

明徳会 事業計画

◇ 事業方針

みんなに やさしい めいとくかい

R5年度「人材不足に対応できる組織になろう」をスローガンに掲げ、一年間取り組みを行ってきました。その中で実際に2025年問題がすぐそこに迫っていることを肌身で感じ、より危機感を強く感じた一年となりました。今年度はR5年度の経験を踏まえ、そこからまた一步踏み込んで、より具体的な取り組みを行っていきます。昨年度から取り組んできた離職防止、生産性の向上に向けては、人員の不足をいかに乗り越えていくか、より具体的に計画・実行するための法人委員会を新設することとしています。ネガティブな課題が多い中、明徳会の未来について考え、ポジティブな思考の中で課題に向き合っていく風土づくりやDX推進など効果的に機能していく組織づくりを目指していくことを目的に運営していきます。今年度は「みんなに やさしい めいとくかい」を運営ポリシーに掲げています。R6年度からの報酬改定や入所施設の変革、合理的配慮の義務化等、新たな対応が求められるところが増えてきます。20年目を迎える節目の今年度、それぞれで「やさしさ」とは何かを再度考え見直しを行い、コロナ禍から日常へのさらなる飛躍の年としていきたいと思っています。

◇ 今年度目標 取り組みポイント

目標設定「やさしい大作戦！」

① 定着率向上にむけて

互いのコミュニケーションを大切に、多様性を認め合い、職員同士が思いやりを持てる職場となれるよう、企画やイベントを行い法人として全力で取り組んでいきます。

② 処遇働き方編

それぞれの個性を大事にライフステージにあわせた、勤務の仕方や仕事内容、キャリアアップなど、自分にあった働き方を選択できる仕組みを創造していきます。

③ 職場環境編

生産性の向上を目的として、ケアラボやインカムの導入、AIの活用などデジタル化できるところはDXを推し進め、積極的に先駆的な技術の活用を取り入れていくことで、業務の効率化を見据えた働きやすい職場環境を目指していきます。

◇ 事業内容

● 入所／通所生活介護

入所：ポリシー「居住支援チーム・日中活動の確立」

通所：ポリシー「的を絞ったサービスの質の向上」

入所部・通所部に関しては今回の法改正を受け、新たに日中活動支援部と居住支援部に分けて組織を編成しています。効率化を見据え DX 化を積極的に取り入れ、見守り時などインカムを導入することですぐに連絡が取れる体制やケアコラボを活用することでの支援のマニュアル化の推進、申し送り時間の短縮など、デジタル化して効率化が図れるところがあれば積極的に導入していきます。年間通して取り組みを行っていき、PDCA を繰り返し実践していくことで新しい形を作りあげていきたいと思っています。

● ゆめくらしワークス:ポリシー「チームワーク向上 コミュニケーションの機会を増やす」

訓練系の事業では特に専門的知識、経験が要求されることもあり、昨年度から利用の希望がありながらも人材不足から受け入れを抑えざるを得ない状況が続いています。今年度もその課題を打開できない状況にありますが、ワークスのサービス事業所内（就労・定着・訓練・B型）で密に連携を図り、それぞれで必要とされている専門性について高めあっていける環境づくりを行い、課題解決に向けたアプローチを実践していきます。

● ゆめくらし GH : ポリシー「快適環境な生活を目指して」

社会的に施設入所の地域移行が推し進められようとしている中、GHの位置づけはますます高まってきています。地域移行の拠点として、共同生活を営む住まいの場の提供や機会として、地域の社会資源としての位置づけも意識していく必要があります。今まで通り家庭的な雰囲気は大切にしながら、これから求められる地域の社会資源としてのグループホームの形も意識して取り組みをおこなっていきます。

● ケア・ハピネス ポリシー「あんしんする場所に」

ケア・ハピネスも10年の節目の年を迎えます。昨年度から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を合同で運営したり、人員不足を補える形を模索してきました。コロナ禍が明け、社会情勢が動き出す中、開所から力を入れてきた地域を意識した取り組みをもう一度構築していきたいと考えています。ご利用者様の社会生活支援を見据え、地域の中にあるケア・ハピネスの役割を意識し、みんながあんしんできる場所をつくっていきます。

● 地域連携部 相談支援事業所

ポリシー 【障がいの理解・啓発～みんなにやさしい福祉のまちづくり～】

熊本市の委託を受け、スタートして3年が過ぎ1期目を終えています。正式に再委託を受け今年度は2期目のスタートとなります。コロナ化が明け、地域の活動もより活性化していくことが見込まれる中、各関係機関との連携強化がますます必要となってきます。地域生活支援拠点の整備に向けた視点を持ちながら、障がいのある人もそうでない人も生活しやすい福祉のまちづくりの構築を目指していきます。

● 事務部・人事部 ポリシー 「ちゃんと」やさしいめいとくかいを作ろう」

人材の獲得はさらに困難な状況となっており、昨年度も新卒採用者は一人もいない状況となっています。いかに今在籍している職員を大切に育成していくかが重要となってきています。職員の働く環境に焦点をあて、福利厚生の実や効率化に向けたDXの推進など、今の働く世代の職員に即した形を模索し提供していきたいと考えています。

● 放課後等デイサービス

ポリシー 『ワン フォー オール！ -こどものために、チームのため』

開所して一年が過ぎ、通ってこられる子どもたちのニーズや特性に合わせた活動を行うなかで、明徳会らしい放課後等デイサービスが少しずつ出来上がってきています。昨年度に引き続き、よりおもしろくてたのしい集団プログラムを提供し、個別支援・療育の実を目指していく中で職員自身もスキルアップへと繋げていけるよう取り組んでいきます。

◇ 安心・安全・安らぎに向けて

今年度は2022年の国連の権利委員会の勧告を受け、報酬改定からの法改正と様々な動きが出てきています。次のR9年度の報酬改定の際は2回目の国連の審査会も予定されており、さらなる変革が予想されています。今後の社会情勢を見据え、事業の運営を今から準備していくことがとても重要だと感じています。めいとくの里ができて20年、ケア・ハピネスができて10年の節目の年に、もう一度ご利用者様に、ご家族に、職員に、地域に、社会に、みんなにとってのやさしいとは？を職員一人一人が考え、実践し、見つめ直すことは今後の明徳会にとって必ず大きな財産となると感じています。その時代で「安心・安全・安らぎ」についても変化していくものだと感じています。「やさしさ」とは？を考えると同じように「安心・安全・安らぎ」とは何かを見つめ直し、実践していきたいと考えています。

以上