

働きやすい職場環境を作りたい ～働き続けたい場所へ～



社会福祉法人 志友会 くまもと江津湖療育医療センター

副療育部長 田原 秀輝



I. 自施設概要

【沿革】

平成6年10月 「江津湖療育園」開設(定員40名) 1病棟開設

平成10年4月 40名増床(定員80名) 2病棟開設

平成22年4月 「くまもと江津湖療育医療センター」に改称

平成24年4月 医療型障害児入所施設・療養介護事業所となる
6名増床 (定員86名)

平成24年5月 外来棟開設

平成28年4月 30名増床(定員116名) 3病棟開設



【職員構成表 2025年4月現在】

職種	常勤	非常勤	職種	常勤	非常勤
医師	8	2	地域連携教育センター	1	
薬剤師	2		事務員(病棟等クランク含)	22	6
薬局助手		1	看護師	76	4
臨床検査技師	1		准看護師	10	1
放射線技師		1	児童指導員	4	
臨床心理士	0		療育員	14	
理学療法士	9	1	保育士	9	
作業療法士	4	2	介護員	16	7
言語聴覚士	4	3	管理栄養士	4	
リハビリテーション助手			調理師	9	1
歯科衛生士		1	清掃・サプライ・洗濯		29
衛生管理者	1		ほほえみ事業看護師(支援学校)		8
サービス管理責任者兼 児童発達支援管理責任者	3		合計	197	67

その他の各事業

職種	常勤	非常勤	職種	常勤	非常勤
生活介護事業所	15	5	多機能型事業所	7	2
相談支援事業所	4		児童発達支援事業所	4	1
			その他事業合計	30	8

病棟編成のコンセプト

〈1病棟〉 医療ニーズが少ない方

〈2病棟〉 1病棟・3病棟の中間の利用者像の方

〈3病棟〉 呼吸管理などの医療ニーズが高い方

定員	入所(有期限入所)	短期入所	一般入院	合計
1病棟	40	4	1	45
2病棟	37	4	2	41
3病棟	39	2	2	43
計	116	10	5	131

