

# 「組織マネジメント」事例報告

北海道地域生活定着支援センター  
小松 大記

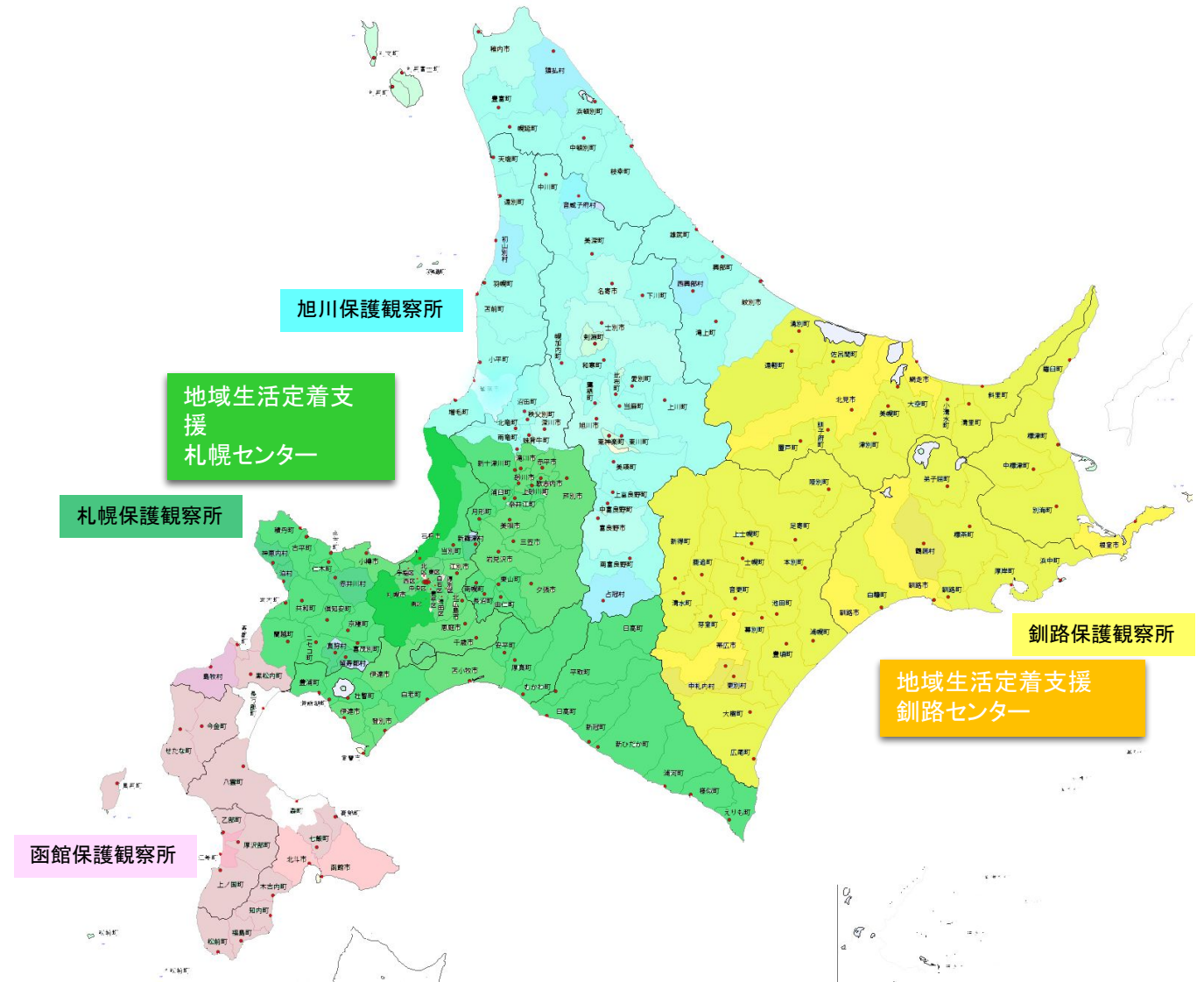
# 1 北海道定着の概要

- 受託の経過:

