

社会福祉法人童里夢 令和2年度 事業報告書

“共に汗し、共に笑い、共に語ろう”

社会福祉法人童里夢は

1. 一人ひとりすべての人としての存在の尊厳の下に、誰もが生まれてきたことの甲斐があることを大切にします。
2. 個々の自由な自己実現を願い、共感と共生の社会を創りたいと考えます。
3. 障がい者が社会の対等な構成員として、人権が尊重され、自己選択と自己決定ができ、社会のあらゆる活動に参加・参画し、その一員としての責任を分担する社会づくりをおこなうことです。
4. 障がい者の未来を明るいものとするために、広い視野と長期的な展望を持って事業経営に当たります。 <理念の4つの柱>

□令和2年度の振り返り <総括>

1) 法人化20周年の節目の年

- ・令和2年度は、歴史的な「法人化20周年」の年であり、『中長期計画』の策定にチャレンジした年であった。関わった関係者の皆さんには長いようで短い「20年」であり、夫々の思い出が詰まった20年間であったと思われる。長きにわたって貢献いただいた関係者の皆様に対して、心より感謝申し上げたい。
- ・20年の重みは各人によって大きく違うと思われるが、“単なる通過点”とせずに「引き続き組織的成長の節目の年」として飛躍を作るべく努力を重ねた。「20年間の成果や反省点を評価・分析し、年次の締めくくりをしっかりと行いつつ、次の10年に向けた“新しいステージ”を始動させること」をめざした。それが『中長期計画』を策定し、長期的かつ戦略的な展望を持って法人発展（社会福祉の前進）の歩みを進める”事であった。
- ・令和2年度は、1年かけて「中期・長期」の諸計画を作る年に位置付け、「中長期の事業計画」や「人事評価制度構築」等の長期的な“人材育成の仕組み”の確立に努力した。まだ、全ての計画が完成した段階ではないが、『中長期計画』が出来上がれば今後はブレることなく前進することができるはずである。

2) 新型コロナのパンデミック

- ・コロナ禍で息苦しい1年であったが、「理事会」をはじめとした「法人童里夢」の各機関（特に執行役員会である「経営会議」）を先頭に感染防止に取り組んで、利用者や職員から感染者を出すことなく、命を守りつつ社会福祉事業の提供を継続することができた。密を避けて「周年記念事業」をはじめ、「全体職員研修会」なども縮小や分散を余儀なくされる中で、工夫を凝らして意思疎通に取り組むことができた。
- ・職員の皆さんの奮闘で、消毒や換気などにも最大の注意を払い、社会福祉法人に求められた「福祉事業の提供継続」の課題に取り組み、大きな問題もなく事業を続けることができた。『中長期計画』で機関会議の役割・責任や権限などの再整理を優先したことで、実行機関である「経営会議」の位置づけの強化、トップマネジメントの責務の明確化なども行うことができた。…手洗いやうがいの類の取り組みは各事業所の管理者の責任で実施し、共通する全

体的な対応施策をトップマネジメントの責任として「経営会議」で練り上げるなど、メリハリのある対策を展開することができた。

- ・「縦割り運営」が社会福祉事業所の共通の弱点となっているが、全ての責任を各事業所に単純に分散させるのではなく、各管理者が事業所の運営責任を個別に負いつつも、経営幹部集団として総合的な“トップマネジメント機能”を発揮し、適切な役割分担を行いながら（チームとして）社会福祉活動を進めることができ、機関会議の責任と権限（役割）の整理を進めることができたことは大きな成果であった。
- ・一方、「新型コロナ」の感染などは世界的にも鈍化傾向になっているが、いまだに収束してはいない。愛知県も「緊急事態」は解除されたものの、高い感染率や医療現場のひっ迫から脱却できていない。近々、ワクチン接種が始まることで、事態が好転することを期待する。…“感染者もしくは濃厚接触者が確認された場合”の「自宅待機」などが困難な際には、すたあとの一棟を「軽症者や濃厚接触者等の臨時的宿泊施設」として活用し、法人をあげて支援することをトップマネジメントとして判断し備えている。

