

取組み報告(事例紹介)

法人名 :

事業所名:奥出雲病院介護医療院 虹の郷

取組みテーマ

利用者様の生活に彩りを添える業務改善
～新しいレクリエーションの形からはじまる～

1. 事業所の概要

事業所名: 奥出雲病院介護医療院 虹の郷

所在地 : 奥出雲町

施設種別: II型介護医療院

定員 : 60人

職員数 : 30人

2. プロジェクト体制

名称:

メンバー役職名		所属	プロジェクトでの役割
1	千原	奥出雲病院介護医療院 虹の郷	プロジェクト総監督
2	石橋	奥出雲病院介護医療院 虹の郷	プロジェクトリーダー
3	白根	奥出雲病院介護医療院 虹の郷	プロジェクトサブリーダー
4	清水	奥出雲病院介護医療院 虹の郷	書記
5	三島、徳江	奥出雲病院介護医療院 虹の郷	ICT

生産性向上委員会の設置: 有り

今後の体制: 今回の PT 体制で継続

3.取組みの目的

スタッフは、ひとつの業務に時間をかけ、ひとつの業務に複数人で対応していた。業務と、時間に追われ入所者様とゆっくり関わりたいが、関われない煩雑な状況の中で、スタッフは疲弊を感じていた。本取り組みは、業務改善とレクリエーションを二つの柱とし、業務の見直しを目的とした。入所者様の生活の質の向上と、スタッフのモチベーションUPに繋がる取り組みを図る。

4.目的達成に向けた取組

	取組項目	内 容
1	課題の見える化（9月22～）	Google フォーム、生産性向上くんによる職員アンケートの実施
2	レクリエーションの定義の共有 （11月20日～） （1月26日～）	レクリエーションの目的と定義を明確にし、カンファレンス等でスタッフ間の共通理解を図った スタッフが見て意識付けできるために時計の下に、体操の時間と、レクの時間を表示
3	レクリエーションの実施 （1月20日～）	実際に入所者様の笑顔を体験することで、レクリエーションの意義を再確認した
4	昼食前の体操（2月～）	時間設定しCD音源を活用とした体操を導入した
5	レクリエーションのメニュー化	メニュー一覧からレクリエーション選択できる仕組みを整え、誰でも簡単に実施できるようにした
6	レクリエーションのプラン化	人員や時間によりレクリエーションプランAとプランBを設定した
7	配茶方法の見直し（業務時間調査結果から配茶業務にかかる時間が長い）	配茶業務方法を再検討し、無駄な動線の削減とコスト軽減、時間短縮を図った
8	本格的にレクリエーションの開始	実施時間を14時30分から15時に設定し火・水・金曜日にレクリエーションを開始した
9	業務工程表に担当者を記入	工程表に担当者を曜日ごとに決めて表示した
10	体操・レクリエーションの開始時間の表示	時間の表示を行い、「この時間はレクリエーションを行う」という意識づけを推進した
11	評価・課題・改善点振り返り	職員や入所者様に聞き取り実施

(1) 専門家の伴走支援

期日（年月日）	実施内容	提案・助言のポイント
令和7年9月17日	ヒヤリング	<ul style="list-style-type: none"> 生産性向上について 今後の取り組み方法
令和7年11月11日	<ul style="list-style-type: none"> 「課題マップ」結果からのゴール設定 業務改善の方向性 生産性向上の取り組みのイメージ化 	<ul style="list-style-type: none"> 短期期間に成果が出るよう検討 うれしいことが増えて、文化として根付くようになると良い アンケート内容方法について（設問の仕方のアドバイス）アンケート集約にAIを用いた方法
令和7年12月16日	<ul style="list-style-type: none"> 取り組みのテーマの設定 アンケート結果報告 今後の取り組み方法と方向性の確認 	<ul style="list-style-type: none"> 定量と定性について、ピフォアアフターが重要 タイムスタディーで確認する カテゴリーに分ける
令和8年1月20日	<ul style="list-style-type: none"> 今後の計画の確認 実践報告 	<ul style="list-style-type: none"> スタッフの意識を整え、協力的になると、同じ方向を向いてもらうと主体的に考えてくれるようになる スタッフの意見を取り入れて実践すると、自分の意見が採用されたことにより協力的にできる レクレーションの効果により、スタッフのモチベーションUPにつながる
令和8年2月25日	<ul style="list-style-type: none"> 最終報告書の確認 	<ul style="list-style-type: none"> 今後マンネリ化したした場合の対応や、さらなる今後取り組みたい課題について、今回の成功体験を結びつけられるような考え方ができるとよい

(2) 事業所の取組

時期（年月日）	取り組んだ内容
	4.目的達成に向けた取り組み項目、内容参照

	検証項目	取組み前と後の変化	測定方法	頻度
1	業務の問題点、課題の可視化	取組み（導入）前：何をして良いかわからない状態 取組み（導入）後：目標が明確に設定された状態 【定性】不安感の軽減	職員アンケート	1回
2	レクリエーションの定義の共有による職員の意識変容	取組み（導入）前：負担感が強い 取組み（導入）後：負担感が軽減 【定性】負担感の減少	職員アンケート	1回
3	活動進捗とマインドセット（職員意識）の推移	【定量】レクリエーション実施回数 取組み（導入）前：実施は不定期で、レクは、時間があつたら行うもの 取組み（導入）後：火・水・金の週3日実施を達成 【定性】スタッフのモチベーションUPと、入所者様の笑顔が増えた	記録チェック	
4	レクリエーションプラン	【定量】バリエーションの数 取組み（導入）前：プランも担当者も決めていなかった 取組み（導入）後：プランも選択できるようにして、担当者も決めた 【定性】役割が明確になり、レクリエーション運営が軌道に乗った	記録チェック	

