業紹介等
- ③ 高齢者の雇用促進
 - シルバー人材センターや介護労働安定センター等、関連団体との連携
- ④ 若年者の雇用促進
 - 学校と連携した、認知症サポーター養成講座等による周知啓発
山形大学附属小学校 学童みのりクラブ【8月開催】44名参加、西山形小学校【9月開催】11名参加
 - 講座・イベントを通じた保護者や教育者の理解促進
- ⑤ 潜在介護福祉士等の復職支援
 - 山形県福祉人材センターとの連携(復職支援に向けた情報提供)
- ⑥ ハラスメント対策
 - 障がい福祉サービス事業所向け研修の実施【令和7年12月頃開催予定】
 - 介護事業所向けハラスメント対策研修【開催時期調整中】
- ⑦ 生産性向上の取組
 - 障がい福祉サービス事業所を対象とした生産性向上モデル事業【令和7年9月開催】11事業所参加
 - セミナーの開催による普及啓発
 - 生産性向上コミュニティによる対話会・相談会 登録者18名
 - 介護ロボット・ICT導入支援の情報提供
 - ケアプランデータ連携システムの導入に向けた研修会【令和7年6月開催】108名参加
- ⑧ 文書量削減
 - 各種申請・届出等のデジタル化による事務負担の軽減による介護サービスの質の確保
- ⑨ 事業所間の連携推進
 - 小規模法人のネットワーク化による協働推進事業の実施
 - 学生を対象とした有償ボランティアマッチングシステムの説明会【令和7年6月開催】50名参加
 - 「スケッター」参加事業所16 登録者54名 マッチング数100件以上(R6年度末)



介護のおしごとひろば

霞城セントラル1階 アトリウム

2025
8.10

主催 山形市福祉推進部地域共生社会課人材確保推進係 以下、協力企業団体（順不同）

東北文教大学 岡崎医療株式会社 ビバウエーブ山形駅前店 障がい者支援施設山形県リハビリセンター 障害福祉サービス事業所未知



介護ロボット体験コーナー

移動式リフトのほか、移乗サポートロボットが体験できました。この時は、
こどもさんが「乗ってみたい!」と、ご両親を連れてきてくれました。

未来を支える福祉の現場がここに！ 見て、触れて、感じた「介護」の魅力

今回の目玉の一つは、「介護ロボット体験コーナー」でした。移動式リフトや移乗サポートロボットなど、最先端の介護機器を実際に体験することができ、来場者はその性能に驚きの声を上げていました。ロボット技術が介護現場にもたらす可能性や、身体的な負担を軽減する役割について、理解を深める貴重な体験だったのではないのでしょうか。

最先端技術を体験

今年で4回目を迎えるこのイベントは、「介護のおしごとをより身近に」感じられる工夫が随所に凝らされており、多くの方が来場し、活気あふれる広場（ひろば）となりました。

ロボットが拓く介護の未来！





地域と福祉をつなぐ交流の広場

会場には、障がい者就労施設等による「バザーコーナー」も設けられ、手作りの雑貨や菓子などが販売されました。これらの活動は、障がいを持つ方々の社会参加を促進し、地域とのつながりを深める重要な役割を担っています。温かい交流が生まれ、来場者も笑顔で買い物を楽しんでいました。

また、東北文教大学「認知症カフェ部」の皆さんは、認知症に関する疑問や悩みに耳を傾け、アイスコーヒーやジュースを囲んで語り合う場を提供していました。

ゲームで楽しむ！UDスポーツ体験と抽選会

「UDスポーツ（ゲーム対戦）」のコーナーでは、障がいのある方も楽しめるユニバーサルデザインの「eスポーツ」が体験でき、年齢や障がいの有無に関わらず、誰もが一緒に楽しめるイベントとなりました。

物販やカフェ、ゲームを通して、高齢者介護のほかにも、認知症や障がい福祉といった社会課題を身近に感じられる機会となりました。

会場の一角に設けられた「抽選コーナー」では、体験やアンケート回答で参加できる抽選会が行われ、来場者は楽しそうに列を作っていました。山形市のマスコットキャラクター「ベニちゃん」も登場し、会場を盛り上げていました。

会場には、障がい者就労施設等による「バザーコーナー」も設けられ、手作りの雑貨や菓子などが販売されました。これらの活動は、障がいを持つ方々の社会参加を促進し、地域とのつながりを深める重要な役割を担っています。温かい交流が生まれ、来場者も笑顔で買い物を楽しんでいました。



「介護のおしごとひろば」は、福祉の仕事の多様な側面や、地域で福祉を支える様々な取り組みを、来場者が直接見て、触れて、感じられる貴重な機会です。介護の仕事への理解を深めるとともに、福祉に関心を持つ人々が交流し、新たな一歩を踏み出すきっかけとなることを願っています。これからも、誰もが安心して暮らせる共生社会の実現に向けて、山形市の皆さま、福祉に従事する皆さまの取り組みに注目していきたいです。



生産性向上・業務改善の専門家が半年間伴走し
あなたの職場の業務改善を支援します！

生産性向上セミナー & 伴走支援説明会

本セミナーでは、どの業界でも共有課題である「人手不足」や「労働環境」の悩みを解決するノウハウをお伝えしつつ、障がい福祉サービス等事業所に対して、専門家が半年間伴走支援する事業の中身についての説明会も同時に行います。

オンライン
開催

障がい福祉サービス等事業所のみなさん こんなお悩みはありませんか？

- 人材不足を感じている
- 採用の難しさ、離職の多さを感じている
- 忙しさから自分達がやりたい支援・ケアをなかなか実践できていない
- 現場の主体性が乏しく、業務も非効率になっている
- 管理職や職員の育成がうまくいかない
- 職員が働きやすく、働きがいのある職場になっていない

日時

2025年 **9月16日** (火)
10:00~12:00

開催方法 **オンライン (zoom)**

対象

障がい福祉サービス等事業所の
経営層・管理職 (山形市内限定)



セミナー講師

鎌田大啓

株式会社TRAPE 代表取締役

厚生労働省「生産性向上ガイドライン」の作成に深く関わり、福祉現場の生産性&働きがい向上、介護テクノロジー導入・活用などに関して豊富な実績を有している

本セミナーに参加した事業所のうち、希望する1事業所をモデル事業所として選定し山形市の委託を受けた株式会社TRAPEが業務改善の取り組みを支援します！（無料）

9/16
セミナー参加

9/16~9/23
伴走支援申込

伴走支援
対象選定

10月上旬~2月頃
伴走支援

3月
実践報告会

お申込み
お問合せ

以下のフォームからアクセスするか、QRコードを読み取ってお申し込みください
 <https://forms.gle/zQD8ysMyE5Pe9D2w5>
申込期限：2025年9月12日（金）



