

「スタッフ一人ひとりを輝かせる」ために

原則：

ゴールを設定し、逆算して計画を立てる

立てた計画の進捗を都度チェックし、適切な時期に適切な方法で「カイゼン」し続ける

PDCA サイクルを回すことが形骸化してはならない

そのために、プロジェクトチームを構成し責任者を定め、内外に計画を知らしめることにより緊張感を保ちながら管理をする必要がある

可能な限り数値（KPI）で管理する（数値は誰もが共通に理解できる数少ないモノサシ）

輝くことは即ち美しくなること。内面だけでも人は十分に美しくなれるが、我々は欲張って、内面も外見も一緒に美しくなりましょう！！

I 美しくなるための基礎

ブランディング戦略の強化

医療法人の理念や取り組みを強調し、患者様だけでなく医療従事者にとっても最良の環境であるとの認識を持たせる。そのために何をすれば良いか。誤解を恐れずに言えば、「美しく魅せる」こと。それも、内面と外見の美しさの両方を追求する。

① ミッション、ビジョン、価値観の明確化

これらをスタッフ全員に浸透させる。医療法人徳隣会が追求する目的や方向性、および組織の基本的な価値観を明確にすることは、ブランディングの基盤となる。綱領をスタッフ一人ひとりに落とし込み、それを日々実践すること。そうすることで、筋の通った行動ができる規範ある一体化した組織に成長する。結果、外部からの信頼や支持を得るとともに、内部のスタッフも組織の方向性や目標に対する共感を持つことができる。

② 実際のケーススタディや成功事例と失敗事例を公開

何を達成したか、どのような方法や考え方で成果を上げたかなど、具体的なケースや事例を公開することで、外部に対して医療法人徳隣会の実力や取り組みを具体的に伝えることができる。一方で、失敗を晒す勇気も必要。失敗から学ぶ組織こそ最強であるということを体現する。これにより、医療法人の実績や能力を訴求することができる。

③ スタッフや利用者様の声の活用

実際のスタッフや利用者様（患者様だけでなく地域包括ケアシステムを構成する全てのステークホルダー）の声をブランディングに取り入れることを成長の機会とする。特に、スタッフの生の声は、求職者にとって組織の実像を知る貴重な情報となる。真摯で誠実な態度で取り組み、諫言を貴ぶ。

④ デジタルブランディングの活用

ウェブサイトや SNS を活用して、医療法人徳隣会の取り組みやニュース、イベント情報などを随時更新し、情報を発信することで、医療法人の存在感や活動内容を広く伝える。

⑤ 地域社会との連携

地域のイベントや活動に参加することで、地域社会との連携を強化し、地域に根ざした医療法人としての存在感を高める。これにより、地域住民や地域の医療従事者からの支持を得ることができ。これまで当法人主催の活動は定期的に行ってきたが、それだけでは足りない。こちらから裸一貫で郷に入っては郷に従う形で外のコミュニティーに出向くことも必要。こちらから出向くことを日々行っている我々なら出来るはず。

II 内面の美しさの追求

1. 研修・教育の機会

先進的な情報をキャッチアップし、様々なスキルを身につけることで、人生に「自信」と「誇り」というスパイスを加える。

⑥ キャリアゴールの設定支援

スタッフ一人ひとりのキャリアの目標や希望を明確にする。恐らくほとんどのスタッフが漠然としたものしか持っていないと思われる。そこに医療法人徳隣会が「気付き」の機会を与える。ゴールを定め、逆算し、KPI を見ながら進捗を管理するサポートを全力で行う。あくまでも主体はスタッフ本人。ワークショップやセミナーを受けるもしくは主催する機会を与える。対象は一般的なことから専門的なものまで対象を幅広く設定する。

⑦ 定期的なキャリアカウンセリング

専門家や上司との定期的なカウンセリングを通じて、スタッフのキャリアの進行状況や課題、未来の展望について議論し、適切なアドバイスや支援を提供します。

⑧ スキルアップの機会の提供

スタッフが求めるスキルや知識を獲得できるような研修やセミナーを定期的 to 実施し、キャリアの進展に必要な能力を向上させる機会を提供します。

⑨ 昇進・異動の機会の明確化

昇進や異動の基準、機会を明確にし、公平かつ透明な評価システムを確立し改良を続ける。これにより、スタッフは自身のキャリアパスに対する期待やモチベーションを維持することができる。

⑩ メンタリング制度の導入

経験豊富なスタッフが若手やキャリア形成途中の職員をサポートするためのメンタリング制度を導入する。この関係を通じて、経験や知識の継承、新しい視点やアイデアの共有が可能となる。

2. 福利厚生の充実（案：一部既出）

- ① 住宅手当
- ② 子育て支援
- ③ 保養施設の利用
- ④ 健康支援
- ⑤ 研修や学びのサポート
- ⑥ リタイアメントプラン

3. ワークライフバランスのサポート（案：一部既出）

- ① シフトの見直し（フレキシブルなシフト、夜勤の最適化）
- ② 休暇制度の改善（有給休暇の取得促進、時短制度）
- ③ メンタルヘルスのサポート（カウンセリングサービス、ストレスチェック）
- ④ リモートワークの検討
- ⑤ 休憩スペースの確保

Ⅲ 外見の美しさの追求

今の我々にはない資質や能力を持った「憧れる」べき仲間を取り入れる

1. リクルートの強化

- ① オープンハウスの開催
- ② 専門的なセミナーの実施
- ③ キャリアカウンセリング現場体験プログラム
- ④ 参加者向けの特典提供

2. スタッフの紹介プログラムの強化

- ① 報酬の見直し
- ② 紹介プログラムの啓発
- ③ 紹介プロセスの簡素化