

福祉広報

2024

1

No.780

P2 社会福祉 NOW

多様な団体や住民が関わり、国籍問わず誰もが暮らしやすい地域づくり ～北区桐ヶ丘地区「TOMONI」

P4 【連載】次世代リーダーを育てる①

調布市知的障害者援護施設なごみ
障がい者地域生活支援施設スクラムあらかわ

P8 トピックス②

25年前に立ち返り、未来の市民社会をともに描く
－ NPO 法 25 周年記念フォーラム

P6 トピックス①

福祉この一年

P9 福祉職が語る

時代の変化を敏感に察知し、社会のニーズに
応えていく

社会福祉法人東京都共同募金会 加納高仁さん



つなげる 笑顔の かけはし

山形県 酒田市

多くの白鳥で賑わう最上川河口、
シベリアから飛来して
庄内平野の落穂を食べて育つ

Photo
管 洋志 Suga Hiroshi

赤い羽根共同募金の配分を受けて発行しています

次世代リーダーを育てる

～福祉人材の確保・育成・定着に向けた取り組み～

事例 1

職員一人ひとりが、自分事として課題を
考えられるような職場に

調布市知的障害者援護施設なごみ

◆事業課題を自分事として捉えるための定例会を実施

通課題を話し合うことができるようにしました。

なごみは、調布市社会福祉事業団が運営する知的障害者の入所施設です。母体である（社福）調布市社会福祉事業団は、1999年の設立から調布市民の福祉サービスへのニーズに応えるべく、障害児通所施設や子ども家庭支援センターなど事業を拡大してきました。事業拡大に伴いリーダー層の人数も増えましたが、職務に対しての認識に個人差があったり、負担に感じたりする職員も多く、リーダー層の育成をしようにも職務に必要なスキルなどを学ぶ機会が少なくという問題を抱えていました。

そこで、今までのように法人の管理職中心で事業をすすめるのではなく、リーダー層の職員一人ひとりが自分事として事業方針を捉え、現場を巻き込みながらイニシアチブを持って課題解決をすることが必要と考え、年一回管理職や主任が集まっていた「定例会」の内容を再編し、事業所を超えて共

◆年代別グループ編成から生まれる多様な視点からの課題やアイデア

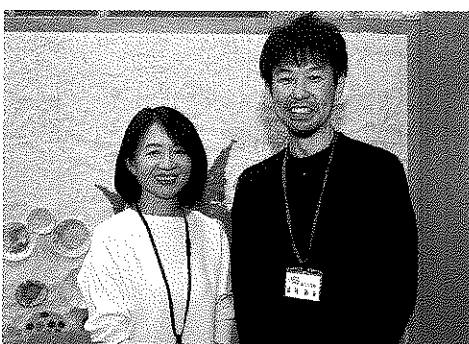
「定例会」は年3回実施され、法人に所属するすべての施設長および主任50名ほどがA～Dの年代別のグループに分かれ、課題や意見の共有を行っています。年齢層が最も高く、再雇用のメンバーも多いAグループからは「高齢になっても働き続けられるためのハンドブックのようなものがほしい」という意見や、若手中心のCグループからは、人材確保の面で「各事業所の魅力をまとめてデータ化して発信したらどうか」など、年代ごとに異なるアイデアや課題が出されているといいます。「定例会」で出された課題やアイデアは、解決・実現に向けた具体策をメンバー内で検討し、実践へとつなげています。

施設長の今宮麗子さんは「定例会で出た課題や意見を自分事として捉え、どう解決していくかといったリーダー層の意識の変化が見られるようになってきた」と感じています。また、同じ年代同士で課題や悩みを共有し、コミュニケーションをとることで横の連携が生まれ、モチベーション向上にもつながっているといいます。

◆主体性を持った職員が増え、リーダーシップが発揮できる職場へ

リーダー層の育成のための取り組みは「定例会」だけでなく、研修体系や人事評価制度にも及んでいます。これまでの研修委員会では、施設長数名が中心となって企画していたため調整が難しい面がありました。したが、さまざまな階層の職員が参加できるようにし、年間で研修をスケジューリングしていきました。また、全研修において、グループワークを多く取り入れることで同じ職域同士のコミュニケーションの機会が増えました。

22年からは、人事評価の一環として「目標管理シート」の作成を始めています。「目標管理シート」とは、事業計画に基づいて、リーダー層が具体的に何に取り組みかを記載するものです。上半期と下半期に1回ずつ施設長等と面談を



(左から) 施設長 今宮麗子さん
主任 石垣和輝さん

行い、自身の振り返りや達成度を測定することで、各事業所の課題解決の取組みがスピーディーかつ具体的にすすむようになってきました。

主任の石垣和輝さんは「定例会や研修を通じて、職員同士で話し合う機会が増えたことで、今まで以上に各職員が意見を上げてくれるようになった」と言います。今宮さんは「指導的立場の職員に大切なのは、主体性とリーダーシップ。主任層の職員が、事業目標から自分事として課題を抽出し、部下をまとめながらその課題を検討していくことで、職員全員で組織を良くしていくという風土ができあがっていくと良い」と、思いを話します。