

原町成年寮 第9次プロジェクト

(R6～R8)

1 はじめに

社会福祉法人原町成年寮の前身である桐友学習会が設立されて 65 年余りが経ちました。先人の職員は、葛飾区の立石地区（本田原町地区）で長きに渡り知的障害（精神遅滞・精神薄弱）のある方（寮生・利用者）の支援をしてきました。その間、町の名称も障害の名称も法律も変わり、現在、利用者（延べ 600 名）・職員 300 名を抱える大きな組織に成長しました。

従前からの根本的な支援方針は変わりませんが、利用者のニーズが多様になり具体的な支援方法は進化し変わっていきました。

原町成年寮は、葛飾の地に様々なサービス（専門的な事業所と職員）を用意しています。様々なサービス（専門的な事業所と職員）が繋がり連携することで、利用する方に、より良い地域生活を提供できると思います。

様々なモノがデジタル化され、効率性が求められる時代になり、法令遵守のもと組織の合理化と改革を進めます。

2（基本方針）

利用者を継続して支援していくために、原町成年寮組織の改革をすすめる。

① 利用者のために ② 職員のために ③ 法人のために ④ 地域（葛飾）のために

① 利用者のために

- ・利用者記録：基本情報、支援計画、支援内容の共有
（全ての事業所から利用者情報の収集が出来る。情報は役職にて制限出来る）
- ・必要な GH の建設
（旧第一原町成年寮 第二期工事計画）
（立石寮改修工事（緊急一時保護事業の完全撤廃）
（第七原町成年寮の売却（基本財産処分手続き）
- ・奥戸福祉館改修工事（ランドリー事業検討・高齢化・避難所・パン作業検討）
- ・医療連携（内科・外科・精神科の医療的ケアチーム）
- ・日中活動に消極的な利用者向けに「たまり場」的な場所作り
- ・自閉症 GH 増の検討
- ・障害児支援の検討

- ・利用者結婚・育児委員会の設置

②職員のために

- ・業務の IT 化及び ICT や SNS 等の強化
(イントラネットの構築 (インフォメーション活用拡大))
- ・マンパワーの確保
新卒学生確保・中途採用の強化・・特定技能介護実習生受け入れの検討
(マイナビ、スカウト会社等利用、パート雇用拡大)
- ・適材適所の人事異動
(新人の配属先は使用期間を利用して適材適所に配属)
(人事配置の検討)
- ・仕事上の様々な相談が出来る組織作り (複数担当制・他部署との交流：余暇クラブ等)
- ・研修の実施 (職員全員対象で他事業所体験実施：1ヶ月～一週間)
(介護技術の向上・重度高齢対応・軽度対応)
- ・職員業務の構造化と分業システムの構築
(職員の離職防止と業務軽減の為、負担になっている業務等の洗い出しと解決方法)
(通院・利用者会計・清掃等) (休憩時間確保・職場及び通所施設訪問増・余暇支援増)
- ・給与検討
夜勤手当増 (葛飾区)・特命・人材確保協力・BCP・健康・特技等
(知識や経験、技術、意欲を持った職員に特命担当を任命し特命手当を支給)
(職員の意欲向上、視野拡大)
- ・産業医 (精神) の検討

③法人のために

- ・役職の役割明確化
- ・各部署の役割明確化 (経理・本部)
- ・委員会の役割、特命担当 (委員会制と特命担当制の区分け)
- ・会議のあり方 (会議のメンバー・会議の役割)
- ・諸規定見直し (例：事業所ごと、勤務形態ごとに作成。本部 (総務) 保管管理)
- ・奏かつしかの事務所独立
- ・本部 (総務・経理) 体制強化
(規則整備・求人業務・ホームページ・事業概要整備強化のための人員配置)
(情報管理・業務整理のため事務所独立と経理部集約)

- ・法人 HP の充実（人材募集、活動内容）SNS への積極的な働きかけ
- ・人事考課の整備（主任以下の役職の決定方法の検討）
- ・職員情報の一元化
- ・GH 事業所分割の検討
 - ※建物の利用価値と採算（利用者の支援上必要な建物は作るが、必ず採算も考慮する）

④地域（葛飾）のために

- ・他法人事業所、町会等への協力増

3 まとめ

大きくなった組織を動かしていくのは合理的なシステムと職員の意味です。

合理的なシステムづくりには外部の専門的な力（予算検討）が必要であり、利用者と職員の声も必要と考えます。既存の方法を変えるため、一部の職員から不安と不満が多く出てくることが予想されます。しかしながら、変革しなければ、多様な利用者に対応する職員の負担が増えていきます。

10 年 20 年後の利用者職員のためにも勇気を持って前に進みたいと思います。