

会議名	全国自立援助ホーム協議会あり方検討委員会（ケア基準・標準化グループ）第11回		
日時	2022年8月18日（木）10：00～12：00	場所	オンライン（zoom利用）
出席者 役割所属 ※敬称略	<ul style="list-style-type: none"> ・ 串間範一（会長/ウイング・オブ・ハート）・松本耕造（副会長/清周寮） ・ 前川礼彦（副会長/湘南つばさの家）・恒松大輔（事務局長/あすなる荘） ・ 大橋達也（広報：長/吾が家）・國分健作（制度政策：副/アイグループ） ・ 万治貴史（事務局/カリヨンタやけ荘） 		
／7名			
○協議内容：			
⇒結論			
<p>6. スタッフの資質向上</p> <p>①組織として、自立援助ホームの援助のあり方の基本姿勢を明示する。</p> <p>②スタッフの教育・研修に関する計画を策定し、教育・研修を実施する。</p> <p>③スタッフ一人一人の援助技術の向上を図るため、他職種の専門家を招いて勉強会を開くことも必要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 協議会の運営指針を参考にし、職員間で折に触れ、振り返るようにしている。 ・ 県単位での学習会や研修に積極的に派遣している。 ・ 研修機会を確保できるように配慮。 ・ 支援の見直し期間の最中、スタッフミーティングとは別にSVを招いて、運営指針に関して確認し合う機会を設けている。 ・ マニュアルを策定したが、利用者の事情に応じて柔軟な対応をすることもある。 ・ 研修は予算を組んで、それぞれ興味のある分野や内容の研修に参加できるよう推奨している。 ・ 単独での勤務体制をなるべく避け、フォローを手厚くできるようにしている。課題もあるが、勤続年数は長くなっている。 ・ 引き継ぎの中で、関わりの相違が出た場合等はすり合わせの機会を多く設ける。 ・ ホーム外の機関にも所属してもらおう。 ・ 長く勤続し、経験を積んでもらえるように配慮。定期的な面談を実施。 ・ OJTが大事。繰り返し伝えていく。 ・ 振り返りノートを活用し、先輩職員やホーム長からコメント。 ・ あり方検討委員会の動画視聴を推奨。 ・ 法人内ホーム間で職員会議の相互参加を推奨。 ・ 外部研修にも積極的に参加してもらい、自ホームを客観的に捉えてもらえるよう工夫。 ・ 実習生（宿直ボランティア含）から職員になることも多く、ホームの基本的な姿勢を理解してもらっている。実習生の受け入れが有効だと感じている。 			
<p>7. ホームの運営</p> <p>（1）運営理念、基本方針の確立と周知</p> <p>①法人やホームの運営理念や基本姿勢を明文化し、周知を図る。</p> <p>（2）中・長期的なビジョンと計画の策定</p> <p>①中・長期的なビジョンを明確にした計画を策定する。</p> <p>②中・長期計画を踏まえた単年度計画を策定し、スタッフ同士で共有化を図る。</p> <p>③事業計画の策定と実施状況の評価・見直しを組織として行い、スタッフが理解する。</p> <p>④事業計画は、オープンにし、スタッフはもちろん、地域の応援者、その他の関係者にも配布できるようにする。</p>			

- ・事業計画、事業報告に運営理念や中長期的なビジョンを明記。
- ・事業計画を策定する際に、職員にアンケートを実施。
- ・経営指針書を毎年策定。入職時に協議会の運営指針と合わせて、確認、理解してもらうことから研修を始める。
- ・経営指針書に関して、ホームとしての達成目標を単年ごとに設定。
- ・法人内に複数ホームあるが、経営指針書は共通。管理者が集まり、各事業所の強み弱みや、地域事情を話し合い、分析する機会を設けている。
- ・職員からの意見収集は直接意見をもらうのに加え、チャットワークを活用し、相談窓口としての利用や、匿名でも書き込めるよう工夫。
- ・基本理念等の周知はしているが、一般的な内容であり、見直しが必要だと感じている。
- ・理念や方針に共感してもらえる人材の確保が課題だと感じている。
- ・事業計画に単年度の重点項目を四字熟語で記している。
- ・計画や報告は、職員と十分に協議した上で策定できておらず、課題の振り返りも十分でないため課題と感じている。
- ・法人内の複数ホームの職員が顔を合わせて、法人理念の読み合わせをしている。
- ・役割分担表を策定し、定期的に達成度合いを振り返る。

