

平成28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	資格手当の支給額の見直しと職能団体活動助成制度の創設	灘海園 園長	○現行資格手当支給額の見直しと、各職能団体への加入を促進するための活動助成制度を創設する。	○資格は全ての個人の資格ではあるが、職能団体で活動することでもっと大きな視点で考えられる職員となって欲しいし、多くの人と交流する機会を得て欲しい。そしてそれが実践できる職員となって欲しい。そのことが資格を持つことの意義であり、資格の社会的地位を高めることに繋がるのではないだろうか。 ○職能団体での人とかかわりや活動が施設内での利用者サービスの向上に役立つのではないが。
2	リフレッシュ休暇の充実	伊保庄園 課長・主任	○連続した休暇取得の勧奨に加え、現状の年休扱いから、例えば一部特休扱い（特休は3日間）として、計画年休及び休暇日を含めて、休暇日は最大7日を上限とする。 ○職員互助会と連携し、申請により旅行券等の補助を行う。	○計画的に連続して休暇を取得することにより、心身のリフレッシュ、自己啓発、健康の維持増進等が図れる。
3	弁護士の顧問契約	オアシスはぎ園 主事	○弁護士の顧問契約(法人契約)	○弁護士の顧問契約により、事故やクレームに対して適切な対応を行うことができる。 悪意のある施設利用料滞納者へ対応として、債務名義取得なども相談することができる。 ○施設と事務局で問題解決に向けて取組むことにより、法人の経営強化につなげることができる。
4	コミュニケーションロボット (Pepper)の導入	オアシスはぎ園 理学療法士	○当事業団でも、ロボット機器導入の足掛かりとなるべく、まずはソフトバンクの開発したコミュニケーションロボットを導入し、職員にロボット機器への興味・関心を持ってもらう。	○職員のロボットに関する興味・関心の向上 ○利用者の認知機能の維持・改善及び日中活動の充実
5	新任職員フォローアップ懇親会	華南園 主任	○新任職員定着と育成、また横のつながりを蜜にするため、定期的に集まる機会を設け、現状報告会及び懇親会を行う。スーパーバイザーとして中堅職員も数名参加し、話しを聴いて助言等を行う。 ○新任職員の現状の思いや課題を話し合い共有し、解決の糸口を探る。 ○スーパーバイザーの助言により、業務や支援のヒントを得る。	○新任職員の現状の悩みや不安等を解消し、フォローすることで、人材の定着につなげる。 ○中堅職員の後輩に対するサポート意識を高める。
6	活き活き働く女性の相談事業	華南園 主任	○出産や子育てを経て、長く勤続している女性職員に、アドバイザー的な役割を担ってもらい、子育て中の女性職員や勤続年数の浅い若手の女性職員が働き方や子育て等の相談をした際に自分の経験を踏まえ助言をしてもらう。 ○仕事と家庭の両立や、仕事をしていく上での悩みを抱えている女性職員が、長く勤続している経験豊富な女性職員の助言を得て自らの働き方の参考にする。	○女性職員の結婚、出産等を経ての働き方に対する不安等を緩和することで、やる気を引き出し長く勤続できる下地をつくる。
7	無料法律相談(福利厚生としての)実施について	放課後デイサービスセンター華の浦学園 主任他2名	○福利厚生事業の中に法律無料相談を入れる。	○介護事故に対する訴訟リスクの不安軽減が期待できる。 ○法人として、職員を守る姿勢を示すことが出来、職員の意識が向上する。 ○多種多様な人と関わる仕事であるため、予想不可な事態が発生する可能性があるが、事態が起こった時の対応方法が明確となり、職員が行動を起こしやすい。
8	職員の専門性向上のための施設横断的スーパーバイザーの設置について	放課後デイサービスセンター華の浦学園 主任 華の浦学園 児童指導員兼生活支援員	○事業団において、特に専門性の高い職員(理事長・施設長・職員推薦により決定)をスペシャリストとしてのアドバイザー(仮称として「統括アドバイザー」と表記)に任命し、事業団を横断的に指導できる体制をつくる。	○事業団の統括アドバイザー(専門職)として、組織として任命することで、対外的な評価(専門性に対する姿勢・研修への取組み)が高まることも想定される。その場合、事業団で開催する研修に他法人の職員の参加を受けることも可能となり、地域の社会福祉向上も期待できる。 ○職員が統括アドバイザーを目指すことで、スペシャリストとして利用者支援に関わっていきいたいと思っている職員の意識が高まる。※スペシャリストとしてのモデル形式ができる ○専門性に精通した職員が、事業団内研修の企画・運営を行うことで、事業団全体の専門性の向上が図れる。 ○困難事例の検討について、施設内の上司からの助言プラス統括アドバイザーからの助言を受けることができ、今までと異なった視点(角度)からの検討が可能となる。また、統括アドバイザーは施設横断的な存在であることから、職員も相談しやすい環境ができる。 ○「私たちは福祉の専門家集団である」との意識醸成が職員に出来る。

9	地域と共生する施設づくり	華の浦学園 児童指導員兼生活支援員 管理栄養士	○地域の子ども会の児童や近隣住民を対象に、利用児と活動をと もにする場(お菓子教室)を提供し、施設がどんな所か知って もらうことで、今後、園に気軽に立ち寄ってもらう。また、お互い が知り合うことでお互いの繋がりを深める。	<p><利用児></p> <ul style="list-style-type: none"> 施設外の児童と接することにより、刺激をもらい生活に張りが持てる。 人間関係の構築について学ぶことができる。 子ども会との接点ができ、人間関係の幅が広がる。 <p><子ども会児童> <自治会・老人会></p> <ul style="list-style-type: none"> 施設がどんな所か。またどんな利用者が生活しているのか知ってもらうことで、障害者への関心や理解が深まる。 小さいころから障害者に関わる機会をもつことにより、大人になってからも障害者を身近に感じることができ、社会で積極的に支援することができる。 諸行事にも参加してもらうことができる。 施設や利用者を知ってもらうことで、お祭り等施設行事のみならず、気軽に園に足を運んでもらえる。 施設運営の理解や協力が得られる。
---	--------------	-------------------------------	---	---