

《平成30年度の経過と評価》

童里夢が小規模作業所から法人化し18年が経過する中、社会情勢も大きく変化している。法人の設立、組織としての確立の時期から、新たな事業組織を創り上げ社会貢献を目指す期間（経営確立を目指した総合力量の蓄積期）を経て、社会情勢、福祉制度の変化に対応しながら、さらに前進すべき時期にきている。

福祉業界を取り巻く環境は厳しく、慢性的な人手不足などとも併せて課題も多いが、プラス思考で前向きに議論を深め健全な事業運営に努めたい。

事業所管理者（常勤理事2名）の参画により経営会議では、運営と現場の諸問題が近くなり統括事務も加わることで、実務に関する諸問題に対してスピード感を持って議論をすすめることができた。経営コンサルタントからは運営課題に関しての適切な助言、指導を受けると共に、引き続き法人内研修講師も務めて頂いている。

正規職員と常勤を含む非正規職員の配置バランスも大きく変化しており、非正規職員の負担、職責の範囲も増えている。計画的な研修の実施が職場（組織）づくり、全人的な人材育成、円滑な事業運営の鍵を握ることになる。

利用者の家庭環境の変化、疾病、加齢等による心身の衰えなどに関する支援課題も顕在化している。利用者（家族）に寄り添う支援の在り方と既存の事業・運営体制から見える支援の限界も露になり、問題解決に向け真正面から向き合う時期にきている。障害福祉に留まらない介護保険の知識、医療との連携・協力など社会資源についても理解し、既存の事業運営の安定化を図りながら諸課題へ対応していかなければならない。（今後の事業展開の在り方を整理、見直しする必要がある）

決算書から今後の運営（指針）を読み解くこと・・・「よいことだから・・・」と赤字の事業を続けることは、他の事業や法人全体にプラスにはならない。持続可能な事業形態への転換、適切な評価を通して継続、縮小、廃止の判断も必要となる。グループホームの運営は厳しく2年後に建設借入金の本格的に償還が始まることも見込み、事業の組み立てを整理・再検討する必要がある。今後の新規事業展開、既存事業の拡充に対しての必要経費を見込んだ計画的な法人運営が必須となる。

「社会福祉法人童里夢の理事長の在り方」について理事長からの問題提起を受け法人運営のカタチについて協議（基本理念、法人設立者たちの思いを確認しながら、将来的には理事長の交代（そのためのあるべき姿の明確化）も視野に入れて議論）をすすめ次年度以降への継続課題としている。

当たり前のことができる組織は仕事に厳しく臨んでいる。失敗から学べない組織（＝変化のない組織）は今後利用者から選ばれることはない。サービスの質（支援力）の向上と職員ひとりひとりのトータル的な魅力・能力（クリエイティビティ、ホスピタリティ、マネジメント）の開発・向上を掲げながら、人材育成に注力する。

利用者、また地域社会から信頼され、発展し続けることのできることを目標に組織づくり（人づくり）を継続してすすめる。

《重点課題に対する取り組み》

1. 経営・運営組織の在り方の整理・・・職員と法人の成長をめざした組織づくり

月2回の経営会議にて事業運営課題を中心に人事、労務等の事業運営について協議し、諸問題・課題への迅速な対応に努め、職員処遇の改善、規程類の見直し等まで適時おこなうことができた。労働基準法の改正、「働き方改革関連法」の順次施行に伴う就業規則、育児介護等休業規程を改正している。

童里夢、及び奏楽の管理者が中心となり管理者会議を通して、事業所間の情報共有を図り、支援体制を補い協力体制を整えている。緊急時（短期入所の急な受入れ等）の対応にも概ね対処することができた。

既存事業・組織の点検のため、次年度は社会福祉法第78条に定められている福祉サービスの質の向上のための措置等（自らその提供するサービスの質の評価を行うことその他の措置を講ずることにより常に福祉サービスを受ける者の立場に立って良質かつ適切な福祉サービスを提供するよう努めなければならない）として第三者評価を受診する予定である。

2. 人材が「集まり」「育ち」「定着する」職場づくり

昨年度に引き続き就職情報サイト（マイナビ）を活用し、新卒職員を2名採用することができ採用面接から入職までのサポートを計画的におこなうことができた。

正規職員2名が定年退職後引き続き嘱託職員としてその技術を生かしてもらえることになり、新たな職員も加わることで職員層に厚みができている。熟練者が知識・経験を活かし、若い力が創造性・行動力を発揮できる職場づくりを目指したい。

初任職員、中堅職員を対象として経営コンサルタントによる研修（初任者研修・ローマネジメント研修）を計画的に実施し、「研修ニュース」として評価、フォローしている。法人全体研修では、職員からの実践発表、研修報告などと外部講師による研修をおこない、職員からのレポートをまとめ法人内へのフィードバックにも努めている。

また、“サポーターズカレッジ”（オンライン研修：目的別動画配信）を通して、個別に研修を進めることのできる体制も整えている。

事業の安定的運営・継続、そして新規事業展開には、ソフト面（支援力、マネジメント能力の向上）の向上が欠かせない。研修内容の一層の拡充を図りながら、計画的な実施を継続して推進する。

法人全体研修 外部講師による研修テーマ

6/16 「5Sについて 座学と体験型ワーク」 ※小笠原甲馬 氏

9/15 「メンタルヘルス研修・・・燃え尽き・鬱の闘病からの生還者の証言」

※NGO 声なき者の友の輪

12/15 「障害者の権利擁護について」 ※サービス向上支援事業出前講座

3/16 「救急救命講習入門コース（心肺蘇生、心臓マッサージ、AED,人工呼吸）」

※中消防署職員

3. 地域における公益的な取り組みの推進と情報発信

県営金田住宅民生委員に協力していただきながら、65歳以上の高齢者を対象として計画通り年4回実施することができた。事業所内で利用可能な金券、自主製品（焼き菓子等）の配布等もおこない、利用者との交流の機会も設けている。委員会としての進め方に反省点（連絡調整の遅れ、情報共有の不足）もあり、次年度は課題を整理して企画と運営の改善をすすめ一層の地域への定着を図りたい。

第1回（6/26）	バンド生演奏	参加者：28名	※平均年齢：78.4歳
第2回（9/25）	映画上映会	参加者：25名	※平均年齢：78.5歳
第3回（12/4）	笑いヨガ	参加者：21名	※平均年齢：77.1歳
第4回（3/4）	笑いヨガ	参加者：19名	※平均年齢：78.6歳

“どりにむメッセージ”（機関紙）の定期発行以外にも SNS を積極的に活用して情報発信に努め、ブログ、ラインなど多様なツールの活用は店舗集客にも活かされている。運営の透明性の確保のため、必要とされる情報（定款、事業計画書、役員報酬規準、他）はホームページ（www.doriimu.net）にて全て公開している。

《次年度に向けて・・・発展・持続可能な法人運営のために》

「何が大切な価値基準なのか」

基本的な組織（事業所・法人）の“あるべき姿”を明確にして職員間で共有する



優先順位をつける

※限られた資源（お金・時間・マンパワー）の活用



スピード感を持って判断（決断）、行動する

※変化することを恐れず厭わない