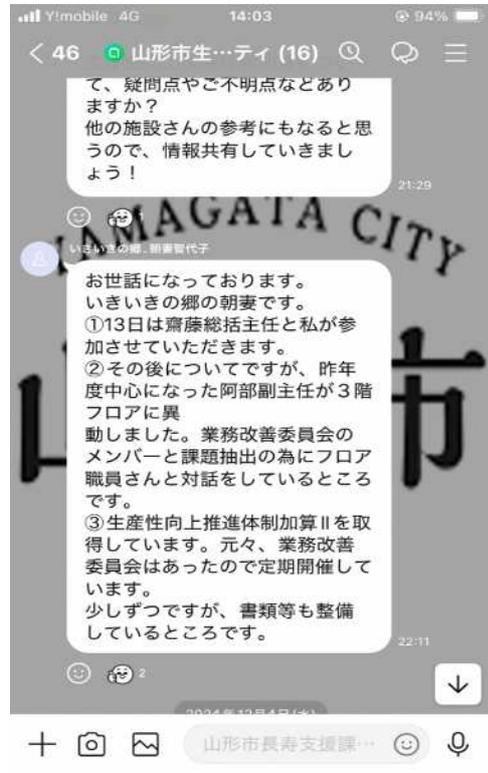
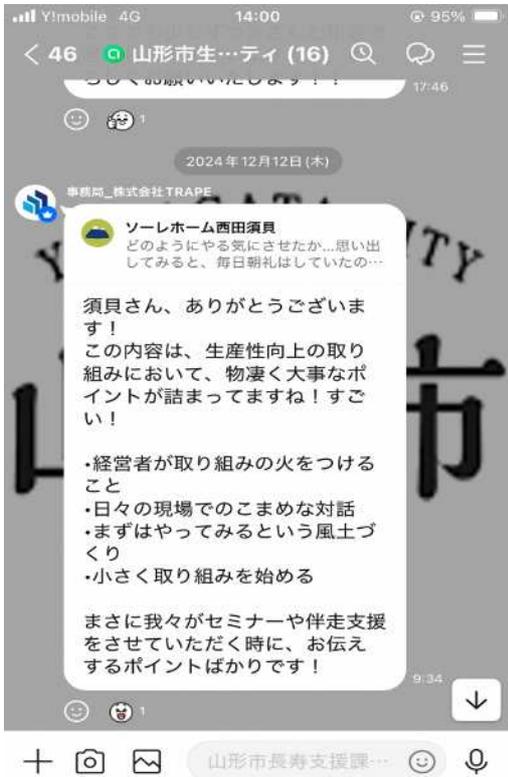
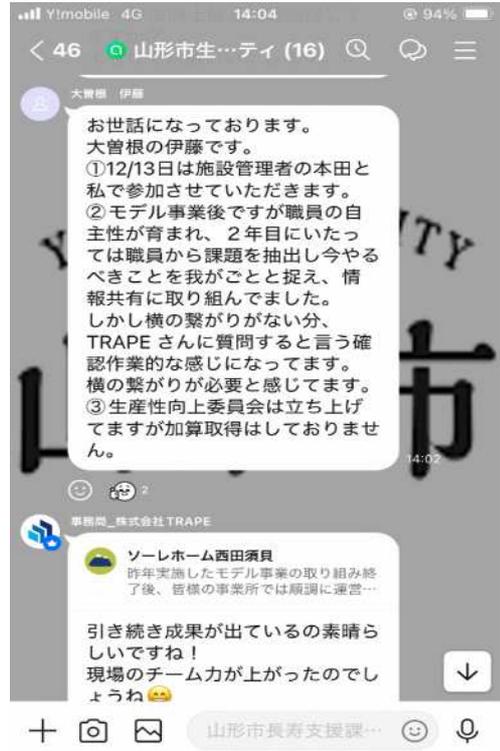
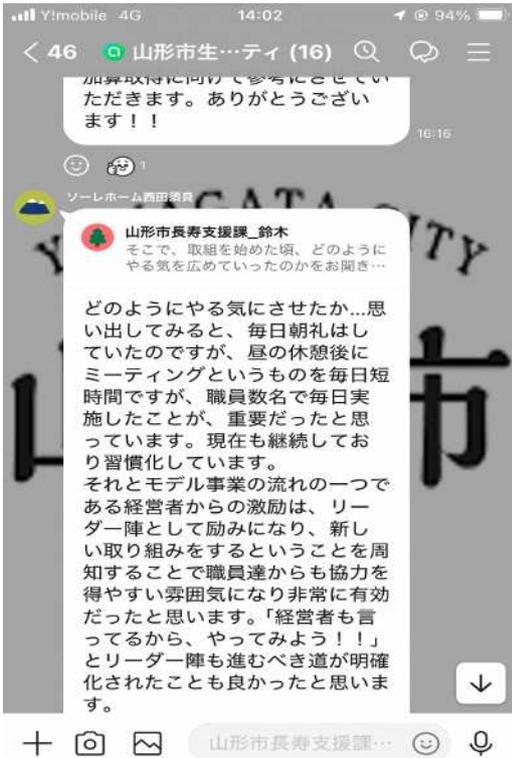
主催

山形市福祉推進部
地域共生社会課

運営・事務局

株式会社TRAPE
TEL：06-6379-3580 E-mail：yamagata@trape.jp

山形市生産性向上コミュニティ



登録はコチラから→



【ご登録いただく際の注意点】

- LINEの機能の一環ではありますが、個人のLINEアカウントとは別になりますので、その点をご安心ください
- 登録する際は、アカウント名を「事業所名_お名前」でご登録下さい

業務の基準を明確にすることが 職員の負担軽減と働きがい向上につながった取組み

一般社団法人ナースリハネット
こどもリハビリデイサービスゆめ希

2025年3月

事業所概要



事業所名	こどもリハビリデイサービスゆめ希
サービス種別	児童発達支援、放課後等デイサービス
定員	1日10名
開設日	2022年12月
所在地	山形市馬見ヶ崎三丁目21-11
職員配置	保育士4名、看護師5名、言語聴覚士1名、 作業療法士2名、理学療法士1名



事業所の雰囲気

取組みの全体流れ

パッケージモデル

プロジェクトの流れ

P	手順 1	改善活動の準備をしよう	<ul style="list-style-type: none"> 事業所内でのチーム組成、全体キックオフ 現状把握のためのアンケートの実施 アンケート結果を集計し課題の見える化 見える化した結果の対話 取組みテーマについての深堀りと業務棚卸し 取組みとテーマの決定 取組み後の成果を改めてイメージし、プラン作成 	10月-12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	<ul style="list-style-type: none"> 周知したプランの実行 取組みの中で出てきた新たな課題に対するプランの修正 	1月
C	手順 5	改善活動を 振り返ろう	<ul style="list-style-type: none"> 振り返りアンケートの実施 アンケート結果を共有し、一連の取組みプロセスの振り返り対話 	2月
A	手順 6	実行計画を 練りなおそう	<ul style="list-style-type: none"> 新たに出てきた課題や、残された課題の解決に向けた方針の決定 	3月

