

2－9					
主題	アレンジメント委員会による職場環境改善への取り組み				
副題	SDG s の視点の醸成と女性活躍推進への挑戦				
キーワード 1	職場環境改善	キーワード 2	女性活躍	研究(実践)期間	39 ヶ月

法人名・事業所名	社福) 東京栄和会 なぎさ和楽苑
発表者(職種)	伊藤由香(サブリーダー)、中村成美(リーダー)
共同研究(実践)者	桑原美花(看護師)、井上夢香、(介護職員)、清水利美(栄養士) 他

電 話	03-3675-1201	FAX	03-3675-1203
-----	--------------	-----	--------------

事業所紹介	1965 年 23 区内初めての特養として足立区に開設後、1980 年に江戸川区に都市型特養として移転。在宅福祉サービスを複数展開し、独自に若年性認知症支援事業の実施と障害者福祉サービスして、短期入所、計画相談、施設入浴サービスなど多岐にわたる事業を実施している。
-------	--

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

大規模修繕の必要な時期に、設備面や備品の見直しをした際に見受けられたのは、物の取り扱いが丁寧ではなく、また安易に処分してしまう傾向があった。特に特養では、フロアごとの管理体制が強く、他フロアの環境整備について把握し物事を捉える傾向は低かった。特養以外でも各サービス事業のセクション性が強く、特養と同様な傾向であった。また、コロナ禍でもあり、ケアに集中することで、職員にとっての職場環境整備が二の次になっていたこともあり、職員の気づきや要望も表面化されず、それを取り上げるルートも明確になっていないため取り組みも後手に回っていた。大規模修繕と重なるタイミングと、コロナ禍における職員のハードワークと入居者の生活環境の変化やサービス利用者へのサービス提供の変化も見受けられ、入居者、利用者、職員にとっても、過ごしやすい環境、働きやすい環境整備の取り組みが必要とされた。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

【目的】既存のものを活かしながらアレンジに取り組み、入居者、利用者にとって過ごしやすい環境、職員にとって働きやすい環境を提案・推進することを目的とする。

【仮説】設備面や備品の取り扱いについて、SDGs の視点を持つことができる。環境改善への意識づけと発信ができ、具体的な取り組みにつながることで、職員のモチベーションもアップすると考える。

《3. 具体的な取り組みの内容》

2021 年：職場環境改善に向けて女性チームによる「アレンジメント委員会」を設置。メンバーはできるだけ複数のセクションから 5 名を選した。2 か月に 1 回程度の会議開催とし、初年度は 10 年前に職場環境改善委員会として実施したアンケート調査をベースに 1 年かけて再調査を実施。調査結果や進捗

状況など委員会活動の様子をアレンジメント新聞として年 3 回発行した。SDGs の学びと苑内の取り組みを整理し意識づけに取り組んだ。調査結果について委員会ですべて実施するのではなく、遂行していくための会議や部署へつないだ。少数意見であってもできるだけ検討し、積極的に実施した。

2022 年：大規模修繕を実施。調査結果から大規模修繕にて反映できる項目について提案した。女性特有の課題や気づきとして排泄音の消音装置をトイレに設置。コロナ禍の不安定な状況下で急な勤務変更等による食の確保の要望より食品自販機の設置につなげた。

2023 年：関わるセクションを広げるためメンバーを 2 名増員。各セクションの環境を見る機会が少ないためメンバーにて館内を回り、不用品の放置、収納場所の確保等の課題解決に向けた仕組みづくりの検討、ソファのリユースや物品共有を提案した。女性職員の声より、緊急用として職員トイレに生理用品を設置した。また、コロナ禍でのストレス緩和の一助にと、玄関、トイレ、入居者、利用者の過ごす環境などに生花（苑周辺の野の花）を中心に飾る取り組みを実施。

《4. 取り組みの結果》

初年度調査の課題抽出は、10 年前の課題が十分改善できていなかったことも理解できたが、設備面の課題では大規模修繕と絡めて提案することができた。また経営層の会議に検討の場を広げることで、苑全体での課題として検討につなげることができた。これまで物品処分など自セクションのみで対応していたことが、苑全体にも発信しながら情報共有し、無駄な購入をせずに済むこと、リユースにつなげる視点など SDGs の視点も高まった。女性チームにしたことで特有の課題に取り組み話題にしやすい環境づくりにつながった。

《5. 考察、まとめ》

委員会メンバーを広げたことで、各セクションからの課題や話題を委員会に持ち寄り、検討するルートができたことや新聞発行により、アレンジメント委員会の存在とその活用について、各職員の意識づけも推進でき、委員会で取り上げて欲しいという要望も聞けるようになった。メンバー自身が他セクションを知ることや調査からの課題抽出などからの気づきが得られたことで環境改善の各セクションへの波及効果にもつながったと思われる。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

なお、本研究(実践)発表を行うにあたり、ご本人に口頭にて確認をし、本発表以外では使用しないこと、それにより不利益を被ることはないことを説明し、回答をもって同意を得たこととした。

《7. 参考文献》

江戸川区熟年しあわせ計画（老人福祉計画）第 8 期

https://city-edogawa-tokyo.meclib.jp/shiawase_gaiyo/book/index.html#target/page_no=1

外務省/ SDGs とは <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/about/index.html>

《8. 提案と発信》

自分たちの能動性によって解決した成功体験が得られること、楽しみながら実践できることでモチベーションもアップし、課題解決に向けて持続可能となると思われる。多様性を理解できる職場環境の構築、さらに物を大切にすることは人をケアする専門職教育の一つの必要な視点として取り入れたい。