

C O N T E N T S

【トピックス】「賃金事情」コラムバックナンバー

- | | |
|---------------------------|--------------|
| 【1】新型コロナ | |
| 【2】職場を考える(64) | 【高齢者雇用】 |
| 【3】生き生き施設づくり(55) | 【最近の動き】 |
| 【4】信頼のある職場(64) | 【歯医者さんの役割分担】 |
| 【5】少年硬式野球チームのコーチと目標管理(74) | 【問われる来年】 |
| 【6】連載コラム | 【灯台もと暗し】 |

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まに、近況報告のつもりで1回/2カ月のペースで送らせていただいています）。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」に掲載していたコラム「人事も歩けば」が、第100回をもって終了しました。全コラムは当センターのホームページに入れております。
<http://www.mbo-mcp.com/book/index.html>

【1】新型コロナ

前号発刊後の2ヵ月で、新型コロナの新規感染者数は劇的に減少しました。人の流れに大きな変化がない中での感染者数減です。未だに、納得のいく原因説明を聞くことができません。つくづく、「制御不能」だと思います。未知のウィルスですから、分かっていないことも多いのでしょう。筆者は「ウィルス集団には、意志があり、手を強めたり弱めたりする」（珍説ですね）ような気がしてなりません。ウィルス集団を怒らせないように手洗い、うがい、マスクをサボらないようにしようと思います。
中嶋

【2】職場を考える(64)

【 高齢者雇用 】

高齢者比率の上昇とともに、職場でも60歳を超えた再雇用者の人数が増えています。その人々の能力を活かすための工夫を考えてみます。

第1に、役割の明確化が必要です。多くの企業は、過去の経験を活かして特定テーマに取り組む嘱託契約を結びます。そのときに、役割の曖昧さが生まれがちです。管理者と再雇用者の双方が遠慮し、具体的な仕事内容について対話しない。そこから、仕事に隙間が生まれたり、やりにくさを感じるという問題です。この解決策は、職務記述書の作成。再雇用者の仕事内容を明確化する作業は、その仕事のまわりとの関連も明確にします。それは、「年齢の重石による人のマネジメント」から「仕事中心のマネジメント」に変わる大きなチャンスとも言えます。

第2に必要なことは、高齢者自身の能力観を変えること。ITスキルなどを拒否しては、70歳まで働き続けることは不可能です。過去のノウハウだけで、10年間も現役として働くことは不可能です。それを活用するためのスキル（ITだったり、英語であったり、説明能力であったり）を付加して、はじめてノウハウをまわりの人に役立てることが出来ます。再雇用となった時点で、新たなスキル習得のための努力を行う。再雇用者自信の努力と、その機会を提供する職場の配慮が行われるような能力観を職場が持つ必要があります。

60歳を超えてくると、知力、体力、知的好奇心とも、個人差が極めて大きくなります。就業機会確保のため、不断の能力の組み替えを大事にしたいところです。

中嶋

【3】生き生き施設づくり(55)

【 最近の動き 】

東京都の新規感染者が一時期に比べるとずいぶん減少しました(10月15日現在)。一時ストップしていたご家族との面会や新規採用者の受け入れを段階的に再開しています。地域との交流、たとえば認知症予防や家族介護に関する勉強会などもこれから再開を検討中です。ただ、感染防止対策は今まで同様に行い、施設の介護スタッフ全員、毎週一回PCR検査を行っています。

ここ1年半ほど、あらゆる介護施設はコロナ対策を最優先に取り組んできました。その間も少子高齢化は進み、介護人材不足はますます深刻になっています。東京都では新たに「介護人材就業促進事業」を始めています。介護の経験や資格を有していない人でも仕事ができるようになるまでの環境を整備して、介護人材のすそ野を広げようという狙いで、介護事業者に協力を依頼しています。協力依頼の具体的内容は、学生や主婦、元気な高齢者、離職者を主たる対象とし、希望者の受け入れ(雇用)と資格取得の支援です。

わが法人も、先月まず1名、常勤スタッフとして受け入れました。これまでの採用母体だった有資格者のパイは枯渇していきま。無資格で経験のない者を採用して正規雇用に早期に転換していく方策に活路を見出すことは、極めて重要な課題です。カギは育成力。OJTや資格取得支援策を見直し、“育てる〇〇”という評判と実態づくりを、今回受け入れた就業促進事業対象者の育成を通じて一歩踏み出せればと考えています。

パートナー・三宅敬司

【4】信頼のある職場(64)