※入所利用者数に有期限入所の利用者も含まれています
※入院及び有期限入所は流動的に活用

2025年4月現在



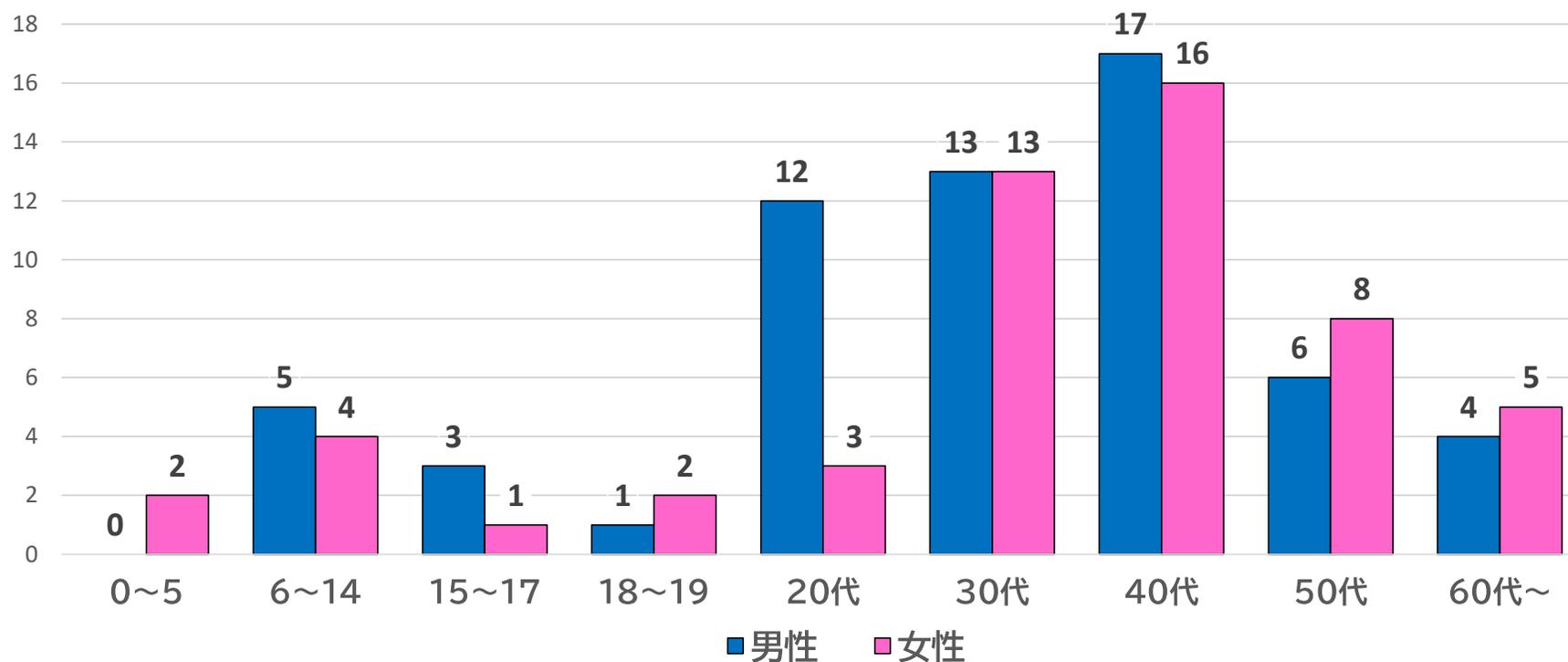
利用者年齢構成

医療型障害児入所施設 16名

療養介護事業所 100名

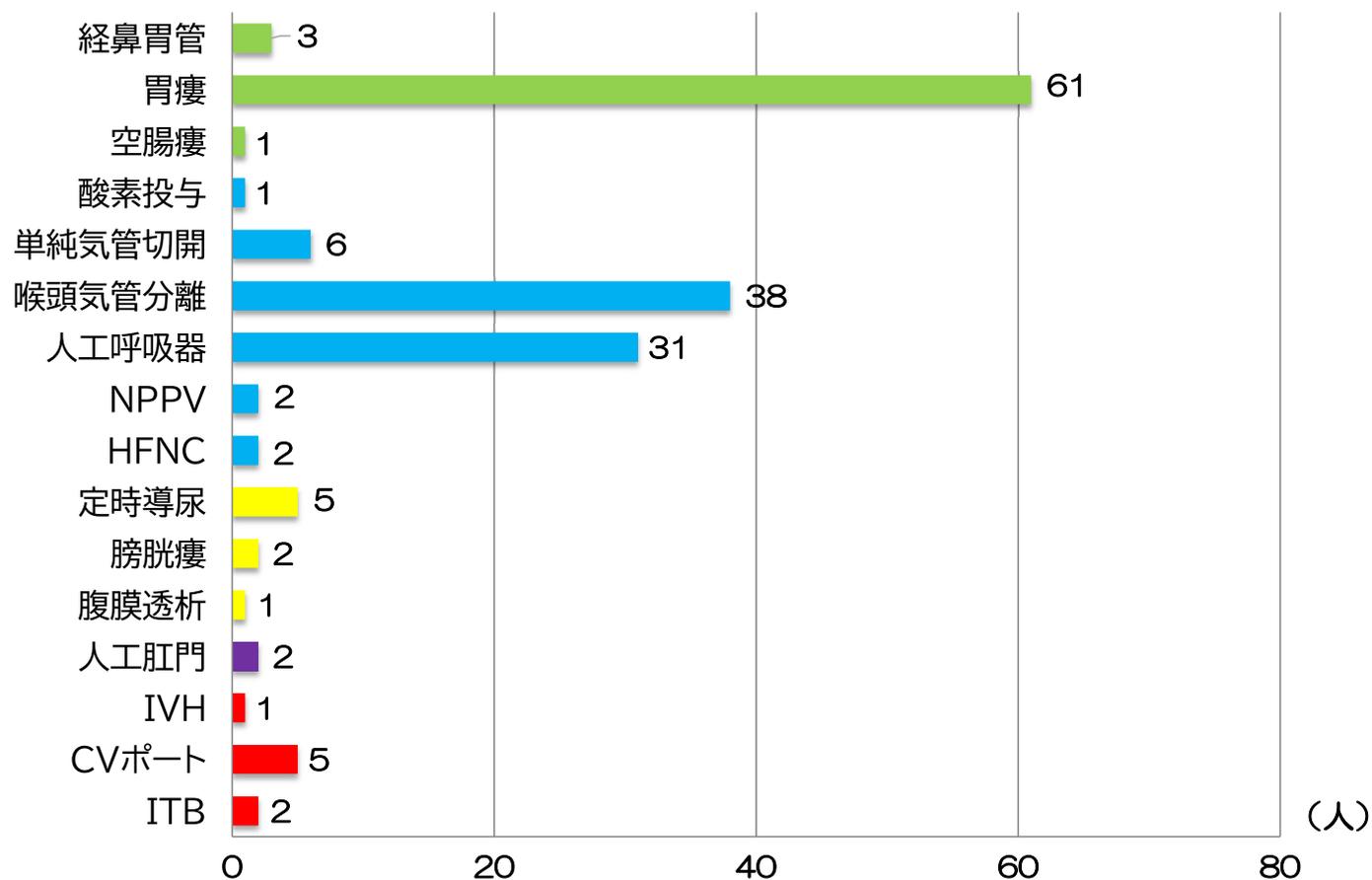
2025年4月現在

年齢	0~5	6~14	15~17	18~19	20代	30代	40代	50代	60代~	合計	平均年齢
男性	0	6	3	1	12	13	17	6	4	62	34.09歳
女性	2	4	1	2	3	13	16	8	5	54	29.90歳
計	2	10	4	3	15	26	33	14	9	116	31.99歳



入所利用者の医療ケアの実際

(2025年4月現在)



NPPV : 非侵襲的陽圧換気(マスク換気)

HFNC : 高流量カニューレ酸素療法

IVH : 経静脈高カロリー輸液

CV : 中心静脈

ITB : バクロフェン髄注療法

◆学校教育

熊本県立熊本かがやきの森支援学校江津湖療育医療センター分教室が敷地内に設置され、小・中・高等部までの学校教育が受けられる。登校が難しい方には、病室のベッドサイドでの授業が可能。

令和7年度 在学学生

	小学部
1年	0名
2年	0名
3年	0名
4年	3名
5年	2名
6年	0名

中学部
0名
1名
3名

高等部
2名
0名
3名

高等部は5名中
1名が学齢超過者

- ・登校7名
- ・ベッドサイドでの授業7名



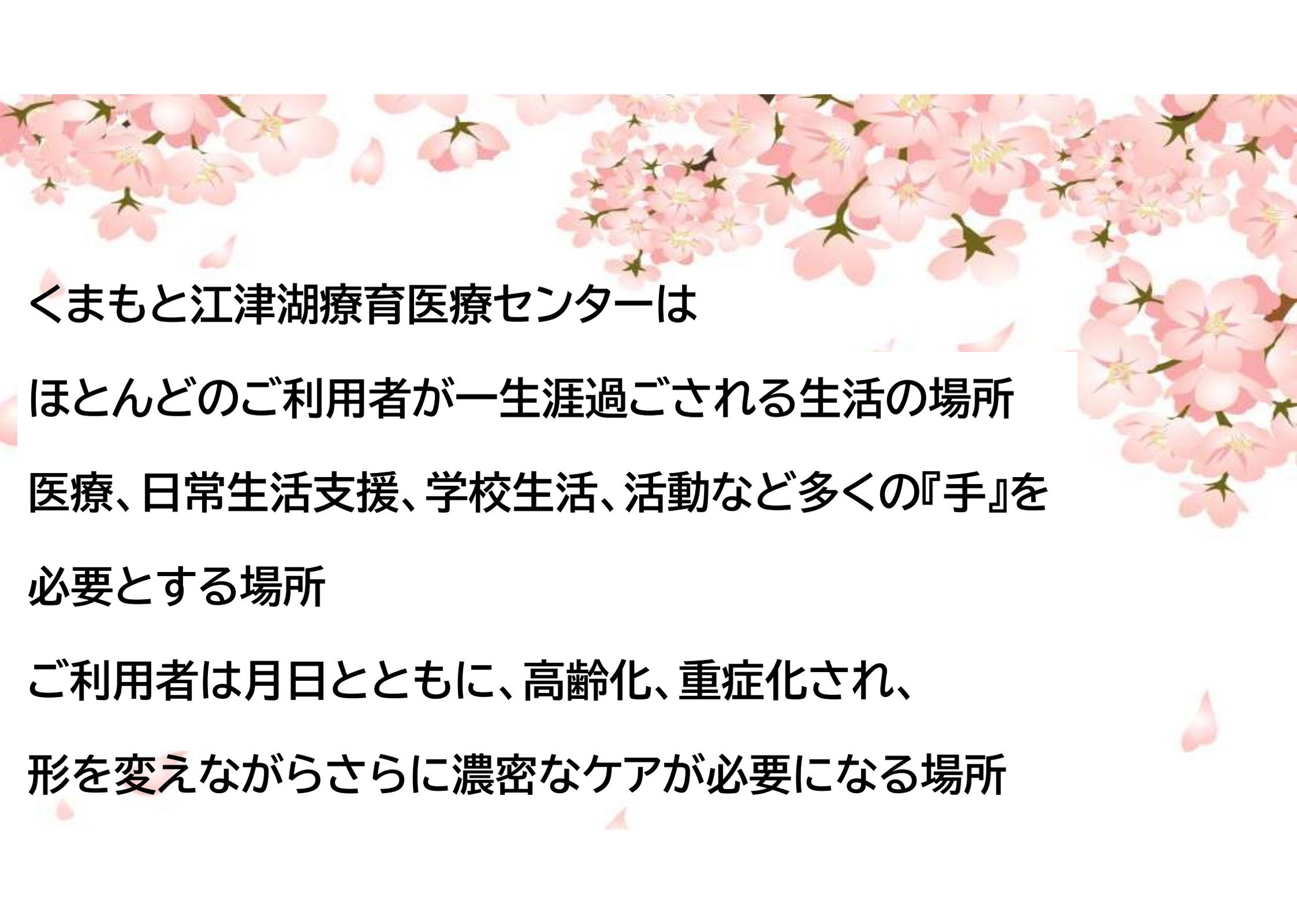
◆短期入所事業所(宿泊・日中利用)

