

○経営理念

「家族の絆を深め、在宅生活の喜びを創造する」

○ 経営指針

1. 利用者満足度の向上 ～利用者の目線にたった感動を呼ぶサービスの提供～
2. 職員のモチベーションの向上 ～職員各人の自己実現をめざして～

○生活リハビリを含む広義のリハビリ方針

「利用者が在宅で個々の思いを達成できるよう、すべての職員が共通の意識を持って協力し、安全・安心をベースにリハビリテーションを行う。」  
 ※在宅とは、あらゆる終の棲家を示す。

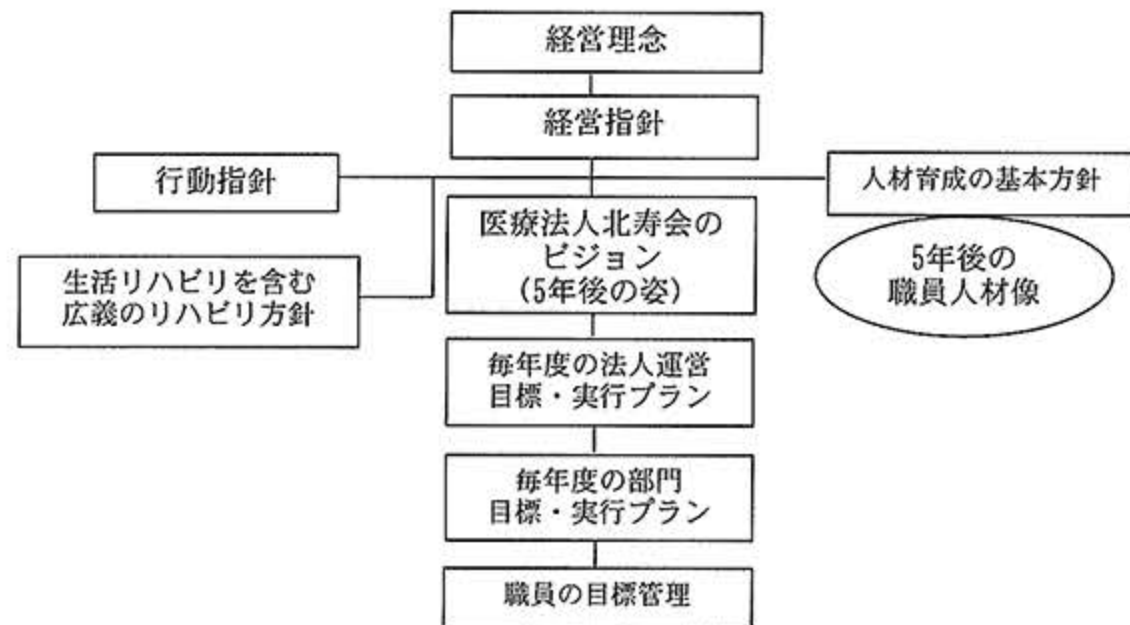
○人材育成の基本方針

ここに働く人が財産であるという認識のもと、人材育成を充実させることが、利用者の満足度の向上につながると思う。  
 高い倫理観を根底にもち、身につけた知識・技術を活用し、他者と協調して意欲的に活動できる人材を育成する。  
 また、信頼される優れた人格を備え、卓越した事業管理、経営管理の能力を備える役職者を育成する。

○医療法人北寿会のビジョン（5年後の姿）

私たちは、地域の医療機関や他事業者と連携し、高齢者が安全・安心、いきいきと健康な生活が送れるよう、「在宅復帰、在宅支援」を確立している。  
 その過程で、私たちは積極的に自己啓発を行い、コミュニケーション・チームワークを大切に高齢者を敬愛し、地域NO.1の良質なサービスを提供している。  
 その結果、私たちは同僚をはじめ、地域の人々より確固とした信頼・信用を得ている。  
 ☆ご利用者満足度 大変満足80%の実現（平成23年3月実施 60.9%）  
 ☆在宅復帰率 50%超を実現（平成22年5月～平成23年4月累計34.2%）

○経営理念・指針・ビジョンなどの体系



○ 行動指針

1. 「敬いの心」を持って、「笑顔」で支援を行います。  
一人ひとりを尊重し、敬い、人が見ている時も見ていない時も変わらぬ対応を行います。ご利用者が心穏やかになるように、一人ひとりの心身の状態に沿った支援を行います。ご利用者ご家族の信頼と信用を得るために、誠実かつ迅速に対応します。
2. 自ら進んで自己啓発に努めます。  
職務能力の向上や教養・視野の拡大のため、積極的に能力開発に取り組みます。
3. チームワークを尊重し、協力して業務にあたります。  
すべての職員が気持ちよく働くことができるようお互いを尊重し、言葉遣いと態度で表します。
4. 積極的に新たな提案を行い、実行します。  
常に問題意識を持って、業務改善や改革の提案を行います。
5. 規則・慣例を順守し、職場秩序を維持・向上させます。  
届出書類は期限内に提出します。個人情報保護に努めます。健康維持に留意するとともに、全館禁煙を厳守します。
6. 明るく清潔感のある環境を創ります。  
挨拶、業務態度、言葉遣い、身だしなみに気をつけます。  
利用者に「きれいな施設」と認知されるよう努力します。

○5年後の職員人材像

1. 役職者〔＝事業と部門管理（マネジメント）のできる人材〕
  - (1) 部下のモチベーションを高め、目標達成へと向かわせるリーダーシップを発揮できる人材。
  - (2) 法人理念や運営目標に基づき、部門目標・実行プランを定め、他部門・他職種と協力・連携を取りながら、自部門の運営状況を最適なものとするため、調整できる人材。
  - (3) 部下の指導・育成を含む総合的な労務管理ができる人材。
  - (4) 自部門のサービスの質を継続的に改善させるとともに、限られた時間を有効活用するために、効率も念頭に入れて、良質なサービスを提供できる人材。
  - (5) 現状にとらわれることなく新たな発想により、業務改革をおこない特徴あるサービスを作り出せる人材。
  - (6) リスクマネジメントに取り組み、予防的対応と発生時の適切な対応を図ることができる人材。
  - (7) 問題や課題についてグループをまとめ、解決にあたることのできる人材。
  - (8) 収入・費用・収益管理のできる人材。
2. 全職員
  - (1) 法人理念・指針・ビジョンなどを理解・共感し、全力でその達成に向けて努力できる人材。
  - (2) 将来的な自分の望む姿を熟考し目標を定め、積極的に研修会へ参加及び自己啓発などを行うことにより自分を成長させ、自己実現を目指す人材。
  - (3) 業務改善・改革に意欲を持ち、積極的に提案・実行を行える人材。
  - (4) ご利用者に尊敬の念を持ち、言葉使いや態度などのマナーを守ることができる人材。
  - (5) チームワークを尊重し、他部門・他職種と協力して業務にあたることのできる人材。