

# 職場風土の改善の取り組み

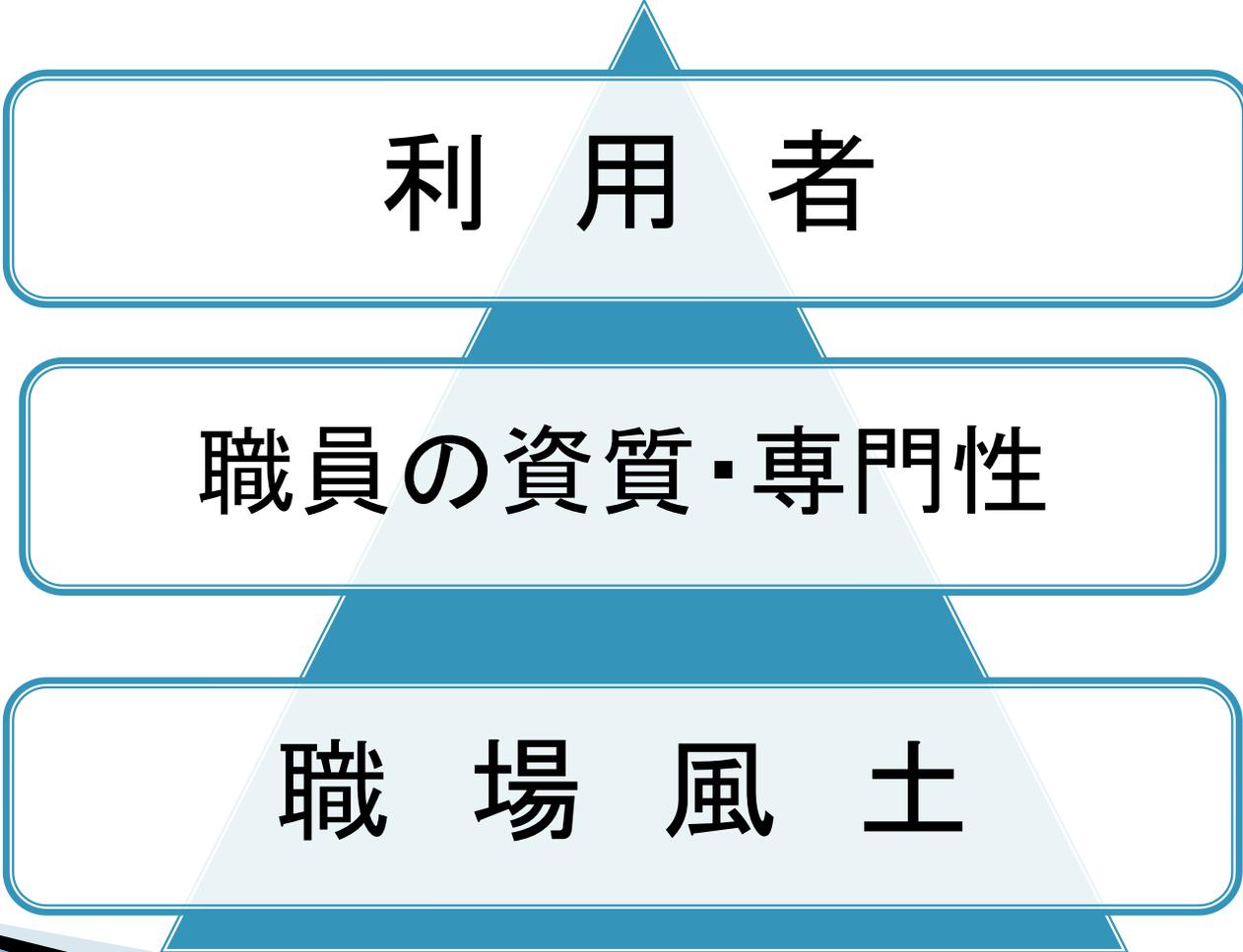
平成29年3月

安全衛生委員会報告

発表者：チームリアン

木下理恵 枝久保裕美 渋谷雄介  
吉田安里沙 大島拓也  
松原幸子 塚本胡桃

はじめに 全ては利用者のためであるには？



利 用 者

職員の資質・専門性

職 場 風 土

# 背景と理由 職場環境の変化

## 職場風土 の変化

- ・ 職員の増加、非常勤職員比率の増加
- ・ コミュニケーション不足
- ・ 職場の停滞感
- ・ 職員間の知識・スキル格差

