

令和2年度 あいさんハウス事業報告

【令和2年度テーマ】

～全員で新たなあいさんハウスを創る～

【令和2年度重点目標】

1. 新たな組織体制の構築
2. 職員の総合的な資質の向上
3. 新就労棟開設に向けた準備

【運営計画】

1. 新たな組織体制の構築

① 利用者の立場を尊重した支援体制の確立

- ・利用者一人一人のニーズや課題を十分に把握して、それらの情報共有の徹底等による統一支援の仕組み作りを行う。
- ・利用者への虐待防止の徹底も含めて、常に利用者の立場に立った支援サービスを提供する体制を作る。

→

- ・利用者個々のニーズに合ったサービスを模索しながら、各フロアなどで検討する機会を設けた。その上で、個々のニーズにあったサービス提供をするためのケース会議などを通じて検討会議を実施した。今後も継続して、より個々のニーズへの適切な対応に努める。
- ・委員会では、実際に起こった事例を検討し、統一した対策等を各フロアなどに配布・共有して、さらに職員同士で注意喚起が出来る様に虐待チェックリストなどの活用を図り、職員の意識向上へとつなげた。今後も継続し、虐待については研修などの機会を設け、防止策の検討を通じてより強化を図ることにした。

② 組織間の共助体制の強化

- ・各職員の業務内容の整理と役割分担および責任の所在を明確にすることにより、組織の指示系統を整備する。
- ・会議体や委員会等の再編成や内容の見直し、部門間のヘルプ体制を作ることにより、必要な情報が円滑に共有される体制を作る。

→

- ・管理職による指示系統体制を強化し、各部署の役割を明確にした。その上で、情報共有や情報交換の場を設け、組織間の連携を図った。
- ・職員会議では、職員全体が集まるのが難しいため、時間帯の変更等により多くの職員参加を促して、参加人数の増加を図った。

③ 各種システムの見直し

- ・事務負担の原因となっている旧式システムの見直しや記録の ICT 化を始めとした IT システムの導入を行うことにより、事務負担の軽減と業務効率化を図る。
- ・それらの見直しを機動的に行うことが出来る体制を整備し、施設全体での業務改善に対する意識向上を図る。

→

- ・「あいさんハウス・ぎふ」にて利用している、「記録・請求システム」を一部の事業所にテスト導入し、法人で統一された事務処理を行い、タブレット端末を活用しながら、事務負担の軽減を図った。現在、全部署に展開出来る様に推進している。
- ・それぞれの現場で情報共有を推進し、より迅速で的確な利用者支援につなげる仕組みを検討している。

④ 戦略的な設備更新

- ・開所から 10 年を超えて設備の経年劣化が著しいこと、また利用者層の変化に伴い必要な設備も変わっており、優良なサービスを提供するためにも、目先の補修や修繕に加えて戦略的かつ計画的な設備更新を行う。

→

- ・厨房機器や洗濯機材、電気設備機器等の経年劣化に伴い、修繕を繰り返していたが、現状を把握した上で優先順位をつけて置換えを実施した。
- ・利用者層の加齢による身体機能の低下に伴い、利用者の安全確保をするために手すりや入浴時の介助がし易い座椅子等の環境を整えた。今後は、機械浴等を活用し、より安全性が高く、また職員の支援負担を軽減するバリアフリーを検討して行きたい。

2. 職員の総合的な資質の向上

① 研修体制の見直し

- ・サービス提供の幅や障害福祉制度への理解を広げるために、外部研修も含めて必要な研修機会の充実を図る。
- ・また、研修へ参加しやすい体制を整えることにより、専門性を兼ね備えて利用者へ柔軟に対応できる人材の育成を行う。

→

- ・人材育成からの観点から部下の育成やコミュニケーション能力を高めるために外部の「リーダーコーチング研修」を受講する機会を設け実施している。
- ・新型コロナウイルスの影響で外部研修の多くが中止となり、計画的な外部研修は出来なかったが、リモート研修などで実施した。

