

創立20周年を経て『中長期計画』を作り、今後の10年を展望した積極的な事業計画づくりに挑戦すべき年だったが、結果的に背伸びした取り組み内容となってしまった。当法人の現状の事業規模や組織レベルは「社会福祉法人の最低規模」の域を脱してはいなかった。準備不足や拙速感が否めなかった事に見られるように、旺盛な事業を展開するだけの力が備わってはいなかったと言わざるを得ない。

1. 世間で騒がれているように、多くの業界で「人手不足」が顕著となっている。GWでのコロナ禍以前の賑わいが戻りつつある旅行業界の“混乱”が典型である。観光地の飲食店やタクシー等で、接客や運転の業務などで深刻な人手不足が発生し、長蛇の列が発生し大混雑に拍車がかかっているとの報道がある。医療福祉分野も慢性的な人手不足状態で、介護員確保が高齢者の急速な増加に追い付かないと言われている。職員の対人支援サービスを提供する「障害福祉」分野も大きな影響を受けている。今後の事業展望の具体化と人材育成は、常勤役職員がリーダーシップを発揮してはいるものの、経営幹部のけん引が心もとない感じとなってしまった感がある。後半に入って常勤役員が“職員の育成”に集中して取り組み、改革が進みつつあることに期待したい。
2. 職場運営におけるチームワークの強化、人材育成による職員の質的向上は常勤役員に課せられた重要な責務である。事業所間の連帯や共同などを通じた「福祉サービス」提供の量と質の強化は常勤役職者の双肩にかかっている。その主旨から「経営会議」（常務会的機関）で熱心な議論を行い、政策的に練り上げた施策を執行する形で10年以上運営してきた。しかし、経営会議は必ずしも常勤役員ばかりではなく非常勤の理事長やコンサルタントなども参画してきたことで、相対的に常勤役員の役割が不鮮明になってしまい、職場に混乱と動揺をきたして多大なご迷惑をお掛けしてしまった。「経営会議」を抜本的に見直し組織の刷新を図る取り組みが進行している。
3. 私達が誇りとしてきたことは、“まじめに・真剣に・共に歩もう”という姿勢であり、役職員の奮闘の結果「強み」として“優しく・寄り添う支援”が前進してきたことが実感される。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！”と言う厳しい声も率直に出される事もあったが、以前にも増してコミュニケーションレベルは格段に上がっている。「1on1ミーティング」は「良質のコミュニケーション」による人材の育成が主目的であり「評価」部分は自由にアレンジすれば良い。
4. 将来の「法人童里夢」組織の成長発展の準備は、力量に見合った中長期的視点で進めざるを得ない。人材が育っていくことや、経営幹部の遂行力が整うことなしに、大きな前進が実現できるはずはない。じっくり腰を落ち着けて総合的に取り組む必要があるとの意見は的をいたものである。定員の補充をはじめ、在籍する全職員のレベルアップを図る努力を積極的に推進していく必要がある。そうした反省から令和5年度の事業計画は、こうした実態を反映させたものになっており、活気あふれる「法人童里夢」の先頭に立って常勤役職員が奮闘していただける事を心から期待している。