# 移譲時からの変化

移譲時

- ・サービスのハード、ソフト面の確立の要請
- ・運営・財政基盤の確立の必要性

2年間

- ・サービスの量的向上
- ・運営管理のスタート地点到達

今後

- ・サービスの質的向上
- ・人材育成

# なぜ職場風土が大切か

職員間の関係性・コミュニケーションの希薄



職場の人間関係の歪みや疲れやストレス

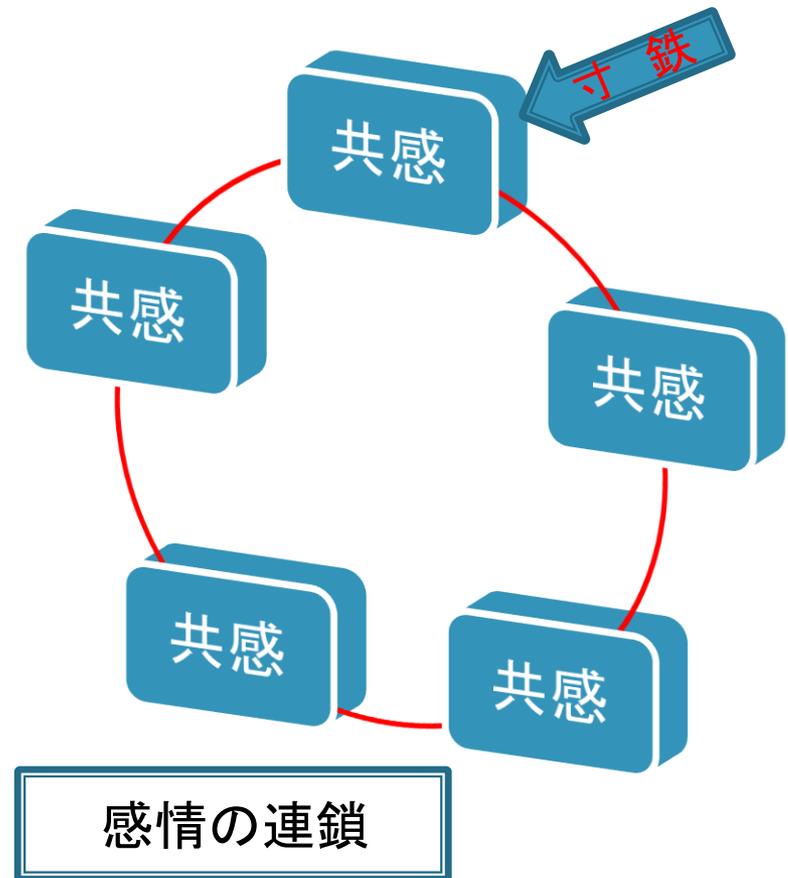
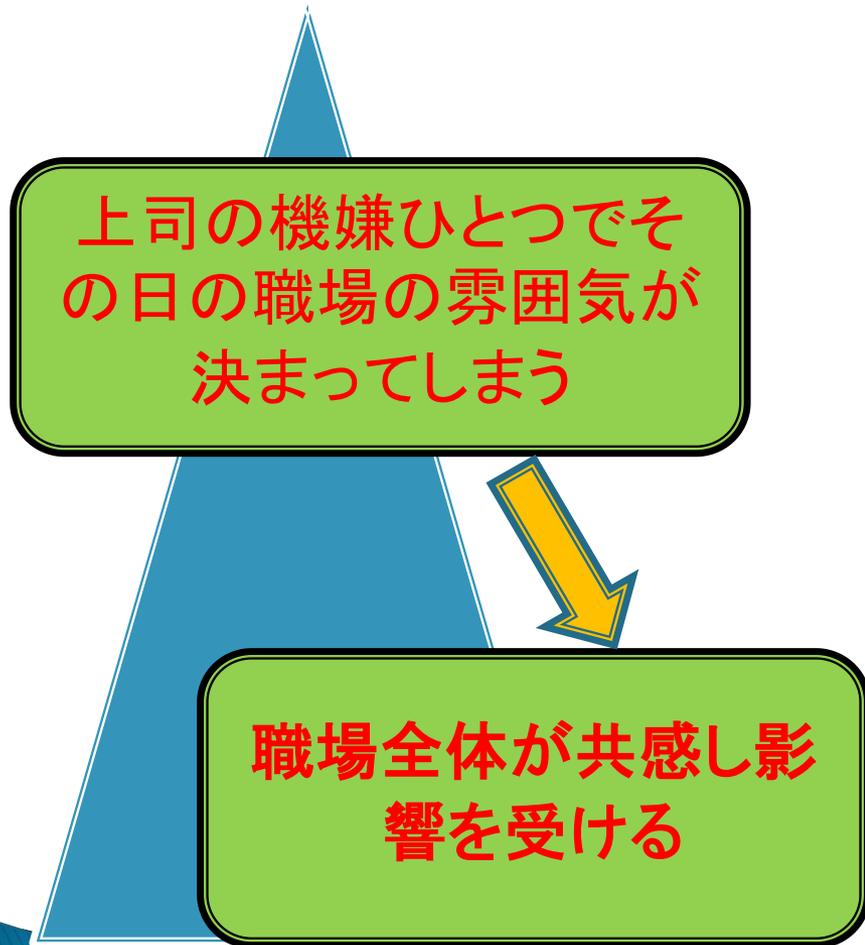


