

平成26年度 職員提案一覧

	提案テーマ	提案者	課題の解決方法	期待できる効果
1	複合機のトータルコスト削減について	デイサービスセンター伊保庄園 生活相談員	<ul style="list-style-type: none"> 現状把握する。 今後の購入基準を作成する。 	<ul style="list-style-type: none"> 経費削減実績として数字に表しやすい。 価格が一度下がれば次回購入時にも低価格を維持できる。
2	新型特養・・・重度者ケア対策の充実について	特別養護老人ホーム灘海園 介護サービス課長 他4名	<ul style="list-style-type: none"> 医療的処置が必要な場合、当園での対応は困難だと周知する。 医師のインフォームドコンセントの充実を図る。 職員体制の見直しを図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 関係者間の信頼関係が損なわれにくくなる。 ターミナルケアと医療的ケアの選択がしやすくなる。 職員体制の充実により、過度なストレスや負担が軽減する。
3	地域貢献活動における法人ボランティア創設	特別養護老人ホーム灘海園 生活相談員（主任） 他2名	<ul style="list-style-type: none"> 互助会グループ活動に、全職員を対象法人ボランティア組織を創設する。 	<ul style="list-style-type: none"> 『地域貢献プラスワン事業』を推進する社会貢献ができる。 人材育成につながる。 法人・事業所のPRになる。
4	人事について	情緒障害児短期治療施設みほり学園 保育士（主査） 他3名	<ul style="list-style-type: none"> 嘱託職員の処遇を改善する。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員のモチベーションが向上する。 利用者の支援向上と資質向上につながる。
5	職員研修について	情緒障害児短期治療施設みほり学園 保育士（主査） 他3名	<ul style="list-style-type: none"> 国内で実績のある施設に、施設内で核となる職員が、ある程度の期間研修に行く。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員の資質が向上する（広い視野で職務を遂行できる。） 問題意識を持って業務に取り組める。 利用者支援の効率化につながる。 施設のレベルを図る。 実績のある水準を意識できるようになる。
6	事業団職員親睦について	情緒障害児短期治療施設みほり学園 保育士（主査） 他3名	<ul style="list-style-type: none"> 全職員を対象とした職員交流の場を増やす。 	<ul style="list-style-type: none"> 転勤への意欲が増す。 転勤先で早期に職員が溶け込みやすくなる。 職務について再確認し、意欲を高められる。 嘱託職員の事業団からの流出を防ぐことができ、正規職員を目指す意識が高まることで、労働意欲や意識の向上につながる。
7	山口県社会福祉事業団と県内社会福祉従事者の人材養成	情緒障害児短期治療施設みほり学園 副園長兼指導課長	<ul style="list-style-type: none"> 採用後5年を超える時期に、社会福祉関係の全分野で一定期間の業務を体験する。 	<ul style="list-style-type: none"> 事業団職員・民間社会福祉施設職員とも、他団体の立場等を理解する機会となる。 人材育成につながる。 行政職員は、民間社会福祉施設とのパイプを確保する機会となる。
8	（理事長提案） 仕事にやりがいを感じる明るい職場づくり	情緒障害児短期治療施設みほり学園 総務課長	<ul style="list-style-type: none"> 各事業所で、朝礼等においてあいさつの励行の状況、新任職員に対する指導を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 職場における明るさが復活し、対外的にも評価が高まる。 職員の仕事に対する意欲が向上する。 時間外勤務削減も見込まれる。

	提案テーマ	提案者	課題の解決方法	期待できる効果
9	ES調査（従業員満足度調査）の実施	特別養護老人ホームオアシスはぎ園 主事	・施設内の全職員（パート含）の職場への思いを把握するため、『ES調査』を行う。	・職場環境づくりの第一歩を踏み出せる。 ・人材の獲得・定着へと繋げることができる。 ・『ES調査』により、10～20年後の経営方針を考えられる職員を発掘していく。
10	組織の活性化及び人財育成について	障害者支援施設華南園 生活支援員	・環境分析をしっかりと行い、業務内容、役割分担等を明確にする。	・有能な嘱託職員の流出防止につながる。 ・正規職員が同じ施設に定着することで、その職種の専門性を高めることができる。 ・サービス改善部門で職員のメンタル面のフォローができる。 ・各施設が優良な施設に育ち、必要な人財を確保できる。 ・時流に乗った法人として生き残る。
11	保育所 設立	特別養護老人ホーム灘海園 介護員（フロアリーダー） 他2名	・保育所設立へ向け、具体的な計画を始める。	・事業団の好感度・知名度の向上、職員の応募動機となる。 ・岩国医療センター職員の利用も望める。 ・灘海園をモデルとして、他の事業所でも採用できる。
12	スヌーズレン活動の拠点づくり及び地域貢献活動への提言	放課後等デイサービスセンター華の浦学園 児童発達支援管理責任者（主任） 他3名	・スヌーズレンを、施設及び事業所の「売り」のひとつとして事業団全体で取り組み、アピールする。	・事業団職員全体の専門性の向上に資することができる。 ・活動の担当者のプレゼンテーション能力が向上する。 ・職員が居住空間の環境設定に興味・関心を持つことができる。
13	先駆的な活動を行う施設への派遣研修について（国内研修）	放課後等デイサービスセンター華の浦学園 児童発達支援管理責任者（主任） 他3名	・国内において先駆的な活動を行う法人・事業所への職員派遣制度を設ける。 ・派遣された職員は、事業団全体で情報を共有するため、セミナー発表、「事業団やまぐち」で報告する。	職員 ・希望した施設への派遣を通して、モチベーション・資質が向上する。 ・業務を通して活かせる知識・技術を共有することができる。 法人 ・先駆的な取組を、事業団での事業化へ向けた検討が可能となる。 →派遣先から事業化へのアドバイス等もらえる場合がある。 ・県内の他法人・事業所と差別化を図ることができる。
14	専門的職員派遣事業について（心理士・作業療法士等）	放課後等デイサービスセンター華の浦学園 管理者（園長） 他4名	・専門的職員の配置は、非常勤とする。 ・専門的職員は定期的に各施設へ派遣する。	利用者 ・自立促進が期待できる。（本体利用者の療育にも有用。） 職員 ・専門的分野への関心・興味が深まり、OJTの効果も期待できる。 施設 ・専門的職員の配置で、他法人・事業所との差別化を図ることができる。 ・施設の持つ機能をアピールでき、地域の利用者からのサービス利用を促進できる。 地域住民 ・身近に相談できる機関が近隣にあるという安心感がある。
15	事業継続計画の策定について（学識経験者を招聘）	福祉型障害児入所施設華の浦学園 副園長兼総務課長 他3名	・事業団の事業継続計画も、専門家の助言を仰いで策定することも一考と史料される。	利用者 ・利用者の命を守ることに資する。 職員 ・専門家からのアドバイスから、危機管理対応における深まりが増す。 施設 ・各施設で、より実効性のある事業継続計画の策定ができる。 地域住民 ・専門家からの助言から、地域の防災力を高めることができる。