

第11期 事業計画骨子

(令和6年4月～令和7年3月)

はじめに

LikeLab も久留米市の地でスタートして10周年を迎えました。
この3年間は新型コロナウイルスに振り回されてきましたが、子どもたちやメンバーさん、スタッフの皆さんのご尽力により一つの区切りを迎えることが出来そうです。本当にありがとうございます。

これからもミッションである「子どもたちの未来に彩りを」をテーマに、こども支援チームでは専門的で質の高い支援にて子どもたちの生きづらさを解消し、おとな支援チームでは今までに引き続き「自分の仕事が答えられる」多様なニーズの一つとして明確な事業内容で就労支援へ取り組んで行く。また飲食チームは LikeLab の一つの顔として、福祉事業とシナジー効果を得ていく。

これらは創設当初からの「切れ目ない支援」の形であり、現在検討されている重層的支援体制整備が目標とする「地域共生社会」の具現化に近づけるようにこれからも事業を進め、次の一手について検討していく。

また2024年は医療、介護、障害の6年ぶりの3法同時改定となります。

利用者、ご家族に丁寧な説明をしていきましょう。

医療、介護分野においては「団塊の世代」が全て75歳以上の後期高齢者となる2025年に向けて医療介護総合確保推進法(平成元年法律第64号)の必須課題となり変革に向けて動き出しています。

たくさんの課題はあるものの、すでに体感しているように強度の人材不足の余波が私たちにも襲い掛かります。

LikeLab においてはさらなる専門性の確保、人材育成、人材確保を重点に取り組む必要があります。またスタッフをサポートする組織(事業部、総務部)の再整理および強化により、新たな風を取り入れつつ、スタッフがやりがいを持って働ける環境づくりに注力する。

新興性感染症の動向にも注視しながらですが11期もよろしくお願いいたします！！

We are LikeLab！！

『再構築』しよう！

今まで培ったところも大事にしつつ、一からの気持ちで組織づくりを進めていく（新人研修などの課題などを含め）。現場に分かりやすく。

また組織づくりを進めると風通しも良くなるが、しっかり風呂敷を広げる（情報共有）ことで、様々なバイアスがかかってないか、客観的に評価できているか情報を共有する。

また思い思いが交錯している状況に感じているので、研修や仕組みの「軸足」を設定することで、バイアスの評価が適正に行えるように整備を行う。

「軸足が弱いので、あーしたほうがいい、こうしたほうがいいに揺さぶられがち」これは私の指針が弱いため。

事業部は「第一優先は利用者視点」、総務部は「第一優先は職員視点、利益視点」としていく。

・組織の再構築

役割の分かりにくい構造になっていたので、事業部・総務部の体制をきちんと整理したい。めちゃくちゃ大事。情報を必要なところに集める。戦略図をきちんと広げて、必要なところに必要な力を投下できるようになりたい。

・「人が育つ組織づくり」(事業部)

教育、成長する組織づくりを目指す。研修・支援の見直し、職員チェック表、管理チェック表など当たり前のことを当たり前に進める。そこに中長期人事計画を含めて、人と人のマッチングなどにてエンゲージを高めていきたい。

・「自走できる組織づくり」(総務部)

規定の見直しから、運用見直し、また管理者への予算管理のフィードバックなどをして自走できる組織づくりを目指す。

・専門職としてバイアス、エンパワメントを学ぶ

上記、軸足（マニュアルや評価基準、規程などを含む基準）を設定することで、バイアスに偏りすぎず、各々の強みを活かせる（エンパワメント）環境を目指す。（専門職としても大事）

・支援のアップデートおよび報酬改定対応

切れ目ない支援の完成形、記録の完成形、支援にあたっての資格支援、そして上記

研修体制の整備を進める。また報酬改定では保育5領域や支援のエビデンスについて求められており、支援のアップデートとともに今年度準備、実践を進めていく。またおとな支援チームにおいては A 型の複合型への転換があり、チーム一丸で軟着陸する。

・飲食事業チームのサービス向上および体制整備

飲食事業チームにおいては少しずつ事業的にも人的にもボリュームが出てきているので、商品開発や接客などを含めたサービスの向上について、利益を含めて自ら振り返り、サービス事項上出来るよう体制を見直していく。

・委員会、各種会議の再構築

上記課題を前進、解決できるよう委員会毎に具体的な達成目標を設定する。また、会議毎の役割の明確化、権限移譲を行い、各会議で判断ができる組織づくりを行う。(スピードの強化)

以上、上記を重点課題とし、細目については各事業所事業計画とする。