平成22年6月～平成28年3月  
北海道社会福祉協議会  
平成28年4月～  
北海道社会福祉事業団

- 設置場所: 広域性に対応するため、  
札幌市及び釧路町の道内  
2か所に設置

- 運営方法: 札幌センターが核になり  
ブランチ方式により運営



## 2 運営法人について

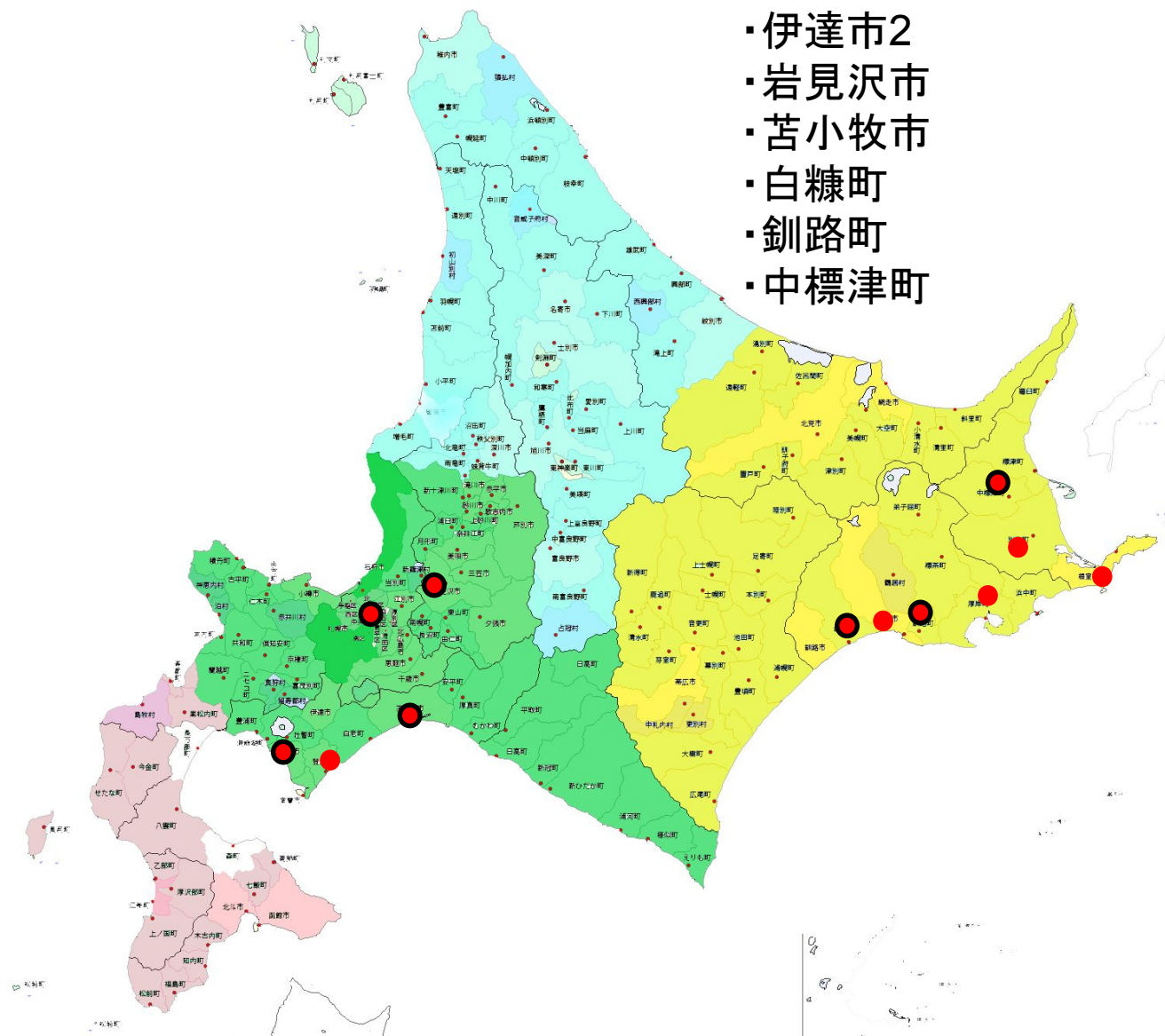
特徴～運営事業は、ほぼ障がい分野に特化

- 居住系・障がい者支援施設 2か所
  - ・障がい児入所施設 3か所
  - ・宿泊型自立訓練施設 1か所
    - ・共同生活援助事業所 8か所(58ホーム)
  - ・福祉ホーム 1か所
- 通所系・生活介護・就労B事業所 6か所
  - ・障がい児通所事業所 11か所
- 相談系・相談支援事業所 9か所
  - ・障がい者就業・生活支援センター 3か所
  - ・生活困窮者自立相談支援 1か所
  - ・**地域生活定着支援センター**
- その他 日中一時支援、地域活動支援センター、短期入所、診療所

