

## タイトル

4S・5S 活動を軸に安全衛生委員会運用を強化した小規模介護事業場の改善事例

## 業種・規模

社会福祉・介護事業（介護付きホームおよびデイケア）  
従業員約 40 名／本部＋1 支部の 2 拠点体制

## 主要課題

ストレスチェックの集団分析が十分活用されていないこと、施設内の整理整頓不足が長年継続していること、社員間コミュニケーションの不足、面接指導の申出がゼロであること。

## 実施方法

紙媒体によるストレスチェックを実施し、内部で集計。安全衛生委員会の開催頻度を段階的に増加させ、年間計画を策定。集団分析結果の共有と職場巡視を連動させ、4S・5S 活動の視点から改善提案を実施。

## 改善施策

安全衛生委員会の運用強化、年間計画型管理、4S・5S 活動の導入、インカム（トランシーバー）導入、休憩環境整備、肯定的評価の仕組み導入。

---

## 導入

本事例は、従業員約 40 名が勤務する小規模介護事業場における制度定着の過程である。法人は本部と支部の 2 拠点で構成されており、それぞれ約 20 名前後が勤務している。ストレスチェック導入の契機は、社長が「社員の不満や課題を把握したい」と考えたことであった。

産業保健総合支援センターへの相談を経て、外部保健師が関与することになり、ストレスチェック制度実施規程および心の健康づくり計画の整備が進められた。紙媒体で質問票を配布し、回収後に内部で入力・集計する方式を採用した。受検率は 100%であった。

制度は整備されたが、この時点では実施そのものが目的化しており、改善活動との連動は明確ではなかった。

---

## 課題

ストレスチェックの結果では、高ストレス者が約 10～12%存在していたが、医師による面接指導の申出はゼロであった。申出を行うと社長へ情報が提供される可能性があることへの心理的抵抗が背景にあると推測された。

また、集団分析は実施していたものの、安全衛生委員会の開催頻度は年 2 回程度であり、結果の共有や議論の時間が十分とは言えなかった。職場巡視は行われていたが、整理整頓の改善は 3～4 年にわたり停滞していた。休憩室は別棟に設置されていたが利用が十分ではなく、社員間のコミュニケーション不足も指摘されていた。

課題は認識されていたが、改善活動へ構造的に接続されていない状況にあった。

---

## 転機

転機となったのは、安全衛生委員会の運用見直しである。開催頻度を増やし、本部と支部で交互に開催する体制へ移行した。本部では年 4 回、支部では年 3 回開催し、年間計画に基づいて運営する形式とした。ストレスチェック実施時期、集団分析報告、職場巡視実施時期をあらかじめ組み込むことで、計画的運用が可能となった。

さらに、改善提案の伝え方を変更した。従来は「職場環境改善」という直接的表現を用いていたが、抵抗感が生じる場合があったため、「4S・5S 活動」の視点から整理整頓や清掃を提案する方式へ転換した。4S・5S とは、整理・整頓・清掃・清潔・しつけを通じて職場環境を整える管理手法である。

この視点変更が現場の受容性を高めた。

---

## 実践

改善活動は段階的に進められた。整理整頓活動では不要物品の廃棄が進み、清掃が自発的に行われるようになった。長年改善が停滞していたが、ある時期を境に急速に進展した。背景には、不要物品廃棄に消極的だった社員の退職や、部長(衛生推進者)からの具体的提案があった。

コミュニケーション改善策として、インカムを導入した。これにより利用者情報共有が迅速化し、職員間の連携が向上した。集団分析で示されていた「上司・同僚の支援」項目の改善と連動する形となった。

また、別棟の休憩室を見直し、利用しやすい環境へ整備した。改善活動の成果は安全衛生委員会で共有し、達成事項は肯定的に評価した。

大規模な設備投資は行っていない。費用は小道具やインカム購入程度であった。

---

## 変化

改善後の集団分析結果では、「仕事のストレス判定図」において上司・同僚の支援項目の上昇が確認された。定量的な経済効果や休業率変化は評価していないが、職場文化には変化が生じた。

社員は整理整頓に主体的に取り組むようになり、来訪者対応にも変化が見られた。社長自身も整理整頓を重視しており、施設の印象向上に肯定的な影響が確認された。

制度は「実施」から「活用」へと移行し、集団分析結果を毎年確認する文化が形成された。

---

## 示唆

本事例は、小規模介護事業場においても、安全衛生委員会の年間計画型運用と4S・5S活動の導入により制度定着が可能であることを示している。集団分析は職場巡視と組み合わせることで実効性が高まり、低コスト改善でも組織文化の変化は生じ得る。

また、面接指導の申出がゼロであっても、一次予防としての職場環境改善は推進できる。改善提案の表現方法を工夫することが、現場の受容性を高める条件となる。

本事例は、構造化された運用と視点転換が制度定着を支える要素であることを示している。