5.効果検証

	業務改善した項目	取組み前の状況（Before）	取組み後の変化(After)
1	レクリエーションの定義の共有	レクリエーションは「できればおこなうもの」という位置付けで、ケアの中での優先度は低かった	定義の共有をしたことで、レクリエーションを業務の中に取り入れたことで、実行意識が高まり、日常業務にお

			ける優先度が高まった。
2	レクリエーションの実施	苦手意識から、多くのスタッフがレクリエーションに対して負担感を抱えていた	実際に入所者様の笑顔を経験することで、「これならできる」という意識が生まれ、苦手意識による負担感が軽減した。
3	配茶方法の見直し	配茶準備に多くの時間を要していた	配茶方法の見直しをしたことで、準備時間が短縮され、コスト面においても効果が認められた。
4	人員配置の見直し	複数人で同一業務にあたる場面あり、非効率が生じていた	業務量に応じた配置を行うことで、必要な場面に人員を配置できるようになり、レクリエーションにも人手を回せるようになった
5	レクリエーションのメニュー化	個人によっては、何をしても良いかわからない状況があった	メニュー一覧から自身の得意な内容を選択して実施できるようになった
6	レクリエーションのプラン化	忙しさを理由にレクリエーションが行えなかったが実施できない日があった	人員と時間に応じてプランA・プランBを設定したことで、その日に合わせたレクリエーションが実施可能となった
7	レクリエーションの担当を決める	「誰が担当するのか」という明確さから負担感があつた	担当者を明確にすることで、責任感が生まれ、曜日ごとの担当制により負担感が軽減した

6.継続課題

	テーマ	内容
1	レクリエーションの定着	レクリエーションを特別な業務とはせず、日常業務の一部として無理なく継続できる仕組みづくりを行う。
2	業務改善の継続	配茶方法や人員配置の見直しにとどまらず、他業務へも展開し、継続的な見直しを行う。
3	職員意識の共有	本活動で共有した理念や考え方を、新人職員にも伝え、意識の浸透を図る。

7.モデル事業所の感想

短期間の取り組みであったが、支援者の方々に意見をいただき、方向性を導いていただいた。支援者の方のアドバイスや指導のおかげで、生産性向上委員メンバーはこのプロジェクトに対して、ポジティブに取り組むことができた。

今回、時間がないから出来ないといった考え方で、最初から出来ないと決めつけいたレクリエーションについて取り組んだ。レクリエーションに対するスタッフの意識調査から始まり、意義と定義をスタッフ全員で共有した。その後、レクリエーション時間の設定、内容の表示からスタートしはじめた。レクリエーションを選択性とし、担当者を明確にしたことで、入所者の満足度が向上し、笑顔や、前向きな発言が増加した。また、スタッフの責任感や、やりがいが高まり、多職種間の連携にもつながった。さらにレクリエーションを生活の一部として継続しようとする意識が介護医療院全体に広がるなど、組織文化にも前向きな変化が見られた。今後、今回の取り組みの経験を活かし、時間の抽出方法の考え方や、スタッフの意見を取り入れながら引き続き課題に取り組んでいきたい。

8. 専門家のコメント

本取組の最も特徴的な点は、生産性向上を単なる「効率化」として捉えるのではなく、「利用者様の生活に彩りを添える」「新しいレクリエーション」という“施設のありたい姿”を先に定義し、その実現に向けて取り組みを設計した点にあります。生産性向上は手段であり、利用者様の生活の質向上と、スタッフが誇りとやりがいを持てる現場づくりに直結させたことが成果の源泉だと考えます。

新しい活動には一定の負荷が伴いますが、本取組ではレクリエーションの目的と提供価値を再定義し、「誰のために」「どうなってほしいか」を共有したことで、負担感が軽減し、日常業務の延長や隙間時間でも実施できる活動として認識されました。

私の支援は、①課題の可視化とゴール設定、②レクリエーションの再定義、③成果の捉え方（定量・定性、ビフォーアフター等）、④改善候補の整理を中心に伴走したものです。細かな業務改善の具体策については、生産性向上プロジェクトメンバーが現場の実態に即して主体的に検討・決定し、実行に移した点が特筆されます。外部専門家としては論点整理と進め方の助言に徹し、意思決定と実装はメンバーの自走を尊重しました。その結果、週3回（火・水・金）の実施達成に加え、配茶方法の見直しや担当の明確化など、レクリエーションを支える業務の再設計も同時に進めました。

また、打ち合わせの場で「利用者様に名前でも呼んでもらえるようになった」という報告があり、信頼関係の構築を示す象徴的な変化だと受け止めています。こうした関係性の積み重ねは、利用者のケアへの協力度の向上や不必要なコールの減少など、数値化しづらい“見えない時間”の効率化と精神的負担の軽減につながる可能性があります。さらに、短時間で実施できるBプランでは、AIで男性スタッフの写真を女性に変換し「これは誰でしょうか？」というクイズ形式を試すなど、テクノロジー活用にも挑戦しました。

今後は、レクリエーションを日常業務として無理なく継続できる仕組みを磨きつつ、「ありたい姿」が明確だからこそ時間を生み出すためのICT・DX導入にも前向きに取り組み、理念と実践知が共有・継承され、文化として定着していくことを期待します。

【ASTER-A 代表 中澤 博之】







レクリエーションを通じて
入所者様の生活に
「彩り」を添えましょ

14:30~

♪レクの時間ですよ

