

定例会議 ～2024年4月分～

# 代表より 令和6年度の所信表明

法人理念

事業所理念

今年度の方針（取組）

7つの行動指針

## 【今回の流れ】

- ①代表からのメッセージ 令和6年度の所信表明
- ②法人理念、事業所理念、今年度の方針
- ③会議の感想等を記載し送信。

○ヘルパー定例会議4月分。

感想：＊ 3行程度 コメント下さい ＊

# 【法人代表よりスタッフの皆様へ】



# 【代表メッセージ(令和6年度の所信表明)】

## 《アウトライン》

- ご挨拶
- 昨年度を振り返って・ヘルパー業のすばらしさ  
(みるくはうす・児童デイもすばらしい)
- 加算方式の売り上げUPについて
- 自己評価と外部からの評価・強さの理由。
- 令和6年度制度改定
  - ・地域移行の推進 (隔離された地方の施設で生涯を終える  
→ それぞれの地域へ住めるように)
  - ・他職種との連絡毎が増える
  - ・報告、連絡、相談、その他の基本をきっちりと。
- 今後我々は  
世と福祉をつなぐ事業所 / 福祉の魅力発信事業所

## 2024年度の法人全体の方針(テーマ)

- 安心、安全、安定、安楽の向上。(※4年前から継続)
- サービスの拡充(放課後等デイサービス or 相談支援)
- 緊急事態への対応強化(事故・クレーム、医療的対応、災害、感染症)
- ヒアリングの強化  
(利用者、スタッフ、地域社会へのヒアリング、アンケート、対話等)
- 福祉事業所として継続して社会貢献する為の対応  
(ボランティア受入れの強化、情報共有、効率化、雇用環境改善)
- 法人総務力の強化  
(理念とミッションの啓蒙、個人情報保護、情報共有ツール設定、業務効率化、その他各種メンテナンス)

# 2024年度のひかりケアステーションの取り組み(概要)

## ①情報共有の強化。ヒアリング(声を聴くこと)の強化

- ・(リバーランで)体調や支援内容、訴えや要望、家族を含む環境変化等の共有をしっかりとしていく。
- ・事務所、サ責、現場スタッフ間の情報連携強化
- ・スタッフの気づき等の聞き取りと共有。

## ②危険予測トレーニング・緊急時対応の強化

- ・ひやりはつとや事故報告を共有したり、危険予測トレーニングを受けて危険への感受性を高める
- ・緊急時対応(主として体調の異常時と災害時)の練習
- ・BCP対策強化

