

## ☆ キラリと光る☆ 病院マネジメントのヒント

2019年4月15日号

=vol.22=

～ごあいさつ～

こんにちは。ホワイトボックス コンサルティング部の阿部勇司です。新しい元号が「令和」に決まりましたネ。今、この単語をはじめてPCに入力してみました。一発で返還されたことに感動しています（笑）。そして、24年度から発行される紙幣のデザインの刷新が発表されるなど、新しい時代を少しでも明るいものにしていこうという前向きな雰囲気が演出されていることは、とても良いことだと思っています。

さて、今回の《☆キラリと光る☆ 病院マネジメントのヒント》は、次の内容でお届けします。

### 【目次 (Contents)】

- ◆今号の注目 Topic : 「組織目標のブレイクダウン」
- ◆WB's Opinion : 「目標管理制度の考え方」
- ◆お知らせ
- ◆編集後記

\*本メールは、ホワイトボックス（株）コンサルティング部スタッフと名刺交換をさせて頂いた皆さま及び弊社がサイト運営している、ドクターレジャーボックスのWebサイトに無料会員登録された皆さまへお送りしています。配信停止を希望される方は、お手数ですが本メール文末にある購読解除手続きへお進みください。

### 【今号の注目 Topic】

#### ▽組織目標のブレイクダウン

毎年、病院や診療所または施設の目標を掲げているところが多いと思います。その目標に、具体的な行動指針は示されているでしょうか？ 目標は設定したとして、その達成について個人のパフォーマンスに任せている、という方々も多いのではないのでしょうか。

今号の Topic は、組織目標を最終的には個人目標にまで落とし込み、その目標達成を支援するためのポイントをテーマにお送りします。

<http://bit.ly/2VH5SzR>

## 【WB's Opinion 「目標管理制度の考え方」】

組織のトップがビジョンや経営方針を提示し、経営方針を達成するために組織目標を立案します。立案された組織目標は、各部門や部署に落とし込まれ、そのうえで具体的な行動計画が立案され、個人目標として管理されます。

個人が目標を達成すれば所属する部署の目標が達成され、すべての部署が目標を達成すれば部門の、そしてすべての部門が目標を達成すれば、組織全体の目標が達成されることになります。これは、ボトムアップ型の目標管理ではなく、どちらかというと方針管理的な意味合いを持った目標管理です。

個人まで落とし込んでいるかどうかは別として、目標管理制度を導入していない病院は少なく、また診療所においても少なからず目標管理制度を導入していると認識しています。組織の方向を一定に保ち、組織全体の成果をあげていくためには、目標管理制度が良いツールになるのだと思います。

目標管理を継続するためには、成果を上げ続ける必要があります。常に病院幹部は面談を繰り返し、現場での行動が目標に合致したものであるかどうかを検証し、問題があれば支援するなど、成果を得るためにはかなりの労力と努力を強いられます。ただ、このプロセスをクリアすれば「決めたことは必ず達成する」体質をもった組織が生まれ、目標管理を導入することがいかに有益であるかが分かります。

なおここでいう目標は、その年度に達成しなければならない、組織から個人においた目標であり、「縦の目標」をいいます。「縦の目標」は業績評価として、まず賞与支給の基準として扱われます。これに対して時代がどう変化したとしても、ある職種として習得しなければならない技術技能を習得する目標があり、その目標を「横の目標」といいます。「横の目標」は個人の能力が組織の求めるレベルに達していないときの乖離を埋める目標であり、通常職務基準を基礎として設定されます。

「横の目標」が達成されることは、本人の技術技能（能力）が高められたことを意味しており、本人の仕事に対する思いや姿勢をみる情意考課や、先述した業績を反映した業績考課とともに、能力考課の対象として昇給・昇格・昇進に反映されます。

ここに、目標管理を広義にとらえ、縦の目標と横の目標をあわせて「目標管理」とする考え方が生まれます。これは個人の成長を促すためにも重要なテーマであると認識しています。

## 【お知らせ】

### ▽病院マネジメント講座（Web 講座）のご案内

<http://media.manabilabo.com/wbox/>

私たちは、急性期病院をはじめ、回復期、慢性期、外来診療所、在宅療養支援診療所等 100 近い病院や診療所、介護施設の支援をしてきました。各医療機関には様々な課題がありましたが、結局は皆同じテーマに収斂することが分かりました。

「人がどのように力をつけ、組織の中で役割を果たすのか。またリーダーとして成果をあげていくのか」ということが最も大切なテーマです。

私たちがつくってきたことのなかに、皆さんの参考になるものがあればという思いから、本講座をはじめました。院長や事務長、看護部長をはじめとした医療機関のマネジメント層だけでなく、病院との取引をしたいという多くの企業の営業マンや士業の方々にとっても、役に立つ内容であると理解しています。マネジメントに興味をもっている多くの方々の一助になれば幸いです。

### ▽アジア進出支援

アセアン進出支援協会のご案内

<http://aseanasa.com/>

私たちは香港において、医療介護支援の法人や海外進出支援を行う法人を設立するとともに、海外進出支援のための事業活動を行っています。また現在、直接ベトナムでの事業展開を行うだけでなく、アセアン進出を行うため、一般社団法人アセアン進出支援協会を立ち上げ、アジアに出る人材育成や事業展開のための活動にも取り組んでいます。

人口が減少局面に入り、高齢化が生産年齢人口の減少を伴って進むなかで、外国人材への注目が俄然高まっている現状がありますが、一方では多くの日本人が海外に進出し、日本で培ってきたナレッジをもって、海外での事業展開を行う必要があると強く思っています。グローバル対応やビジネスチャンスを掴むために設立されたアセアン進出支援協会を、皆さまの今後の発展の足掛かりにご活用ください。

<https://www.manabilabo.com/lesson/asean-advance-support-course/>

## 【編集後記】

私たちが日々支援させて頂いている病院や施設でも、外国人の介護人材活用がすでに決定しているクライアント先が現れてきました。8 年連続で人口は減少（1 億 2 千 6 百万人）し、生産年齢人口は過去最低（59.7%）というニュースを、ちょうど今日の夕方に聞いたと

ころでしたが、こうした流れの中で、いかに職員を雇い入れ定着させるかは、今ではすべての業態の大きなテーマになっています。雇用者に対し、給与面だけに留まらず、どのようなメリットを付与できるのかを考え実行できる組織に、人は魅力を感じるのではないのでしょうか。そしてこのことは、日本人に限らず、日本に興味を持って遠く海を渡ってくる人たちにも共通の事柄だと理解しています。

#### ▽ご意見・お問い合わせ

本メールマガジンは自動配信システムを利用して送信しております。そのため送信元のメールアドレスに返信しても届かない場合がございますので、ご意見・お問い合わせ等につきましては、お手数ですが以下のメールアドレスまでご連絡ください。

✉ [support@whitebox.co.jp](mailto:support@whitebox.co.jp)

#### ▽登録解除フォーム

メールマガジン購読解除を希望される方は、下記のフォームから手続きをお願いします

<https://goo.gl/QWL7dE>

▽ホワイトボックス(株)メールマガジン「☆キラリと光る☆ 病院マネジメントのヒント」は毎月15日と月末に発行予定です(該当日が週末の場合は、週明けに発行します)。

発行：ホワイトボックス株式会社 コンサルティング部

HP <http://www.whitebox.co.jp>

〒104-0061 東京都中央区銀座1-20-11 銀座120ビル7階

☎：03-6278-8741

\*掲載記事の無断掲載を禁じます

Copyright ©ホワイトボックス株式会社 All Rights Reserved.