

2016年度 NPO 法人ブリッジフォースマイル 事業報告

1、総括

今年度は、昨年度までに構築してきた組織運営体制を軌道に乗せるとともに、未来志向で「これから 10 年の B4S を考える」ことをテーマに検討を進めてきました。そんな中、2 つの大きな試練がありました。一つは認定 NPO 資格の喪失、もう一つは進学支援プログラムカナエールの終了決定です。どちらの試練も、団体にとって内外に大きな影響を与えるものでした。

認定 NPO 資格の喪失については、これまで組織体制を強化してきましたが、事業に関わる仕組みや人材に意識が集中しがちで、経理や法務など管理部門の優先順位を下げてしまったことが原因です。ダブルチェックの徹底や人員の補充など、管理機能の強化に取り組む大きなきっかけとなりました。

カナエール終了については、公的制度の充実に伴い、奨学金支援の必要性が大幅に縮小する社会変化を踏まえての決断でした。プログラム自体は高い評価を得ていたため、惜しまれつつ終了ですが、まさにこれからの B4S が行う支援の在り方の確認する良い機会となりました。

大きなピンチや社会変化に対応する一方で、大小様々な新しいチャレンジも進めています。例えば、佐賀県での事業開始です。今後、ますます拡大する地域格差の課題に対して、解決策を模索しています。

これからも堅実に実践と改善を重ね、柔軟かつ前向きに事業を展開して参ります。引き続き、ご支援のほどよろしくお願ひいたします。

2、自活支援事業

※プログラム実施報告は、「自立支援白書 2016」をご参照ください。

■巣立ちプロジェクト

【9 抱点で開催】2016 年度は、合計 9 抱点で並行開催しました。昨年度の運営メンバーが活動を離れ、ノウハウが十分に継承されない中での運営となりましたが、結果的には運営体制、方法を見直す良い機会となりました。合同で行っていた第 6 回をプランチ毎で開催するなど、新しい取り組みも試行されました。

■アトモプロジェクト

【イベントは 14 件実施】BBQ、花火大会、同窓会、年越し、成人式の着付けなど、定番となっているイベントに加え、巣立ち PJ のプランチ毎に少人数でのボーリング大会などが企画、実施され、延べ 72 人が参加しました。

■自立ナビゲーション

【コンタクト率、面談率は改善】月に 1 回の面談ができる面談率、もしくは面談ができない連絡が取れて様子がわかっているコンタクト率を確認しています。それぞれ、2014 年度 33.5%、64.5%、2015 年度 42.8%、68.2%、2016 年度 46.4%、76.7% と少しづつ改善しています。退所者の状況がより把握できるようになってきました。

■よこはま Port For

【登録者は 150 人に】開所から 4 年半が経過し、月間平均のべ 75 人が来場するようになりました。スタッフ、サポートーも定着し、安定した運営ができます。

■スマイリングプロジェクト

【3 名が巣立ちました】唯一継続して運営している初台シェアハウスは、今年入居者 3 名が大学等を卒業し、シェアハウスを巣立っていきました。社会人 3 名、施設職員とも連携を取りながら、安定的に運営しています。

■出張セミナー

【年間 105 件実施】1 年間で合計 105 件実施し、参加施設実数は 52 施設、参加児童のべ人数は合計 646 人になりました。

■個別支援

【効率的、効果的な支援体制を模索】就労支援、生活保護受給手続き、アパート探しの同行など、個別対応が必要な事態が増えています。「アフターケア相談所ゆずりは」職員から、インタークから支援目標の設定方法などを学び、効率的、効果的な支援を模索しています。

3、進学支援事業

■カナエール

2016 年度は、東京、横浜、福岡の 3 地所でスピーチコンテストを開催し、それぞれ 10 人、8 人、6 人の若者が登壇しスピーチを行いました。詳細は「カナエール 2016 実施報告書」をご参照ください。

【奨学生 16 名が卒業】 3 月には、奨学生 16 名がめでたく卒業しました。卒業パーティを行い、これまで支えてくれたサポーターと共に祝いました。

【見守り支援】スピーチコンテスト終了後も、ボランティアの協力を得て、定期的なイベントや面談を実施し

ています。中退を防ぐために、卒業まで見守る体制を構築しています。

【プロジェクトの終了決定】「カナエール 2017」をもって 2011 年度より行ってきた奨学金支援を終了することを決定しました。理由は、大きな社会環境の変化によるものです。詳細は団体ホームページに掲載している「奨学金支援プログラムカナエール終了について」をご参照ください。

4、就労支援事業

■職業紹介事業

【高校生も対象に】今まで高校生への職業紹介は学校が中心に行うことから B4S としては取り組んできませんでしたが、より希望条件に合う企業を選択してもらうため、高校生にも職業紹介を始めました。2017 年度 3 末時点で 27 社 56 件の求人情報を保有し、新卒 5 名退所者 2 名の就労に繋がりました。

【アルバイト紹介】通常のアルバイトが難しい児童に企業協力によるアルバイトを紹介したり、美容院や学童など通常高校生を雇わない先でスキルアップを目的にしたアルバイトを紹介したりするなど、10 代 7 名が B4S の紹介でアルバイトをしています。

