

“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くものとするために、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>

1. コロナ対策を優先して

- ・今年に入って感染力の強い“オミクロン株”の猛威で、一気に感染者が増加している。法人に関係する皆さんご本人やご家族が罹患し、通所できないとか出勤できない等、事業に影響が出かねない状況が続いている。各事業所の感染防止対策を引き続き強化し、事業の継続を保障することが令和4年度を迎える時点での最優先課題となっている。

2. 『中長期計画』のスタートを契機に“ぶれない障害福祉サービスの提供”を

- ・令和2年に作った『中長期計画』を基に、令和3年には『中長期計画』スタート！という計画を描いたが、少しずつ始動がずれ込んできている。『中長期計画』の完成（冊子版作成）が令和3年の夏頃にまで掛かってしまい、十分職員に浸透しているとは言い難い。
- ・事業や組織に関する様々な基本的な考え方、めざすべき方向性等が整理できた事を確信にし、自信を持って「次の10年（第3ステージ）」に向けた取り組みを推進する決意を固めたい。『中長期計画』は、自動的に具体化や前進を保障するものではない。また、障害福祉サービスや労働環境などが、一気に改善される訳でもない。組織的な「大きな変革」は、これからの私達の具体化姿勢&やり抜く姿勢などにかかっている。

- ・私達が誇りに思えることは、“まじめに・真剣に・共に歩もう”という姿勢であり、その結果「強み」として“優しく・寄り添う支援”が前進してきた事だと考えている。——昨年には「情報管理等で弱点も多々あるが、一生懸命・真摯に努力していることで、周囲の（地域の）皆さんから良い評判を得ているのだから頑張れ！」と、批判と励ましのお言葉をいただいた。こうした温かい叱咤激励を忘れずに、ブレずに“利用者支援のサービス力向上”をめざす。

☆令和3年の年度末に向けた取り組みの中で、より一層率直な意見が出されるようになり、“真のコミュニケーション”が築かれるようになってきた。職員からは現状の不備や弱点等に対する批判や改善要求に並行して、“どうすれば良いか”の前向きな意見が出されるようになってきたのである。新たな組織に生まれ変わる「息吹」と「確信」がビシビシと伝わってきた瞬間であった。

- ・画期的な取組である「1on1 ミーティング」（面接・面談）でも、“全然変化なし”と感じる声や、“面接者（上司）のフォローもない、意味あるのか”と言う厳しい声が率直に出されるようになった。（理念の4つの柱の）広い視野と長期的目線で見ると、以前に比較してコミュニケーションレベルは格段に上がっている。特に各事業所の隅々にまで、職員の皆さんの期待感が広がっていると感じる。反面、マネジメントレベルが平準化されているとは言い難い。今こそ多面的に改善・改革の積み重ねが不可欠と言う段階でもある。

3. 「未来の事業構想」(たたき台)を軸に!

- ・ 昨年の下半期から「未来の事業構想」の検討に挑戦した。丁度「団塊の世代」が後期高齢者になっていく昨今からの急速な「高齢化現象」は、社会構造の変化が雪なだれのように起きる出発時点でもある。利用者の皆さんの“高齢化・障害の重度化”も例外ではない。
- ・ 「日中支援型」の「グループホーム」が、平成30年から“障害者の重度化・高齢化”をテーマに新規開設されるなど、特別の体制がとられる事態にもなっている。勿論、障害福祉施設が全て同じ環境下ではないので必要性などに若干の違いがある。では「社会福祉法人童里夢」にあってはどうか?の問題意識が、「未来の事業構想」議論のキッカケの一つになっている。
- ☆ 「働き方」を考える上で、“同じような条件で働ける職場づくり”などを主眼にして検討していただいている。緊急の課題として直ちに改善すべきテーマから、第3ステージ全体にわたる長期的な事業の変革(≡事業構想案)など幅広く検討を重ねている。若い職員の皆さんも、自分の事として実態を調べたり、先輩の職員から積極的にヒヤリングしている。現行の事業所の垣根を越えたコミュニケーションができてつつあるのが、組織面の一番の成果と考えられる。
- ・ 今いる利用者の皆さんに限らず、地域に存在する障害を持った皆さんのニーズに(改めて)最大限応えらえる事業の創造をめざそうという意志を強く感じる「事業構想」であることは間違いない!…2万法人を超えた社会福祉法人ではあるが、ここ20年間で3,800か所(18%)しか増えていない。株式会社等が急増している中で、社会福祉法人が担う「障害福祉サービス」に対する期待と関心は強まっていると言える。

4. コミュニケーションの質的・量的向上を!

- ・ 上記の「事業構想」(たたき台)づくりは、事業所の枠を超えてコミュニケーションが深まっている感じを強く受ける取り組みである。上記の検討に際してはTeamsのチャット機能などをフル活用して意見交換している。従前の電話と会合(会議)形式に比べ、新しいコミュニケーション方式で、効率面でも改善されているし、率直な意見が交換されている。——「1on1ミーティング」(面接・面談)は、膝を突き合わせて対面で話し合う人材育成(信頼関係樹立)の「要」となるコミュニケーション手法である。一方、今回の「teams」による意見交換は、「ICT(情報通信技術)の活用」で情報の質的・量的拡充が「狙い」となっている。
- ・ 事業所毎のコミュニケーション、経営サイド(事業主)としての情報提供面では、(簡易版の)「法人内ポータルサイト」が不可欠であり、今後1年かけて構築していく予定にしている。こうした組み合わせで、効率良い意見交換があふれる「組織風土」の確立を目指していきたい。

5. 自律的組織をめざして、旺盛な取り組みを!

- ・ “自分達の頭で考えてポジティブに行動する”「法人童里夢の職員像」が私達の「あるべき姿」と思っている。事業構想検討の中で「人材育成の強化」のテーマも出されていたが、「人材育成」とは、「その組織(法人)に必要な人に成長していただく」と言うことなので、組織によって「目的」(あるべき姿)は当然違ってくる。…“こうした前提議論をする時間の確保が必要”との若手職員の意見も書かれていて、冷静な見方で頼もしい限りである。
- ・ 日本型雇用制度である「メンバーシップ型」では、“ジョブローテーション”(定期的な異動)が実施されている。今回の「未来の事業構想」の検討でも、疑似体験くらいの突っ込んだ検討が行われているチームもある。資格要件等で職場異動が固定化される傾向も否めないが、最低でも互いに理解しあう関係は必要であろう。
- ・ 提案にあった「店舗や車のステッカー」等で職員公募するのも実情に合っている気もする。いづれにせよ、多様な意見を出し合ってトライして、みんなの意見を基に何でもやってみるのも「法人童里夢」らしい(≡自分達で考え決める)取り組みではないだろうか。