## ④法人と事業所理念、行動指針等の啓発





ちよつと変わったメンバーで  
ちよつと変わった会社と  
オモシロい福祉と人生を創る

ちよつと変わったメンバーで  
ちよつと変わった会社と  
オモシロい福祉と人生を創る

## ひかりケアステーション のミッション

ともに感じ ともに喜び  
思いやりの心に不完全さの自覚を添えて  
明日の暮らしを創造します。

## みるくはうす のミッション

すべての人間には存在価値と  
賜物（輝き・生まれ持ったギフト）があります。  
それらを最大限に楽しみ、引き出し、伸ばし、共によろこびます。

こども達を愛します。興味を持って向き合います。

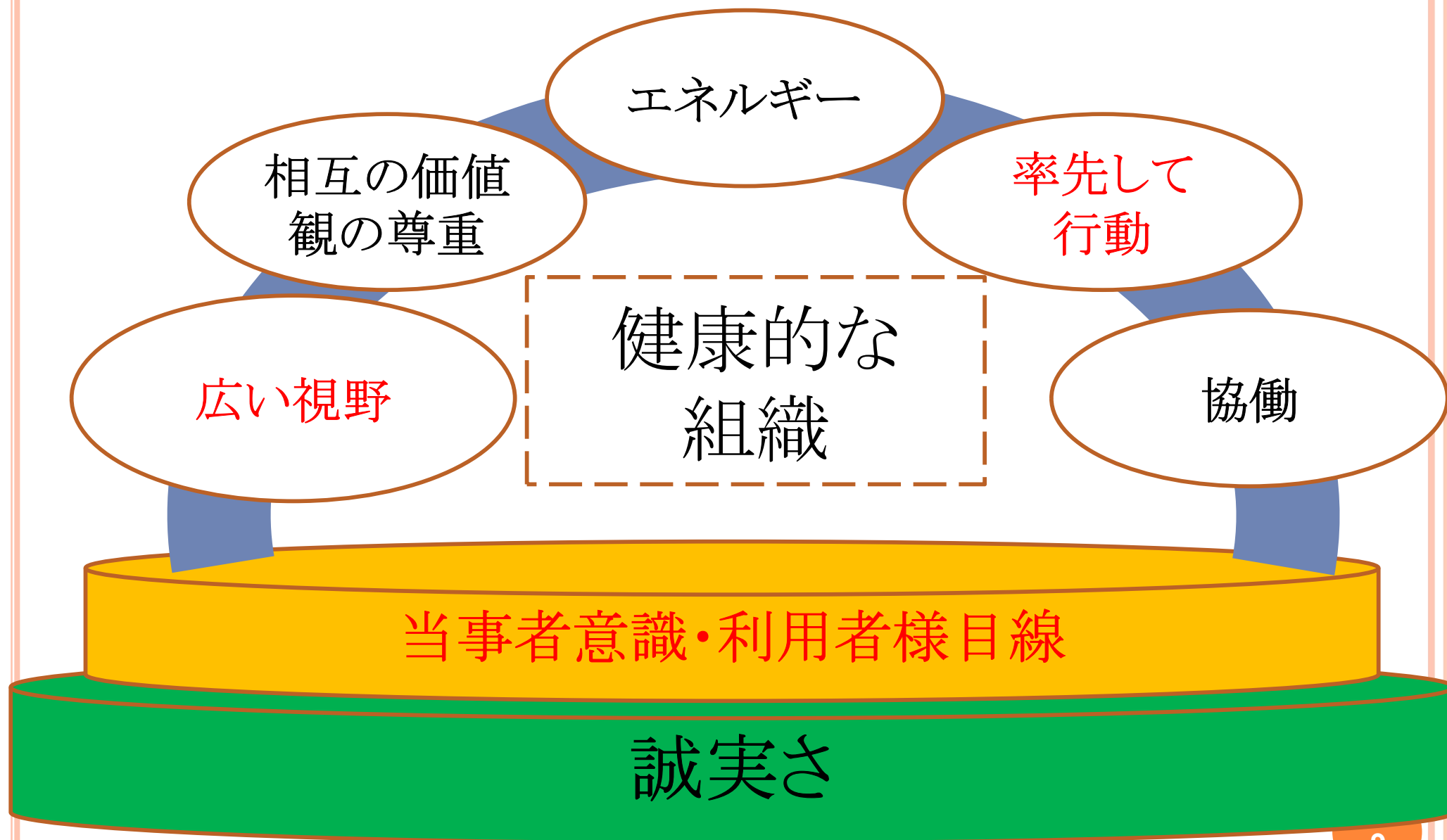
人に愛される子に育ててほしい。

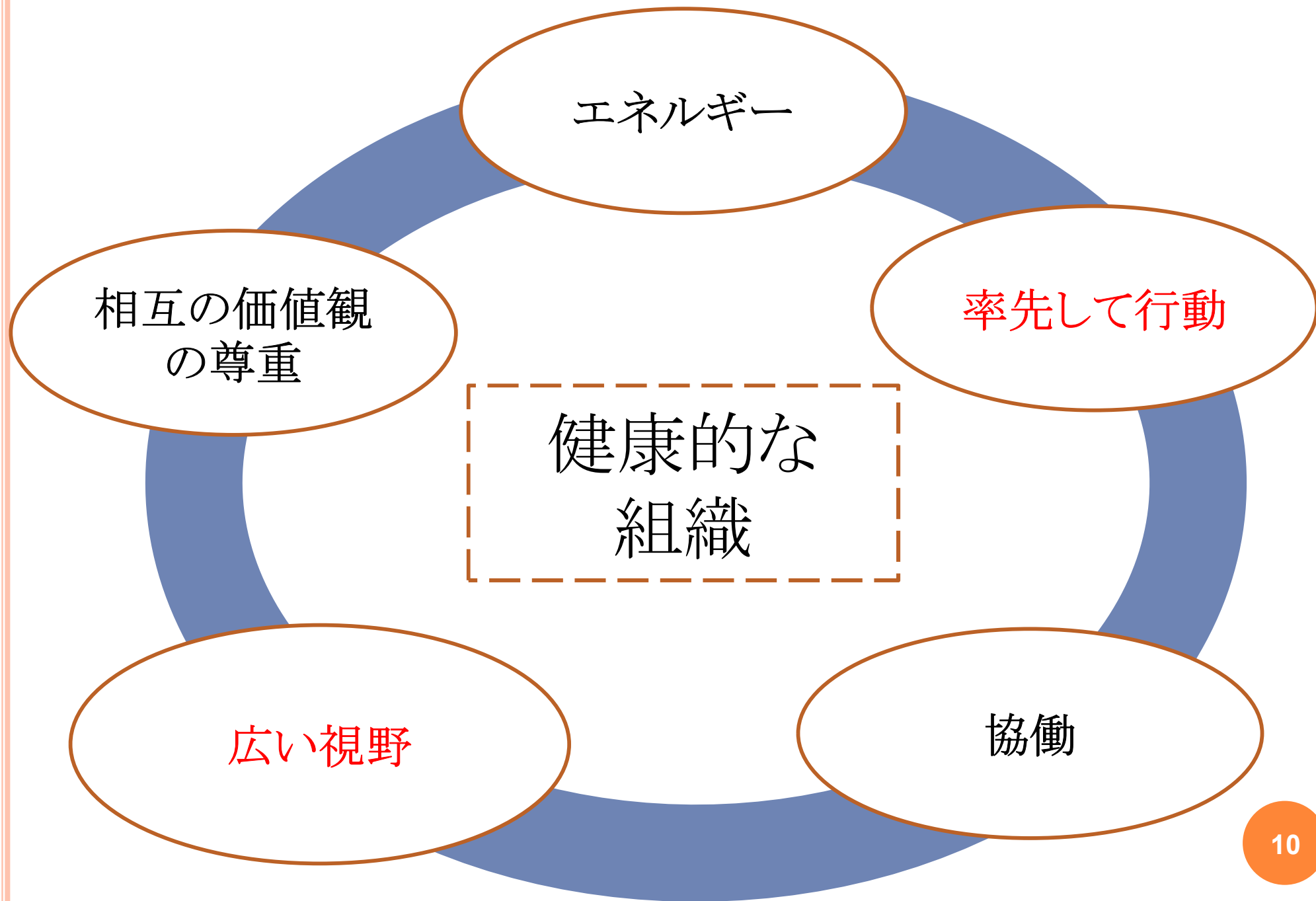
欠乏や混乱のない人生を送ってほしい。

何ができるか、何をすべきか考えます。



【★法人の行動指針(スタッフの7つの資質評価項目)について】





項目	意味合いと そうである様子	反対の様子
協働	<ul style="list-style-type: none"> <li>・協調して動く</li> <li>・コミュニケーションをとっている</li> <li>・チームワークを大切にしている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連携をとらない</li> <li>・コミュニケーションをとらない</li> </ul>
広い視野	<p>・一つ目のアプローチで上手くいかない時に、そのアプローチに固執せず、他の方法に切り替えられる。</p> <p>※引き出しの多さ(アプローチの豊富さ)よりは、『一つのアプローチに固執しないこと』が観点。</p>	<p>・一つのアプローチに固執する</p>
相互の価値観の尊重	<p>自分自身の価値観(基準・考え方)と同じくらい、他者の価値観に対して尊重している。</p>	<p>・相手の価値観を自分のと同じ位には尊重しない。</p>

項目	意味合いと そうである様子	反対の様子
