

コミュニケーションがとりやすい組織風土

社会福祉法人 サンライフ（愛知県）

住 所	愛知県名古屋市東区葵 3-25-23
TEL	052-856-3311
URL	http://www.e-sunlife.or.jp http://www.sun-vision.or.jp

経 営 理 念	<p>法人の理念</p> <ul style="list-style-type: none">・地域とともに少子高齢社会を考え、安心で未来ある街づくりに貢献します。・子どもの無限の可能性を引き出し個々のもつ力をはぐくみ、地域で育てる環境をつくります。・子どもの優しい心、豊かな心、強い心を育てます。・高齢者がもてる力を発揮して、自信と幸福を感じられる生活を支援します。・高齢者の尊厳と自己決定を尊重し、一人一人のライフスタイルを支援します。・職員がプロフェッショナルとして喜びと誇りをもち、自ら改革する力をもてるよう育成します。・法律その他基準に従って、常に組織・運営を見直します。・地域社会の変化と改革の先駆者となります。・社会福祉制度のセーフティネットとしての役割を果たします。 <p>ミッション</p> <p>「少子高齢社会をトータルサポートする。」</p>
---------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

事業内容及び定員

- ・特別養護老人ホーム
(20名) 2か所、(29名) 1か所、(30名) 6か所、(54名) 1か所、(80名) 4か所、(90名) 2か所、(100名) 5か所、(140名) 1か所
- ・介護老人保健施設
(80名) 1か所、(90名) 1か所、(100名) 1か所、(158名) 1か所、
(サテライト型20名) 1か所
- ・ケアハウス (50名) 2か所、(60名) 1か所、(特定29名) 1か所
- ・養護老人ホーム (40名) 1か所、(50名) 1か所
- ・認知症グループホーム (9名) 8か所、(18名) 5か所
- ・サービス付き高齢者向け住宅 (22戸) 1か所、(24戸) 1か所
- ・高齢者向け優良賃貸住宅 (43戸) 1か所、(51戸) 1か所、(52戸) 1か所
- ・有料老人ホーム
(住宅型20戸) 2か所、(住宅型24戸) 1か所、(住宅型37戸) 1か所、
(介護付24名) 1か所、(介護付36名) 1か所、(介護付51名) 1か所
- ・生活支援ハウス (10名) 1か所、(15名) 1か所
- ・小規模多機能型居宅介護 (29名) 5か所
- ・ショートステイ
(10名) 9ヶ所、(12名) 1か所、(16名) 1か所、(18名) 4ヶ所、(20名) 3か所
- ・大型デイサービス (100名) 1か所、(150名) 2か所
- ・デイサービス
(10名) 2か所、(15名) 2か所、(17名) 1か所、(18名) 1か所、(30名) 1か所、
(35名) 3か所、(40名) 1か所、(42名) 1か所、(50名) 2か所、(52名) 1か所、
(60名) 1か所
- ・大型デイケア
(150名) 1か所、デイケア(30名) 1か所、(60名) 2か所
- ・生活支援短期通所事業 (2名) 1か所、生活支援通所事業(10名) 1か所
- ・訪問リハビリ 3か所、訪問介護 2か所
- ・居宅介護支援センター 16か所
- ・在宅介護支援センター 1か所、地域包括支援センター 4か所、
- ・一般賃貸住宅 (10戸) 1か所、(63戸) 1か所、福祉用具レンタル 1か所、
- ・認定こども園
(60名) 1か所、(69名) 1か所、認可保育園(90名) 1か所、(120名) 1か所、
学童保育所(56名) 1か所
- ・多世代交流による地域活性化の事業 1か所
- ・農業事業(地域貢献事業) 1か所

**収入
(法人全体)
平成27年度決算**

① 社会福祉事業	11,970,515,269円
② 公益事業	3,488,018,277円
③ 収益事業	117,683,636円
合計	15,576,217,182円

**職員数
(法人全体)**

2,335名(非常勤含む)

<p>当面する 経営課題</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 経営力の向上 2 介護サービスの向上 3 保育・子育て支援の向上 4 労務管理・人材育成 5 社会貢献事業の推進
<p>取り組みに 着手した 理由、背景</p>	<p>介護職員の離職率が高く、介護職員を募集しても、なかなか人材が集まらない。従って、いかに現在働いている職員を離職させないか、そのためには、コミュニケーションを十分にとり、職員のやりがいを引き出し、合わせてスキルアップと繋げていくこととしました。</p>
<p>取り組みの 現時点 での効果</p>	<p>職員満足度調査の実施、主任ミーティングでの、情報共有、職員の動きを明確にした業務分担表や縦軸組織の確立を行ったことで、現状での介護職員の離職は0です。</p>

