２０２２年度
認定 NPO 法人ブリッジフォースマイル
事業報告

１、総括

九州や北海道に拠点ができ、B4S での経験年数が浅いスタッフが増える中、目的や価値基準において共通認識を持つことが難しくなってきました。コロナ禍でリモートでの業務が増え、直接的コミュニケーションが減っていることもあり、組織文化の醸成を仕組みにして、努力していかなければなりません。支援の方向性を一致させ、より力強い支援を行うために、土台作りに取り組みました。

２、トピックス

■北海道で巣立ちプロジェクト開始

昨年、Docomo 助成金申請が採択されたことをきっかけに北海道で巣立ちプロジェクトを開始。地域の協力団体、協力者を募り、計 4 回のセミナーを実施、3 施設から高校 3 年生等 14 人が参加しました。今後、行政からの事業受託を視野に入れ、継続して実施します。

■社会的インパクトマネジメント（SIM）の導入

2020 年からPwCコンサルティング合同会社のプロボノ支援の元で取り組み始めた社会的インパクト可視化プロジェクト。団体の活動がどのような社会的価値を生み出しているかを測り、対外的な説明責任を果たすと共に、内部で活動目的と成果を共有し活動の改善につなげることを目的とします。プロジェクト毎に、事務局スタッフとサポーターが一緒に、活動（インプット）から結果（アウトプット）、成果（アウトカム）を「ロジックモデル」に落とし込みました。言葉や図にする作業を通して、お互いの認識のすり合わせができ、改めて可視化の重要性を認識しました。今後は、このSIMを組織に定着させることを目指します。

■江戸川区児童相談所　行政受託開始

東京都の区の児童相談所設置が進む中、江戸川区より「社会的養護自立支援事業」と「職員の研修及び人材育成管理業務」を受託しました。

「自立支援事業」では、支援コーディネーターによる継続支援計画の作成、家庭復帰者等への自立支援、居場所づくりの支援を行い、5 名を支援しました。江戸川区管轄の児童 11 名を自立ナビゲーションにつなげ、継続支援も行います。また、「人材育成管理業務」では、22 回 369 名の職員向け研修運営や参加管理、職種ごとの必要スキルを可視化したキャリアラダーに基づく自己評価、上長面談実施の仕組み化を行いました。今後、自立支援のさらなる拡充と、育成計画にそった職員育成支援を実施していきます。

■アフターケア担当施設職員　全国オンライン勉強会

施設職員向けのオンライン勉強会は、月 1 回/全 11 回開催し、延べ 577 人の施設職員が参加しました。中でも「施設内での性教育、境界線の意識付け」と題して一宮学園（千葉県）様から事例紹介していただいた回では、参加者が 100 名を超え、関心の高さが伺えました。施設の事例発表を聞くだけでなく、職員間で意見交換を行い、更にそれを全員で共有するというスタイルは、毎回学びを得られると好評でした。次年度も本勉強会を継続し、各施設での自立支援に役立てていただくとともに、有益な情報の蓄積を図ります。

■人事評価制度の導入

B4S の中長期計画の実現に向け、スタッフ一人ひとりが大切な担い手として力を発揮し、安心して活動を継続できるよう「人事制度、報酬制度」の見直しを行いました。人事制度設計、導入、2 年間の運用伴走支援を「あしたのチーム」へ委託し、「コンピテンシー（行動目標）」と「KPI（数値目標）」を段階別に評価、年 2 回の人事評価面談により年 1 回「号俸」がアップダウンし、給与を決定する仕組みを導入しました。 成果に見合った報酬制度で、スタッフ一人ひとりの活動継続、成長のモチベーションにつなげ、B4S の基盤強化、事業拡大を図っていきます。