手順1 改善活動の準備をしよう

取組みで目指したい姿

- 利用児の支援について情報共有や話し合いを行う時間を作りたい
- しっかりと全職員が休憩をとれるようにしたい
- 主体性を持って仕事に取り組む職員を増やしたい
- 管理者が不在でもリーダーを中心に業務を円滑に遂行していきたい



法人および現場の現状

- 職員が主体的に行動せず「管理者やリーダーがやってくれるでしょ」という雰囲気がある
- 利用者より職員が多い状況にも関わらず業務や休憩がうまく回らない
- 人手は十分足りている状況のはずだが、職員からは忙しいという声が出てくる
- 職員の残業はないが、管理者が仕事を抱えすぎている

手順1 改善活動の準備をしよう

実施したこと

- 生産性向上の取組みを推進するにあたって、プロジェクトチームを作った
- プロジェクトリーダーに任せるだけでなく、経営層も関与した
- 経営層から、取組み開始のキックオフ宣言をし、取組みの意義や目指したい姿等を周知した

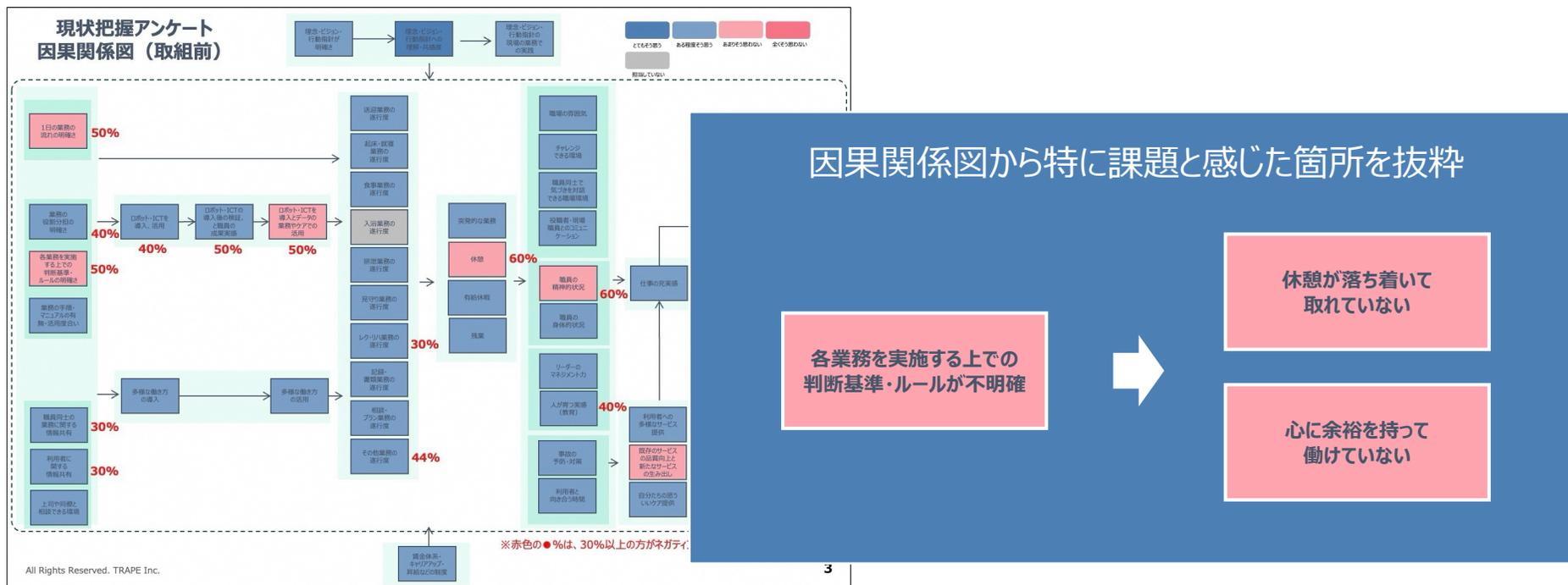


経営者から職員へ目的を共有

手順2 現場の課題を見える化しよう

実施したこと

- 現場課題の見える化を目的としたアンケートの実施
- 課題を整理/解釈、因果関係図の作成



職員からのアンケート結果をもとに、因果関係図で課題を整理して対話を進めた結果、「**休憩がきちんと取れない**」「**心に余裕がない**」の原因として、「**業務の優先順位や判断基準が職員によって異なるため、業務が不効率になっていたり、連携不足が生じている**」ことが影響している可能性が見えてきた

手順2 現場の課題を見える化しよう

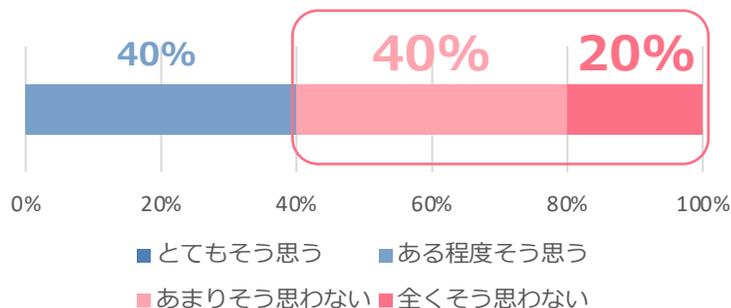
「業務の優先順位や判断基準が職員によって異なる」について深掘り

対話・考察したこと

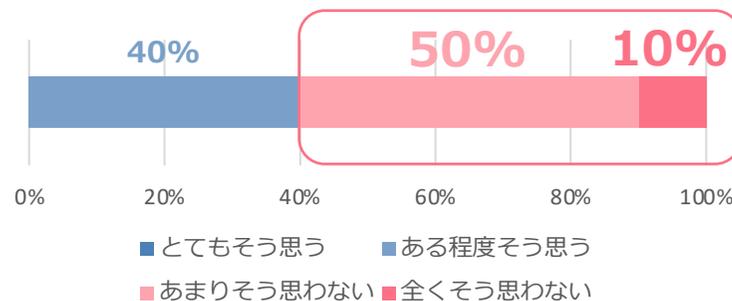
- 日替わりリーダー制をとっているものの、リーダーによって判断基準・采配が異なるため、その日のリーダー次第で業務効率が変わってしまう
- 利用児の支援の方向性について、職員の足並みが揃っておらず、職員によっては迷いがある
- 休憩時間が取れていないのは、看護師が医療ケア児（急変リスクが高い）のことが常に気になって休めないことや、職員全体が遠慮してあまり休憩を取らない傾向にあることが原因となっている

