

## 2. 研修による人材育成

### 目指す職員像、思いを達成するために

足羽福祉会は「接遇」に力を入れています。そこで、本年度より中途採用職員や立場の違う多様な働き方の職員を対象に、新任職員同様「足羽福祉会の職員像」を学ぶ機会を設けました。

なお、研修では、どんな職員になりたいのか、「ふくし人」としての人物像についてそれぞれの思いを発表、「接遇の木」として表現しました。



法人の「接遇の木」 新任職員研修時の花(濃いピンク)と合わせてより大きく開花しました。



法人が誇る、接遇トレーナーが中心となり、全力で研修を行いました！



笑顔いっぱいの研修となりました！

### 受講者の声

接遇とは何か、接遇の重要性など仕事に役立つことを学ぶことができました。一人ひとりの接遇が福祉会全体の印象となることを忘れずに仕事に取り組んでいきたいです。

足羽東こども園 竹内保育教諭

## 3. 新しい人事管理制度

### 職員一人ひとりが成長、やりがいを感じることができる制度を目指して

新人事管理制度策定にむけて、平成30年7月よりプロジェクトチームを結成。メンバーは児童・障がい・高齢分野、法人本部の若手職員から管理職まで幅広い職員層で構成され、監査法人トーマツ様をコンサルタントに迎え、全29回にわたり、「等級」「評価」「報酬」の3項目に分け、協議しました。

令和元年10月に新人事管理制度「あすわーず」という名の元、素案が完成し、11月に理事会にて承認されました。令和2年度運用にむけて、制度の周知方法等を含めて最終調整中です。

### プロジェクトメンバーの声

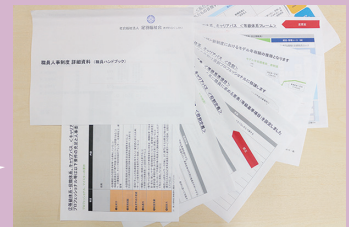
「あすわーず」には、職員のたくさんの想いが詰まっています。現状の課題や今後の展望について協議を重ね、足羽福祉会らしさにこだわった仕組みができました。

この新制度に移行することで、これまで以上に職員の頑張りが評価され、誇りとやりがいをもって働けることを信じてやみません。

足羽利生苑 吉田相談員



プロジェクト会議の様子



あすわーず 職員ハンドブック

### これからの育成にむけて

中期計画の策定はプロセスそのものが「人づくり」に。中途採用者等への教育研修はよりリアルタイムな「組織づくり」に。そして「ここで働くのが1番」と思っていたいただけるような人事制度が形となり、令和時代の“あすわの芽”が出始めたと思っています。

この“水やり”をトップダウンまたはボトムアップに偏ることなく協働し、双方向のコミュニケーションをおさなりにせず、よき職場風土づくりと共に育成を図っていききたい。

法人本部事務局 課長 安田昌浩

# あすわの たねを 育てよう

現在、法人理念の具現化のため、今後10年にわたる長期ビジョン「ASUWA2030(仮称)」の策定について、施設長会議等にて協議を重ねています。  
以下に、そのビジョンの中でうたう「あすわのたね」を育てるため、取り組んできたことをご紹介します。

## 長期ビジョン ASUWA2030 (仮称)

- 1 住み慣れた地域で「自分らしく」生きることへの実現
- 2 共生社会に向けた持続可能な地域、社会のための行動
- 3 成長し、支え合い、笑顔あふれる職場にする働き方改革

## 1. 中期計画の策定

### 3年後のあるべき姿を明確に

中期計画は3年毎に策定され、第4期にあたる令和2年度に向け、昨年8月に協議を開始、同年12月に終了、理事会での承認を経て第4期中期計画が施行されます。

本計画では、3年後のあるべき姿を明確にするため、拠点毎に経営課題について、SWOT分析を行って協議しました。その上で、課題を明確化、課題に対する行動計画をそれぞれ掲げています。

### SWOT分析とは？

4つの項目(右図参照)に分けて一人ひとりが自由に意見を出し合った後、その結果を基に課題をとりまとめ、それを具体的行動計画につなげるものです。

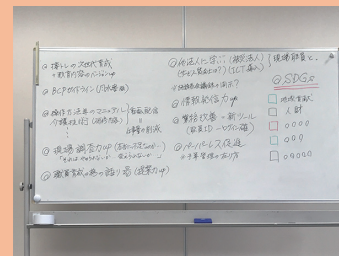
### SWOT分析の4項目

**S**  
強み

**W**  
弱み

**O**  
機会

**T**  
脅威



ホワイトボード等を使って課題を抽出しました。

### 職員の意見を集約 (取り組むべき目標は何か?を皆で考える)

法人の歩む道筋を決める計画の策定に、経営者だけでなく職員が参画することは「職員の意思統一」を図ることができるとともに、個々の目標意識が高まることによる「モチベーションの向上」にもつながります。