

2024年5月

お待たせしました！

昨年春から始めた職員相互評価ですが、3月にはすべての評価が終了し、以後は集計作業を続けてきました。それも連休中にほぼ終わり、今月から順を追って、評価結果を皆さんにフィードバックできるところまでできました。たくさんの職員の皆さんに評価に加わっていただいたからこそ完成したものです。時間を割いて評価してくださった方々に厚くお礼申し上げます。その中でもとくに大庭次長、水出次長、高見課長には企画立案の段階からずっと助けていただき、この3人がいなければこのプロジェクトは日の目を見なかったと思います。

この相互評価は当初、人事考課と呼んでいました。しかし、これは単に人事面でのランク付けではなく、職員一人一人が自分の客観的評価を知り、長所を伸ばし、弱点を補って成長していくことを一番の目的としています。したがって、点数での評価に助言を添えてフィードバックすることを大切にしています（集計は大変ですが）。

評価が手元に届いたら、まず点数を見て、自分が他者にどのように見られているかということを確認してください。もちろん他人の評価ばかりを気にして仕事をしてほしいというわけではありません。自分が信じる医療介護の道を歩くことも必要でしょう。しかし、人の評価というものは最終的に他者が行うものです。他者とは患者さんであり、家族であり、先輩・後輩・同僚です。どんなに自分で良い仕事をしていると思っても、周囲の評価が低ければ独りよがりということになります。そういう意味で、点数は謙虚に受け止めてほしいと思います。

一方、点数が全てでないことも強調しておきます。集計作業をしていると、つける点数が甘い人と辛い人ははっきり分かります。部署によっても全体に高い評価をしがちな部署と、その反対の部署があるように感じます。たまたま非常に厳しい評価をする職員2人が評価者に入っていると、その人の点数は当然低く出てしまいます。逆もまた真です。また、評価を受けた時期が点数に大きく影響している場合もあります。今、評価を受けたら、きっともっと良い点数になっただろうと思う人もいます。ですから、点数は謙虚に受け止めつつも、それで一喜一憂しすぎることもありません。繰り返しになりますが、この相互評価は個々の職員が成長するためのものです。たとえ今回、点数が低くても、なぜそのような評価になったかを真摯に振り返り、次回はもっと良い評価をしてもらえるように努力をしてください。逆に点数が良かった人は、評価を下したのは10人足らずの職員であることを胸に刻み、さらなる成長を目指してください。

寄せられたコメントの中には大変意味深いものが多かったように思います。その人の隠れた努力を「ちゃんと見てるよ」と励ましてくれるコメントは、とても勇気を与えてくれると思います。逆に、高い点数を与えながらもさらなる発展を期待して、厳しいコメントを書きこんでいるものもあります。内容が厳しいからと言って落ち込まず、自分の伸びしろかも

しれないと考えて振り返ってみましょう。私自身も反省する機会を与えて戴きました。とくに複数の人が同じ意見を述べているときは、必ずそこに成長の種があると思って改善を目指してほしいと思います。

昨年春から1年間にわたり、夕食の後や休日などに、季節の移ろいを肌で感じながら、集計作業を進めてきました。コメントの入力はそれぞれの職員の姿を心に描きつつ、「さすがだね!」とか「こんな素敵な人だったんだ」とか、「まだまだ今からだから、頑張っ!」などと思いながらタイプを打ち続けました。そんな私の思いも感じながら、結果を見ていただけたらと思います。この相互評価を意味のあるものにできるかどうかは、ひとえに皆さんがどう結果と向き合うかにかかっています。私たち全員で築き上げたこの1年間の活動を、実り多きものにしてくださるよう、心からお願いいたします。

長尾 哲彦