（３）ホーム長の責任とリーダーシップ

- ①ホーム長は、自らの役割と責任をスタッフに対して表明し理解を図る。
- ②ホーム長は、遵守すべき法令等を正しく理解するための取り組みを行う。
- ③ホーム長は、支援の質の向上に意欲を持ち、組織としての取組に指導力を発揮する。
- ④ホーム長は、経営や業務の実効性を高める取組に指導力を発揮する。
 - ・ホームを設立した覚悟は口頭や文章でも伝わるように、心がけている。
 - ・旗振り役、ベクトルを示す役割だと感じている。
 - ・ホームの一番の課題だと感じている。
 - ・管理者であり、一指導員、事務員でもある。時間を捻出するのが難しい。
 - ・リーダーシップ等の評価は職員がする部分。
 - ・ホームの理念や方針を伝えるのに、時間を多く割いている。
 - ・自立支援担当職員の他にチーフスタッフも配置。ホーム長としては、職員が働きやすい環境を意識。子どものことはなるべく職員に任せ、職員を守る。
 - ・他項目にも当てはまるが、「心配り、心配り」ができていないかを意識。
 - ・「待つ」ことを皆で共有できるかが勝負所。ある程度の方向性は示さねばならないと思う。
 - ・スタッフの意向を確認し、受け止める器が必要。夫婦制だと夫婦間で話して済ますことのないように気を付けている。
 - ・答えを言うのは簡単だが、任せる・待つことの重要性を感じる。

（４）経営状況の把握

- ①ホーム経営を取り巻く環境と運営状況を的確に把握・分析する。
- ②運営課題を明確にし、具体的な取組を進める。
- ③運営の透明性を確保するための情報公開を行う。
 - ・HP（SNSも合わせて）は積極的に活用したい。第三者評価は有効であろう。
 - ・見学も積極的に受け入れる。
 - ・予算決算情報はHPで公開。
 - ・行政の監査（頻度は様々）の受診。
 - ・公認会計士によるチェック。

- ・スタッフに対して細かには説明できていない。
- ・NPO 法人であり、事業報告は公開されている。
- ・法人の監事が第三者評価を実施している会社。指摘を受けたことはない。
- ・広報誌の発行。
- ・利用者にも事業計画書が閲覧できるようにせよとの指摘を受けた。

(5) 人事管理の体制整備

- ①必要な人材の確保・定着等に関する具体的な取組を実施できる体制を作る。
- ②スタッフの就業状況や意向を定期的に把握し、働きやすい環境作りに取り組む。
- ③様々なボランティアや実習等の受け入れについては、ホームの状況を考慮しながら慎重にすすめる必要がある。
 - ・ホーム運営（6名定員）に職員6名は必要だと感じている。
 - ・超過勤務が生じ過ぎないように配慮。
 - ・困難ケースの抱え込みは特に注意（自身も含めて）されたい。なるべく複数人での勤務となるように工夫したい。
 - ・15名定員で8名の職員体制。宿直は2名体制。
 - ・ホーム単独でなく、行政や他団体の取り組みも活用されたい。ホームでの実習やボランティア勤務を経て入職の流れが理想ではあるが。
 - ・6名定員ホームだと5.5名の配置が必要だと感じる。配置基準の是正が必要であろう。
 - ・職員面談にて、待遇に関する希望の聞き取り。
 - ・健康診断は受診してもらっているが、メンタルケアは課題。
 - ・広報委員会として、人材確保に関する実践を取材するのも有効か。
 - ・職員間の連絡先の交換を禁止し、職務時間外での連絡がないように工夫。
 - ・心理職によるフォローを行い、研修も実施。
 - ・法人としてカウンセリングの準備が必要かという議論もあった。
 - ・心身の健康を崩す前にフォローしたく、他ホーム職員との交流機会を確保出来るように配慮。

(6) 標準的な実施方法の確立

- ①支援について、標準的な実施方法を文書化し周知する。
- ②標準的な実施方法について、常に見直しや振り返りができる体制にする。
 - ・ハンドブックや運営指針を配布。
 - ・運営指針の内容を達成するために何が必要か、実現できるようにするのがホーム長の役目。
 - ・日頃から職員間の議論が活発になるようにしたい。
 - ・マニュアルやホームのきまりは必要に応じて変更している。
 - ・確認、改定の時期を迎えており、
 - ・運営指針書を読んだ上で、実践とのすり合わせを行う。
 - ・マニュアルを作成することにより、柔軟な対応が難しくなる場合もあるか。
 - ・文章化するにしても、議論が生じるような記載にする等、工夫が必要か。

(7) 評価と改善の取組

- ①支援の質の向上に向けた取組を組織的に行い、機能させる。
- ②評価結果に基づき、組織として取り組むべき課題を明確にし、計画的な改善策を実施する。
 - ・第三者評価は基本的に毎年受審。前回との比較もしやすい。
 - ・業者によっては、3年程で受審機関の変更を勧めてくる場合もある。
 - ・受審経験なく、今後努力義務から義務化されていくのかとも思う。

- ・毎年、県の監査があり第三者評価は受審していない。監査のための仕事はしないように、いつ監査が入っても良いようにしてもらっている。
- ・理事長ともう1名で、それぞれ担当していない部署の監査表のチェック項目を用いて、聞き取り等を行う。第三者が実施した方が良い部分もあると感じている。
- ・県からは自己評価をするように言われている。
- ・自ホームの実践を振り返る良い機会になっている。
- ・評価基準の策定に携わったが、反省点もある。次回の見直し時に反映できるように、受審実績を積み上げる必要があるか。
- ・評価事業所が少ない県もあり、受審時の準備等について情報発信されたい。

次回	2022年9月15日(木)	10:00~11:30
----	---------------	-------------