

令和4年度 法人事業総括

1:はじめに(全体総括)

令和4年度も課題解決に追われた一年間でした。ひらめの家は『染めを極める』という魅力的な事業計画を掲げてスタートしましたが、年度途中で染め事業の休止に至りました。要因は、事業活性化を図り能力給を導入しましたが日々強まる特定利用者グループの要求を消化しきれず、結果として障害の異なる利用者間に溝が発生しました。B型事業所における典型的なリソース管理の問題です。日々の現場支援における小さな揺れを把握できなかった組織体制の不備と、経営幹部のマネジメント能力に原因は収斂されます。思春期の障害者支援を目的とした新規事業「リチェルカ」の初年度運営や、経営改善と建て替えを視野に入れた「咲くらプロジェクト」の進め方に関して、経営幹部が現場職員の日々の思いに寄り添い、タイムリーに対応できなかった事には同じ根があると総括しています。

成果としては、次期経営幹部集団による「理念等のブラッシュアップ会議」で法人の基礎の再確認が一年を掛けて審議され、今春のスタッフ全体会で共有された事があげられます。また、新管理職主任会議メンバーが県社協の協力を得て、福祉現場における組織運営実践研修を7回にわたって受講しています。この会議メンバーを柱として、小さな芽の段階での現場情報の共有や、事案が顕在化する前段階での議論の深化を進めていきます。

2:取り組み(個別総括)

- 職員の学びの機会を保障していく。研修受講補助金額を設定し、かつ全国レベルへの研修派遣にも取り組む。⇒補助金申請者や件数が想定外に伸びず、予算が余る結果となってしまいました。アンケート調査票を分析して改善し、来年度はより多くの予算を執行できるようにしていきます。
- 『理念』のブラッシュアップ作業を完了して、職員育成の土台となる『キャリアプラン策定』に繋げる。また、地域連携の柱となる『キャッチコピー』を「見える化」する。⇒ブラッシュアップされた『理念等』は担当者が全事業所を訪問して経緯を説明し、スタッフ全体会の場で確認されました。今後はメンバーさん達との共有作業に入ります。『キャッチコピー』は『新理念』の柱として内包しました。『キャリアプラン』は県社協研修内容とも連動させて新管理職主任集団を核に審議して令和5年度中に策定します。
- 法人の20年間を振り返って原点を共有する。⇒2月3日の法人設立登記日を目途に2024年春に開催します。参加型の式典をイメージしています。
- 未だ事業所間の連携不足を否めない現実がある。⇒法人運営上の大きな課題として浮上しています。物理的な対応も含めて『第二次中期計画』の柱の一つとします。

3:おわりに(今後へ向けて)

無認可作業所設立から36年、法人化からでも20年が経過しました。簡単な月日ではな

かったと想像します。先人達の強い思いと、関係者のサポートに支えられた年月だと痛感しています。視界の開けない福祉業界の中で、どう地域で法人の必要性を認識し続けて貰うのか。様々な法人格の事業所が開設されて利用者の選択肢が増えていますが、法人としては基本的に忠実でありたいと考えます。策定した新しい理念等の共有化作業の継続と現場での実践、第一次中期計画の総括の上に立った第二次計画の策定を開始して、日々の課題解決に追われない法人運営を確立します。そこを土台に、社会福祉法人としての重層的な支援力と総合力の提供体制は護り抜かなければなりません。同時に、変えなければ取り残される恐れのある部分の変更には新体制の中で即断しなければなりません。

これまで以上に覚悟が求められる法人運営ですが、同時に、それを求める職員への処遇改善にも取り組まなくてはなりません。

以上