2017 年度
NPO 法人ブリッジフォースマイル
事業方針

1、基本方針
2017 キーワード ＜10 年計画＞ ＜つながり支援、キャリア支援＞ ＜コア人材の育成＞

設立から 13 年が経ち、社会環境の変化も著しいなかで、現在そして今後 10 年にわたって、B4S が取り組むべき社会課題を明確にした上で、支援プログラムを再構築する必要があります。なかでも、「つながり支援」と「キャリア支援」は、ますます重要になってきます。この2つのキーワードを軸に、よりニーズと効果の高いプログラムの構築を最優先に取り組み、「10 年計画」の立案を目指します。

また、事業の見直しと共に引き続き取り組みたいことは、活動を支える**コア人材の育成**です。広がる事業を支えるのは、やはり人材です。スタッフ、ボランティアに関わらず、ビジョンや組織文化を理解し、責任と権限を持った人材がどのプロジェクトにおいても活躍できるよう、人材の発掘、研修や実践機会の提供、権限移譲などを積極的に進めます。

2、自活支援事業
2017 キーワード ＜就労状況の把握＞ ＜プロジェクト間の連携強化＞

■巣立ちプロジェクト

一人暮らしに向けて準備をすると同時に、退所後につながるネットワーク作りが目的です。

【ブランチ人数の調整】 昨年同様 9 ブランチ（拠点）で実施します。1 拠点当たりの参加者の人数を適正（最大 20 人程度）に保つため、調整します。

【ボードの再設置】 担当する役割を明確にし、一定の決定権限を持つボード（幹部組織）をプロジェクト内に復活させます。B4S と巣立ちプロジェクトのミッション、ビジョンを理解し、話し合いを通して方針や解決策を決定し、サポーターを力強く支えられる体制作りを目指します。

■アトモプロジェクト

退所者との接点を増やし、継続的な交流機会や、相談相手を提供し、退所者を柔軟にサポートします。

【小グループでのイベント実施】 登録者の人数が増えるに従い、関係が希薄になりがちです。巣立ち PJ のブランチ同窓会や趣味のサークル、ママになった退所者同士など、顔のわかる人同士が小単位でイベントを実施できるようにします。

【就労状況の把握】 自立を妨げる「無職、無収入状態」に陥らないよう、退所者たちの就労状況把握を強化します。離職や転職希望を把握したら、就労支援事業部と連携して支援にあたります。

■自立ナビゲーション

退所者に社会人サポーターがマンツーマンで付き、月に 1 回会って、話をするメンタリング支援です。退所後の不安に寄り添い、トラブルの芽を早期に摘むことが期待できます。

【プログラムの周知徹底】 退所者の状況を把握しやすく、問題早期発見の効果が高いため、さらなる利用者数増を目指します。施設職員への説明、巣立ちプロジェクトでの告知など、プログラムへの理解を促すための取り組みを強化します。

【就労状況の把握】 アトモ PJ と同じく「無職、無収入状態」に陥らないよう、面談時の就労状況把握率 100%を目指します。

■出張セミナー

早い時期から自立に向けて準備するために、施設内にて実施するセミナーです。

【セミナー講師、サポーターの確保・育成】 今後も全国で増え続けるニーズにこたえるためには、子どもたちの特性を理解したセミナー講師やサポーターを確保・育成することが欠かせません。人材育成事業部と連携し、安定運営を目指します。

■よこはま Port For

横浜市より受託したアフターケア事業「イツモ・プロジェクト」の一つとして、退所者の居場所「よこはま Port For」を運営しています。

【利用者との関係維持】 より多くの退所者がいざ困ったときに利用できるよう、退所者が参加しやすいイベントや寄付品の仲介などで関係が切れないことを目指します。

■個別支援

就労先あっせんから生活保護受給手続きなど、個別の対応をします。

【的確な状況把握と検証】 退所後のつながりが維持されるようになり、困難な状況に陥った退所者からの相談が増加しています。退所者の困難な状況は、複数の要因が絡み合っていることが少なくありません。人手も時間もかかる支援のため、的確な状況把握、案件の見える化、検証をしっかり行い、効率的、効果的な支援を目指します。

■スマイリングプロジェクト

退所後の住宅支援について、シェアハウスの運営と、安価な住まいの情報を仲介します。

【初台シェアハウス】 退所者向け 3 室のうち 2 室が空いています。来春入居する子どもの募集を丁寧に進めていきます。社会人入居者についても、満室稼働を目指すとともに、長く定着してもらうよう、環境を整えていきます。

【新規物件の立ち上げ模索】 住宅支援の効果および運営ノウハウが蓄積されてきたことから、再度、事業を拡大できないか、検討を進めます。施設職員はもとより、不動産会社、シェアハウス運営事業者など、協力者との連携を条件に、今後新たな物件の立ち上げを模索していきます。

【安価な住宅情報の仲介】 住宅を探している退所者、および施設に、安価で退所者に提供したいというアパートやシェアハウスなどの物件を迅速に仲介できるよう、情報管理の方法を見直します。