◆日中一時支援事業(日帰り利用)

- ・対象:在宅重症心身障害児・者
- ・介護者の病気や休養、出産、冠婚葬祭、その他の理由で一時的に介護ができなくなったとき

- ・利用定員:1日10名





くまもと江津湖療育医療センターは

ほとんどのご利用者が一生涯過ごされる生活の場所

医療、日常生活支援、学校生活、活動など多くの『手』を

必要とする場所

ご利用者は月日とともに、高齢化、重症化され、

形を変えながらさらに濃密なケアが必要になる場所

Ⅱ. 取り組みのきっかけ

【現状】

多くの医療支援に加え、細やかなケアが必要であり、途切れのない業務内容が多岐にわたる

個別性が高いご利用者のサポートを多職種で行うため、お互いの動きや視点が見えにくい

ご利用者と言語的なコミュニケーションが困難であり、職員個人の価値観による支援に陥りやすい

【課題】

・ 看護師の離職増加

・ コミュニケーション不足

・ 支援の質の担保

Ⅲ. 取り組み方法

1. 期間

令和5年4月～令和7年3月

2. 行動計画

- ・チーム編成

実働チーム(各病棟の主任、教育担当主任、サービス管理責任者)

推進チーム(施設長、事務長、総務課長、療育部長・副部長、病棟課長)

※開始後しばらくして、病棟課長は実働チームメンバーに加わる

- ・月に1回ワークショップを開催

3. 活動の評価方法

- ・活動評価アンケート調査

- ・看護師の離職率の推移

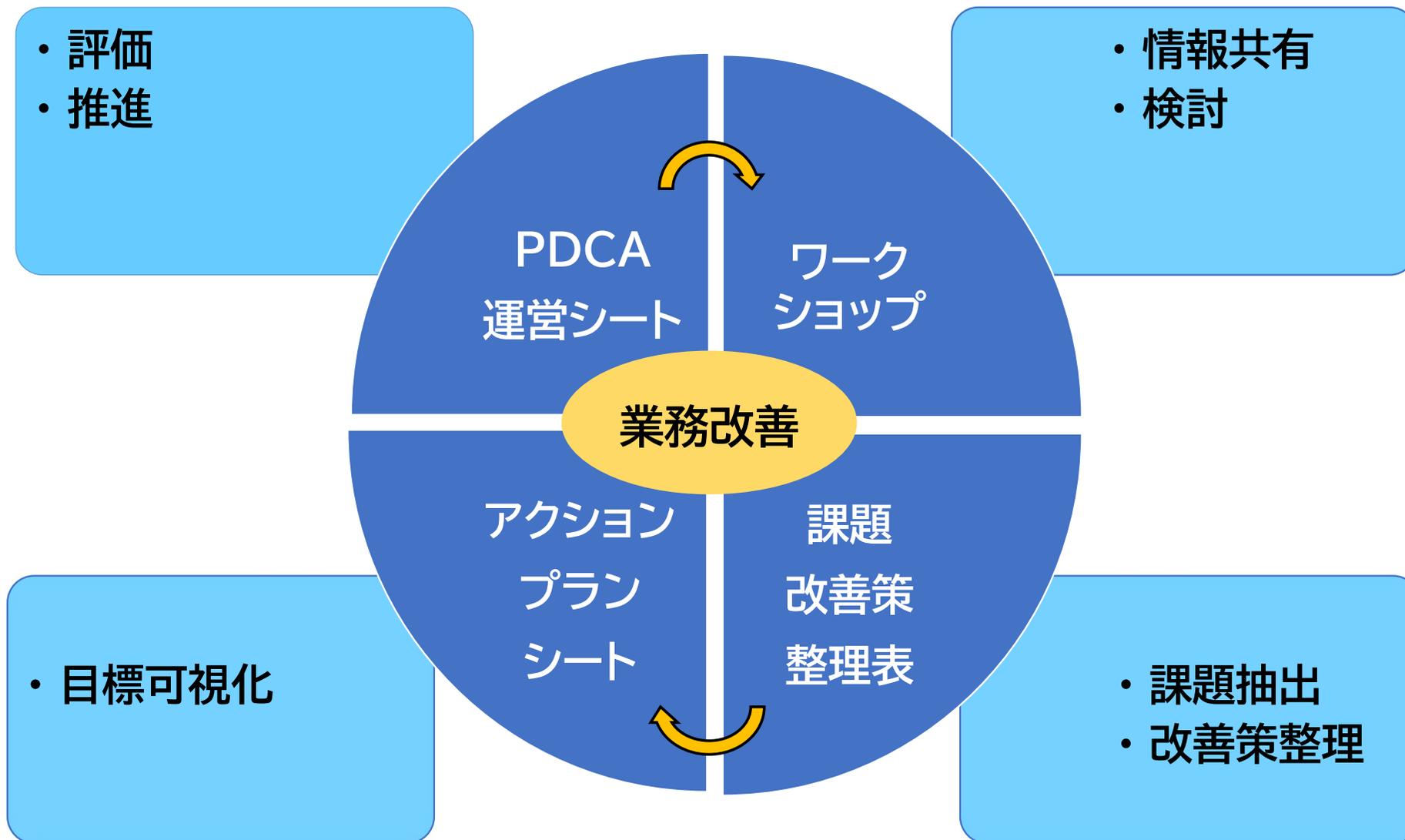
IV. 取り組みの経過

時期	内容
令和5年6月	施設長より勤務環境改善を宣言「キックオフ」
7月	施設理念・方針理解度調査
10月～	業務内容アンケート調査・現状の課題分析
令和6年 1月	業務量調査(2週間) 優先順位を決め業務改善開始
3月	職員ご意見箱設置
4月	理念・方針等をまとめた 「えづこ志 えづこころ」を全職員に配布
令和7年 2月	活動評価アンケート調査
10月	電子カルテ運用開始

