

令和4年度 明徳会 事業計画

計画者：石井 康就

◇ 事業方針

チームワーク大作戦 ～ 最高のチームを作ろう ～

◇ 今年度目標

R4年度は「チームワーク大作戦」を運営ポリシーに掲げ取り組んでいきます。昨年度の事業報告やESアンケート・チャレンジシートの面談等から、「人手不足」「業務量の偏り」「受け身体質」等々…様々な反省点や課題があがってきています。それに対して、一年間どう向き合い、行動をとっていくのか？具体的に望ましい形・ゴールを見据えて取り組んでいく思考（SF）を持ち、「自分」が、「一緒に働く周りの仲間」が、「チーム」がどう貢献し、成長したのかをお互いを感じあえるような形をめざしていきます。合言葉は「公明正大」、チームプレイを重視し、一年終わった時に「この職場は働きやすい」「この先も今のチームで働きたい」等、コロナ禍であっても明日への活力が湧いてくるそんな一年とすることを目指して取り組んでいきます。

今年度の取り組みポイント

① 目標設定

- 目標は「チームワークの向上！」全員がこの同じ目標に取り組んでいきます。合言葉は「公明正大」。職員一人ひとりが、終始一貫してチームのための思考・行動を取っていくことを忘れずに取り組んでいく。

② 役割分担

- 個人のタイプに合う役割、長所を生かし適材適所で実践していく。個人でチームの為に出来ることを言葉と行動で表現していく。チームのリーダーはリーダーとして明確にチームが進むべき方向性を示し、率先して言動にうつしチームを導く存在としての役割を担う。

③ 連携

- チームのメンバー同士で発信と受信を行うことを習慣化し、情報の共有を行うシステム作りを工夫していく。お互いの立場・現状を共有し、評価し合える関係性を築いていく。

◇ 事業内容

● 入所／通所生活介護

入所／通所共に組織体制が変わります。入所部は男女のマネージャー制を廃止、他の事業所同様マネージャーを1名として、代わりにリーダーを男女で配置する形なっています。通所部はマネージャー制からよりサビ管の動きにより近い、サビ管補佐という形を新たに設けています。人材育成も視野に次世代の新しい、若い力に期待して事業を進めていきます。

● ゆめくらしワークス

コロナ禍の中、大きな転換期を迎えており昨年度から行っているワークス戦略会議の内容に関しても実現化を目指していきます。人員など限られた条件下でどう事業を継続できる形を作っていくか、ここから数年がとても重要となってきます。新時代の新しいゆめくらしワークスのベースを築いていく一年としていきます。

● ゆめくらしグループホーム

まずは残りの定員一名を満たしていくことが最優先となっていきます。アクアテラスにある厨房の活用もまだできていない状況であるため、色々な可能性を考え、より有効的な活用をめざしていきます。

● ケア・ハピネス

昨年度はコロナ禍の中でも最小限の利用率減少で抑えられていましたが、未だに定員数を満たしていない日も多く、次年度は新卒者のご利用が2名予定されており、契約者数だけでは45名となります。まずは安定して定員数を満たしていく事を目標にしていきます。

● 地域連携部 相談支援事業所

再度北区に委託を移して、今年度が2年目となります。再スタートなった昨年度からコロナ禍の中でも良い成果をあげることが出来た一年となり、法人事業所と委託の相談事業所が互いにバックアップ体制を取りながら更なる飛躍を目指していく一年となってきます。北区の基幹型相談支援事業所としてあらゆる方向性から障がいのある方の生活の手助けをしていきます。

● 事務部・人事部

人材確保と職員育成はここ数年の大きな課題となっています。新卒者の採用と限らず中途採用の人材もいかに獲得していくかが人材を確保していく上で大きなポイントとなってきます。そのためにも未経験者でも育成していける育成のシステムの構築や今働いている

職員一人ひとりの「人を育てる」意識の向上が求められます。法人理念をベースとしてそういった職場の風土をつくっていく形を目指していきます。

● 放課後等デイサービス

毎年新たなチャレンジをしていく中で、今年度の一番のチャレンジとなるのがこの放課後等デイサービスの立ち上げとなります。今まで明徳会の中で熊本市のサマーほっとの運営は行っていましたが事業所として児童分野で携わる事は今回が初めてのことになります。R5年2月の開所をめざして、それまでに事前の準備を進めていきます。

◇ 安心・安全・安らぎに向けて

昨年度は2人の入所ご利用者様がお亡くなりになり、めいとくの里がスタートして以来同じ年に複数の方が亡くなるのは初めてのことでした。年々高齢化も進んでいることから大病や急変することも増えてきています。三安に向けて支援のスキル向上だけでなく、緊急時の対応の仕方、日頃からの様子観察など総合的なスキルの向上が求められます。OJT、OFF-JT、個人での研修など、自分自身を高めていく精神を職員個々が抱えていけるような仕組み作りを行い、互いに良い意味で刺激し合いながらチームとしての力を高めていけるそんな一年にしていきます。

以上