エネルギー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正のエネルギーを与える</li> <li>・常に健康</li> <li>・エネルギーッシュである</li> <li>・周囲に明るさと笑顔を与える</li> </ul> <p>※自己管理できているかどうかではなく、単に健康で元気で実現できているかどうか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・よく休む(不健康となる)</li> <li>・陰気な様子</li> </ul>
率先して行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・積極的に行動できている。誰が対応すべきか曖昧な業務に対しても、積極的に対応している。</li> </ul> <p>(野球に例えると・・・ フライで上がったボールが、互いのメンバーが取れる位置に落ちてきた時に、-つまり自分なのか、他の人のなのかはっきりしない仕事に対して- 進んで対応する様。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・腰が重い</li> <li>・曖昧なボールに対して、取りにいかうとしない様子。お見合いする様子。</li> </ul>

項目	意味合いと そうである様子	反対の様子
誠実さ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者様、スタッフ、お金や物や事、組織、グループ、社会、法律、規則、労働に対して、そして自分の良心に対して誠実である様子。</li> </ul>	
当事者意識・利用者目線	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者様目線を持っている。</li> <li>・サービスを利用者様と共に創れている。</li> <li>・直接関わりのない支援についても当事者意識を持っている。(※経営層～アルバイト、自分の担当～他部門の利用者様、事務専門～現場専門に関わらず)</li> </ul>	