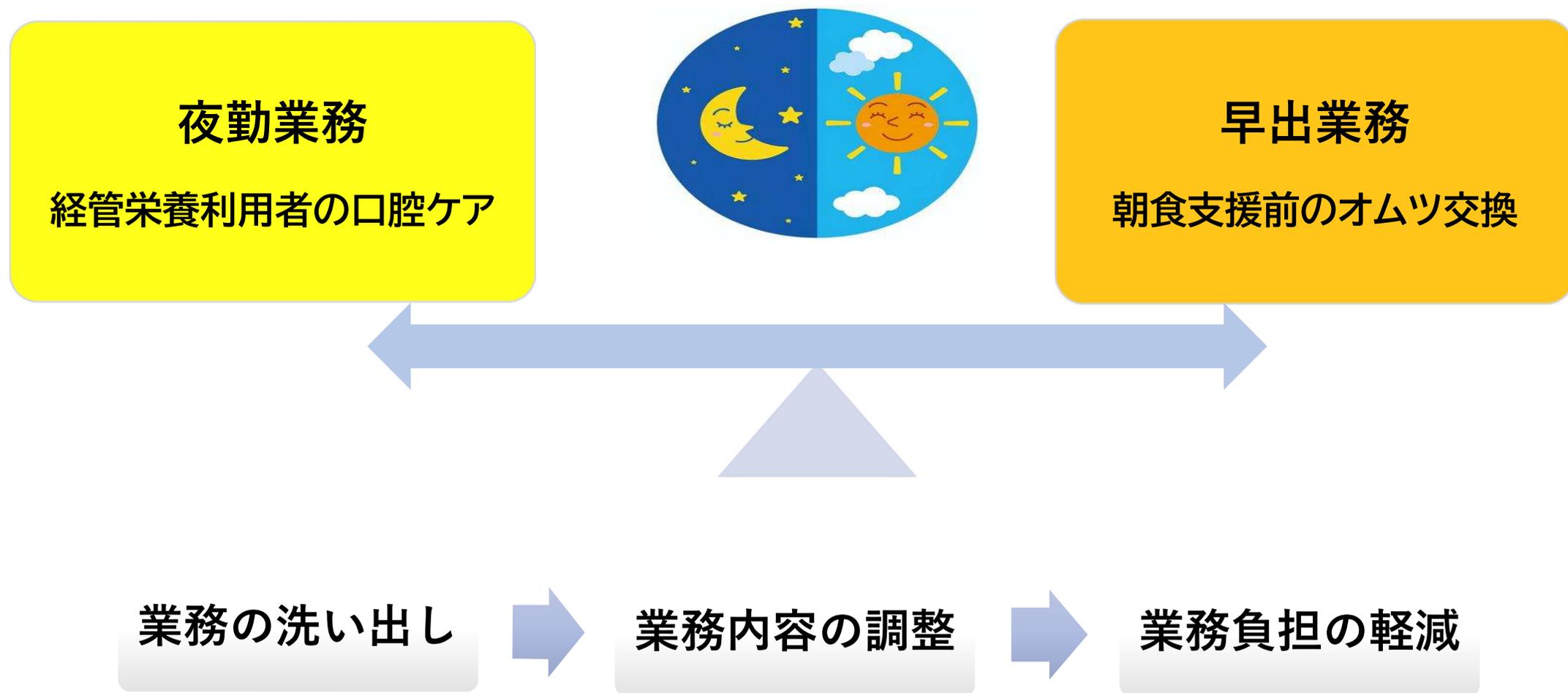
V.実施:各病棟の取り組み内容

1病棟	2病棟	3病棟
正確な情報共有のための取り組み	休憩時間を確実に確保するための改善	看護業務改善、前残業しない
時間内に入浴支援を終える工夫	前残業しない取り組み	設定時間内で入浴支援が終わる
個別活動の活発化を図るために	食事支援の効率化	チェスト周囲の環境整備
短期入所業務の工夫	トランスファー人員確保	スタッフの業務態度の改善
病棟環境の改善	リハビリとの連携をスムーズに	サットメッセンジャー対応の工夫
看護リーダーの業務見直し	短期入所業務を時間内に終わる工夫	医師からの指示書類の工夫
	夜勤業務の見直し	薬の準備スペースの改善
	早出業務の見直し	室温管理
	ホールに出るご利用者の見直し	業務改善の流れを作る
	入浴支援の見直し	個別活動の活発化
		遅出業務の改善

