

〈社会福祉法人大館市社会福祉事業団〉

本事業を通して行った具体的な取組と成果

【本事業参加前に抱えていた課題】

- ・ マネジメント層のマネジメント力不足（マネジメントに関する育成が不十分）
- ・ 業務に偏ったコミュニケーションに限定され、相互信頼の基盤となる関係性が希薄
- ・ 対話する機会の不足

【専門家派遣の支援内容】

- ≪1回目≫ 現状の把握、課題の共有、「GROWモデル」の確認、エンゲージメントを高めるコミュニケーション（ハピネスピラミッド）
- ≪2回目≫ 目標の確認、対策の検討状況のフォローアップ、特養の監督職との打合せにおける現状確認（Good/Motto）
- ≪3回目≫ 2回目以降のアクションの確認とフォローアップ、改善のための助言

【本事業を通して行った取組み／実践内容】

- ・ 課題感を感じ職員数も最も多い「特別養護老人ホームつくし苑」において、マネジメントを担う管理職および監督職との対話の機会を設定
- ・ 「GROWモデル」を活用し、職員の「心理的安全性」を確立するための方策の検討・実施
- ・ 目標：「すべての職員が互いを気づかい楽しく仕事できるようになる」

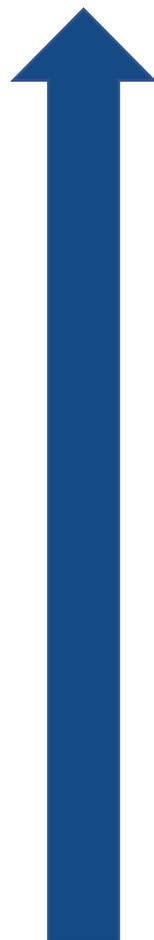
【本事業で得られた成果】

- ・ これまでは、目の前にある仕事を「こなす」ことで精いっぱいだった職員が、パーパス（存在意義）に目を向け、目標を設定することの重要性に気づいた。特に、働く人にとっての「心理的安全性」を確立することの重要性に気づいた人が多くいた。
- ・ 本事業に4名の管理職がチーム編成し参加したことにより、チームの凝集性が増した。
- ・ 法人内の人財育成委員会では、「めざせ！なりたい自分」というスローガンを設定することができた。

〈社会福祉法人大館市社会福祉事業団〉

【魅力的な組織づくりに向けた戦略・計画シート】

経営理念・事業・人材戦略の一貫性



<p>経営理念 (ミッション・ビジョン) 存在意義・何のために会社が存在するのか、どこを目指すのか</p>	<p>すべての人々が互いに支えあい、『しあわせ』を創り出す</p> <p>経営理念：共生・協働・自律</p>
<p>価値観 (バリュー) 何を大切に事業を行うのか</p>	<ul style="list-style-type: none">• ひとりの権利を守り、ひとりを尊重する• 改善しつづける• 利用する人、提供する人、世間の「三方よし」を実現する
<p>事業戦略 何で競合に勝つか どの分野に資源配分するか</p>	<ul style="list-style-type: none">• 良質な福祉・介護サービスの提供により地域住民の期待に応える• 秋田県北地区におけるモデル的实践法人の第一想起となる• 公益法人として大館市全体の福祉の向上に貢献する
<p>人材戦略 どう惹きつけ・何に報い 誰をどう育むのか</p>	<ul style="list-style-type: none">• 働く人々の心理的安全性を高める• 職業人としてのウェルビーイングの実現（多様性・感謝・つながり・挑戦）• 支えあって高めあう人財育成（メンター制度・スーパービジョン・研修）• 人材育成のスローガン「めざせ！なりたい自分」

〈社会福祉法人大館市社会福祉事業団〉

【魅力的な組織づくりに向けた戦略・計画シート】

人事戦略の落とし込み



	項目	実現する姿	課題 (実現する姿と現在のGap)
惹きつける	採用ブランディング	必要な人材が充足される魅力ある職場だと認識される	<ul style="list-style-type: none"> SNS等によるプレゼンカの向上 インターンシップ・実習等のプログラム改善
育てる	人材育成挑戦の機会	ロールモデルがいて、職員のキャリアアップ意欲が高い職場となる	<ul style="list-style-type: none"> マネジメント層の養成 挑戦の承認・ボトムアップの仕組み化
報いる	福利厚生給与評価制度	すべての職員のワークライフバランスを尊重し、福利厚生を充実させる	<ul style="list-style-type: none"> 福利厚生にかかる予算のねん出 職員一人一人の意向の把握
働きやすさ働きがい	コミュニケーション	すべての職員が互いを気づかい、毎日楽しく仕事できるようになる	<ul style="list-style-type: none"> コミュニケーションの量と質の担保 セクショナリズムの打破ならびに協働の文化の醸成

今後の計画 1年後（25年3月）	今後の計画 ・3年後（27年3月）
<ul style="list-style-type: none"> 公式ラインによる情報発信を行う インターンシップ・実習プログラムに対し、現場とのコミュニケーションプログラムを組み込む ホームページ入力担当者間の検討の場を設置する 	<ul style="list-style-type: none"> ホームページ・SNSの情報発信を行う 採用体制を強化する
<ul style="list-style-type: none"> マネジメント層に対するコーチング研修を行う グループスーパービジョンを継続する 自己啓発援助制度の拡大策を立案する（リスキリング支援） 	<ul style="list-style-type: none"> 現行のキャリアパスを見直し、職員のWILL（意思）を反映できるものとする
<ul style="list-style-type: none"> 職員の健康管理にかかる対策を拡充させる 財務状況の適正管理（現場との共有含め） 一般事業主行動計画の運用 	<ul style="list-style-type: none"> WILL（意思）をベースにした人事評価を行う えるばし企業認証取得 くるみん企業認証取得
<ul style="list-style-type: none"> 現状の力量評価システムを見直し1on1面談を仕組み化する 上司と部下とのコミュニケーション機会を増やす 会議に関するグランドルールを周知する 	<ul style="list-style-type: none"> 1on1面談で出た組織の課題に対する支援策の実施 多様な働き方に対する支援策の実施