

- 職員が理念を理解していない。自分自身も理念や基本方針をすらすら言うことができない。
- 現在は理念を唱和・浸透する機会がなく、こうした点を幹部職員から率先して進めていきたいと感じた。
- 愛され親しまれる施設づくりを掲げているが、理念がしっかりと落とし込めておらず、理念をどう自分が理解し部下につなげていくのか。職員に訴えていくことの大切さを実感した。
- 選択に迷った際に、その基準になっているか不透明である。
- 個人の理解に委ねている場合があり、法人としてどう理念を伝えられているか自信がない。
- 理念があることは「何のために経営するか」を検討する際の基準となる。
- 人事考課の項目になっているため、職員にとっては評価項目としての意識もある。
- 「言葉」で理解している部分があったが、役職者となってはじめて自分の中で噛み砕くことでその意味や大切さに気付いた。管理職がまず理解しなければならない。
- 難しい言葉で済ませるのではなく、言葉を色々と付け足しながらイメージを持ってもらっている。
- フィロソフィに近い理念・方針等をまとめた冊子や「職員ハンドブック」があり、行動や指針、スタッフに守ってほしいことがまとめられており、具体的な内容が記載されている。
- 理事長が自ら法人研修で理念浸透を行っている。基準行動についてのマニュアル・研修につなげるなどを行い、理念の定着につなげる。
- はじめ必要のないものだと思っていたが、管理職及び職員が目標を持つことの大切さを再確認した。
- 理念の一部である六方笑顔が行動の基準となっている。介護スタッフ90名は理念を覚えている状況である。
- フィードバック面談を定期的に行い、理念に基づく質問を行い再確認する。
- 職員に理念を落とし込むことの難しさは、大切な人に施設を利用してほしいかどうかを重視している。