

令和5年度 明徳会 事業計画

◇ 事業方針

人材不足に対応できる組織をつくろう

年々人材確保に関しては困難な状況となっており、社会的にも人材不足の問題が毎日のように取りあげられています。2025年問題（およそ505万人の人材不足が予想）はすでに私たちの身近でも感じられるようになってきています。昨年度からそこを見据えてチーム力を上げていく取り組みを運営ポリシーに掲げ取り組んできましたが、コロナ禍の中思うように実行できなかったものもあります。R5年度は「人材不足に対応できる組織をつくろう」を運営ポリシーに掲げ取り組んでいきます。今後の社会を見据え、労働力や量は低下したとしても「ここだけは譲れない」ものを各事業所でしっかり持ち、優先順位をつけ、量は減っても全体的な質は落とさない工夫をあきらめずに継続していきます。

来る2025年以降の問題に、各事業所でも独自にポリシーを掲げ、この危機的状況を乗り越えていける組織づくりを目指していきます。

◇ 今年度目標 取り組みポイント

目標設定「人材不足に対応できる組織をつくろう」

①人材確保

新たな人材獲得に関してはかなり困難な状況となっており、新卒者からの人材確保はここ数年厳しい状況となっています。緊急性の高い所に絞った募集をかけ、①～③の目標設定の中で、この①に関しては主に総務・経営陣で取り組んでいく内容となってきます。人事に係るメンバーで検討・工夫を重ね根気強く取り組んでいきます。

②離職防止

人材不足に対応できる組織をつくっていくために職員一人ひとりが努力していく事としては、自身の身近で一緒に働く仲間を大切にしくことを意識して協働していきます。

「会話」と「対話」を合言葉に、日頃からのコミュニケーションはもちろん、会議の内容も聞くだけの会議ではなく、参加者全員が話す会議への変革を行い、一人ひとりがかけがえのない「人材」であることを共に感じあい離職の防止へとつなげていきます。

③生産性の向上

職員の質の向上を図ることを目標に、今年度から新たにイーラーニングを導入して職員研修を行っていきます。オンデマンドを活用して限られた時間の中で有効的に学ぶ手段として期待できるものとなっています。今年度から法人委員会の研修委員も再構築し、計画的に一人ひとりのスキルアップを行い、職員数が減少することで減る支援の量を質の部分で補い生産性の向上へと繋げていきます。

◇ 事業内容

● 入所／通所生活介護

入所：ポリシー「はなそう！つくろう！未来へ！」

通所：ポリシー「Make Our Life」 ご利用者様と共に豊かな生活を目指して

入所部に関しては職員の体制も変わり、日課や月間の予定も大きく見直していくことと
しています。ご利用者様の高齢化に伴っての通院機会の増加や現状にあった日課の見直し
など新たな形を作り上げていく大事な年となります。また、めいとくの里の生活介護も同時
に職員の入れ替わりがあり、入所 GH ともより一層密に連携を行いながら互いに協力して
サービスの提供を考えいきます。人員が思うように配置できない中、明德会の一番の中心サ
ービスとして大切にしてきたものをもう一度考え再構築していきます。

● ゆめくらしワークス ポリシー「必要最小限で手厚い支援を」

訓練系の事業では特に専門的知識、経験が重要となってきますが、今年度は経験豊かな職
員が数名、産休育休に入っていることで昨年度と同じようなサービスを展開していくこと
が厳しい状況となっています。その中でいかに質を落とさず、ご利用される方に必要なサ
ービスを提供していけるかが重要となってきます。今年度からスタートするオンデマンド研
修も活用しながら専門性を高め、必要な所へ手厚い支援が行える仕組み作りを目指して
いきます。

● ゆめくらし GH ポリシー「Make Our Life」 ご利用者様と共に豊かな生活を目指して

アクアテラスの定員も満床となり、職員の勤務の配置に関しても落ち着いてきていま
す。家庭的な雰囲気の下、共同生活を営む住まいの場として、地域の社会資源の活用と自
立した生活に向けてサポートしていきます。入居者様のグループホームでの生活がより
豊かになるよう、チームで支援に取り組んでいこうと考えています。

● ケア・ハピネス ポリシー「設立時の思い・取り組みに立ち返る」

数年前からハピネス内では人事交流を行い、グループ間の行き来を実践してきました。今
年度からより効率的に運営を行っていくために、そよかぜとログカフェは合同で運営して
いくこととなっています。限られた人員の中でもう一度開所当初の初心にかえり、昨年度取
り組んできたチームワークを強みとして、より一層ご利用者様の安心・安全・安らぎに向
けた取り組みを行っていきます。

● 地域連携部 相談支援事業所

ポリシー 【みんなが人財～もっとつながろう、福祉のまちづくり～】

2年目となった昨年度もコロナ禍の中でできる限りの連携を地域の中で行ってきました。今年度はコロナ禍から社会的には脱していく動きの中で、新たな障害福祉の動きや連携が出てくる年となってくることが予想されます。災害時や緊急時のネットワークづくりなど福祉のまちづくりを支えていきながら、より一層福祉の魅力を広く社会に知ってもらえるような取り組みを行っていきます。

● 事務部・人事部 ポリシー 「安心・安全・安らぎの『場所』づくりを！」

新卒者人材確保が難しくなっている中で、昨年度も中途採用者は数名獲得することが出来ています。今後ますます働く職員の多様性が増す中で、経験のない職員に対して限られた時間で福祉の専門性を学ぶことが出来る仕組みづくりを工夫していきます。

● 放課後等デイサービス

ポリシー おもしろくてたのしい『めいとく BUDDY』をつくろうーTAKE OFF!ー

コロナ禍の中思うように準備を進められない時期もありましたが、準備室として見学や実習を重ね今年度4月から開所となります。明徳会としては初めて児童の分野に携わっていくこととなります。より幅広い世代をサポートしていくことで、北区の障害福祉の分野を包括的にサポートする体制づくりに努めていきます。

◇ 安心・安全・安らぎに向けて

ご利用者様の安心・安全・安らぎを実現していくためには労働力の確保は必要不可欠です。人材確保が社会的に厳しい状況となっている中で、いかに今ある労働力を効果的に発揮し、大切にしていくかはとても重要となってきます。昨今カスタマーハラスメントに関してよく取り上げられるようになってきています。明徳会の職員も三安を感じ、働き続けられる職場をつくっていくために、離職の原因の一つにもなりかねないものとして、今年度中にカスタマーハラスメントに関するマニュアルの整備を行っていきます。理想の職場環境を目指して、物価高騰による所得の問題や年休取得がしやすい仕組み、メンタルヘルスや個々に応じた働き方など、様々な処遇面での環境について考え、多様性に対応していける職場としていくことで、人材不足に対応できる組織作りに取り組んでいきます。

以上