利用者支援にとってマイナス・悪影響

# いい職場とは

- ▶ 自分たちの職場を良くするのは【自分たちである】  
自覚・意識を持って、考えることができる個人の集まりである。
- ▶ 互いに階層を超えアドバイスしあい、意見を言い合う職場である。
- ▶ 誰もが提案・参加・実行していけることを体験できる職場である。

# 人は感情の動物、 感情の連鎖は伝播する



# 職場風土改善の考え方

## 属性の要求

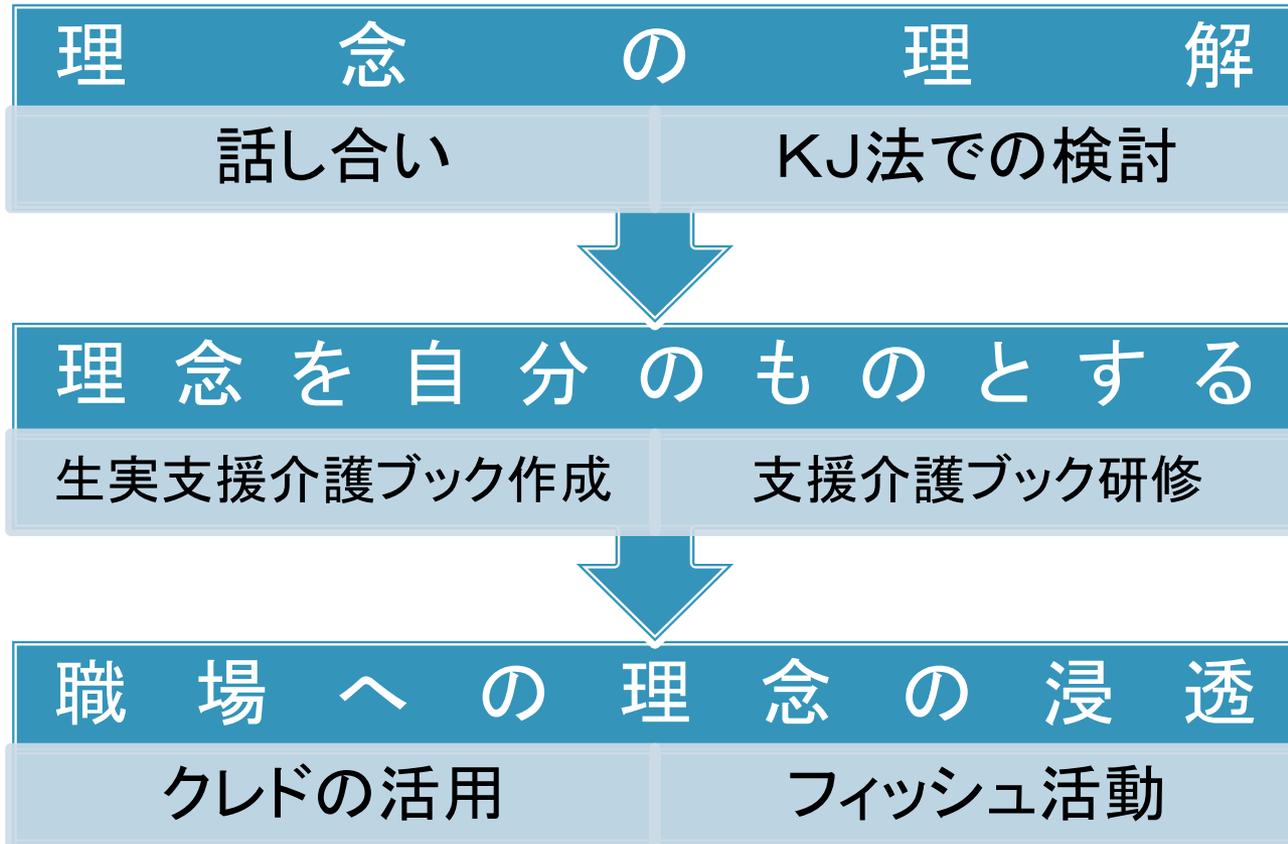
- ・ 集団意識・職場意識を変える方が個人の変革を促しやすい

## 法人理念の活用・浸透

- ・ 成果主義では個人には限界

良くも悪くも一人の感情は職場全体に伝播する

# 職場の風土改善の取り組み



# 職場の風土改善の取り組みフィッシュ哲学の導入

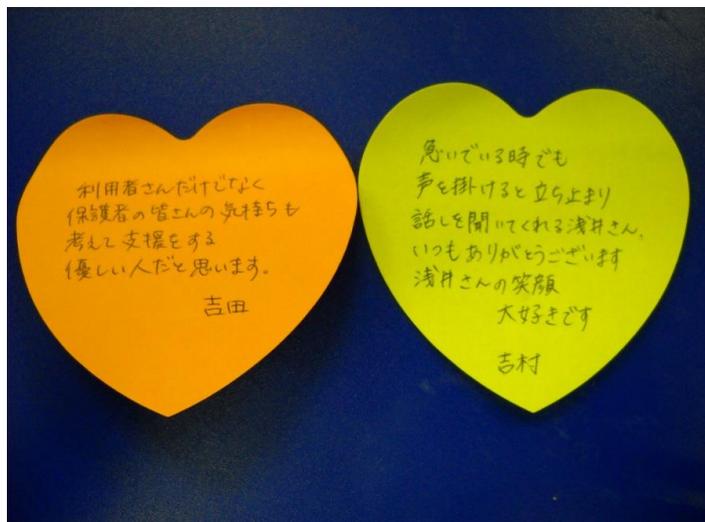


# フィッシュ哲学の内容と活用

- ①仕事を楽しむ...仕事に遊び心をもって楽しく働こう。
- ②人を喜ばせる...人の満足を得るには、まず喜ばせよう。
- ③注意を向ける...いまそこにある仕事に心を集中させよう。
- ④態度を選ぶ ...辛い仕事も、自分で決めてやりがいを持つとう。