■ジョブプラクティス

9 社の協力のもと 10 回実施し、135 名が参加しました。内容は、ゲームで学ぶ金融や株式、画像制作、プログラミング、アパレル販売の体験や、就職・進学のための面接対策セミナーなどです。また、シュウエムラ社との協業で、ジョブプラクティス体験者で、ヘアメイクアップアーティストの夢を持つ児童に、学費や生活費を支援する取り組みも始まりました。

■就労体験インターンシップ

1 都 3 県対象に 81 社で 111 件実施し、計 190 名（中学生 100 名、高校生 83 名、退所者 7 名）が参加しました。WEB 申込みの開始や、資料受け渡しの簡素化で効率化を図り、参加人数は昨年より 77 名増加しました。

新たに冬休みのインターンより、高2・3対象に「就労

に向けたインターン」を試験的に始めました。就職する際、寮があるから・給料がいいから・学校見学で社員の方が優しかったから、などだけで選ぶのではなく、体験した先も選択肢に入れて、より広い視野で判断できるようになることが目的です。就労に向けたインターンの協力企業は全て採用枠がある企業なので、体験先に応募することも可能になっています。

■就労支援プログラム「ライテミル」

主に退所者向けに、数社で働いてみてから応募するプログラムです。2016 年は 5 名の求職者が利用をし、うち 1 名が協力企業に就職しています。高校生向けの職業紹介にも取り組んでいる為、プログラム内容をブラッシュアップし、2017 年度では更に有益なプログラムとして提供していきます。

■ブリッジキャリア（東京都就労支援事業）

【施設でセミナーを 70 回実施】2015 年度より東京都から直接受託した行政事業。前年度同様に各種キャリアセミナー（集合型・出張型）、就労体験インターンシップ、個別就労支援を実施しました。2016 年度は、早期から自立に対する意欲を高めるためのセミナーを 70 回 480 人に実施。個別の就業相談・支援を 83 人に対して 529 件実施しました。施設に出向いて行うセミナーや個別の支援に力を入れて、就労体験など他プログラムに繋げ、より自立への支援に繋がるよう取り組みました。

5. 広報啓発事業

■『自立支援白書』制作のしくみ作り

2009 年から毎年6月に『自立支援白書』を発行しています。32 ページにわたる『自立支援白書』は、制作の全てをプロボノで行なっており、編集とデザインに関しては、編集長・アートディレクターのプロボノ確保が課題でした。多くの他 NPO の制作物はほとんどがカラーとなり、B4S でもできる限り予算をかけずに『自立支援白書』をカラー化したいという希望もありました。

この課題と希望の下、2015 年度は試験的に白書の制作に MEME PAPER という WEB 印刷システムを使用しましたが、結局はプロボノの編集長が自ら連れてきたデザイナーと制作をするという結果に終わってしまい、課題の解決にはつながりませんでした。

2016 年はこの反省を踏まえ、「1、ページごとにライターが編集を受け持つ担当制とする。2、デザインが必要なページに関してはデザイン予算を組む。3、全体企画や編集は毎月の定例会で全員で決める。4、スケジュール管理とマネジメントのみ事務局の広報担当者が行なう」を実行したことと、各プロボノの負担が軽減、また編集長・アートディレクターがいなくても制作ができる仕組みが実現しました。

■プレスリリースの定期配信

2016 年度もプレスリリースを配信し、35 のメディア(テレビ 4、新聞 20、その他 11)にブリッジフォースマイルを取

り上げていただきました。

■WEB ボランティア募集ページの制作

人材育成事業部より、「WEB でのボランティア登録を行いたい」との依頼を受け、ボランティア登録のためのページを制作しました。ホームページ内での展開となっていますが、登録ページには、自立支援を必要とする子どもたちの背景、ボランティア活動内容などがコンパクトにまとめられ、このページだけでも全体像がわかるように制作されており、LP としての汎用も可能です。

■全国施設アンケート調査

毎年6月に行なう全国施設アンケート調査は、2008 年より 9 回目の実施となりました。全国 600 施設に「社会的自立に向けた支援に関する調査」を送付し、134 施設の施設職員から回答を得ました。

子どもたちの退所後の進学・就労の状況のほか、2017 年度から各自治体で児童養護施設退所者に実施される自立支援資金貸付制度など、新たな制度に関してもアンケートも行ないました。

回答の結果は、報告書にまとめホームページへ掲載しています。メディアへのプレスリリースも行いました。また、一部を抜粋し『自立支援白書 2016』へ記事としても掲載します。

6. 人材育成事業

■自立サポートスタッフ養成講座

2016 年度の養成講座は、第 39~44 期を開催しました。計 62 名が全 3 回講座を修了して「認定自立サポートスタッフ」となりました。

■フォローアップ研修

難しい対応を迫られる可能性のあるボランティア活動において、知識を深めたり、自らの活動を振り返ったりする必要があります。そのため、子どもたちに関わるボランティアには、年に1度の継続学習を義務付け、その一環として、4 回のフォローアップ研修を実施し、延べ 117 人が参加しました。