アンケートでも深掘ると、課題が明確になった

リーダーを担当している職員同士の、業務の進め方や判断基準は統一されていますか？



リハ・看護・保育などの職種毎に、それぞれ統一した支援を行えていますか？



手順2 現場の課題を見える化しよう

業務棚卸し

- リーダーが「リーダー業務内容」「看護師の対応が必要な状況」「利用児の支援の方向性」などを見える化し整理した

→これを他の職員に共有すると、認識の違いが見えてきたため、認識の違いを減らすことができれば業務の不効率さや迷いが改善するのではないかと考えた

リーダー業務 基準	
<活動について>	・基本的に注入中に製作を行う ・動ける児は最初に運動をする ・利用児の体調確認をして外に行ける児、スタッフを振り分ける
<休憩について>	・11時頃からスタッフに声をかけて休憩に入ってもらおう <i>様子を見て→(声をかける)</i> ・昼過ぎの送迎を配慮しそのスタッフから休憩に入ってもらおう ・看護師が複数いれば11時から順番に休憩に入ってもらおう
<送迎について>	・午後の担当者と送迎者を臨機応変に変更し記録をする時間を確保する ・事前に製作は何をするか確認し準備がある際は保育士を送迎から外したり準備をする時間を設ける ・リーダーが送迎、休憩中の時はリーダーの役割を他のスタッフに依頼 (他曜日のリーダーへ)
<記録について>	・記録の記入が進んでいるか、終わっているか随時声がけをする
<災害時について>	・看護師は児を集合させ避難準備をしつつ見守り、保育士は避難準備をするよう配置 ・通報、非常口確保はリーダーが指示し朝のミーティングで伝える
<i>・メール通知(忘れてなければ勤務中に)</i>	
休憩時の決まり事	
・決められた時間きっちり休むこと	
・利用児の支援は休憩に入っていないスタッフでまわす	
・看護師が一人勤務で休憩に入ってしまった時は"看護師を呼ぶ基準"を参考にし対応する	
・スタッフ休憩中の際は1対1で支援できないことを把握し周りを見て動く	
<i>(※ 休む時間中は、必ず誰か一人は、いざという時、声を出して支援)</i>	

リーダー業務の棚卸し

手順2 現場の課題を見える化しよう

課題の絞り込み

決定した取組みテーマ、内容と目指す目的

- 因果関係図やアンケート結果をもとに対話した結果

- ・「休憩時間の確保」
- ・「リーダー業務の基準づくり」
- ・「利用児への支援内容の統一化」

をテーマに業務改善に取り組むこととした

- 具体的には、下記のような内容に取り組んだ

1. 休憩中などでも緊急で看護師を呼ぶ必要がある場合の基準を明確にすることで、**看護師以外の職員が迷わないことに加え、看護師も安心して休憩できるようにする**
2. 采配に優れているリーダー業務の判断基準を見える化することで、**他の日替わりリーダーとの判断の差を減らし、またリーダー以外の現場職員にも共有することで、主体的に行動・判断できるようにする**
3. 利用児への支援内容を統一することにより、**支援の質の底上げと職員の迷いを減らす**

手順3 実行計画を立てよう

計画したこと

- 棚卸しを行った内容をもとに、「**休憩時に看護師を呼ぶ基準**」「**リーダー業務の基準**」「**支援内容の方向性**」について、まずはリーダー陣で明確化にして仮説を立てる
- 明確化した内容（仮説）について、**職員と対話を重ねながら必要に応じて、追加・修正**を行う
- 「休憩時に看護師を呼ぶ基準」「リーダー業務の基準」「支援内容の方向性」について内容が固まったら**目的も含めて職員達に改めて周知し、まずは実践**してみる
- 実践していく中で、**修正点があれば適宜修正**を行う

ステップ1～3の段階で苦労した点・工夫した点

苦労したこと

- 職員によって、勤務日数や勤務時間がバラバラで対話の時間がとりにくかったこと
- 支援の方向性を決める際に、これまで曖昧だった部分を明確化し、スタッフ全員がわかるような文章にすること
- 支援に関して職員の足並みが揃っていない中、それぞれの想いや考えを踏まえて統一化を図ること

工夫したこと

- 全体場で意見を言うことが苦手な人もいるため、必要に応じて個別に話を聞き、意見をもらった
- 職員達が対話しやすいように、話すテーマについて、現状や方向性をリーダーで見える化してから対話に臨んだ
- みんなで同じ目標に向けて取り組めるように、一度だけでなく何度も話し合った

手順4 改善活動に取り組もう

実施したこと

① リーダー業務の基準を作成し、活用する

- リーダーだけが活用するものではなく、全職員にとっての「業務の基準」となっていった
- その結果、リーダーからの指示がなくても職員達がこの基準を見ながら自発的に動いたり、考えることが増えた

リーダー業務 基準	
<活動について>	・基本的に注入中に製作を行う
	・動ける児は最初に運動をする
	・利用児の体調確認をして外に行ける児、スタッフを振り分ける
<休憩について>	・11時頃からスタッフに声をかけて休憩に入ってもらう
	・昼過ぎの送迎を配慮しそのスタッフから休憩に入ってもらう
	・看護師が複数いれば11時から順番に休憩に入ってもらう
<送迎について>	・午後の担当者と送迎者を臨機応変に変更し記録をする時間を確保する
	・事前に製作は何をするか確認し準備がある際は保育士を送迎から外したり準備をする時間を設ける
	・リーダーが送迎、休憩中の時はリーダーの役割を他のスタッフに依頼（他曜日のリーダーへ）
<記録について>	・記録の記入が進んでいるか、終わっているか随時声かけをする
<災害時について>	・看護師は児を集合させ避難準備をしつつ見守り、保育士は避難準備をするよう配置
	・通報、非常口確保はリーダーが指示し朝のミーティングで伝える
休憩時の決まり事	
	・決められた時間きっちり休むこと
	・利用児の支援は休憩に入っていないスタッフでまわす
	・看護師が一人勤務で休憩に入ってしまった時は”看護師を呼ぶ基準”を参考にし対応する
	・スタッフ休憩中は1対1で支援できないことを把握し周りを見て動く

手順4 改善活動に取り組もう

実施したこと

②（休憩中に）看護師を呼ぶ基準を作成し、活用する

- 最初は主に休憩中に活用する想定だったが、休憩中以外の場面でも活用するようになった
- 看護師が休憩中に呼ばれることは徐々に減っていき、対応が必要な基準がわかったことで看護師以外の職員でも安心して医療ケア児に対応できるようになった

