

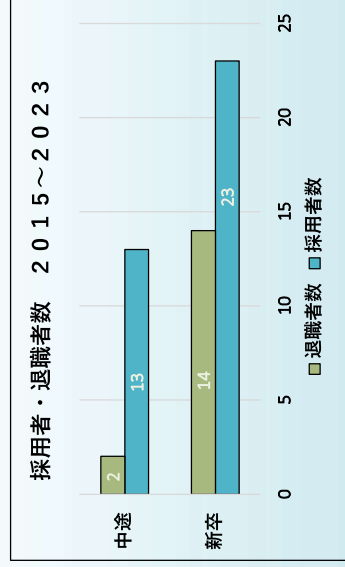
みんなでガンバル町工場 あさぎり

～ウェルビーイング・エンゲージメントを柱にした施設運営～



社会福祉法人和光会
障害児入所施設あさぎり

1



【採用者】 2015～2023

新卒 2 3 名 (短大・専門 1 3 ・大学 1 1) 平均勤続年数 3.8 年

中途 1 3 名 (高校 2 ・短大 3 ・大学 8) 平均勤続年数 4.4 年

【退職者】 2015～2022

2 1 名中、新卒採用者 (1 5 名) **平均勤続年数 2.3 年**

退職者の **40%** が精神科への受診 (20代前半の男女)

【退職のネガティブ理由】

子どもたちとの日々の関わり(暴言・暴力)により、精神的ストレスが蓄積し、
在職中にストレスの軽減・解消が図れなかった

若手が多く
子どもたちの
支援力が
十分でない

ユニット制の
弊害

休息・休憩が
取れない

育成の仕組みが
機能不全

職員の不安や
悩みに対して、
フォロー不足

情報共有

・コミュニケーションの課題

個人の
ストレス耐性

直接処遇職員

【女性】 20代 三年目まで 約63%

【男性】 20代 二年目まで 約42%

2

法人理念	すべての利用者により良い環境と最善の利益を
施設理念	一人ひとりの子どもたちを大切にし、 豊かなところと健やかなからだを育む
将来ビジョン	子どもも、大人もウェルビーイングな場所『あさぎり』 子どもも大人も笑顔があふれる場所の創造
バリュー	<ul style="list-style-type: none"> ・人を中心に考える ・だれひとり取り残さない ・安心できる暮らしの提供 ・承認・対話をベースとしたコミュニケーション ・ポジティブな思考的習慣 ・相手の立場に立って考える習慣（メタ認知） ・思いやりと感謝