【 歯医者さんの役割分担 】

ここ1年ばかり、近所の歯医者さんにお世話になっていました。マンションの1室の小さな医院で、たぶん30代後半くらいの若い院長先生と、3~4名のスタッフが簡素で明るく清潔感のある室内できびきびと動いています。1年ばかりの長きにわたり通院したのは、積年のつけ。自業自得というやつです。なぜ放置していたのか? 痛いのがいやだったから! というわれながらあきれれる理由。言い訳すれば、最後に歯医者に通ったのが小学生高学年のとき。奥歯(乳歯)を抜かれてひどく痛かった、そんな記憶に長らく支配されてました。それから半世紀たって諸事情あって今の先生にかかり、親しらずを抜いてもらったところ、痛くもなんともない。ビックリです。医学が進歩したのか先生の腕がいいのか、もっと早くかかればよかったと思うことしきりでした。ふつう歯科医院では、歯科医、歯科衛生士、歯科技工士、受付案内といった役割分担があるそうですが、ここでは受付や案内係がいまません。治療室では3台の席でテンポよく治療が進み、入り口の受付には手空きのスタッフが代わり代わりに入って、検温と本人確認をして治療室に案内し、治療が終わったら会計と次回の予約を調整します。外線電話の対応も行っています。ときには院長が入ることもあります。

この歯医者さんを一つの職場としてみれば、代わる代わるのフォーメーションの軽快さや柔軟さが小気味よく感じられます。院長が指示するのではなく、スタッフそれぞれが治療室の状況を見ながら自分で判断してごく当たり前のようにずっと配置につく。医療スタッフの分業が進んだ大きな病院では見られないこの職場の良さをいつも感じています。

パートナー・三宅敬司

【 問われる来年 】

緊急事態宣言が解除され、全国の感染者数が低いまま推移しております。このまま、落ち着いてくれることを望みつつ、リトルリーグの活動も再開。練習および大会開催ができるようになったのですが、コロナ禍における過ごし方に慣れたことで、まったく以前のような練習や試合をすることもなく、これまで同様に感染リスクを抑える動きは続けております。特に、練習時間についても時短を継続して、短い時間で効率的に！という方針です。練習時間を延ばす、延ばさないの意見は賛否あり、以前、本コラムにも記載しましたが、他のスポーツに比べても野球の練習時間は長く、それが保護者の皆さまの負担感にもなり、野球を始めさせようとして下さる保護者の方が減っているのも事実だと思います。少子化時代にリーグの存続を考えれば、多くの保護者の皆さまが野球をやらせてもよいと思える状態は必要不可欠だと思います。しかしながら、少数派ではあるものの、チームが強くなり全国大会へ行くには、もっと練習時間が必要、他のチームは緊急事態宣言が解除されたことで、もっと長く練習している！我がチームは勝てるのか？と主張する保護者もおります。ここ数年全国大会へ連続出場をしているチームだけに、コロナ収束後の大会で、どのような結果を残すのか？結果が問われるのは来年です。少なくとも、昨年から今年に掛けて、コロナ禍でも密度の濃い練習をして全国大会出場を果たし準優勝した練習に誤りはなかったと思います。同じ条件ではないですが、来年の結果・・・どうなるのか？皆さまの職場でも今年以上にコロナが収束した後どのような結果が出るのか？問われることは間違いありませんよね？ちなみに私、コロナ禍で、在宅勤務が続く中、外食もほとんどしなかったことが理由だとは思いますが、お腹周りの贅肉が無くなり、スリムに！問われる収束後のメタボ健診（笑）

イケメンコーチ

【6】連載コラム

【灯台もと暗し】

末娘一家の里帰りが終わりました。母子とも怪我も病気もしなかったもので、家内と二人で安堵し、落ち着いた暮らしに戻りました。遅れていた秋蒔きの種を播き終わり、ホッとしています。マンションに住む孫娘は、階段が大好き。怪我が心配なので、上り下りのたびに手を繋ぎ、「階段では、足を踏み外すことがあるから注意してね」と言い続けました。その結果、確実に手すりを持ち、階段では手を繋ぐようになりました。帰る前日、階段の上り口で、仕事を思い出し振り向いたときに、足を踏み外しました。1段だけでしたが、バランスを崩し、妙な姿勢で踏ん張ったために、足の甲を捻挫しました。幸い重症ではなかったようですが、孫娘が「お爺ちゃん 何やってんの」という雰囲気で見ているので、「こういうことがあるから、階段は危ないんだよ」と云いながら、「云うこととやることが違う！」と密かに自責の念に駆られました。

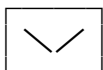
中嶋

◆◇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)MC&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。