看護師を呼ぶ判断基準	
全員共通すること	・ 顔色が悪い・呼びかけの反応が鈍い・いつもとかなり違う
〇〇さん	・ 呼吸器のアラームが鳴った時、回路はずれがあった時などのトラブル・ SAT95%以下
〇〇さん	・ 注入の速度が今よりも遅くなった時または全く落ちない時
〇〇さん	・ SAT90%以下の時・発作が起きた時・吸引が必要な時
〇〇さん	・ SAT90%以下が続き体位交換をしても90%以下の時・嘔吐時（吸引が必要かどうか判断するため）
〇〇さん	・ 注入の速度が今よりも遅くなった時または全く落ちない時
〇〇さん	・ 顔色不良の時・発作時
〇〇さん	・ 顔色不良の時・発作時
〇〇さん	・ 呼吸がとまる発作の時・顔色不良の時
〇〇さん	・ SAT90%以下の時・注入速度が今よりも遅くなった時または全く落ちない時・吸引が必要な時
〇〇さん	・ 顔色不良の時・SAT95%以下の時
〇〇さん	・ 顔色不良の時・吸引が必要な時

手順4 改善活動に取り組もう

実施したこと

③ 支援内容の方向性を統一する

- 細かく決めるすぎるのではなく、事業所として必ず統一しておきたい考え方を記載した
- 方向性を決めるだけでなく、利用児に関する情報共有や話し合いの時間も新たに設けて個別・具体的な関わり方についても検討するようにした

支援の方向性について

- ・ 貸し借り、遊んでいる中で言葉を添える
- ・ おもちゃは次々に出さずに、片付けをしてから次の玩具を出す（そのおもちゃで何を育むかを考える。棚の物は利用児に見せずどっちがいいかで選んでもらう）
- ・ ADLの支援（できる所はしてもらい、少しずつ出来る所を増やして行く）
- ・ スタッフが決めるのではなく、本児から選んでもらう
- ・ 製作・運動面では同じことでもその子に合わせた支援（作り方材料は変えて提供をする。自分で選択をする、目線や反応を見て意思を尊重する）
- ・ メリハリをつける（療育と言う場なので良い悪いは伝えていく）
- ・ 記録もだが、普段の様子を少しでも保護者に直接伝える
- ・ 様々なことに一緒にチャレンジを行い、経験を増やして行く（家ではできない、小集団ならではのことをしていく）

資料から一部抜粋



改善活動に取り組む段階で苦労した点・工夫した点

苦労したこと

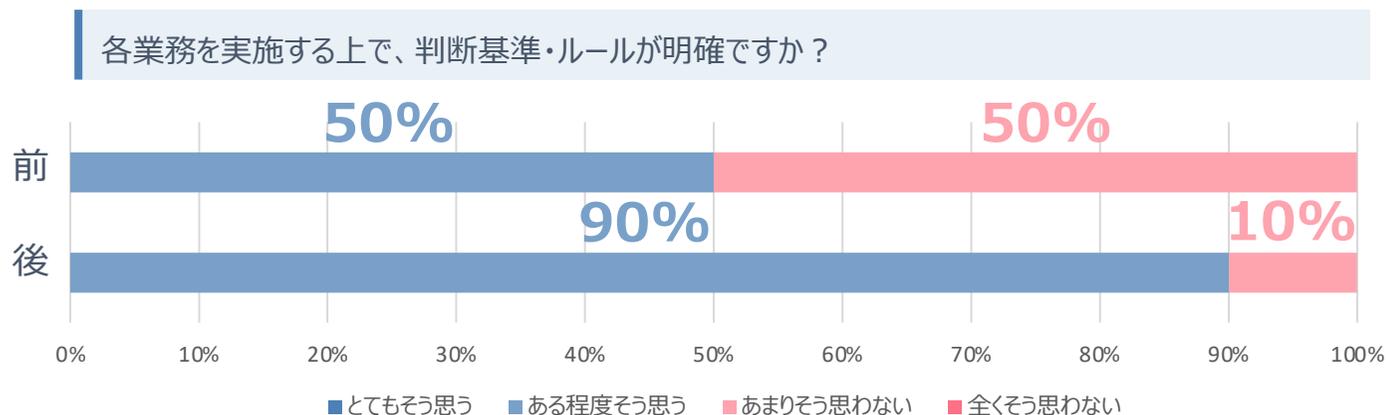
- 支援内容について考える際に、職員同士の意見交換が必要であったが、積極的に意見が出し合える雰囲気を作るのが難しかった
- 通常業務と今回の取組みを同時進行していくことになり、慣れるまでが大変だった
- 支援内容が以前と多少変化したことで、変化に対応できない利用児もいたため、個人に合わせた支援の進め方を行っていくのが難しかった

工夫したこと

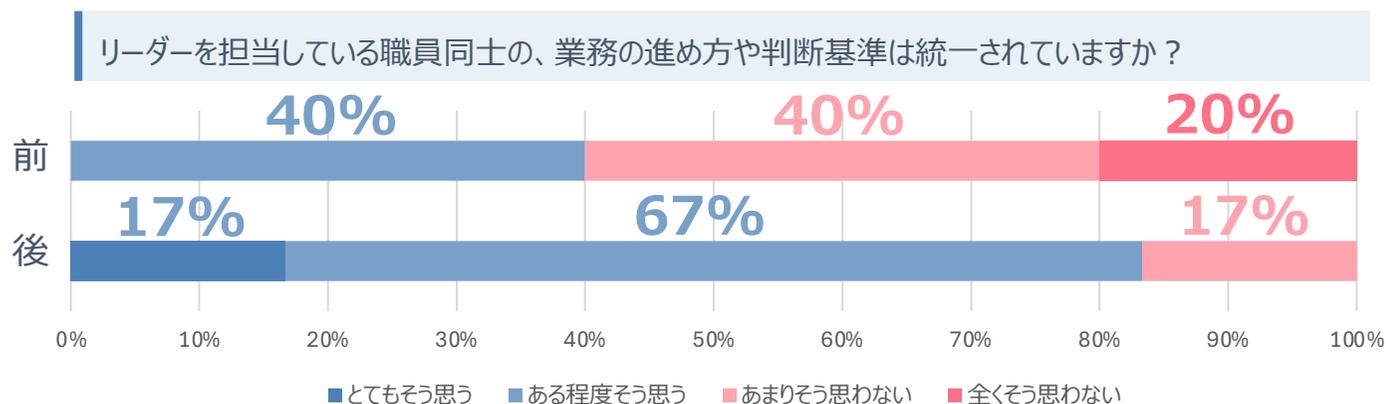
- LINE ワークス（チャットツール）で情報共有のグループを作り、共有したい内容はタイムリーに全員に周知した
- リーダーが今まで以上にリーダーシップを発揮しながら、職員とのコミュニケーションを図った
- 悩んだりした際は、自分だけで抱え込まず、他の職員にも意見を求めながら一緒に考えた