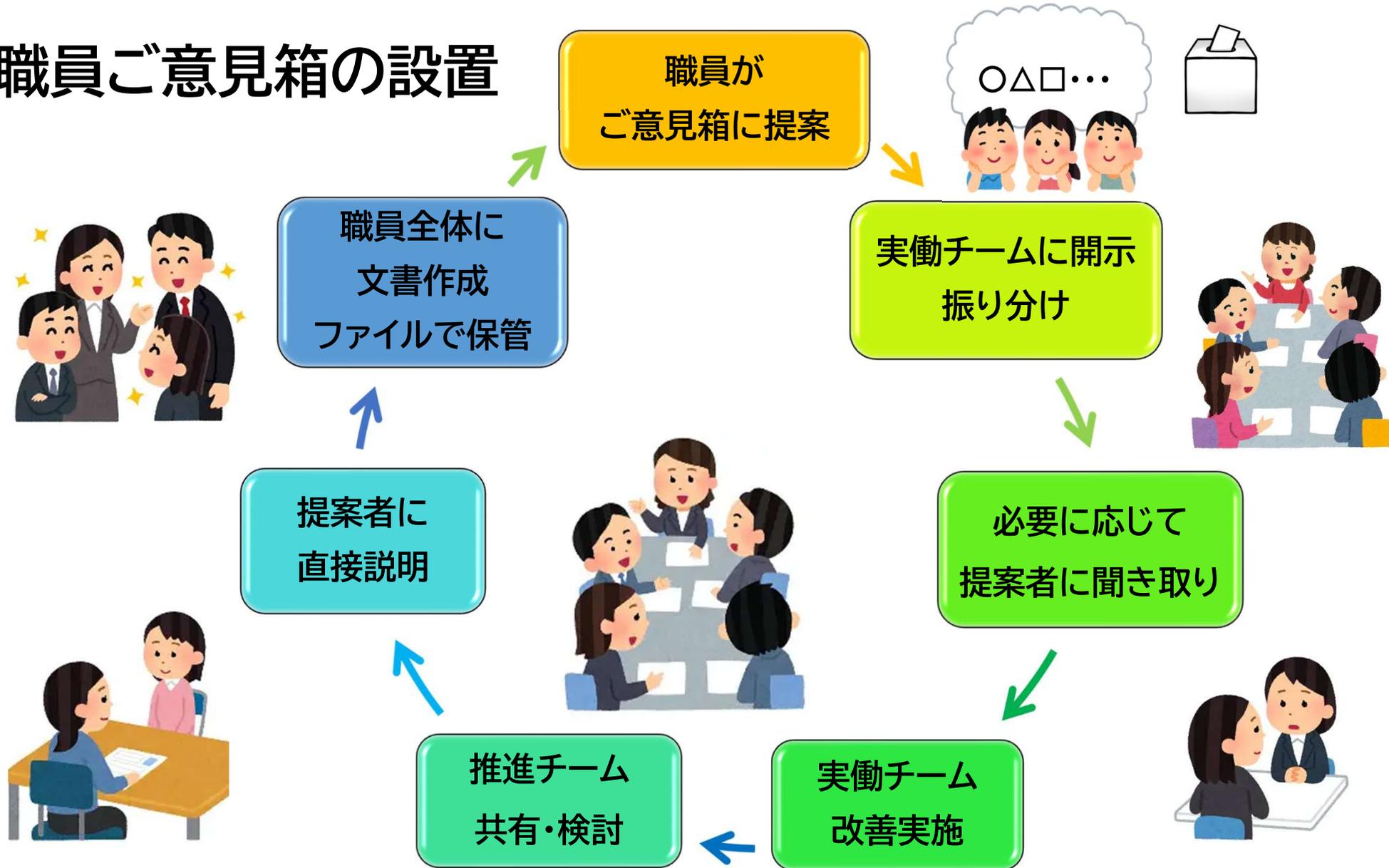
実施: 取り組みの流れ



実施：夜勤業務・早出業務の見直し



実施：職員ご意見箱の設置



職員ご意見箱の内容

内容	件数
業務内容・タスクシフト	9件
人員配置	6件
勤務体制	6件
就業規則	5件
保護者関連	5件
労働環境	4件
福利厚生	4件
ご利用者関連	2件
職員関連	1件
その他	3件