※職員数 約970名(正規420名 非正規550名)

●拠点施設・事業所11か所

- ・札幌市4
- ・伊達市2
- ・岩見沢市
- ・苫小牧市
- ・白糠町
- ・釧路町
- ・中標津町



### 3 定着の組織について

定着支援センターは、法人内の札幌の拠点事業所と一体的運営

(釧路センターは、釧路の拠点事業所内に設置し、労務管理等の一部を釧路の拠点事業所に依頼)

札幌 所長(兼務)

札幌 統括コーディネーター

札幌  
主査 2名

釧路  
所長

専任相談員4名

専任相談員1名

兼務相談員3名  
兼務事務員1名

兼務相談員2名  
兼務事務員1名

## 4 人材について

- ・現在の専任職員は9名～
  - ・道社協時代から継続している職員3名  
(全員正規職員)
  - ・経験3年未満の専任職員5名

⇒ 支援業務は担当2名体制で対応  
オリエンテーション→一緒に行動→経験学習の促進
- ・組織は生き物～その時々最善を考え、かたちを変えていく
  - ⇒ 変化への柔軟な対応(委ね方・任せ方も含め)
  - 人材育成の観点から人事考課も踏まえ、主査・課長職等の昇格も
- ・職員採用～法人の正規職員採用は全道域。広域異動の可能性もあり。
  - ⇒ 新規採用募集してもなかなか集まらず
  - ※ 法人と交渉し、定着として正規職員を募集 ⇒ 10名の応募

## 5 予算に関連して

- ・道からの委託費については、変動無く推移  
令和3年度当初より被疑者等支援分の予算も計上  
⇒定期的な道との協議の機会は設けていないが、担当者とは事ある毎に連絡  
をとり、予算に関することは道庁へ出向くなどし、要望を上げたり協議
- ・道の担当者は毎年のように変わるため、年度当初は経過を説明し、  
定着主催の研修会や専門委員会には参加を依頼
- ・支出について、人件費以外で大きなものは旅費  
各刑務所への面接や、各種会議等一泊での出張も多い  
⇒昨年度以降、新型コロナの影響でオンラインが増え旅費は減少  
⇒道からは補助金の返還を求められることも

## 6 職員間の連携

- ・釧路との連携～情報共有がなかなかできていなかった経過があったが・・・
  - ⇒・オンラインで月1回程度札幌と釧路の合同会議を実施
  - ・他機関との連携や支援困難ケースの会議等は釧路への応援も
- ・札幌では～月1回程度全体ミーティング、主査職以上の会議等実施  
日常業務は統括コーディネーターが中心になって調整
- ・その他～適時個別に面談し対話 時には耳の痛いフィードバックも

## 7 地域や関係機関との連携

### **推進会議**

～ 年1回全道規模で開催。福祉、司法、行政等関係機関に広く呼びかけ、研修会を実施。

### **地区懇談会**

～ 各地域の事例やその時々テーマをもとに毎年5～6か所程度の地域で実施。  
※昨年度は、新型コロナの関係もあり、函館・旭川の2か所のみ

**特別支援検討会**～ 支援困難事例について地域の関係機関が集まり協議(令和2年度3回)

### **出前講座**

～ 関係事業所、団体、学生など様々な機関に出向き罪を犯した障がい・高齢者の支援等について講演(令和2年度20回)