手順5 改善活動を振り返ろう

業務の流れ・判断基準が明確になった



ポジティブ回答
40%増加

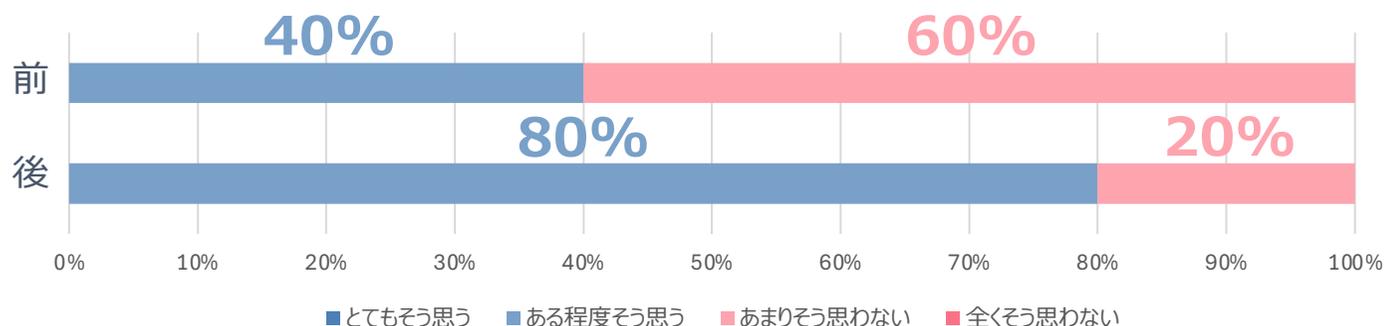


ポジティブ回答
43%増加

手順5 改善活動を振り返ろう

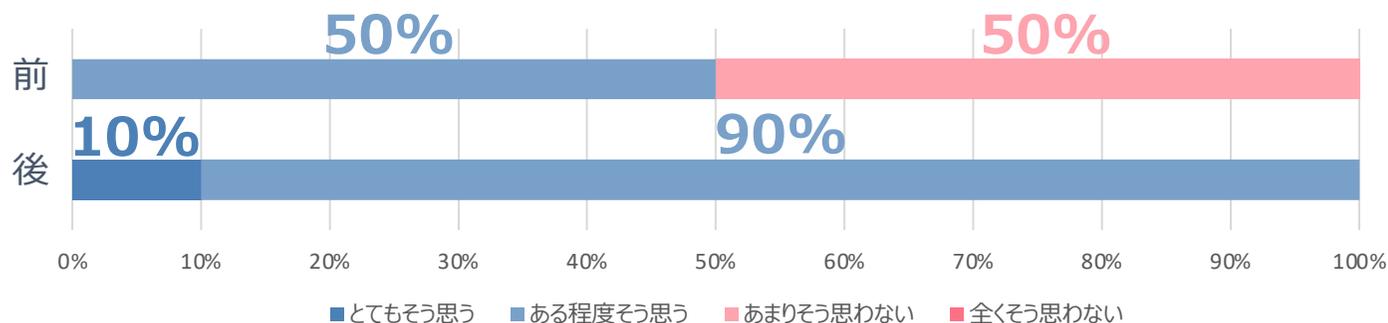
業務の優先順位が明確になり、1日の業務が上手くいくようになった

取組むべき業務について、優先順位に迷うことなく業務遂行できていますか？



ポジティブ回答
40%増加

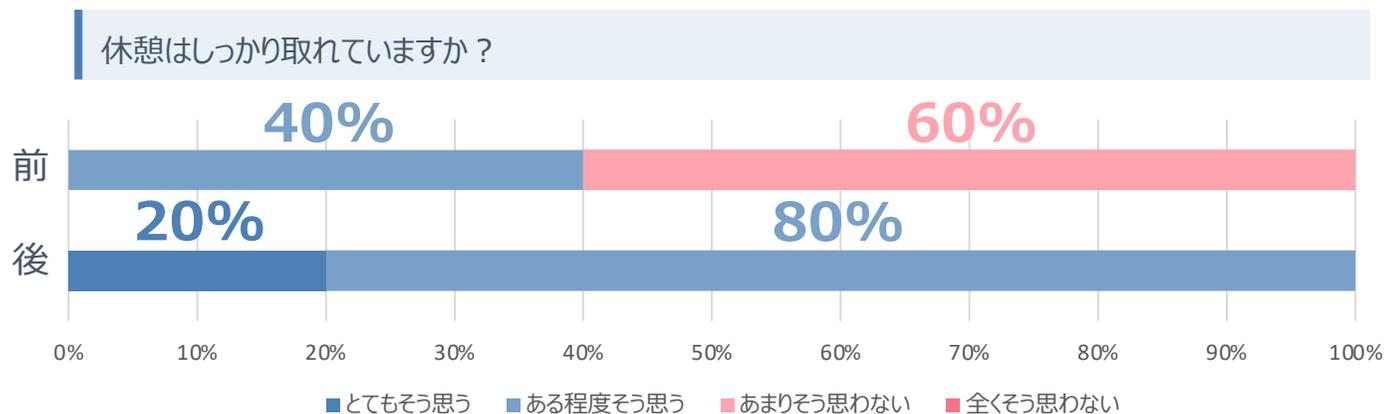
あなたの職場では、1日の業務の流れは明確で、上手くいっていると思いますか？



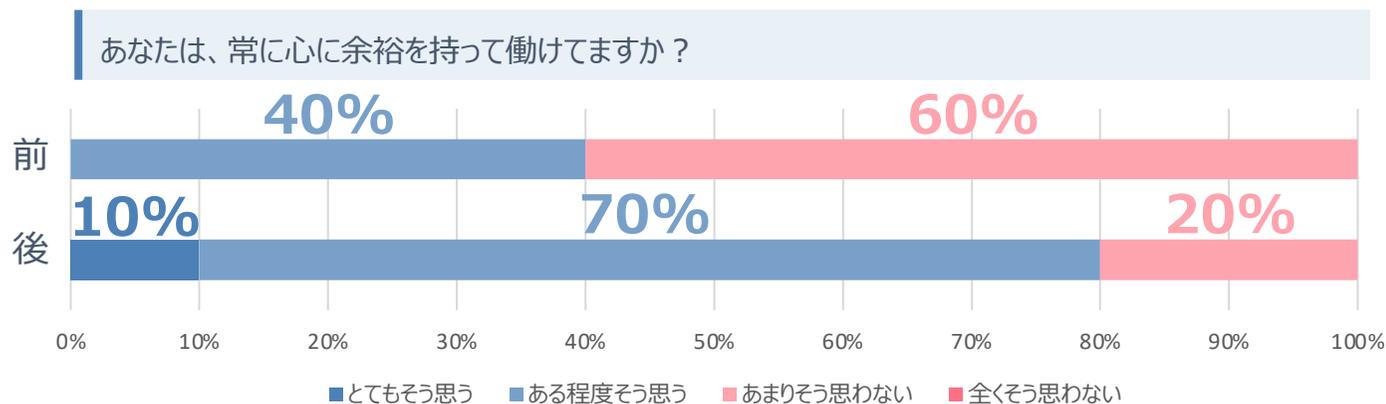
ポジティブ回答
50%増加