検査部門で検体準備してほしい

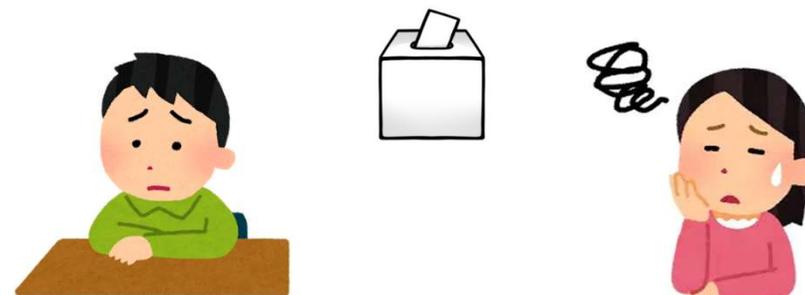
→電子カルテ運用を機に検査部門で実施が可能になる

2交代制勤務に変えてほしい

→全体の意向をアンケート調査で確認
→継続検討

カスタマーハラスメントに悩んでいる

→面談で解決



実施：組織全体としての取り組み

組織の
方向性を周知

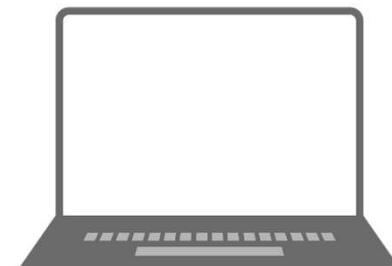
- ・「えぶこ志 えぶこころ」の作成
