

C | O | N | T | E | N | T | S | _____

【トピックス】「賃金事情」コラム

- 【1】新型コロナ
- 【2】職場を考える(59) 【測定可能な目標】
- 【3】生き生き施設づくり(50) 【期待値のすり合わせ】
- 【4】信頼のある職場(59) 【救急医療現場の職場使命】
- 【5】少年硬式野球チームのコーチと目標管理(69)
【環境変化を素直に受け止める】
- 【6】エンジェル・トランペット

MBO実践支援センターのメールマガジンをお届けします（このメールマガジンは、MBO実践支援センターのメンバーが面識を得た皆さんに、近況報告のつもりで1回／2ヶ月のペースで送らせていただいている）。ご笑覧いただければ幸いです。

中嶋 哲夫

【トピックス】

- (1) 「賃金事情」No. 2817 (2020. 12. 20発行) のコラム「人事も歩けば」に
『子ども時代の謎』が掲載されます。
- (2) 「賃金事情」No. 2815 (2020. 11. 20発行) のコラム「人事も歩けば」に
『メタセコイヤ並木』が掲載されました。

【1】新型コロナ

このメールマガは、2ヶ月に1回の発刊です。その度に、新型コロナの感染状況が変化し、社会が落ち着かなくなる1年でした。昨年末までは、パンデミックなど、縁遠いと思っていた私たちがその渦中に入ることは予想もつきませんでした。もっとも、そのお陰で、たくさんのことを探ることもできました。8月号で紹介した、デフォーの「ペスト」は、小説の体裁をとりながらも、当時のデータを駆使して書かれたドキュメントです。健康な保菌者が安全保菌者のいない場所に移動し、そこに感染を広げるありさまは、新型コロナと同じです。日本では、速水融が、スペイン風邪の流行を研究しています。地域新聞を駆使して、鉄道ブームで建設された線路づたいに感染が広がったことを明らかにしています。どちらも、流行がおさまって長時間が経過した後に、描かれています。歴史家の能力に敬服する思いを持ちます。

当時と比べれば、人びとの教育レベルは大幅に上がっています。データにみて議論する能力も高まっているはずです。新型コロナ対策においても「意味のあるデータ」を見つけ出し、それをもとに考えることが大事です。前号で述べた「無意味な数値」を一人歩きさせないよう、自戒したいと思います。

中嶋

【2】職場を考える(59)

【 测定可能な目標 】

職場目標を設定するとき、2つのことが大切です。ひとつは、重要な業務に関連して目標を設定すること、もう一つは、設定した目標が達成できたかどうかを評価できることです。職場にとって重要な業務は、その職場への期待を考慮することから発見できます。一方、目標の達成度を評価する方法には、多少の工夫が必要です。それは、数値化しにくい重要目標の達成度をどうやって評価するかという課題です。

それを解決する手がかりは、「仕事を熟知しなければ、適切な評価はできない」という素朴な考え方になります。仕事の「目利き」でなければ正しい評価はできない、と考えるわけです。

この考えを前提にすれば、最も正確に評価できるのは、その職場の構成員となります（タテマエで言えば、最も詳しい人が管理職）。つまり、職場目標の達成度は、職場メンバーの知恵を動員すれば、最も正確な評価に近づくわけです（人事評価は、少しの間、考えから外してください）。そう考えれば、職場メンバーが共有できる達成感（その表現は%であっても5段階であっても良い）を話し合い、合意できたものを職場目標の達成度と考えることができます。このような評価のやり方は、職場構成メンバーの手応え感にもつながります。また、共有できていることによって、当事者の感覚は客観性も担保されています。

多くの企業では、個人目標の達成度は上司が行いますが、その前段階で、職場目標の達成度について、当事者の実感を共有することによって、上司と部下の評価への納得度を高めることが可能となります。

中嶋

【3】生き生き施設づくり(50)

【期待値のすり合わせ】

利用者やご家族からかけられるお礼や感謝の声がスタッフの励みになる一方で、ときにいたくお叱りや不満の声もまた反省と対策のヒントになる貴重な声です。

お叱りの声も貴重なご指摘とはいっても、なるほどごもっともという指摘ばかりではなく、なかにはそこまで求められても難しいですと思わず言いたくなる要求もあります。そんなことまでやらなければならないのかという施設側の感覚と、プロなんだからそんなことはできて当然というご利用者やご家族の感覚とに、ギャップが生じたときに起こる軋轢です。

期待値のズレを解消するために、正論ならばスタッフの質を高めて期待にこたえるサービスを提供するようになりますが、ただでさえ人手不足で綱渡りの現場にコロナ対策が加わっている状況下において、正論必ずしも問題の解決につながらないのが現実です。

ギャップを埋めていく実際的な方法の一つは、話し合いにあるようです。相手の言い分を聞く、こちらの考えを伝える。話し合いは問題を解決するためのものというより、お互いの期待値をすり合わせるためのものかもしれません。

パートナー・三宅敬司

【4】信頼のある職場(59)

【救急医療現場の職場使命】

研修に参加してくださった医療法人の看護師課長さんの職場使命は、“救急搬送される患者を24時間どの時間帯でも受け入る”

そのための施策は、まず病床の確保だそうです。

ベッドがふさがっていては受け入れができません。ベッドを一定数空けておくには早期退院者を増やすこと。患者さんが早く回復するためには医療の質向上が不可欠で、この職場では看護師に求められるスキルを体系化して、看護師一人一人と看護師課長と看護主任とで成長目標面談を行って協働してスキルアップを図っています。もう一つの施策は、看護師の確保で、力を入れているのが離職防止。