目的：平成 27 年 3 月にデイサービスを開設して、1 年 8 か月が経過しました。開設後、4 か月の間に、4 名の介護職員が退職していきました。退職理由としては、1 番に人間関係が上げられ、次に、大型デイサービスでは、介護技術のスキルアップが望めないという事でした。退職者が出てくると、業務に大きな影響をきたし、利用者様にも質の良いサービス提供が出来なくなりました。介護人材不足が叫ばれるなか、新規・中途職員採用も募集をかけてもなかなか集まらない為、職員間のコミュニケーションがとりやすい組織づくりをめざし、離職者を 0 にする取り組みを始めました。

方法

- ① 介護職員（正職 6 名、契約職員 1 名、パート職員 22 名 その他兼務職員有り）がどのような考えを持ち、業務に携わっているのか、また、将来をどのように考えているかを知る必要がある為、職員満足度調査（年 2 回）実施しました。
- ② 週 1 回の頻度で、各部署の主任が集まり、ミーティングを実施しました。施設全体の職員の動向を知り、連鎖的な退職者を出さないように、全職員の情報を共有し、些細な職員の変化にもすぐに対応（面談）を実施し、職員が孤立しないように配慮しました。
- ③ 職員が不満なく、働き易い職場環境を構築する為に、そして業務がスムーズに遂行できるように、合わせて、就業時間がさまざまなパート職員がいる為、日々の職員の動きを分かりやすくした業務分担表を作成しました。また、利用者様の色々な情報を共有する手段として、伝言板、回覧板を活用しました。
- ④ 大型デイサービスでは、アクティビティの充実が求められます。各アクティビティ担当を職員の得意分野を活かし、利用者様と共に充実した時間を過ごし、作品を作り上げたりすることで、利用者様と一緒に達成感を感じ、仕事への意欲、やりがいへと繋げていきました。各アクティビティにどの職員が配属になってもいいように作業マニュアルを作成し、戸惑わないようにし、陶芸など専門的な知識を習得した職員が、他の職員へ伝達し、それぞれの職員がレベルアップ出来るようにしました。
- ⑤ 数か月に一度職員親睦会を開催し、職員同士でコミュニケーションを図り、やりがいを共有したり、悩み事を語り合ったりする機会設け、職員のつながりを深めていっております。

結果

- ① 今年度上半期の満足度調査を実施しました。施設長、各主任で職員情報を共有する事が出来ました。
- ② ミーティングでは、情報を共有する事で、退職しようか迷っている職員がいることがわかり、すぐに面談を行い、本人の意向をしっかりと聞き取りができ、対応した事で、離職にはつながらず、現状では、パート時間の延長し就業されている。その職員に関しては、ことある毎に声かけを行い、コミュニケーションを図り、職場内で孤立しないよう配慮するようにしています。
- ③ 業務分担表も、開設当初に比べると、バージョンがアップし、より見やすくしました。

働き易い環境を作ることで、職員同士のコミュニケーションも図れるようになってきました。また、利用者様の些細な情報が伝わりきれないため、伝言板・回覧板の活用は有効に作用しています。

- ④ アクティビティの担当を決めた事で、手芸、料理担当者は、試作品を自主的、他職員に教えたり、陶芸担当職員は、陶芸の先生の所に見学に行くなど、意欲的に業務に関わってくるようになってきました。専門的な知識の伝達と合わせ、作業マニュアルの作成にも携わってもらい、そういう場を設けたことにより、担当者同士の関係も築けております。
- ⑤ 親睦会では、すれ違いの勤務でなかなか会えない職員同士が、話あっている場面を見かけたりします。親睦会には、9割以上の職員が参加しております。

結果

ご利用者数が増え、それに合わせて職員の数も増えてきている現状です。コミュニケーションがとりやすい職場になったとは言いきれませんが、4名の退職職員が出てから後は、1年4か月介護職員の退職者は0です。いろいろな取り組みが功を奏していると思われま

考察

職員同士のつながりは、とても良好になってきています。今後は、縦軸組織の確立を図り、今以上にコミュニケーションがとりやすい組織風土が出来上がってくると思われます。

これからも、法人の理念のもと、利用者様、ご家族に信頼される職員であり、喜びと誇りが持てる職場であり続けるため、職員同士のコミュニケーションを密に図り、規律の基、何でも話せる、相談できる職場づくりを目指していきます。