ASAGIRI

WELL-BEING Challenge 1.0

働きやすさ

法人理念 PMWV

コミュニケーション・対話

チャレンジ

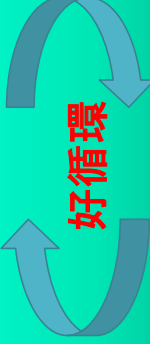
つながり・感謝

あさぎりが目指す将来ビジョン

子どもも、大人もウェルビーイングな場所 『あさぎり』

子どもの自己実現

施設生活の中で、自分の存在を肯定し、大好きな大人と将来の夢に向かって主体的に歩むことができる



大人の自己実現

あさぎりでの仕事を通して、自分の存在や仕事の価値に気づき、やりがい・主体性を持って働くことができる

自分の意見を形成・表明し、チャレンジできる機会の創造

承認のコミュニケーション

自由の相互承認

安心・安全

- 安定した生活環境 (衣食住) の提供。
- 大好きな大人がいる。
- 集団生活の中でのルールを守って生活する。
- 見通しをもって生活できる。

意思形成・表明

- 自分の思いを相手 (子ども同士や職員や家族) に伝える時間・機会が十分に保障されている。
- 大人が観察を通して思いを汲み取ってくれる。

機会の提供

- 施設の中や外での様々な体験を通して、社会を知ることができる。
- 自分の好きなことを見つけ、やってみることにチャレンジできる。

豊かな人間関係

- 承認のコミュニケーションを土台として、自己肯定感・自尊心を育み、子ども同士や職員・家族などの大人と豊かな関係性を築くことができる。

地域とのつながり

- 地域の活動に参加したり公共交通機関等を利用できる。
- 学校で教師や友達と関わりながら、学びを深め、楽しい学校生活を送ることができる。



働きやすさ

As-Is

- 土日に休みが取りにくい
- 有休が取りにくい
- 時間外が多い
- 人が少ない

To-Be

- 休暇の調整方法の変更
- 有休日数の見える化
- 必要な時間外に手当
- 職員配置 (休憩等) の工夫

Q.あさぎりは大人を大事にする施設ですか？

A. **60%が中立～ネガティブ**

Q.適切な報酬に見合っているか？

A. **平均値以下**



つながり・感謝

As-Is

- できないことに焦点化
- ネガティブマインド
- 感謝を伝える機会が不十分

To-Be

- Three Good Things
- ありがとうの木
- 自己啓発 YOUTUBEの会

Q.あさぎりでは、お互いに感謝する雰囲気がありますか？

A. **85%がポジティブ**

Q.お互いに尊重し合う関係性か？

A. **60%がポジティブ**



チャレンジ

As-Is

- やりたい人できない人に業務が集中
- 学習意欲が高まらない
- 将来ビジョンが見えない

To-Be

- 期待値を伝える
- 支援のフィードバック
- 帰納法的な学習支援
- 目標設定

Q.あさぎりでは、安心してリスクを取ることができますか？

A. **60%が中立～ネガティブ**

Q.自分自身の才能とスキルが活かされていますか？

A. **60%がポジティブ**



コミュニケーション・対話

As-Is

- 紙媒体の書類が多い
- 話す時間がない
- 本質的な会話ができない
- 話がかみ合わない

To-Be

- システム化・アプリの活用
- 時間の確保 One-on-One
- 対話・ファシリテーション
- アクション・1メッセージ

Q.あさぎりでは、話し合う時間が十分にありますか？

A. **70%がネガティブな意見**

Q.情報共有に課題がありますか？

A. **95%が中立～ネガティブ**

職員一人ひとりの見える化

一人ひとりの課題・悩みに向き合う

年間個人目標(年1回)
セルフチェック(毎月)

- ・困っていること
- ・悩んでいること
- ・改善提案
- ・支援の振り返り

毎日の相談

1 on 1

(毎月～2ヶ月に1回)
施設長⇒リーダー・主任
主任 ⇒その他の職員

施設全体の見える化

施設課題の把握と改善

エンゲージメントサーベイ(年4回)
(法人で実施:施設毎の平均数値)

心理的安全性サーベイ(年3回)
(あざざりで実施:個人数値・全体数値)

ストレングスファインダー(常勤職員)
(あざざりで実施:個人数値)

ウェルビーイングサークル(希望者)
(あざざりで実施:個人数値)

世代別職員の見える化

20代

- ・若くてエネルギーがある
- ・責任感がある
- ・対人関係(子ども・大人・私生活)の悩み
- ・3年程度で辞めたくなる
(雇用の流動性が高い)

多世代が交じり合うことの良さを活かす
世代間の価値観の共有と助け合い

30～40代

- ・責任のある立場
- ・子育て中が多い
- ・ワークライフバランスでの悩み
- ・職員の育成に関する悩み

50～70代

- ・非常勤が多い
- ・総じてモチベーション高い
- ・やりがい・俯瞰力が高い
- ・価値観を変えることが難しい
- ・健康への不安

7

法人対応

法人の強みを活かす

法人研修・交流会

- (権利擁護・虐待防止)
- ・アンコンシヤスバイアス・サピ児管・相談員の育成
- ・認知行動療法
- ・アンガーマネジメント
- ・生涯発達
- ・事例発表
- ・ミドルマネジメント研修(働きやすさ)

職員の異動

- (新たなチャレンジ)
- ・産育休 介護 看護休暇
- ・他分野への挑戦

就業規則

- (副業の認定)
- ・多様な正社員制度
- ・産育休 介護 看護休暇
- ・401K
- ・住宅手当・高速通勤
- ・有休5日取得

障害・児童分野別研修

- (専門分野の知識理解)
- ・障害や認知特性
- ・児童期から成人期
- ・コルチャック(外部講師)

事業所間の交流

- (利用者・職員の交流)
- ・交流事業(障害・児童・高齢)
- ・お祭りへの招待
- ・日々の活動内容
- ・事業所間の利用

地域との関わり

地域の方の理解

あざざりにこにこふれあい

- フェスティバル
- ・地域の方＋同窓会
- ・地域にお住いの方
- ・あざざりを退所した児童・家族
- ・ボランティア(学生など)
- ・職員の家族
- ・退職者

慰問

- 館山寺割烹調理師会
- エリジオンなど

福祉協会の活用

俯瞰的視野と心理的充電

児童研究集会

- ・研究発表 事例発表
- ・懇親会

三方原スクエアさんとの職員交流

- ・職場見学
- ・仕事に対する意見交換

児童部会 Zoom会議

- ・年数回(今年度から)
- ・新人/児発管など卒にとらわれず

各種研修

- ・専門分野の研修

実行委員への参加

- ・ここ数年できていませんが...

8