## ■最近の取り組みとして

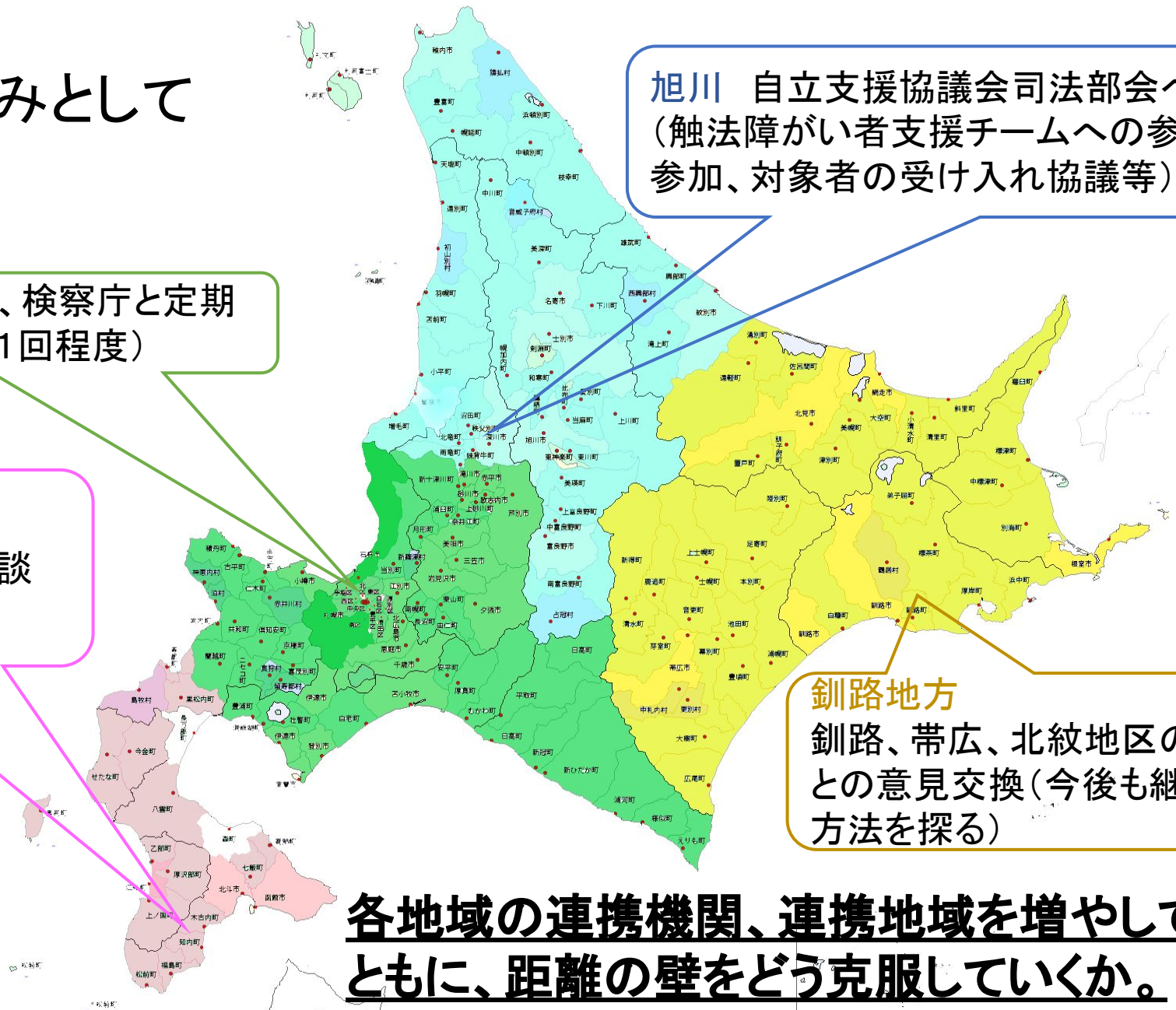
**札幌** 弁護士会、観察所、検察庁と定期懇談(入口支援に関し月1回程度)

**函館** 弁護士会との懇談、  
検察庁・保護観察所との懇談  
(今後合同の懇談会)

**旭川** 自立支援協議会司法部会への参加  
(触法障がい者支援チームへの参加～研修会企画  
参加、対象者の受け入れ協議等)

**釧路地方**  
釧路、帯広、北紋地区の弁護士  
との意見交換(今後も継続連携の  
方法を探る)

**各地域の連携機関、連携地域を増やしていくと  
ともに、距離の壁をどう克服していくか。**



## 最後に～道半ばですが、考えていること

- ▶ やはり一番大事なのは人(職員のエンパワメント)
  - ・目の前の対象者のためにとする職員の気持ち(感性)が能力
  - ・職員にはそれぞれ差はあれども、知識や経験、意欲という力がある
    - ⇒適切に考えられる環境を整えることで、その気持ちを発想と行動に変えてもらう
  - ・正しい情報の共有と、役割・枠組み(境界線)を確認する
    - ⇒責任ある仕事につながる
  - ・役職やポストは、あくまで役割。どこまでフラットな関係性を築けるか
    - ⇒建設的に議論し、主体的に動くためには重要

※何より強い意識と意思が必要なのは管理職自身