- ・マニュアル整備

抜本的な
業務改革の推進

- ・電子カルテ運用開始

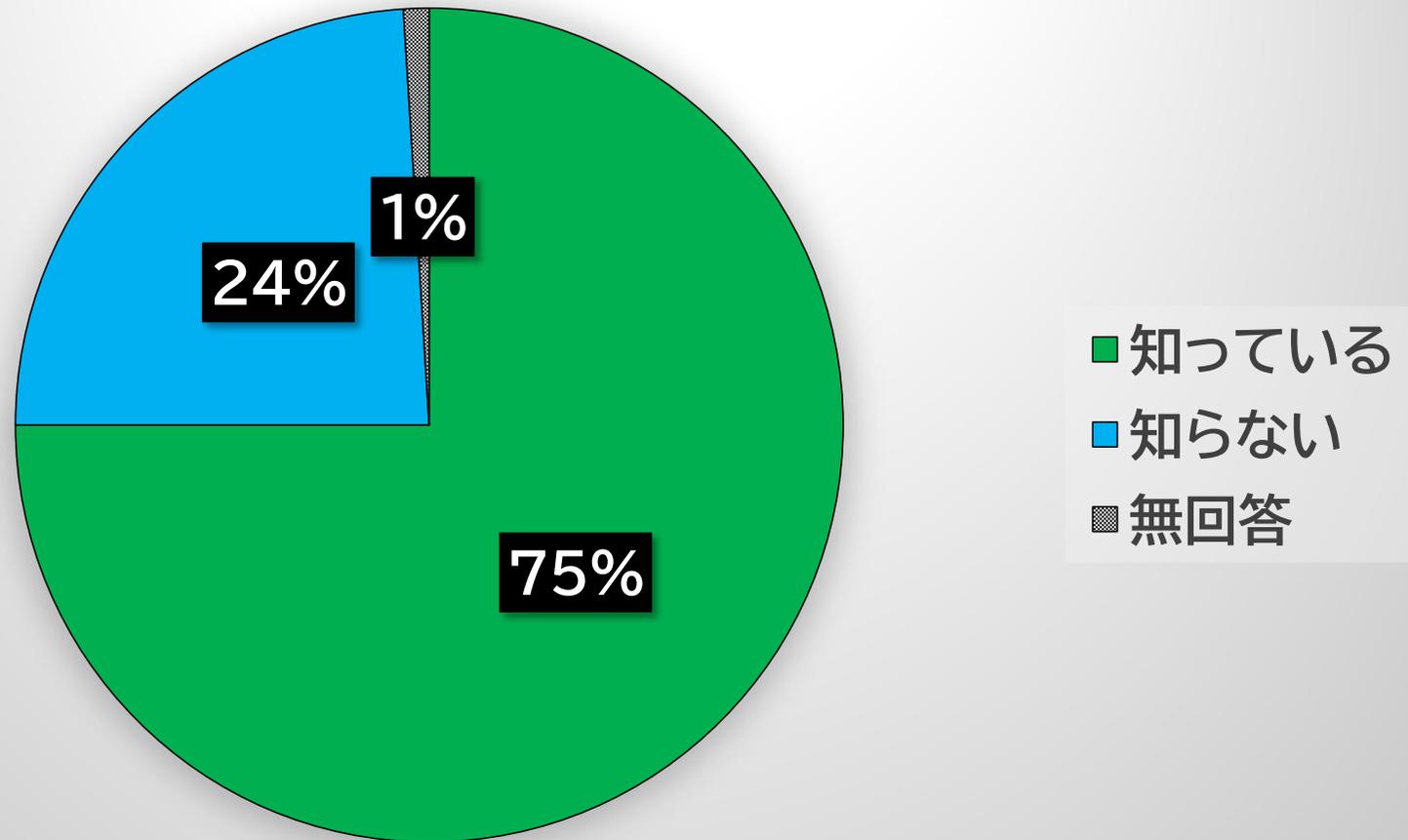
教育体制の強化

- ・看護師の指導体制の変更



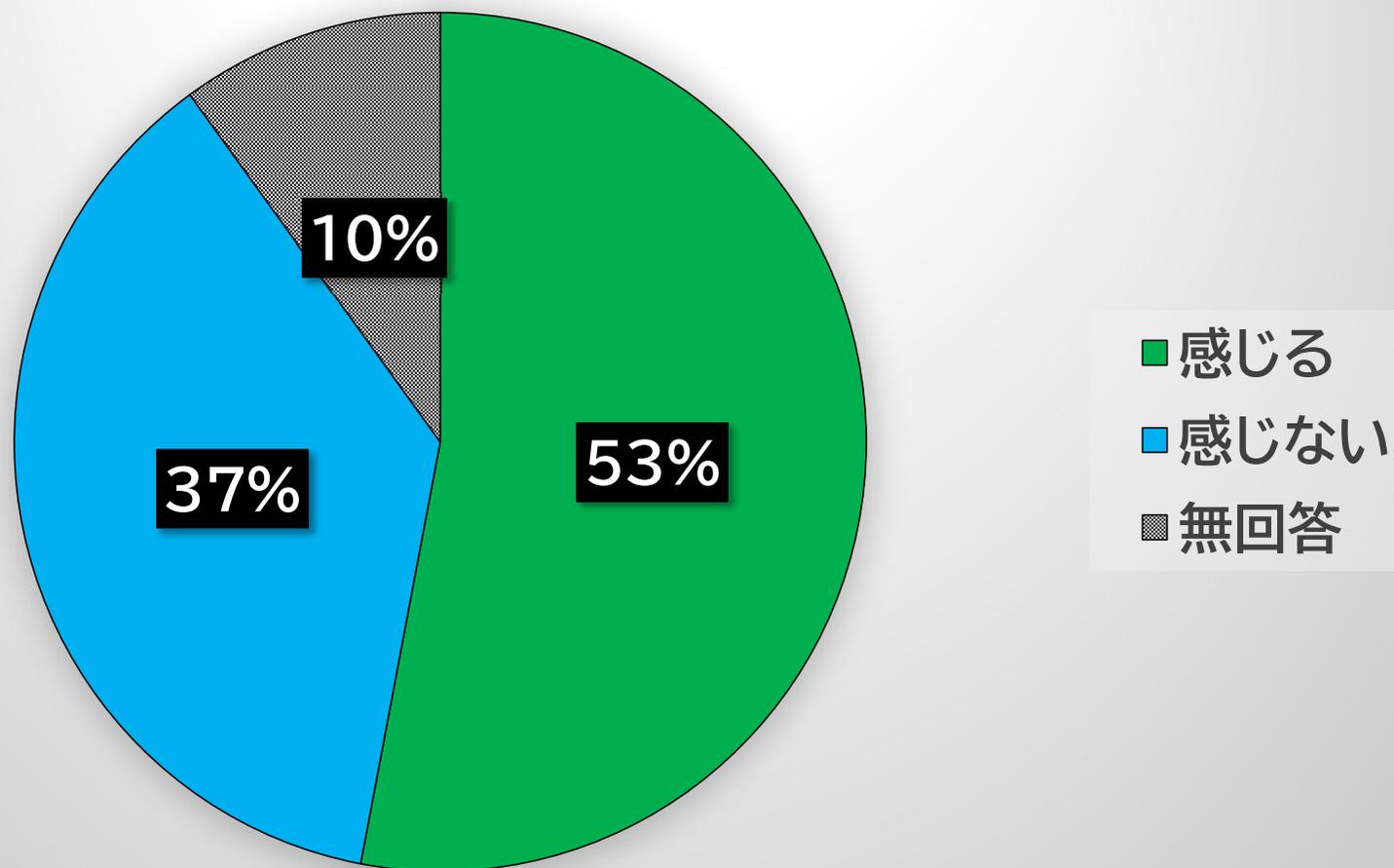
VI.結果:アンケート調査

質問1.「実働チーム中心に取り組んだ活動内容を知っていますか」



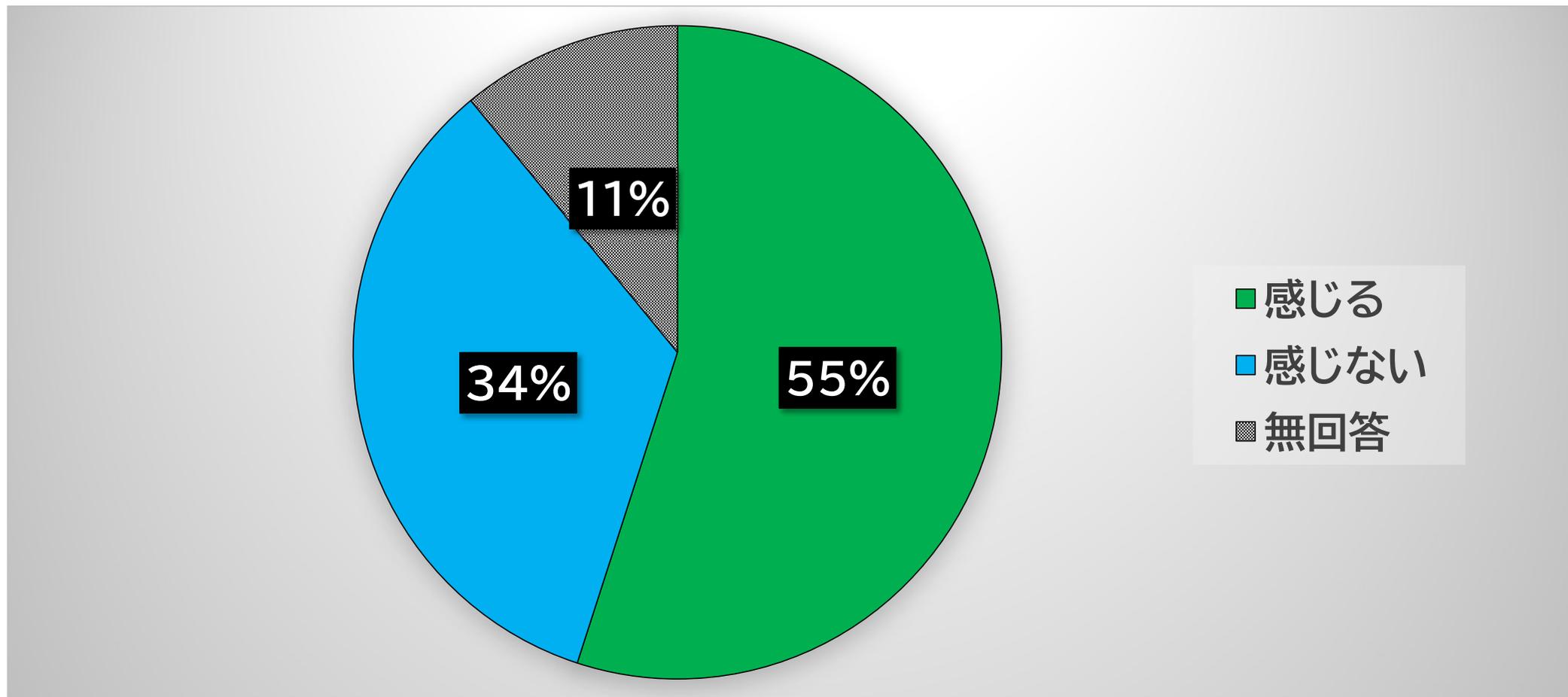
質問2.