対策の柱は休日休暇取得促進。とりわけ家庭の事情などで休まざるを得ない状況になったときに休みが取れることを重視されています。そのために特定の人に仕事が張りつかないようにし、職場のメンバー同士がおたがいさま精神で上手にやり繰りしやすくしているとのことでした。それを支えているのが全体の底上げ、やはりスキルアップの継続的な取り組みでした。

これらの施策に目標値を設定してPDCAを回しているとのことで、たいへん勉強になりましたと、お礼を申し上げたところ、看護師課長さんから研修会場のコート掛けに重なっている受講者のコートを指して、あれは今は要注意ですよ、とコロナ

感染防止のご指導もいただきました。研修運営側として注意してきたつもりでも気がつきませんでした。この事態下で医療に従事する関係者の高度な緊張感の一端にふれ、襟を正される思いでした。

パートナー・三宅敬司

【5】少年硬式野球チームのコーチと目標管理(69)

【環境変化を素直に受け止める】

前回のコラムで、新チーム発足最初の大会は惜しくも準優勝、ここ数年常に優勝をしてきたリーグだけに悔しかったのでは?と思いまや、リーグの広報からの発信で「常勝軍団?いや上昇軍団です。」というキャッチフレーズで、日々元気に練習を重ねて、今年最後に実施された秋季大会(コロナ感染拡大などにより、延期されていた)が11月に行われ、見事に優勝!

先輩達から受け継がれた4連覇を達成しました!!

少々できすぎ感は有りますが、上昇軍団のキャッチフレーズ通りに、有終の美を飾ることができました。

まあ私が何かをしたわけではなく、現場の監督・コーチ・保護者・選手が一丸となって掴んだ優勝というご褒美にモチベーションも高まり、冬場の練習にも弾みがついたのではないかと思います。

奇しくもプロ野球でもソフトバンクが日本シリーズ4連覇を前週に達成し、連覇は毎年選手も保護者も変わってしまうリトルリーグの方が難易度も高く、価値は高いだろう!と密かに思っております。

4連覇を達成したこと、リーグに携わった約20年振り返ると、様々な環境変化を素直に受け止めることが重要であることを改めて感じております。

40年の歴史ある我がリーグですが、ここ10年で大きく変わったと感じます。以前の30年間は優勝などとは縁遠く、勝てない、問題ばかりが起こり、リーグ存続の危機を何度も経験してきました。

しかしながら、ここ10年の我がリーグは本当に変わったと言います。自らが変わろうとして変わった部分も勿論ありますが、何よりも様々な環境の変化を素直に受け止めて、その中でどのようにしていくべきなのか?という価値観を浸透させてきました。ここが一番大きいのではないかと感じます。

少子化が進み、選手を集めることが難しい時代、古臭い価値観から、なかなか変わらないチームは結果的に消えてしまったり、休部となったりとチームを存続させるだけでも苦労する時代。

そして様々なことが科学的に証明される時代もあり、指導方法もより良い手法を取り入れ、監督を中心にコーチ陣との綿密なミーティングで、これまでの指導方法を時には否定して、新たなる一貫した考え方で選手を指導すること。“言うは易し、行うは難し”。

これからも環境は変化し続けます。どのような環境にも対応するということは容易ではありません。しかしながら、環境変化を“素直に受け止める!”これが一番大切なではないでしょうか?

皆様の職場ではどうでしょうか?

環境変化を素直に受け止められていますか?

昔は良かったよな~、と思う自分自身を時には封印!

イケメンコーチ

【6】エンジェル・トランペット

近所を散歩していて、美しい庭木を見つけました。ラッパ状の花が下向きに咲きます。2m~3mくらいの高さの木ですが、花は40個~50個くらいあります。この秋に、数軒のお宅で見つけました。

近所の堤防で、自治会が創った花壇に綺麗な花の咲く中木を植えようという話があるので、興味を持って、ネットで調べてみました。花は、春から秋まで長期間にわたって咲きます。手入れも容易です。堤防に植えるのには良さそうです。しかし、強い毒性があるとのこと。アルカロイド系の毒をもっていて、傷口や口から体内に

入ると、幻覚が生まれるとのこと。であれば、誰もが触れうる場所に植える樹木としては、望ましい樹木ではありません。植えることを断念しました。子どもが触れる場所に、危険な植物を植えることは、避けるほうが良いですよね。堤防に花壇をつくり、防災と地域の美化に役立てようという目的はよいのですが、水やりが難しい（河の水面が低いので汲み上げ困難）条件で、手入れをせずに花を育てるためには、たくさんの工夫が必要なようです。

中嶋

◆◇MBO(目標管理)実践支援センターの考え方

MBO(目標管理)実践支援センターはMBO(目標管理)を組織内で展開するためのノウハウを蓄積し、人事担当者に提供するためのセンターです。営利事業と非営利事業を組み合わせてこの機能をはたしていくつもりです。

<http://www.mbo-mcp.com/>



編集・発行／MBO(目標管理)実践支援センター

代表／中嶋哲夫 <http://www.mbo-mcp.com/>

事務局／(株) M C & P TEL:06-4706-3311

●最後までお読みいただきましてありがとうございます。

このメールマガジンは、センターの講師陣が出会った方々に感謝の気持ちを込めて送らせていただいています。

もし、ご関心のない場合には、ご面倒ですが解除の手続きをお願い申し上げます。

●このメルマガを読んでもらいたいお知り合いを是非ご紹介ください。

●投稿または配信停止を希望される場合は、

下記「お問い合わせフォーム」にて、「MBO投稿」または「MBOメルマガ配信停止希望」とご記入の上、送信願います。

<https://secure.mcp.co.jp/contact.html>

●このメールアドレスは配信専用となっております。

返信いただいても対応はいたしかねますのでご了承ください。

ご連絡は下記のアドレスまでお願いたします。

mbodoor@mbo.mcp.co.jp

※本メールの無断転載・複製を禁じます。