手順5 改善活動を振り返ろう

休憩がきちんと取れるようになり、心に余裕が持てるようになった



ポジティブ回答
60%増加

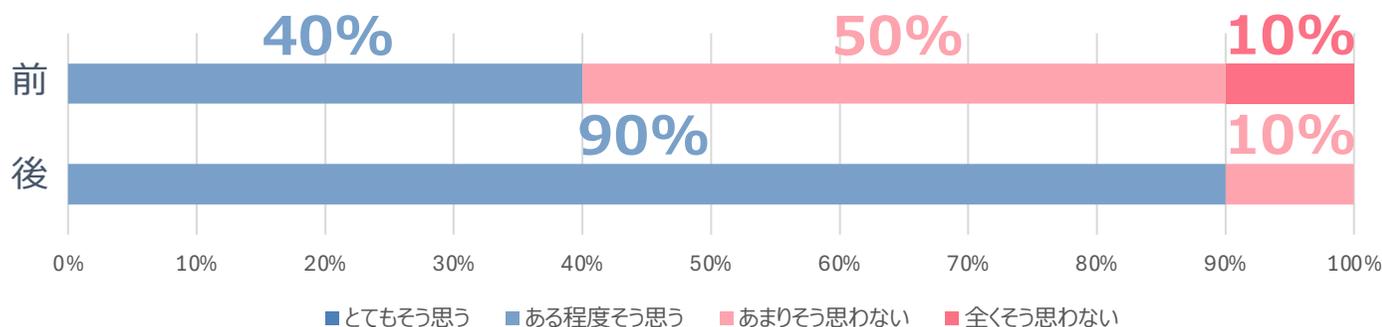


ポジティブ回答
40%増加

手順5 改善活動を振り返ろう

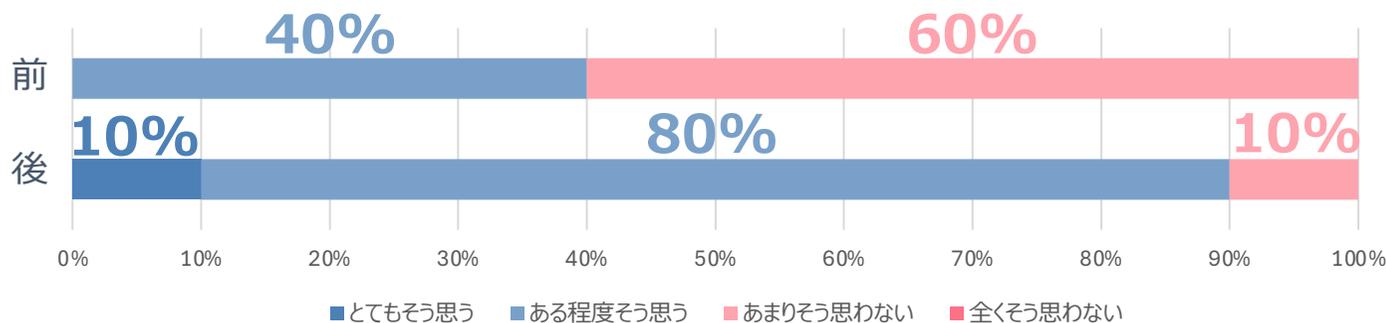
利用児への統一した支援を行えるようになり、アセスメント・評価もできるようになった

利用児に対して、リハ・看護・保育などの職種毎に、それぞれ統一した支援を行えていますか？



ポジティブ回答
40%増加

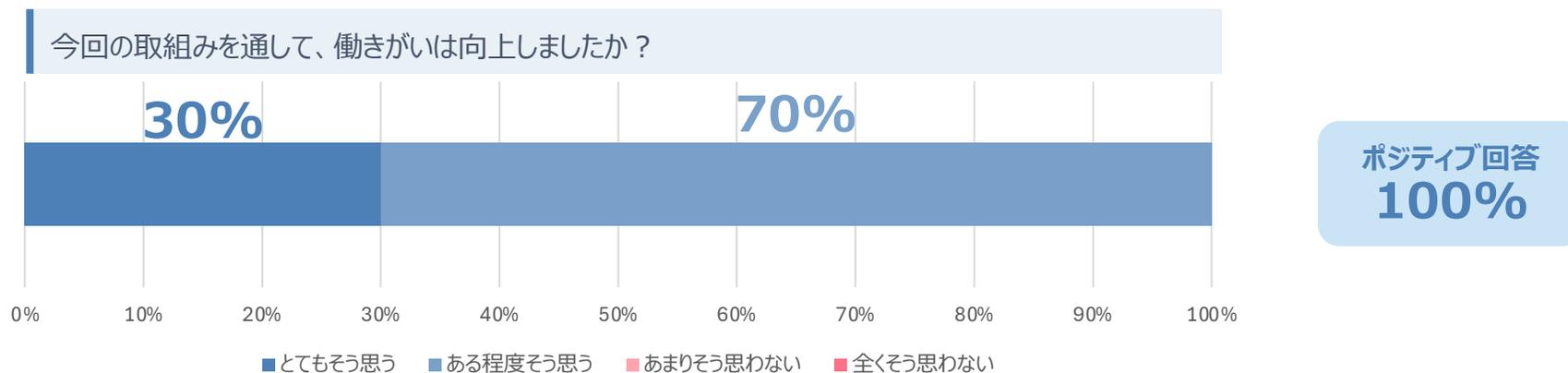
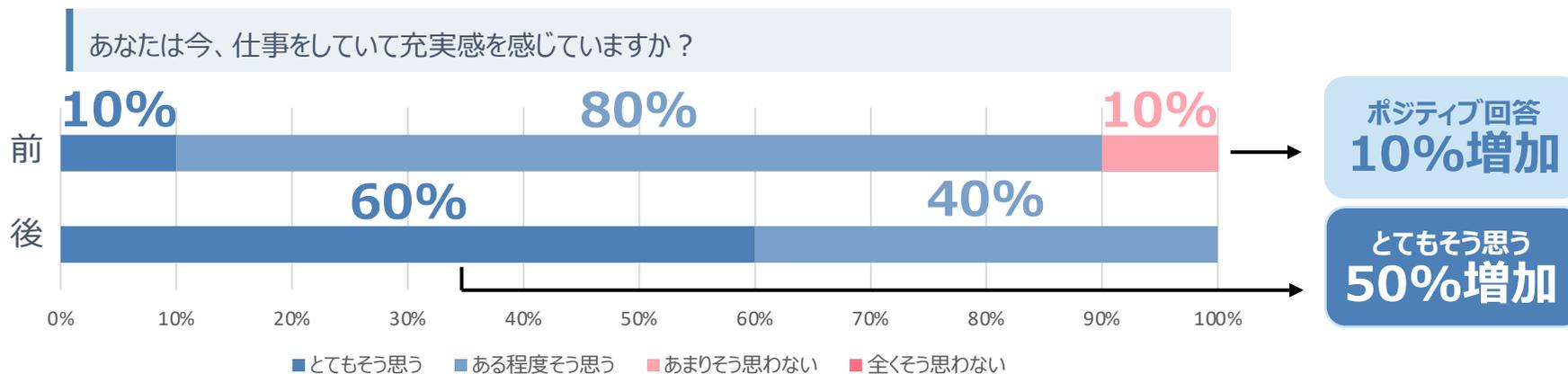
利用児について、日々きちんとアセスメント・評価できていると感じますか？



