

平成27年度 職員提案一覧

	提案テーマ・提案者	提案者	課題の解決方法	期待できる効果
1	採用増加の為に母校訪問	事務局 主事	福祉系の科目がある学校のオープンキャンパス等で事業団職員（学校の卒業生）が施設のアピールをし、施設見学等を積極的に受け入れることで、学校と事業団の距離が近づき、就職希望者の増加につなげる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用試験受験者が増加する。</li> <li>福祉系の学校とのパイプが構築できる。</li> <li>施設見学者が増加する。</li> </ul>
2	職員の対話力アップ	事務局 主事	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本的な接遇マナーを学ぶ機会を持つ。</li> <li>電話対応マニュアルを作成する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保護者等の来訪者や電話された方が不快な気持ちにならない。</li> <li>利用者満足度の向上、職員の態度に対する苦情が減少する。</li> <li>職員の電話対応の難しさが軽減する。</li> </ul>
3	セミナー発表の充実	灘海園 園長	<ul style="list-style-type: none"> <li>事務局において、セミナー担当者に対する研修会を開催し、論文の書き方や発表の仕方について技術的向上を図る。</li> <li>同じテーマでの取組を2～3年の継続取組とする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>セミナー担当者の不安を軽減する。</li> <li>セミナー担当者・発表会のレベルアップ→利用者サービスの向上。</li> <li>主任・課長のレベルアップ→将来の課長・園長候補のスキルアップ。</li> <li>施設全体のサービスの質の向上、利用者の満足度の向上に繋がる。</li> </ul>
4	障害者支援施設におけるターミナルケア体制の構築	華南園 主任	<ul style="list-style-type: none"> <li>ターミナルケアを実施できるよう組織づくりをし、利用者の安心に繋げる。</li> <li>将来の建替えにおいては、ターミナルケアが実施できるようハード面を工夫する。</li> </ul>	利用者にとって、施設は、「家」・「終の棲家」であり、高齢施設の機能を併せ持つことで、安心して「自分らしく」生活できる。
5	スーパービジョンを活用した人材育成	華南園 主任	<ul style="list-style-type: none"> <li>スーパービジョンの3つの機能（管理的、教育的、支持的）を活用し、人材を育成する。</li> <li>法人全体で実施して、効率的・効果的に人材育成する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理的機能：スーパービジョンの場で、現場の細かい状況が把握しやすくなり、サービス提供の「課題」に速やかに対応でき、「虐待」、「苦情」を抑止する効果に繋がる。</li> <li>教育的機能：職員個々の「課題」、「問題点」を見出しやすくなり、OJTのポイントが明確になる。</li> <li>支持的機能：職員を情緒的にサポートすることで、モチベーションが維持・向上しやすくなる。施設内で消化できない場合、法人にもスーパービジョンの場を設置することで、職員の安心感にもつながる。</li> </ul>
6	施設間ボランティア	華南園 主任	職員がボランティアとして施設に行き、他施設の業務に触れる機会を作る。	他施設を知ることで、災害発生時の協力体制がとりやすくなる、異動の不安が軽減され異動の選択肢が広がる、自施設の業務に対する振り返りの機会を得る、事業団職員としての団結意識が育つ。
7	利用者になってサービスを見直そう	華南園 生活支援員	職員としてではなく、利用者として体験入所し、実際にサービスを受ける。場合により、その後、当該施設で職員として研修をする。	利用者の立場を経験することで、受けたサービスが利用者の目線に立っているか、利用者の想いを尊重しているかを体感し、自身の支援方法を見直すことができる。受入施設は、体験した職員の意見を聴くことで、施設の現状を把握し、サービスを見直すことができる。
8	若い世代の人に、障害を持たれた方をより身近に感じてもらうとともに、スポーツを通じて、人と人とのつながりを大切にする（サッカー交流会）	華南園・華の浦学園 理学療法士	<ul style="list-style-type: none"> <li>サッカーを通じて、学生（若い人）と障害のある方が関わることで、介護・福祉に興味や関心を持ってもらう。</li> <li>レノファ山口の選手に協力を依頼し、若い世代が参加しやすく、興味を持ってもらえるようにする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>選手：さまざまな人と楽しく身体を動かすことで、心と体のリフレッシュが図れ、体力の向上・健康増進につながる</li> <li>ボランティア：障害を理解するとともに、福祉や介護の仕事に興味を持つ。人と人とのつながりを大切にする気持ちが育まれる。</li> </ul>
9	施設内研修の拡充	山口県みほり学園 主査	事業団職員に多く声をかけ、興味のある方に参加してもらう。	<ul style="list-style-type: none"> <li>気軽に参加できる研修の機会を得るとともに、業務だけではない施設の特徴を学ぶ良い機会となる。</li> <li>事業団職員が共に学ぶことで一体感を育む機会となる。</li> </ul>
10	法人内施設見学交流について	山口県みほり学園 主査	気軽に参加でき、費用的に負担がないよう施設見学を実施する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>他の施設を知り、職員と交流を持つことで視野を広げることができる。</li> <li>自己申告や今後の人事異動に対しても積極的に取り組めるようになる。</li> </ul>
11	専門職（スペシャリスト）養成のための提案	放課後等デイサービスセンター華の浦学園 主任他4名	人事体制の中に、特定の施設に在籍しない、又は施設を横断的に指導できる専門職としてのライン（統括アドバイザー：分野は療育、介護支援、ソーシャルワーク等）を設ける。	<ul style="list-style-type: none"> <li>統括アドバイザーという専門職の職位を組織として設けることで、対外的な評価が高まる。</li> <li>スペシャリストとして利用者支援に関わりたいと思っている職員の意識が高まる。</li> <li>専門分野に精通した職員が、事業団内の研修を企画・運営することで、事業団全体の専門性の向上が図れる。</li> <li>困難事例について、施設内だけでなく、統括アドバイザーの助言も受けることができ、新たな視点で検討できる。</li> <li>職員に「私たちは福祉の専門家集団である」という意識が醸成ができる。</li> </ul>

