

## 7. おわりに

経営視点型人材育成マネジメントシステムの構築を具現化していくためには、現状把握、課題の抽出・整理、検討・システム構築の流れの中で、定期的な「サービスの質的評価」を行いながら、「問題把握」、「原因の追究」、「対応策の検討」のステップを順序立てて丁寧に進めていく必要がある。

しかし現状としては、これらのノウハウを十分に備えた人材を組織内で確保することは難しい場合が多く、施設側の業務的負担増も懸念される。

また、社会福祉法人が現在直面している課題をいち早く解決していくためには、初期段階は、ある程度コンサルティング能力や人材育成の経験をもつ民間のノウハウの活用も有効であると考えられる。

民間のノウハウの活用にあたっては、社会福祉法人の本来の役割である、「地域福祉のニーズに対して、先駆的・実験的に取り組み、地域福祉の拠点として、いかなる人も福祉サービスの提供を受け入れられるような公的役割を果たす機関である」というマインドを意識し、その前提に立った検討が必要であろう。

今後の社会福祉法人のあり方としては、**社会福祉法人が本来果たすべき役割を意識しつつ、民間のノウハウを融合させた新しい仕組の構築が必要**である。

そのために、まずは実証事業の段階からはじめ、検討・修正を繰り返しながらブラッシュアップし、仕組の構築をすすめていく必要があるだろう。

このような仕組の検討・構築は、社会福祉法人の経営安定化に向けた先駆的事业のひとつになると考えられる。この取組が、社会福祉法人が抱える多様な課題に対する解決策の一助となり、目指すべき「経営手法の標準化」にもつながることを期待したい。

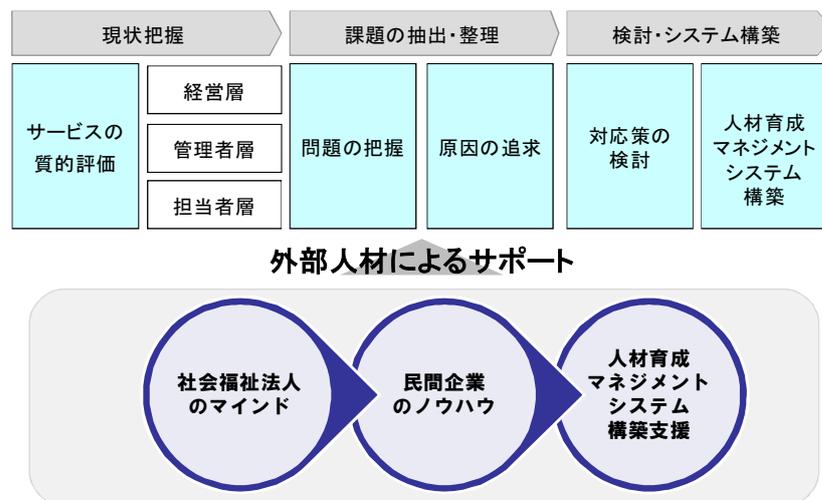


図 48 今後の事業の進め方

以上