ポジティブ回答
50%増加

手順5 改善活動を振り返ろう

今回の取組みを通して、仕事の充実感や働きがいが増した



手順5 改善活動を振り返ろう

生産性向上の取組みを通して得られた現場職員の声

- 休憩中の看護師が呼ばれることはなくなり、休憩（特に看護師）がしっかり取れるようになった
- リーダー業務の基準を作り、それを全職員にも示したことで、リーダーの采配に関わらず、職員が自発的に動く場面が多くなった
- 職員全体が参加できる情報共有の時間を設けたことで、それぞれが自分の意見を言える機会が増えた。また、それにより自分が休みの日の利用児の様子を知ることができるため、支援の方法を職員間で統一しやすくなった
- 利用児との関わり方、ケア方法を職員間で統一した事で、職員によって関わり方が異なるといった事がなくなり、皆が利用児とより良い関わりを持てるようになった
- 主体性が低く、率先した行動やコミュニケーションが少ない職員が元々多かったが、今回の取組みを通して、普段意見を言わなかった職員が、業務改善のために積極的に発言するようになった。他責や依存する職員が少し減った
- 支援方法を統一した事でスタッフのチームワークや仕事への意欲も変わった

手順6 実行計画を練りなおそう

新たな課題とありたい姿に向けた次なる取組み

新たな課題・残された課題

- 業務の中で、まだルールが曖昧になっている部分がある
- 未だ意識が低く、受け身で、決めたことを守らない人もいる
- 支援の統一に関しては浸透しているところもあるが、利用児によっては基準通りにいかない所もある。そこを評価したり、共有する時間が足りていない
- 情報共有の時間が増えたのは良いが、その分取り組みたいことや準備したい教材が増えたため、時間が足りないと感じることがある。もう少し余裕をつくりたい
- 優先順位を考えた行動ができていない(記録を勤務時間内に終わらすなど)

次なる取組み

- 業務の中で上手くいっていない部分をスタッフで日頃から話し合い、問題を表面化させ、一つずつ改善させる
- 意識が高い人達を中心に、向上心をもってやらなければいけないという雰囲気を作る。しない、やらない、変わらないからといって交代せずに、最後まで役割を全うしてもらう
- 同じ目標の児同士と一緒に活動できると、環境設定がしやすいのではないかと検討し始めている
- リーダーの呼びかけを待つだけでなく、スタッフそれぞれでも呼びかけられるような自発性を持つ。お互いに声を掛け合い、確認していく

プロジェクトを通じて得た学び、感じたこと

- 職員同士で頼り合えるように信頼関係を構築することや、想いや考えを共有することの大切さを学べた
- 何事も人任せではなく、自分で考える機会が増え、職員全体の意識を高める事ができた
- 業務一つ一つのことを今まで以上にじっくり考えることができた
- 職場内のコミュニケーションは取れている方だと思っていたが、今回をきっかけに職員それぞれの想いや考えを聞くことができて、より雰囲気良くなったと感じる
- 休憩時間もしっかりととることができ、仕事へのモチベーションがあがった

経営者のコメント



代表理事 伊藤 浩也 さま

弊社では、職員数は施設基準の倍以上配置していました。しかし、業務や休憩が効率よく回らず、職員からは忙しいという不満の声がありました。また、職場内を観察すると管理者やリーダーに依存傾向があり、自ら考えて行動するといった主体性に乏しい状況でした。

そのため、「一人一人が職場を客観的に評価し、解決するために主体的に行動する」ことを目標に進めてきましたが、私のマネジメント能力不足でうまくいきませんでした。

そこで、今回山形市とTRAPE様に弊社の課題解決を一緒に行っていただきたく手挙げをしました。

結果として、この半年間の取り組みで大きな成果が得られたと感じています。

取り組みを通して、一番大事なことは「明確な基準を設ける」ことだったと感じています。職員は明確な基準により自信を持って行動し、勇気を持って挑戦することができるようになりました。今後も職員主体で明確な基準を意識しながら業務改善を進めていきたいと思えます。

この度はこのような機会をいただき、ありがとうございました。

山形市

山形市内の介護・福祉事業所では

スケッター

募集しています!



スキマ時間を生かして、福祉の助っ人になりませんか?

Check Point!

スケッター

とは?

資格や経験がなくてもできる「スポットのお手伝い」をしたい

地域住民(有償ボランティア)と介護・福祉施設等をマッチングするサービスです。

特技を生かしたレクリエーションの提供や食事の準備片付け、お話し相手・見守りなど「スキマ時間」に「自分のできること」で参加できます!(お手伝い後に謝礼金を受け取れます)

◎ お手伝い後の謝礼については各事業所にご確認ください



フリーランス
隙間ワーカー

主婦
元介護職従事者

アクティブシニア

学生・若者
介護職希望者



Sketter



介護・福祉施設等



資格や経験がなくても参加できます!

事業の問い合わせ先

実施主体: 山形市内介護・福祉事業所等連絡会
(山形市補助事業: 令和6年度小規模法人のネットワーク化による協働推進事業)

✉ aita@cocolo.biz ☎ 080-7204-0093

システム・操作の問い合わせ先

(株)プラスロボ

✉ info@plusrobo.co.jp

スケッターはこちら

右の QR コードから
お申し込みできます。