12	地域における公益的活動の取組について	華の浦学園 課長他2名	会議室をできる範囲で開放し、受け入れている実習生やボランティアを育成し、人数の増加を図る。将来的にはサロン化して諸種の行事を実施していく。	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設設備を無料でボランティアに貸し出すことで、施設の理解やPRにつながる。</li> <li>傾聴ボランティアとしての活動が行われ、直接処遇職員へフィードバックすることで、虐待防止効果が見込まれる。</li> </ul>
13	民間施設との交流研修	華の浦学園 主査他2名	民間の先進的施設での視察や研修をし、施設との交流を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域移行の知識を得ることで、18歳以上の利用児のニーズへの対応を参考にできる。</li> <li>一般職は、民間職員との交流が少ないため、視察・研修を通して親睦が図れる。</li> </ul>
14	地域懇談会の設置（事業団施設に対する地域住民の真のニーズの掘り起こし）	このみ園 主任他エリア職員	事業団各施設に「地域懇談会」を設置し、民生委員、自治会、市町職員等の関係機関の方々に懇談会に参画してもらうことで、地域が求める真のニーズを掘り起こすとともに、開かれた事業団を目指す。	地域住民の「生の声」に触れ、真のニーズを掘り起こすことで、地域に役立つ施設づくりを推し進めることができる。
15	事業団施設相互訪問評価制度の創設	このみ園 主任他エリア職員	施設サービス自己評価実施規程に基づく体制に加え、各施設から選出した「施設選抜サービス評価委員」が、各施設を調査評価する「法人内第三者評価」を行う。	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員が法人内施設を訪問する機会が増え、他施設のサービスの工夫点などを自施設に応用することで、事業団施設全体のサービスのスキルアップにつながる。</li> <li>職員の相互訪問の機会が増えることで、事業団職員の帰属意識が高まり、人材育成にもなる。</li> <li>第三者評価受審以外の年度においても、サービスの質の担保に資することができる。</li> <li>第三者評価の受審に対しても、職員の「応用力」が高まる。</li> </ul>
	ふれあい塾の開催（生活困窮世帯及び母子家庭お児童生徒の学習・進学支援）	このみ園 主任他エリア職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設近辺の主に中学生を対象に、施設内の会議室等を使用し、定期的な学習会（ふれあい塾）を実施することで基礎学力の定着を図る。</li> <li>生活面においても、社会生活に必要なアドバイスをう。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育格差をなくすことで夢や希望を持ち、独立・自立した生活が送れるようになる。</li> <li>施設職員の専門性を活かした生活面のアドバイスを受けることで、社会生活に必要な知識を身に付ける。</li> <li>学習支援や居場所づくりで、生活困窮児童生徒のセーフティネットとなる。</li> <li>長期休暇には施設ボランティアを経験をし、将来の事業団の人材確保にもつながる。</li> <li>地域の方に社会福祉施設の有用性を理解してもらえる。</li> <li>ボランティアの学生も、地域貢献に携わることで、将来地域で活躍できる人材となる。</li> </ul>
17	職場環境の改善に向けた「職場ドック」の導入について	伊保庄 園長他職員一同	12月から「ストレスチェック制度」が導入されることに併せて、職員参加型の職場改善活動として「職員ドック」を導入することにより、職場の強みを生かした働きやすい職場づくりに取り組む。	<ul style="list-style-type: none"> <li>ストレス要因を各職場で発見・解決する仕組みが確立することで、職員の相互理解が進む。</li> <li>コミュニケーションが促進され、職場環境が改善される。</li> </ul>