3、進学支援事業
2017 キーワード ＜進学支援の新たな可能性＞ ＜卒業までの見守り支援の確立＞

【新たな進学支援への取り組みを検討】

7 年間継続してきた奨学金支援 カナエールを終了します。新たな取り組みはこれから検討して行きますが、力をいれてきた意欲面の支援は今後ますます必要性が高まると予測されます。培ったノウハウを生かしていけるよう、引き続き協力者の力を借りながら検討して参ります。

■カナエール

大学等への進学を後押しする、奨学金支援プログラムです。東京、横浜、福岡の 3 拠点で開催します。奨学生計 24 名での開催になります（東京 10 名、横浜 7 名、福岡 7 名）。

【卒業までの見守り、関係づくり】 スピーチコンテスト後のアフターケア、グランドカナエールは奨学生が全員卒業する 2022 年まで続くため、長く見守ることのできる体制、相談しやすい環境をつくり、中退の芽を摘んでいきます。

定期開催の交流イベントはボランティア中心の運営体制を整えます。個別面談（よろずナビ）は、チーム制の導入を本格的に開始します。馴染みのチームで支えることで、関係性をつなげていきます。

■シュウウエムラ奨学金プログラム

メイクアップブランド シュウウエムラとの協働により、メイクアップアーティストや美容師を目指す若者への奨学金支援が開始しています。卒業までの定期的な面談も組み込み、手厚いサポートを実施していきます。今年度も奨学生を採択し、東京モード学園への入学金、学費 ・住居費を含む生活費を支援します。企業と協働する進学支援の可能性を広げていきます。

4、就労支援事業
2017 キーワード ＜就労を意識したインターンの本格始動＞ ＜定着支援開始＞

■就労体験インターン

就労への関心や意欲を高めるため、協力企業内で 3-5 日間の就労体験を実施します。子ども達の参加する選択肢が多いことはプログラム参加効果を高めるため、引き続き、インターン協力企業を開拓します。同時に、運営体制の更なる効率化・施設への認知度向上を図り、より多くの子どもに体験してもらい、就労観の構築や、職業選択の視野拡大を目指します。また、**就労に向けたインターン**を軌道にのせるべく、本格始動していきます。

■ジョブプラクティス

協力企業との協働プログラムとして、企業内で実施する 3-4 時間程度の職業体験です。2017 年度は 10 社と開催する予定です。

■ライテミル

働いてみる体験を通して、社会的養護下で育った若者への理解があり、より良い雇用環境を提供する企業への就職を目指すプログラムです。1人あたり 3 社 5 日間程度の有償インターンから 1 社を選び 2～3 ヶ月の有償インターンというステップを踏んで就職活動をしていくので、求職者および企業にとってもミスマッチなく就職・採用ができます。ニーズのヒアリングを行いながらブラッシュアップさせていきます。

■職業紹介

現在、職業紹介は、求人票の紹介・就労体験を経ての応募・働いてみてからの応募（ライテミル）の3つがあります。それぞれの求人票の内容を、スタッフや求職者に対して、**常に更新された情報を配信**できるよう、体制を構築してまいります。 また、**理解のある企業の幅を広げ**、より多くの求職者にとってよい就職先を確保できるよう常時 40 社の求人情報保有を目指します。

■定着支援

今年から協力企業先に就職した就労者には**本格的に定着支援をスタート**させます。職業紹介と定着支援は密接に関係している為、両プログラムとも、支援方法・ルールを、改善をしていきながら定めていくことで、職への定着を図り、安定した自立への支援を目指します。

■ブリッジキャリア（東京都就労支援事業）

就労体験インターンや職業紹介、集合型セミナー、出張セミナー、個別就労支援を社会的養護で暮らす子どもたち・退所者に提供し、職員には就労支援のスキル向上に寄与するセミナーを提供します。**利用の少ない児童養護施設と自立援助ホームや母子生活支援施設への利用拡大**を目指します。

５、広報啓発事業
2017 キーワード ＜寄付者コミュニケーション＞ ＜Web マーケティング＞

■広報活動

【中期計画においての途中経過の年】

2017 年の現在、17 名のプロボノを中心に、プレスリリース、WEB、イベント、出版物、調査の 5 チーム体制も定着し、SNS への投稿、イベントの定期実施、『自立支援白書』『Smile!』の発行、全国児童養護施設アンケート調査分析と、チームごとに実施することも増え、安定的な広報活動を行なっています。また、『広報ガイドライン』を作ったことで、子どもたちや B4S のスタッフが安心してメディアへの対応できる土壌もでき、プレスリリース定期配信により、メディアとの関係性も徐々にできています。これらの活動を維持しつつ、2017 年から 2018 年にかけては、今までの広報とは違った2つの側面（寄付者コミュニケーションと WEB マーケティング）を強化します。

■自立支援白書

児童養護や子どもたちの課題、B4S の自立支援活動をまとめた白書を企画・発行しています。
今年は、32ページ全カラー、インフォグラフィックスなども取り入れ、『わかりやすく読みたくなる自立支援白書』を目指し、8000 部を制作、発行いたします。