■講師育成プログラム

巣立ちプロジェクト、出張セミナーの開催件数が増え、講師が不足する中、新たに育成プログラムを始めました。手を挙げた 9 名の参加者が、実践的な講座と巣立ち PJ での OJT を通じて、講師デビューを果たしました。

■コアメンバーを対象とした「がっつり研修」の実施

5 月「定例会見直し」、9 月「次の 10 年を考えよう」、2 月(合宿)「自分と他人を理解する。MBTI」「B4S の 10 年計画を作る」というテーマで実施しました。参加条件を見直したことで参加者数は減りましたが、問題解決のための議論を通じて B4S のビジョンを理解し、互いの価値観を知るという目的は定着しつつあります。

■職員研修

職員や関係者向けのセミナーを 30 件実施し、参加のべ人数は 573 名です。テーマは最もニーズが高いのは「インターネットのリスク」、続いて「ビジネスマナー」「自立支援・就労支援」などでした。

年間を通じて、必要な内容を数回シリーズに組み立てたり、全職員が受講できるよう職員をグループに分けて実施したりするなど、各施設のニーズに合わせた取り組みが広がっています。

■ボランティア定例会見直し

毎月第 2 日曜日に開催されるボランティア定例会の運営方法について、1 日を 4 限までのコマに分け、各プロジェクトや検討チームはこのコマのいずれかで設定する形にしました。1 日に活動を集約することで、ボランティアやスタッフの稼働負荷を減らし、定例会参加率を上げ交流機会を増やすことを目差します。

■ニコニコプロジェクト

登録間もないボランティアを対象に「ニコニコフォーラム」を開催して相談にのったり、説明会やオリエンテーションに参加したりするなど、プロジェクトメンバー（通称ボラコン）が同じボランティアの立場からサポートする試みです。300 人を超える B4S サポーターを支える新しい形として、今後も活躍が期待されます。

5、組織運営

■ビジョンを実現する力強い組織作り

設立から 12 年が経ち、社会環境の変化も著しくなるなかで、次の 10 年で B4S が取り組むべき社会課題を明確にし、新たな支援プログラムを構築する必要があります。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ています。

【役員会運用内規の制定】

理事、監事の役割、責任を明確にし、より機動的に理事会が機能するよう、理事・監事の選定方法や運用の見直しをしました。

20 件の応募があり、13 名面接、結果新たに 4 名のスタッフを迎えました。システム、経理、広報など専門スキルを持ったスタッフの採用も引き続き行います。

【学生インターン・ボランティアの活用】事務局運営のサポートとして、NPO 法人ドットジェイピー等の協力をいただきながら、年間 10 名のインターンを受け入れました。定期的に企業ボランティアや事務ボランティア（ボランティア DAY の実施）のを受け入れ、効率化を図っています。

■管理業務の強化

【業務管理システムの活用】セールスフォースの活用を勧め、活動実績のすべてを管理、必要に応じてレポート出力ができる体制が整いました。さらにタイムリーな情報の活用や統計分析をどう進め、プロジェクトや組織運営にどう役立てていくのか、が引き続きの課題です。

【経理の予実管理】昨年度に続き、収入、支出ともに、各プロジェクト、事業部ごとに月次予算を組みました。臨時支出がある時には執行部会での検討、承認を得て進める、上期・下期決算に取り組むことができました。月次締めの徹底、チェック機能の強化を進めます。

【人事制度】スタッフが安心して働き続けられる環境を整えるため、昨年度より就業規則、賃金規程の運用をしてまいりました。稼働時間や工数、職能や役割への意識付けが浸透してきました。今後も一人一人の強みを生かし、適正な労働時間で最大のパフォーマンスを発揮するための人事制度の確立を目指します。

【3 名採用・キャリアコンサルタント1 名採用】欠員補充、業務拡大のため、採用活動を強化しました。約

■専門家との連携

「児童福祉」「企業渉外」の分野に強みを持つ弁護士の方と顧問契約を締結し、支援の現場や法人運営における課題を相談し、速やかに対応を進めています。労務管理の面では社労士のアドバイスを受けています。また、昨年に続き、難易度の高い支援や支援プログラムの内容精査、社会的養護の現状を把握するため、外部の専門家にアドバイスをいただく第三者委員会を 3 回実施しました。

■認定 NPO 資格の再申請

7 月末に国税庁の認定期間が終了し、新たに所得庁（東京都）認定 NPO 取得のため、準備を進めてきました。9 月の実地調査で、会計処理の修正、改善の指摘を受けたため、再度 2 月に再申請手続きを行い、2017 年 6 月に再度実地調査を受ける予定です。

■全国展開

佐賀県からの CSO 誘致を受け、9 月より「佐賀事業」を開始しました。スタッフ 2 名を現地で採用し、佐賀県内でのボランティア募集、自立支援、退所後支援をはじめています。団体設立時より大きな課題であった施設間（地域間）格差解消に向けた、事業の全国展開を少しづつ推し進めています