3) 「理念」などの議論の深まり

- ・「法人化20周年記念」の取り組みは、「新型コロナ」の影響でイベントとしては縮小せざるをえなかったが、「記念誌」等の発行、次のステージへのスローガン募集（表彰の実施）等“やれる範囲で積極的に取り組む”ことができた。「法人童里夢」の「理念」についても、「記念誌」で議論が深まり、“共に汗し…”＋「解説的文書」から＋「4つの柱」に改定されたバージョンアップの周知が不十分であることが判明した。また「理念（＋4つの柱）」で追求しようとしている「共生社会」などのイメージについても、徐々にではあるが深まってきていると感じられる。＜正式な「理念のスローガン＋4つの柱」は冒頭に記載＞
- ・『中長期計画』では、「人事評価制度」とリンクした“職員のあるべき姿”を描いた「行動指標」も検討し、ランク毎の「評価基準」として深めてきている。これで「理念（4つの柱含む）」「基本方針」に加え「行動指標」～と総合的な流れを作り出すことができ、理念関係の確実な深まりを作り出すことができている。

4) 職員の活性化・職員満足めざして

- ・共に汗し、笑い、語り合う「仲間」（パートナー）である「利用者」と「職員」等との“社会の対等な構成員”としての存在、人権を尊重しあう関係構築が必要である。一方、現実的に福祉サービスの提供を担っている法人で働く「職員」が、『中長期計画』の中核的な推進役を担い、“イキイキと働き、支援に確信を持つ”ことが今後の「法人童里夢」には不可欠であり、鍵を握っていることは間違いない。
- ・全職員参加型で、人材（人財）育成を目的とした「人事評価制度」の確立（成功）こそが、今後の法人童里夢の発展・成長を決定づけると考えて取り組んでいる。全職員参加であるがゆえに、やや変則的で抽象的な面もあるが、苦勞しながら「テストラン」（試行）を進めている。例え、週1日の短時間の職員であっても、「法人童里夢」に欠かせない貴重で重要な職員であると考えて構築を進めている。
- ・職員の自主性や主体性・自律を尊重して、一人ひとりを大切にしたい仕組みづくりや考え方の定着をめざし、入り口にたどり着いた段階である。「評価」は差別が目的ではないので、育成

のための「面接」を繰り返し行うことにしている。現在年度末の『評価面接』の取り組みの最中でもある。お互いの率直なコミュニケーションを基に、強固な信頼関係を築くには、最低でも2～3年は掛かる。この半年間のロウーマネジャーなど「面接者」の奮闘があって、今日を迎えることができています。改めて感謝の意を表明したい。

- ・表彰制度の導入も、「20周年」を契機に年度末に行うことができた。少しでも長く働いていただくために、永年表彰制度を設定した。合わせて、“ほめる文化”や“承認する（認める）組織風土”を作り上げることがめざし、マネージャーが主体的に表彰できる制度（マネージャー賞の発行の仕組み）を作った。優れた行いができたら「表彰」し、楽しく支援等に取り組めるように「明るく楽しい職場環境」を作り上げることを目指している。

5) 虐待の根絶と不適切支援の改善

- ・昨年は、年明け早々から「不適切支援」が発生し、法人童里夢として“組織あげて”改善に取り組んだ。全職員への「不適切支援や虐待根絶の呼びかけ文」の公表、発生時の対応フロー図の作成、ハラスメント全般の「防止委員会」設置など幅広い対応策を講じることができた。不適切支援に類する行為を見かけたら、先輩・後輩などに関係なく、直ちに職場の上司に申告することができているし、再確認（素早い調査など）を行うことができた。
- ・「職員を信頼する」ことが基本ではあるが、人間である限り“ミスを起こすこと”はあり得るし、“カットして手が出る”こともあり得る。そうならないように、危険事態を予知し回避する対策を講じることが必要であることを確認しあってきた。しかし、万が一発生した場合は、冷静に調査することも実行してきたし、強固な「防止委員会」を作ることもできた。「虐待」や「ハラスメント」とは無縁の職場を作る決意を固めあうと同時に、「不適切支援」に当たるグレーゾーンの行動なども、お互いに防止しあえる関係を作る方向で進んできている。
- ・偶然、年末に県内の著名な社会福祉法人で、職員による不幸な「傷害事件」の発生（その結果死亡に至った可能性大）と、容疑者の逮捕が報道された。複数の入所者に対する繰り返された暴行、7回にも及ぶ救急車手配などの事実と、法人の幹部の緩慢な対応など、衝撃的な事件の発生とお粗末な対応が表面化した。私達も社会福祉に携わるものとして、改めて「虐待や不適切支援」に対して真摯に取り組む決意を新たにしたい。