■ 『Smile!』

寄付者コミュニケーションのひとつとして、12 月に『Smile!』を発行しています。この『Smile!』も含め、改めて今後の寄付者コミュニケーションのためのツールを考えていきます。

■調査研究

2008 年から毎年行なってきた全国児童養護施設アンケート調査の結果は、多くのメディアに取り上げていただきましたが、今後は、全国へのアンケート調査を 2 年1回とし、調査チームは B4S の自立支援活動の数値化、プログラム効果の検証を行い、報告書としてまとめるプロジェクトに取りかかります。

６、人材育成事業
2017 キーワード ＜ボランティアのフォロー＞ ＜組織理念の浸透＞

■ボランティア確保

活動に十分な人員を確保できるようにします。

【ボランティア登録方法の見直し】 昨年 12 月より WEB 上登録とオリエンテーション実施という仕組みに変更しましたが、効果が出ているのか、新たに出ている課題はないか、再度検証し、見直しをします。

【ニコニコプロジェクト】 サポーターの力をより活動にいかせるよう、活動経験豊富なメンバーをボランティアコーディネ

ーターとし、人材の適材適所に人材を配置したり、特に新しいサポーターに対してフォローしたりする仕組みを運営します。

■ボランティア、スタッフ研修

子どもたちによりよい支援を行えるよう、支援者自身が学び成長もすることを目的とし、研修を実施します。

【自立サポートスタッフ養成講座】 今年も年間6クール実施し、

【フォローアップ研修(継続学習)】 活動の目的やリスクを再確認する機会として、スタッフ及びボランティアに学び続けるフォローアップ研修を年 4 回実施します。B4S における支援の在り方を浸透させ、方向性を一致させていきます。

【講師育成プロジェクト】 巣立ちセミナーで活躍するボランティア講師を育成します。

【B4S がっつり研修】 事務局スタッフや理事など、運営を担うコアメンバーの能力向上、関係性強化を目的に、5月、9月、2月に「がっつり研修」を行います。うち 2 月は 1 泊 2 日の合宿です。コアメンバーが日常業務から離れ、じっくり話合いが必要な課題を検討します。B4S の理念に照らし合わせ基本に立ち戻ると共に、メンバーが互いの価値観を知り尊重し合う場にもなっています。

■施設職員研修

施設からの要望に応じて、マナー研修やリーダーシップ研修など、施設職員が必要とする研修プログラムを提供します。現在、地域からの問い合わせも増えているため、こちらからの積極的な働きかけもしていきます。

7、組織運営

2017 キーワード ＜所轄庁認定 NPO の取得＞ ＜コアメンバーの育成と新たな組織づくり＞ ＜全国展開＞

■NPO 法に則った組織運営

公益性の高い NPO 運営を目指すべく、NPO 法に則った組織運営に引き続き取り組みます。役員会運用内規にそって、理事会の安定的な運用、総会の活性化等を進めます。

【認定 NPO の取得】 6 月の東京都による実地調査後、速やかな認定 NPO 取得を目指します。認定 NPO 取得後の寄付者のみなさまへの細やかなフォローを進めます。

■次の 10 年を見据えたコアメンバーの育成、新たな組織体制づくり

次の 10 年、B4S が目指す方向性を見極め、ビジョンを実現する力強い組織作りのため、コアメンバーの育成と新たな組織体制の検討を進めます。

【採用活動の強化】有料サイト(Drive!キャリア)を活用し、新組織を想定した多様な人材の確保に努めます。

【ファンドレイジングの強化】新規事業を想定し、事業拡大のための戦略的なファンドレイジングを進めるための準備を進めます。

■管理業務の安定運営

【WEB の活用と SNS の改善】利用者が B4S の多様なプログラムへの申し込みをより効率的に利便性高く行うため、Web 活用を進めます。また、ボランティア等との情報共有ツール「SNS」のブラッシュアップをはかり、コミュニケーションの改善につなげます。

【経理の予実管理、財務強化】 月次での予実管理を実施し、月1の執行部会での共有、理事会への共有を行います。また、業務拡大が見込まれる際、財務の観点からも検討できる体制づくりに着手します。

【人事制度】 就業規則、賃金規程のもと、スタッフが安心して働きやすい環境を整えます。次の 10 年を目指した新組織における「職能・役割」を明確にし、賃金規程の見直しを進めます。将来のキャリアを見据えたスタッフ育成の仕組みを「人材育成」とともに検討を開始します。

【学生インターン・ボランティアの活用】 継続して学生インターン、企業ボランティア、事務ボランティアの受け入れを積極的に行い、事務作業の効率化をはかります。

【専門家との連携】 第三者委員会、顧問弁護士、アフターケア専門家との連携をしながら、難しい個別支援ケースや NPO 運営へも迅速に適切に対応を進めてまいります。

■全国展開

「佐賀事業」を現地スタッフで運営できる体制を目指し、東京からのサポートを継続します。B4S の自立支援のノウハウを、必要とする団体等へ提供していく方法について検討していきます。施設間(地域間)格差解消に向けた「全国展開」を、ニーズに合わせてさまざまなカタチで推し進められるよう、模索します。