

テーマ	利用者と職員の希望を一致させる組織づくり
-----	----------------------

施設 事業所名	デイサービスセンター 幸のつどい
発 表 者	中平 武志
共同実践者	職員全員

取組期間	平成24年4月～平成27年2月（2年10カ月） ※現在継続中
------	--------------------------------

施設紹介 （施設の特徴 や地域性、その他）	利用者数36名、職員数14名 事業所種別：通所(予防)、基準該当生活介護、基準該当放課後等デイサービス 1日の定員 20名(15名を通常)、1日の職員数 5～8名。 ※高齢者をメインとして、障害児&障害者の受け入れも行っているデイサービスです。
-----------------------------	---

1. 取組前の状況と課題、取組みに至る経緯	若い女性職員が家庭を持ったという理由で離職し、待遇の良い他社に移ることがあり、  このままでは、  ① 職員の希望がない ② 介護技術等のノウハウが蓄積していかない ③ 利用者様へのサービスの向上が行いにくい ④ 会社として利益が出ず、先が見えない  という、課題が見えた。
-----------------------	--

2. きっかけとなった研修(この取組に関する研修)	研修名	年度	参加人数
	① 管理職・指導職のためのOJT研修会	平成23年度	多数
	②		
	③		
取組につながった理由や背景（研修内容や職場のバックアップ、その他）			
経営者とリーダーの二名で参加し、目指すべき事業経営の方向が、  ① 利用者満足 ② 職員満足 ③ 経営満足 ④ 地域満足  の両立であると、提示してもらうことが出来た。			

<p>3. 取組内容と 方法</p>	<p>① 人事考課(査定)の導入と職責要件を定め、利用者様への「サービス力」によって職員の待遇(昇給、昇格、賞与の支給)が向上する体制を作った。</p> <p>② 職員間の連携をよくする為に、毎月職員の懇親会を行うようにした。</p> <p>③ 決算書(月次、中間、本決算)を公開し、全員経営を具体的な形にした。</p> <p>④ 会社の利益5%以内にとすると決定した⇒それ以上の利益はご利用者様へのサービス向上&amp;拡大、賞与に充て、計画以上の利益は全て還元する！</p>
<p>4. 結果と考察</p>	<p>① 職員の昇給・昇格・賞与の支給が出来るようになった。</p> <p>② 職員間でも互いに指導が出来るようになり、離職率も下がった。</p> <p>③ 経営状況の理解により、サービス向上がスムーズに行えるようになった。</p> <p>④ 職員満足度とサービス向上により売り上げも右肩上がり！(継続中)。</p> <p>※職員の希望と利用者様の希望を共に目指せるようになった♪</p>
<p>5. 今後の展望</p>	<p>より良いサービスと労働環境を作り上げ、会社組織全体として、サービスの拡充とそれを出来る職員の育成を行っていきます！</p> <p>福祉・介護の発展にも貢献していきたいです。</p>

<p>取組がもたら した最も大き な成果</p>	<p>無資格・未経験、パート入社が勤続4年目で、年収350万円を超えた！</p> <p>⇒当社において介護・福祉の世界でご利用者様により良いサービスの提供が出来るように取り組みながら、自らの生活とその家庭や家族を守り、育てる環境が確立出来た！！</p>
----------------------------------	--

<p>会場への メッセージ</p>	<p>介護・福祉は儲けてはいけないうよく言われます。これは、職員の待遇をよくしてはいけないうのではないと思います。事業所間で切磋琢磨し、より良いサービスを作り上げながら、職員も介護・福祉に生涯をかけることのできる環境を作り上げなければいけないう当社では考えています。</p>
-----------------------	---