

再キックオフ ～5S 明日づくり委員会活動報告～

津久井やまゆり園 明日づくり委員会
八島 英樹 大高 美香
吉田 拓矢 志賀 利之

1. 5S 活動の目的

5S 活動とは整理、整頓、清掃、清潔、しつけと言った活動を通して、組織活性化をしていくことを目標に取り組んできた。

2. 各セッションからの報告

- (1) 当初5S 活動とは何だろうと思いつきながら取り組んできたが、講師の話や他の会社の発表を見て、徐々に活動について理解できるようになった。活動を通して、改めて不必要な物の多さに気づき、また逆に必要な物の多さにも気づくことができた。その中で、徐々に気持ちに変化も生まれて、現在も取り組むことができている。また、他の職員も声を掛けてくれ、課全体として取り組むことができたことが一番の成果だった。今後も、利用者さんが過ごしやすい環境、職員が働きやすい環境づくりを目指して活動を続けていく。
- (2) 引越し後の荷物も散乱し、空いている場所にとりあえず詰め込んでおく、そのような状態だったが、活動を通じて少しずつ整理整頓が進んだ。最初は、5S活動自体を理解されず、一人寂しくコツコツ片付けをしていたが、大きな家具の移動などは男性職員に手伝ってもらったり、職員の欠員や利用者対応で忙しい中、片付けについて相談相手になってくれたり、一緒に片付けをしてくれた職員には感謝しかない。まだまだ片付け途中ではあるが継続していきたい。
- (3) 5S プロジェクトの一員として選ばれた際、自分は日々の業務ですら忙しいのに、追加で業務が増えることに辟易していた。また、掃除一つで組織は大きくは変わらないと考えていた。しかし、今回の活動を通して、自分が動くことで周りの人が動き、少しずつ現場がきれいに、使いやすくなっていくことでその意識は変わってきた。活動が進めば進む程「これはこうしたらもっと良くなるのではないか?」「自分だけではなく、全員が働きやすくなるにはどうしたら良いか?」といった積極性や他者の視点を持つことができた。自身の小さな行動により周囲の人が新たに行動していく。この積み重ねこそが大きな組織を変えていくキッカケとなると捉えられるようになった。この5Sの活動は「掃除という誰でもできる小さな行動により、職場の物理的環境だけでなく、周囲の人との関係性や協調性、そして『自分が行動すれば周囲を変えることができる』という意識への変化」それこそが重要なのではないかと気づいた。今後も積極的に行動を起こし、小さな変化を大きな変化へつなげていけるよう努めていきたい。

3. 見えてきた課題

5S活動を続けていく中で、いくつかアンケートとった。以下の様なアンケート結果がでる。アンケートは常勤、非常勤全職員へとり、121件の回答を得られた。



質問	そう思う	思わない
職場は明るいと思いますか？	103	6
仲間は思いやりがあると思いますか？	107	4
わからないことは尋ねやすいですか？	100	11

上記の項目は「そう思う」が多く、明るくとても良い職場環境との結果が出た。講師からは自信を持って良い結果との見解だった。

一方で、講師が気になる点として以下の点が挙げられた。

【課題1】 3分の1以上の方が物の位置が分かっていない

質問	そう思う	思わない
道具やものがどこにあるかわかりやすいですか	76	35

ビジネスパーソンは1日に15分は物を探しているという調査結果がある。

【課題2】 ルールの分かりにくさ

質問	そう思う	思わない
園や職場の決まりやルールは分かりやすいですか	65	44

ルールが分かりにくい、ルールそのものを教えていない、ルールを破った時の対応がないのではないかと指摘がある。

【課題3】 コミュニケーションの弱さ

質問	そう思う	思わない
困ったなと思うことに対して園や職場はすぐに考えてくれますか？	70	40
園や各部署からのお知らせはわかりやすいですか？	74	37
研修について充分だと思えますか？	64	47
他部署との繋がりはありますか	39	69

これは相当低い結果だったと感じる。会社の仕組みとしてのコミュニケーション不足が露呈された結果が出た。委員会の中でも、集まって初めて他部署のことや課題を知ったという状況だった。これは園全体の課題として捉えて行く必要がある。

4. ルールの作成

このアンケート結果を踏まえ、どんな内容のルールにしたら良いか検討した。5Sの取り組みをやってきた成果も見えて働きやすくなってきた。それゆえに、取り組みから見えてきた課題をルールにしてはどうかとの結論に至る。

みんなが興味を持ってもらえるようなルールにしたい。文章を羅列するだけでは関心は持ってもらえない、わかりやすくすることが好ましい等の意見が挙がる。対人の仕事なので、お互いに気分よく仕事できるようなルールが良く、人に優しく、思いやれるルールを念頭に作っていく。

以下の4つの項目を基に、それに伴う内容のルールを作成した。

- (1) より良い利用者支援のために
- (2) より良い職場環境のために
- (3) 円滑な職員関係のために
- (4) より良い職員間の連携のために

④ルール発表

- ① より良い利用者**支援**のために
- ② より良い職場**環境**のために
- ③ 円滑な**職員関係**のために
- ④ より良い職員間の**連携**のために

これら実現のためのルールを策定！



5. ルールの3本柱

『笑顔、綺麗、つながり』をキャッチフレーズとして、ルールの3本柱として掲げた。

④ルール発表

キャッチフレーズ：ルールの3本柱



笑顔 **綺麗** **繋がり**

- ① より良い利用者支援
- ② より良い職場環境
- ③ 円滑な職員関係
- ④ より良い職員間の連携



④ルール発表



笑顔

(自分)
・挨拶は笑顔でしましょう

(相手)
・声を掛け合い助け合いましょう

(周り)
・良いところや感謝の気持ちは言葉にして伝えましょう

- ① より良い利用者支援
- ② より良い職場環境
- ③ 円滑な職員関係
- ④ より良い職員間の連携



④ルール発表



(自分)
・身だしなみを整えましょう

(相手)
・物は決められた場所に戻しましょう

(周り)
・車両、設備はみんなのもの
綺麗に使いましょう

① より良い利用者支援
② より良い職場環境

④ルール発表



(自分)
・情報は自分から集めましょう
・困ったら相談しましょう

(相手)
・情報は工夫して分かりやすく
伝えましょう

(周り)
・やまゆり園はひとつ、アイデアの種は
みんなで育てましょう

① より良い利用者支援
③ 円滑な職員関係
④ より良い職員間の連携

6. 最後に

ルールを決める際に、講師より『守れなかった時の罰則を作った方が良いのでは?』と投げかけられた。とても負担になる言葉だった。職員の欠員で人手不足の中、事務時間や片付ける時間も確保できない状態で『罰則』まで追加されたら、笑顔は消え、職員は5S活動に参加してくれなくなるとの懸念が生まれた。利用者さんを褒めることはあっても、職員が褒められることはあまりなかった。褒めて欲しくて仕事をしている訳ではないが、嫌な思いをする為に働いている訳でもない。講師がいない時に委員で意見を出し合い、人を相手に仕事をしている環境で、利用者さんだけでなく、職員も良いところを見つけ、褒めて伸ばしていく方向に主眼を置き、『罰則はいらない』という結論に至った。

『明日づくり』としては、職員が気持ち良く仕事ができる環境を維持することを優先とし、それを実行できるように3つのルールを作成した。単純なルールではあるが、津久井やまゆり園の現状を考えるととても重要なことに繋がっていく。部署を越え、園全体が話しやすい環境、働きやすい環境を維持するためにも「笑顔」「綺麗」「繋がり」この3つを大切にしていく。