

①誕生日にメッセージを

スタッフのモチベーションは、間違いなくコミュニケーションの量に比例します。そこで、理事長から全職員に「誕生日カード」を手書きして、プレゼントのハンカチとともに誕生日に部署経由で贈っています。部署ごとに、職員が寄せ書きを添えるなどの工夫をしてくれています。

②サンクスカード（ありがとうのメッセージ）

「サンクスカード」という小さな用紙を沢山用意しておき、職場の同僚に向けて感謝の気持ちを書いて送り合う取り組みをしています。

不思議なもので他人の欠点は、すぐに目につきますが、“人をほめる”のは、実はとても難しいのです。このカードをいっぱい書いている人は、一生懸命、他人のよいところを探しているのです。努力して人のよいところを沢山見つけようとしします。感謝する習慣が身につくと、必ず職場での人間関係がうまくいきます。人間関係がうまくいってれば、職員は退職しないですね。

③月1回以上の面談

全職員600人に対し、マネージャーと呼ばれる上司が30人ほどいますが、1人の職員につき月1回以上は面談をするようにしています。

職員自身が立案した目標に対しての実行確認、課題の抽出、改善への取り組みについて話し合います。面談によっては“上司がどこまで期待しているか”と、“職員がどこまでやればよいと思っているか”という考え方のズレを、摺り合わせていきます。この過程こそが成長につながる「評価」であり、問題点が明らかになることで、解決策を見いだすことができるのです。

職員1人につき月1回以上も面談するというのは、たやすいことではありません。上司の時間管理能力が、実現のカギになります。合掌苑では、上司は全員同じ体裁のノートを利用して、時間管理するようにしています。このトレーニングを繰り返すと、面談だけでなく、会議も定刻に始められるようになり、時間の無駄がなくなります。