

社会福祉法人童里夢 令和3年度 法人本部事業報告書

1. 第3ステージ（今後の10年）の更なる発展の基礎作りの年

- ・令和2年の初頭から取り組んだ『中長期計画』策定が、「冊子版」の形で令和3年度の第一四半期に完結した。『中長期計画』は“計画の大綱”であり、その後の「評価制度の本格稼働」「未来の事業構想検討」「情報通信技術（teams等）の活用拡大」等の展開で、各計画の具体化が進み「第3ステージ」の力強いスタートを切ることができた。特に正規やパートの垣根を越えた“全職員参加型”の「高度なコミュニケーションの形成」（≒人事評価制度）は、今後の人材育成面でも職員の団結づくりの面でも大いに役立つことは間違いないと考えられる。

2. コロナ対策を優先して！

- ・ここ2年間の「新型コロナ対策」は、法人童里夢にとっても“組織的な対応”が試された課題であった。再三述べているように、職員や家族の感染が一気に広がれば事業の維持が困難になり、「休業」等が余儀なくされることで利用者及びご家族に対する負担は急激に高まる事となる。緊迫した中でも原則的な対策を維持・継続できたことで、利用者及び多くのご家族の安定的な生活が確保できたことは、大きな社会貢献であったと評価しあいたい。

3. 『中長期計画』の確実な具体化が前進！

- ・冒頭に述べたように令和3年度は『中長期計画』の“具体化及び実行”の第一歩を築く年であった。特筆すべき点は、①コミュニケーションの水準向上のために、「人事評価制度」の本格稼働（前年はテストランの実施）に年間を通して取り組み、「対話」（面接や1on1ミーティング）を深めることができた。②下半期には「中長期の柱となる事業構想計画」策定の活動に反映させ、推進する事ができた。…「事業計画」を、「緊急の対策」と「将来構想」部分に切り分けて、正規職員の皆さんに“たたき台”を作成してもらった。その取り組みに、今後のコミュニケーションを支えるツール（ICT：情報通信技術・teams等）の“有機的な活用”に積極的に挑戦し、職員の基礎力量の向上を図ることにつながることができた。今後が楽しみである。

4. 「未来の事業構想」推進の内容＜手法や目標等＞

- ・「中長期計画」の軸となる「事業構想」の検討は、職員で手分けして進めている。その「たたき台」づくりの中で活用した「Teams」は、チャットや通話・添付資料の活用等を一体化した機能的なツールで、“報連相”の定着に役立つ実感が得られている。
- ・「事業構想」は、利用者の高齢化・障害の重度化等の急速な進行に対し、「法人童里夢」としても新たな視点を議論の俎上に乗せることができた。“グループホームの仕事の組み立て”や、“日中事業のあり方”等の検討に着手することができたのは大きな前進であった。特に若手職員の現状把握や分析への積極的参画が行われ、次年度には「GH」等の作業を通して具体的改善につながる事が期待できる。“明るいミライ”への大きな足掛かりになることであろう。

5. 組織の方向性が鮮明に…自律的組織をめざして！

- ・“自分（達）の頭で考えてポジティブに行動する”「職員像」が私達の“あるべき姿”であり、主体的で自主的な、つまり「自律的な職員」の育成が「人材育成」の（組織的）目標となっている。…「事業構想検討」の過程では、正式な「プロジェクト」ではないが、各事業所を横断した正規職員の「チーム」によるプロジェクト的検討が進んだ。狭い事業所の枠にとどまらずに、法人全体の目線で“問題点の把握や解決策の発見”等に取り組めた事は、今後の「法人童里夢」の新たな事業構築と自律型組織の土台作りにも、大いに貢献できる事になると確信する。