「職員ご意見箱の提案の受け止めや検討がなされていると感じますか」



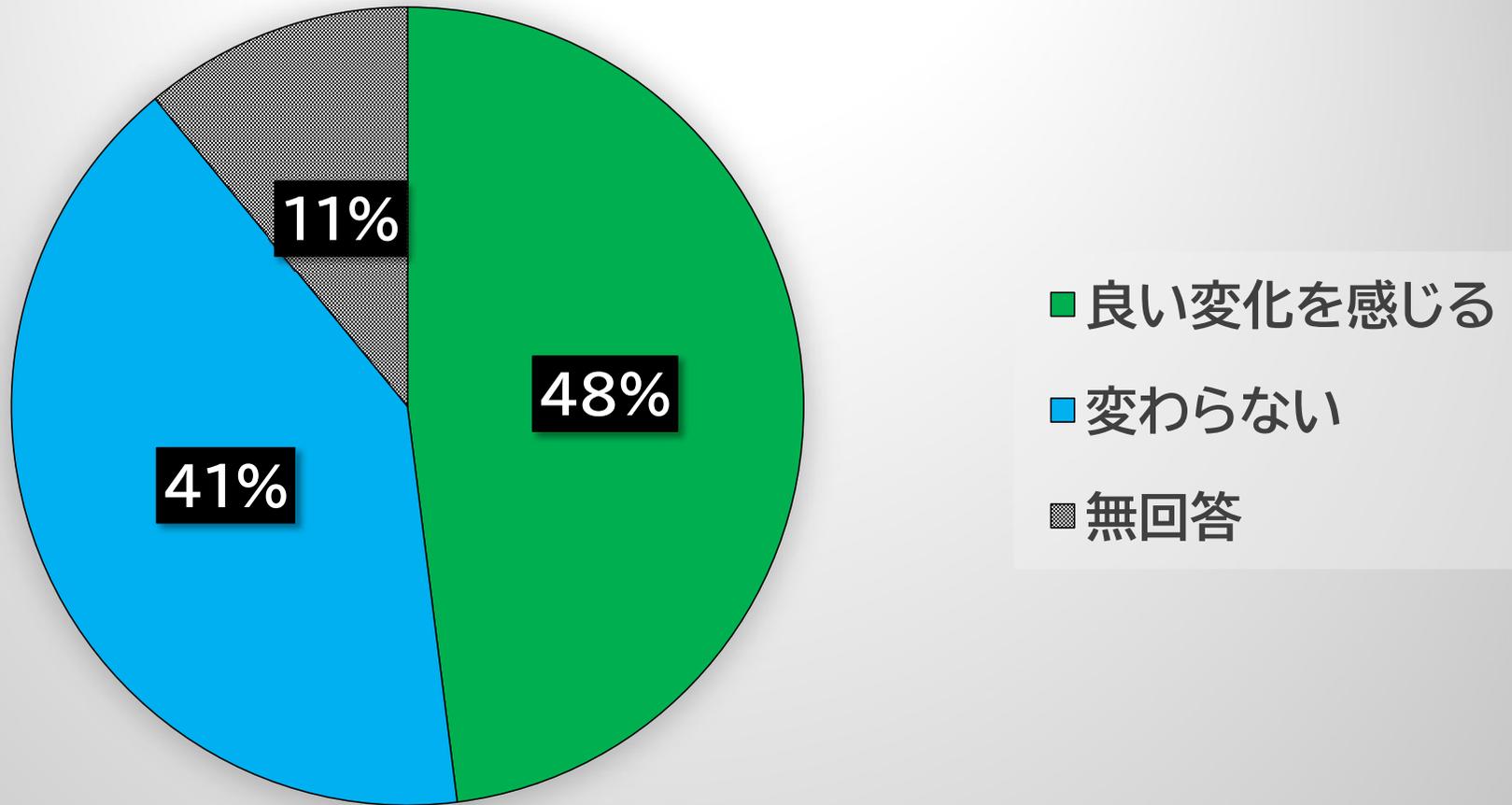
質問3

「実働チーム・推進チームは課題に対して向き合うようになったと感じますか」

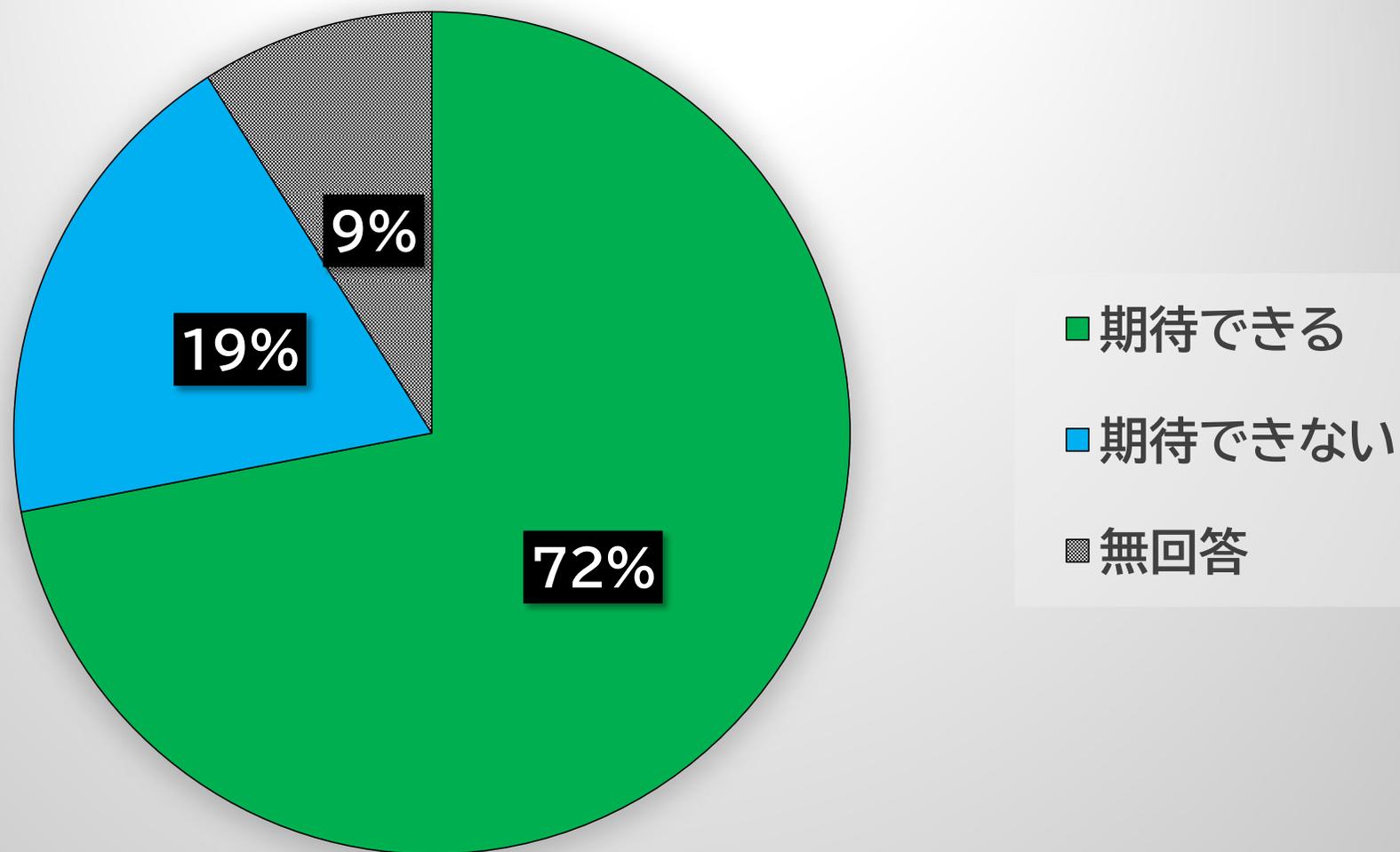


質問4

「実働・推進チームだけでなく職員一丸となって取り組むようになり、あなた自身や周囲の良い変化を感じましたか」

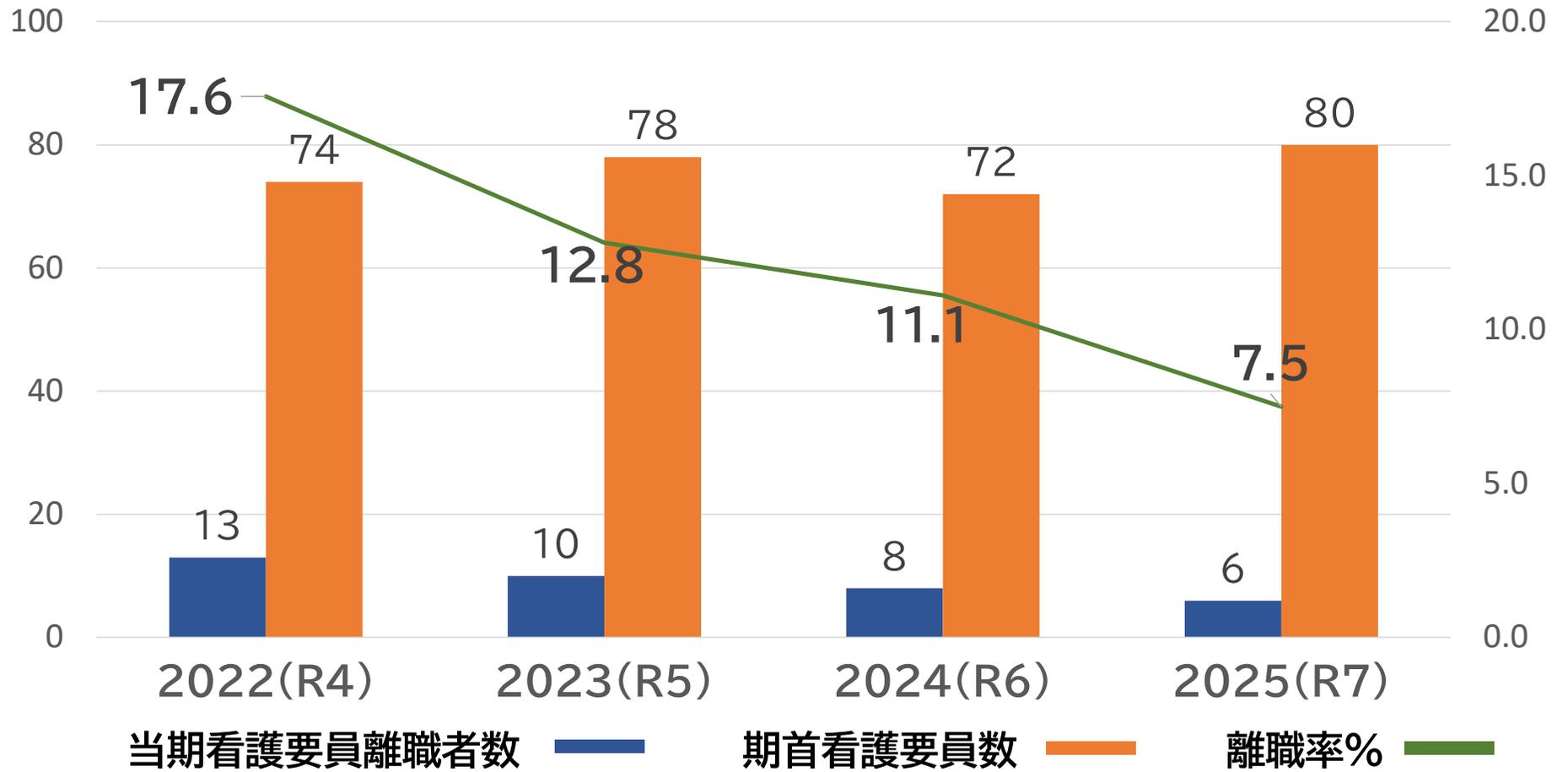


質問5 「今後の職場環境改善に期待できますか」



VII.結果:看護師離職率の変化

看護要員離職率2022(R4)~2025(R7.12)



VIII.まとめ

1. 定期的なワークショップにより、PDCAサイクルが円滑に循環し、継続的な業務効率化に取り組むことができた。
2. 個人の意見が組織に届き、思いを尊重しながら、受け止めることで、組織コミュニケーションの活性化につながった。
3. 中間管理職(実働チーム)が、現場と組織の橋渡しとなり、ズレを緩衝することで、組織全体が同じ方向を向くことができた。