② 人事考課制度運用の徹底

- ・制度に基づいた適切な評価および面談や処遇への反映を行い、職員個々の状況に応じた成長およびモチベーションの向上を促す。

→

- ・非常勤職員も含めて、年間目標を立てることにより、個々の目標が明確化される様に努め、職員のモチベーション向上を図った。
- ・評価者と対象職員の間で計画的な面談の機会を設け、職員とのコミュニケーションを強化して、目標に向けた指導をする機会を増やした。

③ 計画的な配置転換の実施

- ・経験・技能の向上を目指して職員個々の状況に応じた成長を促すために、また部門間のヘルプを円滑とする体制を作るためにも、計画的な配置転換を実施する。

→

- ・部門間を跨いだ計画的な配置転換の実施により、広範囲な経験・技能を高めて、長期的人材育成に努めた。また、部門間の円滑な支援体制の確立を図る様になっている。
- ・時間を要し、深い経験などが必要となる入所部門については、フロアの定期的な異動を行い、幅広い人材育成を図っている。その上で幹部職員の育成については、部門間の異動等を通じて、より深い経験・技能の習得などを促している。

④ キャリアアップへの動機付け

- ・「介護職員等特定処遇改善加算」や「同一労働同一賃金」等の導入も背景にして、経験・技能のある職員や一定の役割を担う職員に対してメリハリを付けた処遇の改善を行うことにより、キャリアアップへの動機付けを図る。

→

- ・職員全員に対して個々の処遇に関する説明を行う機会を作り、雇用形態の転換等を通じたキャリアアップへの道筋を示し、職員の意識やモチベーションの向上に努めた。

3. 新就労棟開設に向けた準備

① 利用者増加に向けた取組み

- ・利用者の自己決定・自己選択が出来る機会の増加や一人一人に適したプログラムの充実を図り、対外的な発信を強化する。
- ・行政・相談支援事業所・学校等との連携強化や利用者主体の相談支援の実践等により、定員拡大に備えた利用者の増加を図る。

→

- ・個々に適したプログラムの充実を図るための取組みを検討していたが、新型コロナウイルスの影響もあり、特に入所利用者にはフロア対応が多く、思うような支援ができなかった。その結果、利用者にもストレスを与えることが多くなってしまったが、その中でも楽しみを増やすような取り組みも行った。(イベント計画、ドライブなど)
- ・新就労棟開所に伴い、法人本部と協力して外部の事業所回りを実施した。内覧会の開催などを通じて法人理念の説明やあいさんハウスの事業所に関する具体的な内容の説明を行う機会を設けた。

② 日中活動の充実に向けた取組み

- ・パートナー企業の開拓と連携強化を図ることにより、個々の利用者特性に対応できる幅広い日中活動プログラムの充実や平均工賃の向上を可能とする付加価値の高い仕事の確保を図る。
- ・生活介護におけるワークの再編成や職員配置の見直し等により、就労棟開設後の円滑な運営を目指した準備を行う。

→

- ・パートナー企業とは、定期的な情報交換を通じて連携を図り、利用者の自立支援につながる様に仕事の確保に努めている。
- ・新就労棟の開設に向けた全体プロジェクト会議を定期的に開催した。その上で、部門別業務の円滑化を図るために業務内容に沿った分科会を設け、進捗状況確認や意見交換を行って、利用者の編成などを実施した。

③ 人材確保に向けた取組み

- ・新就労棟開設に関する情報の対外的な発信を強化して、認知度の向上を図る。
- ・施設内の各部門および法人本部や他施設との間で連携を強化の上で、採用に関する情報共有を徹底して、求職者とタイムリーに関わることが出来る体制を作る。

→

- ・新聞折込チラシを活用して、新就労棟内覧会等のイベント案内やカフェ燦の新メニュー紹介、および職員確保へのPRを実施した。
 - ・更なる人材確保についても、新就労棟オープンに伴い、人材紹介会社等に対して新しい職場環境のPRを実施した。