

図表 37 若手の支援者へのヒアリング調査項目

<p><基本属性について></p> <ul style="list-style-type: none">● 性・年代● 役職● 業務経歴● 保有資格 <p><経営理念について></p> <ul style="list-style-type: none">● 上司及びまわりの職員との意思疎通・情報伝達はスムーズにしているか <p><人材戦略について></p> <ul style="list-style-type: none">● 自身が獲得している資格、取得したい資格はあるか● 自身に期待される役割は何か● 組織内で用意されている研修はどのようなものか、質・頻度に満足しているか● 組織外の研修を受ける機会はあるか、質・頻度に満足しているか● 今後組織内でどのようなポジションにつきたいか、どのような役割を担いたいか● マネジメント層を目指したい気持ちはあるか <p><組織戦略について></p> <ul style="list-style-type: none">● 事業収益の割合はどうあるべきであると思うか <p>職員の人数は適切だと思うか</p>

3-3. 現地ヒアリングから見えた課題

本項では、前述した5つの観点について、8団体の現地ヒアリングの結果を総括する。

まず、支援団体の理念については、支援団体の規模が大きくなり、構成メンバーや事業部門が増えた際、組織の方向性をまとめるための理念が重要になってくることが示唆されている。その一方で、規模が大きくなった際に理念を共有していくことの難しさが代表者・若手の支援者双方で認識されていることが特徴として挙げられる。理念の共有という課題に対しては、代表者と若手の支援者の間のコミュニケーション機会を増やすということがヒアリング対象機関の取組として共通しているものであった。

人材の観点においては、採用と育成の両面について課題が示された。採用に

については特に代表者から課題に関する話が聞かれ、それは中途採用の難しさに関するものであった。また、育成については、中途採用による人材の育成の難しさに加え、支援団体の規模が拡大した際の難しさについて、代表者・若手の支援者双方で課題を抱えていることが示された。これらの課題に対する取組として、まず採用については、長期的に支援団体に関わってもらう中で理念や業務内容の理解を高めて採用を検討することが取組として示された。その際、理念を明らかにしておくことが、人材面でも重要であることが示唆された。また、育成については、支援に関する専門的な能力の前提として、自ら考え、実行に移す能力が重要であることが示されていることが特徴と言えよう。

組織の観点は、代表者と若手の支援者との間で考え方の違いが大きく表れた点であると言える。代表者は組織全体を見られるために組織全体の課題について考えてられるが、若手の支援者は日々の業務に対応する必要から組織全体について思いを巡らす機会がなかなか無いというのが実情のようである。また、若手の支援者の中には、組織の運営に携わるよりも支援の現場にいたいというニーズを持っている者もいるため、代表者は組織を存続させていくために、どのように若手の支援者に経営を意識させていくのか、または現場にいたい若手の支援者を認めた上での運営のあり方はどのようなものかについて、熟考することが求められる。

事業継承については、代表者・若手の支援者共に認識している課題であるものの、どのように理念や運営に関する考え方を引き継いでいくのかについては模索中であると回答した支援団体が多かった。

最後に資金調達については、多くの支援団体が自主事業と委託事業とのバランスが課題であることを示唆している。ミッションとの整合性と支援団体を運営していく際の安定性についても意識されているようである。委託事業は支援団体の安定的な運営のためには重要なものの、自主事業の割合を維持したいという課題が代表者から挙げられている。また、それがミッションと異なる事業であるがゆえの葛藤や、異なるタイプの人材の採用による摩擦等があることが支援スタッフから課題として挙げられている。資金調達に関する課題に対する取組は、ヒアリング対象機関のミッションや経営姿勢によって異なっていることもこの視点における特徴と言えよう。