

## (2) 職員育成

川福会は、職員教育について平成29年度に「教育理念及び方針」を制定し、「職員に求める像」を明示し、それを実現していくための「職場研修実施要綱」を策定し、平成30年度からこの要綱に沿った組織的教育を実施しております。教育理念の内容は次に掲げる通りであります。

### §1(教育理念、方針策定の目的)

社会福祉法人川福会は、法人の理念のもとに、質の高い福祉サービスを提供し地域公益活動を担うことができる職員を育成するために、職場教育研修の体系を構築し、職場教育研修体制を整備し実施する。そして、この教育研修を通じて職員の『人間力』の向上をめざす。

### §2(教育研修理念)

- ・ 社会福祉法人川福会の職員は、法人の理念を理解し、社会福祉法人の使命を果たす人間であるとともに、人として社会に通用する人間であることを第1義としなければならない。
- ・ 社会福祉法人川福会は、法人の理念を理解し理念に基づいた行動を行い、法人のビジョン到達と事業目的達成に熱く向かう職員を養成することを目的として職員の教育研修を実施する。

### §3(教育研修方針)

- ・ 本人が、「人間を磨く」ことのできる教育研修を行う。
- ・ 法人が、「その人あってこそ」と信頼する人間となるための教育研修を行う。
- ・ 利用者にとって、「その人こそ」と信頼される人間となるための教育研修を行う。
- ・ 地域社会で、社会福祉をリードする人間となるための教育研修を行う。
- ・ 国民の、社会福祉に対する負託に応える福祉職員となるための教育研修を行う。

この理念を実現するためにすべての教育研修を組み立てていくことになります。

さらに、厚生労働省の推進するジョブカード事業に対応した職員の職務能力の測定と教育もこの3年で進めていく必要があると考えています。

## 2. 既存事業の充実と新規事業拡大の成功

### (1) 既存事業の充実

#### 1) 財務基盤の充実

#### 1) 収益体質の強化

新しい体制になり、職員処遇の向上と、利用者サービス

向上のための施設の改修が愁眉の課題として、人に対する投資が12～3億円、施設設備に対する投資が17～8億円、合計30億円ほど内部留保を取り崩してきました。特に、この3年間ほど、施設の大改修に伴う購入の増加があり、また、稼働率が下がっていたことによって、経常収支差額の赤字が続きました。平成28年度下期より急激に回復して大幅な赤字状態から脱したとはいえ、いまだ不安定な状態であるといえます。

そして、平成29年度から、新規事業2施設の開設に伴って、大きな初期投下費用が発生しており、法人の流動資産が大幅に減少し(固定資産化するため)、現預金資産減少によって運転資金が減少し、資金繰りが非常にタイトになっています。運転資金については、借入れが可能ではありますが、金利負担もあることであり、基本的には借入れがないことが望ましいと考えています。

新規事業については、計画通りに黒字化するとしても、来期は既存事業による下支えが必要不可欠となります。

また、介護報酬改定で全体では決して安心できるような改定が予測されない中で収益構造の変革は極めて重要なこととなっています。

さらに、法人の理念を実践しビジョンを達成するためにも、収支差額の黒字安定化による財務基盤の強化が不可欠であることは言うまでもありません。経常収支差額率5%をめどとし、減価償却費分と最低3%の黒字を達成することが今期の主命題となります。拠点ごとに事情は違いますが、5年収支予測で掲げた目標は必達であり、拠点として赤字の拠点は許されないこと=どの拠点も黒字とします。

### 2) 利用者サービスの充実

私たちが現在提供しているサービスが、本当に法人の理念にもとづいているか、また、法人のビジョンに対してどこまでの地点に来ているのかしっかり検証しなければなりません。平成29年度の計画にサービス内容の見直しを掲げましたが、法人全体も各拠点もその検証ができていないと思われます。

世の中の状況が変化し、介護サービスに対する要請も質量ともに変化していく中で、私たちが提供しているサービスが、本当に世の中とマッチしているのか、本当は陳腐化していないか、思い込みと錯覚で介護の内容を勝手に介護者本位に決めていないか、そして、「介護の本質である、ご利用者の現存能力を最大限に発揮し尊厳を守る寄り添いができているかどうか」をどう検証し改革していく