

重要視される施設現場において人手不足はより深刻です。このような時にこそ求められるのが【現場力】ではないでしょうか。

利用者の動向を敏感に感じ取り、その変化に対応する《変化対応力》と、多様な要望に応じる《個別対応力》を個々の職員が身につけることで、組織全体の現場力アップが期待できます。しかし、その力を存分に活かすためには、人財(近頃、人材は財産という意味合いで人財と書かれることが増えました)を育てる職場風土や活発なコミュニケーション、協働できる環境が必要とのこと。制度の改正や体制の変更など様々な変化やニーズがある中、限られた人員ではありますが、それぞれが自身と他者の役割を理解しあうことで自律的に動けるようなチームにしていきたいと考えています。

この4月、東成育成園の中核を担う主任が2名、機動力のある若いスタッフが1名加わりました。それぞれ担う役割は違えど、東成育成園の一員として持てる力を十二分に発揮してもらえよう環境作りに努めたいと思います。今年度も職員一同、明るく元気に職務に邁進してまいりますので、どうぞ宜しくお願い申し上げます。

### サービスの提供において大切な事

港育成園  
管理者 松本 源太郎

今年度も引き続き、港育成園管理者を拝命し、3年目を迎えます。

管理者として3年目となり、つくづく感じさせられるのは人財の大切さです。サービスを提供するにも、人の力はかかすことはできません。

企業によっては「人材」を「人財」と表現する会社もあると聞きました。

このご挨拶の文中では、私も「人材」という言葉を敢えて、「人財」という言葉で表現したいと思います。「財」という言葉には「たから」という意味があります。だから、人は材料というよりも、財産だということが私にはしっくりくるのです。

さて、港育成園の本体の事業ですが、昨年度には利用者の障がい平均区分が5を超え、今年度は職員の人員配置体制が1:5から1:3に変更となりました。そのため、昨年度より人財確保に向け、積極的な求人



活動を進めてきた結果、スタッフの人数も増えてきました。障がい平均区分が上がることで、プログラムや行事、活動などの見直しも迫られることとなりますが、できる限り利用者に満足していただけるような内容にしていきたいと思います。このようなニーズの変化や重度の方へのサービスに対応していけるように、人財育成にも今年度は力を注いでいこうと考えています。

法人理念があらゆるスタッフにいきわたり、同じ方向を向いて支援ができるように、正職員のみならず非常勤職員に至るまで、現場スタッフの育成を港育成園の年度当初の会議でも課題として挙げています。

新しい動きとしては、スタッフからの意見や柔軟な発想を促すために、行事等の担当者会議にオープンミーティング形式(担当者だけでなく誰もが参加できるミーティング)を取り入れたり、スタッフへの行事のアンケートを実施するなど、いろいろな人の思いを吸い上げることで、サービスをよりよいものにしていきたいと考えています。

建物に関しては、3年間で費やした大規模改修工事が昨年度末にほぼ完了しました。引き続き、老朽化した備品などの入れ替えや補修などを進めることで、より快適な空間で過ごしていただけるようになります。今後は快適な状況を維持しながら、利用者が安心して過ごせるよう努めていく次第です。

このように港育成園の30年度は、利用者、スタッフともにあらゆる面での環境整備をすることで、みなさんが生き生きと過ごせるような、施設運営をしていきたいと思っています。

どうぞよろしく申し上げます。

### もっと働きたい ~土曜作業開所日~

港第二育成園  
管理者 窪田 真一

青葉若葉のさわやかな季節となりました。3期にわたる大改修工事を無事終え、とても綺麗になった事業所で港第二育成園の就労継続支援B型は5年目を迎えました!

“さまざまな形の働きたいを応援する”という目標を元に事業所内作業、事業所外実習、企業体験実習の充実に努めてまいりました。

平成27年度末にある利用者から『もう少し作業