この4つを自在に使いながら職場を変革していく  
考える哲学です。

# Fish活動の様々な取り組み (クレドとリンクしている)



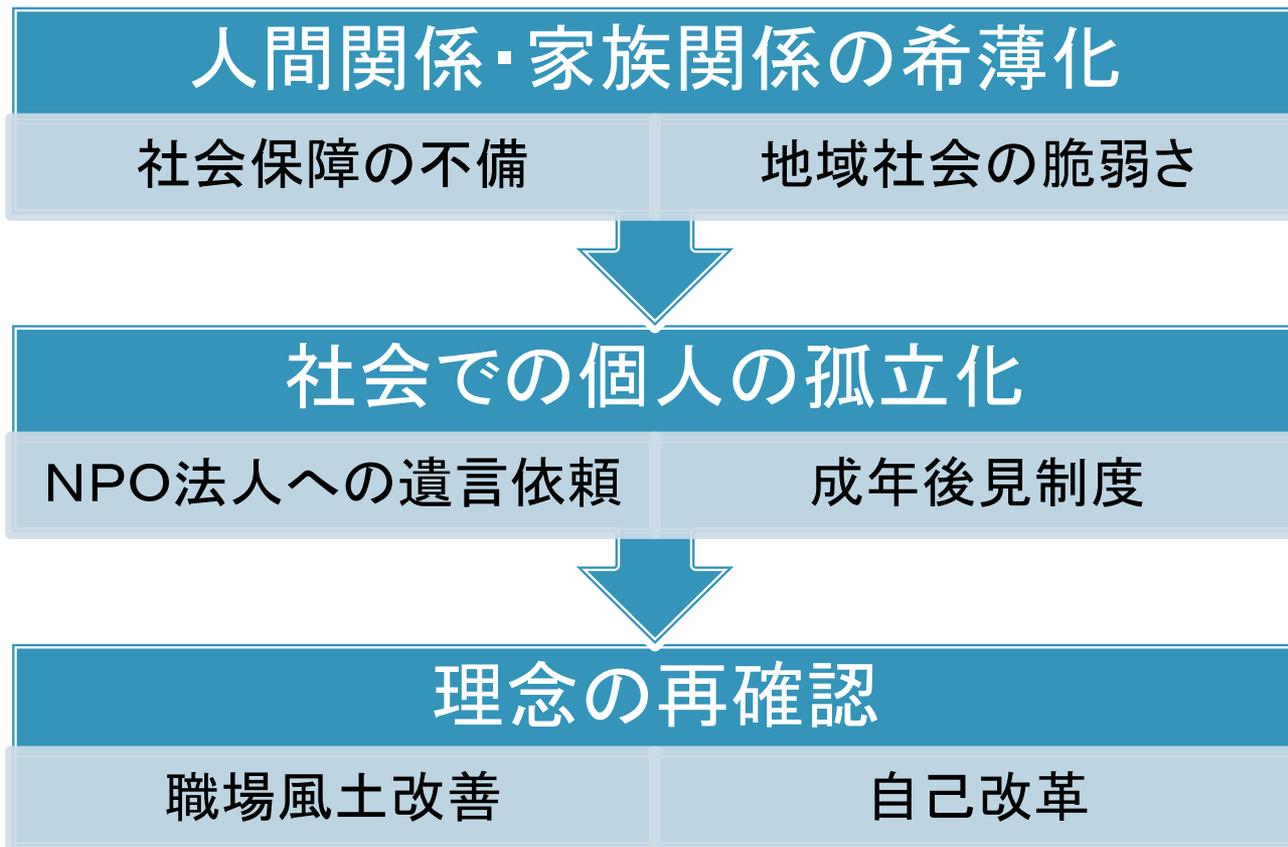
## 企画実施

- ・いいところ探して褒めよう
- ・良いところ探しをして、相手にポジティブメッセージを送りました。



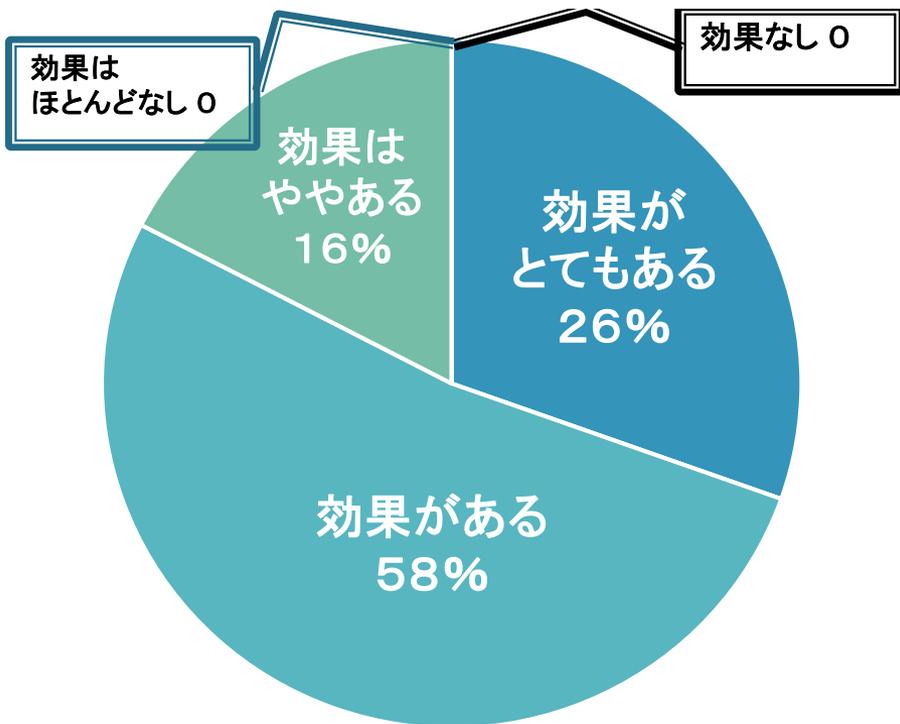


# これまでの取り組みの評価



# フィッシュの取り組み アンケート結果

## ▶ リアン文京



無記名・不特定で回収

## 感想・意見

### プラス

- ・ 職員同士の距離を縮められた
- ・ チームメンバーを知ることができた
- ・ 褒められることで、嬉しかった
- ・ お互いに挨拶をするようになった
- ・ 利用者さんも参加できた

### マイナス

- ・ 準備が大変
- ・ もう少し時間をかけて行いたい

# リアン文京でおこなってみて

- ▶ 1.取り組みの一環は認識されてきた。フィッシュ・クレドもやり方の緩急、変化、バリエーションが慣性を破る。
- ▶ 2.所内のコミュニケーションもよりよくなっている
- ▶ 3.自分のクレドカードの作成に取り組み、より一層の理念の浸透と職場風土の改善を図っていきたい。

視点を変え  
新鮮な経験

楽しい

明るさを  
感じた

コミュニケーション  
が取りやす  
くなった

相手を見直す

嬉しい

職員の率直な感想