

外来より



～前立腺がん検診(PSA検査)を受けましょう～

前立腺がん発見には血液検査(PSA)が有効です。福岡市では年2回2月と10月にPSA検査の費用の補助をしています。この機会に年に1回は検診を受けましょう。

対象者: 福岡市内に居住する(住民票を有する)55歳以上の男性

方法: 採血でPSAを測定します。

判定: 4.1以上は陽性で、泌尿器科等で精密検査をおすすめします。



料金 1000円

院長より

今回は、私が先日読んだ本で目に留まった記事を掲載いたします。

柴浦 康高

「できる部下を最良して、何がわるいか」

＝最良の裏側に「正しさはあるか」自問せよ＝

シンクロナイズドスイミング日本代表コーチを務めていた井村雅代さんは、指導していた子どもの親から「ほかの子ばかり最良している」とクレームがきたとき、次の言葉をのみ込んだそうです。

「うまい子どもが最良されるのはあたりまえ、悔しければ、最良されるくらいの子に育てなさい」

この話を聞いて、私は大いにうなずきました。職場も基本は同じで、優秀な部下が厚遇されるのは当然です。上司は全員を平等に処遇するのではなく、むしろ成果を出した部下がきちんと評価される環境づくりに心を砕くべきです。

できる人を厚遇するのは、給料だけに限りません。人材教育にかけるお金も、上位の人に集中させたほうがいい。下位の人を引き上げて全体の質を高めることを“底上げ”といいますが、実はこれはあまり効果が期待できません。たとえば新人にマナー研修で挨拶の仕方を教えても、先輩社員が「ドウモー」とやっていたら、それを真似てしまいます。教育は“屋根上げ”が基本。同じコストをかけるなら、まず上の人にお金を使い、そのお金をかけた人に下の教育をさせるほうがいいのです。

では、ついてこれない部下は放置してもいいのか。たとえとして適切かわかりませんが、私は部下とお金のマネジメントはよく似ていると考えています。お金はそれを守り、上手に使い、貯めて、増やす人のところに集まるように、人も自分を守り、上手に使い、実績を積み、能力を高めってくれる人(組織)のところに自然に集まります。ついてこれないからといって簡単にあきらめると、ほかの人も離れていきます。そこは十分なケアが必要です。

ただし、飼育殺しにならないように注意してください。部下の成績がふるわないのは、その仕事に適正がないからかもしれません。にもかかわらず「自分が面倒を見る」といって囲い込むのはよくない。一見部下思いに見えますが、脱落者を出すと自分の評価に傷がつくという上司側のエゴで言っているだけのケースも少なくない。飼育殺しをするより、活躍できる余地がある他の部署や会社に行ってもらったほうが本人のためです。

部下が不満を感じるのは、処遇の差より機会の差でしょう。結果で差がつくのは仕方ないが、実力を発揮するチャンスは平等に与えて欲しいというわけです。

たしかに二・六・二の、下の二の人には、最後通牒を送る前にチャンスを与えるべきです。また真ん中の人にも、上位に上がれるチャンスを与える仕組みが必要です。このとき意識してほしいのは、透明感です。上司の気分だけでチャンスの中身が変わったり、上に上がるための基準が変わると、不公平感につながってしまいます。

＝適材適所の結果の不平等は仕方ない＝

チームとして成果を出そうとすれば、適材適所で、それぞれの強みが活きるように仕事をふっていく必要があります。その結果として、優秀な部下ほど重要な案件を手がけることになるのは仕方ない。実績のなかなか上がらない部下にもチャンスを与えて成長を促しつつ、チームとして最高の成果が出せるように仕事をうまく割り当てていく。矛盾する二つの課題をバランスよくコントロールしていくのが上司の役目です。

適材適所で仕事を与えるときには、「WHAT」と「WHY」の説明が大切です。何をやってもらいたいのか。それはなぜ必要か。部下にそれらを伝えて、「やってみよう」と自分で決断させると、納得して仕事をするはずで。

いろいろ工夫しても、不公平だと文句を言う部下が出てくるかもしれません。やるべきことをやっているならば、そうした声を気にする必要はありません。上司が意識の低い部下と一緒に地を這っていたら、チームは機能しない。上司は、高い意識を持ってマネジメントにあたるべきです。

極論すれば、最悪して部下に嫌われてもいいのです。重要なのは、最悪の裏側に正しさがあるかどうかです。能力や結果でなく好き嫌いで部下を選り好みしたり、自分の手柄のために部下の扱いに差をつけるのは、正しいといえません。部下のため、あるいはチームのために最悪していると胸を張って言えるかどうか。そこにブレがなければ、いずれ部下もわかってくれるのではないのでしょうか。

※出典

リーダーズアカデミー学長 島津良智 (Yoshinori Shimazu)

1965年、東京生まれ。日本唯一の上司学コンサルタントとして、講演・企業研修・コンサルティングを行う。著書に累計55万部のベストセラー「怒らない技術」(フォレスト出版)など。

村上敬＝構成