

令和7年度 法人事業総括

1:はじめに(全体総括)

年度計画に基づき、キャリアプラン策定の目的を『職責の明確化と研修や面談を通して法人理念に沿った人材育成を行い、職員が目的意識をもって、意欲的に長く働きたいと思える安定した法人運営を行う』『職員一人ひとりがスキルアップすることで、質の高い専門職集団として福祉サービスを提供し、利用者の自分らしい生活の実現や地域福祉に貢献できる法人となる』の2項目とした。

そんな中、年末に退職や育休取得の申し出が重なり、来春の事業運営に向けて人手不足の現実直面させられた。公的機関の公募や有料求人広告サイトも効果はゼロであった。福祉業界の中でも障害分野の不足は突出しており、その原因も明確であるが一法人で対応できる問題ではない。実習生を受入れている専門学校等、求人対象窓口を明確にしてパイプを創り直すところから始めていく。

2: 取り組み(個別総括)下線部分が事業計画

1・理念の実践と人材育成

キャリアプラン策定会議を9月から主任職以上で6度開催した。現在の到達としては法人の新しい理念を柱に、「今の法人課題」「理念的な目的」「具体的なゴール像」の三つの柱を策定基礎シートに落とし込んだ。今後は、ルートや処遇等を職員に示していくこととなる。時間を掛けても丁寧に進めて行きたい。

2・地域で展開する事業の明確化

法人内事業所間連携の在り方は設立以来の課題であり、小規模事業所の点-inは今やデメリットとなっている。灘での拠点づくりを目指して物件探しをしていた時期もあったが再検討するのか、灘と東灘区内で事業をどう運営・連携させていくのか。経営の根幹に関わるテーマである、方向性を示していきたい。

3・咲くら工房プロジェクト

不動産買取りの議論を開始してから既に5年が経過したが、今秋までには購入契約に漕ぎ着けそうである。この間、アドバイスを頂いた理事・評議員の方々には感謝を申し上げたい。基本財産が少ない小規模法人にとっては、次世代に残す大きな財産となる。次は現地施設の改修計画の検討に取り組みたい。

4・BCPの強化とリスク管理

BCP机上訓練実施時の職員アンケート調査で、開所中の大規模災害発生時には利用者対応の手が足りなくなることが判明した。子育て世代の方々にとって帰宅要望は当然であるし、高齢者と同居している方々も当然同じ判断であろう。時間を細切れにして再出勤して貰う等、具体策が必要な状況である。

3：おわりに(今後へ向けて)

再び「人手不足」の話である。結果的に、年度末にはホームページや専門学校担当官の助言もあり5名の新職を受入れて新年度をスタートする事ができた。しかしこれは、法人の過去の実績や僥倖に恵まれた結果であり、今後も後手に回って同じような努力をしても穴埋めは出来ない覚悟で進めないといけない。

課題は二点、次期管理職集団の組織化と新職5名の育成である。途方に暮れた数カ月をチャンスに変えなければならない。

以上