

C O N T E N T S

- 【1】お知らせ
- 【2】セミナー参加者募集!!!
- 【3】少年硬式野球チームのコーチと目標管理(12)
- 【4】信頼のある職場(1)
- 【5】職場を考える(1)
- 【6】震災を考える

MBO(目標管理)実践支援センターの考え方

【1】お知らせ

第9回HRmicsレビュー混迷の時代の「経営と人事」を考える
中嶋哲夫が「職場資本」についてお話しします。

開催日時：2011年5月19日(木) 16:00 -17:30

会場：渡辺リクルートビル B2 ホール
(大阪市北区梅田1-12-12)

主催：リクルートエージェント

詳細はこちら

<http://www.r-agent.co.jp/kyujin/hrmics/>

【2】セミナー参加者募集!!!

第35回 目標管理推進者養成研修

開催日時：2011年6月7日(火)～6月10日(金)

会場：関西セミナーハウス
京都市左京区一乗寺竹ノ内町23

<http://academy-kansai.com/>

参加費用：190,000円(食事・宿泊費込、消費税別)

定員：最大15人

詳細はこちら

<http://mbo.mcp.co.jp/seminar/details/110607.html>

人事データ活用法セミナー

目的：賃金や福利厚生に関する計数データを整理・加工して組織状況を誰もが同様に認識できる資料を作り上げるための統計的方法の初歩を学びます。

開催日時：2011年7月11日(月) 13:00 -17:00

会場：株式会社エム・シー・アンド・ピー セミナールーム
(大阪市北区中之島2-2-2 大阪中之島ビル12階)

<http://www.mcp.co.jp/>

参加費用：10,000円(消費税込)

対象：人事企画担当者、賃金実務担当者、
従業員満足担当者、福利厚生担当者

定員：10人

詳細はこちら

<http://mbo.mcp.co.jp/seminar/details/110711.html>

人事データ活用法セミナー

目的：OJTとoff - JTの連動によって、研修受講前後の受講者の行動変化を実現する教育研修の企画方法を学ぶ。

開催日時：2011年8月8日(月) 13:00 -17:00

会場：株式会社エム・シー・アンド・ピー セミナールーム
(大阪市北区中之島2-2-2 大阪中之島ビル12階)
<http://www.mcp.co.jp/>

参加費用：10,000円(消費税込)

対象：人事企画担当者、賃金実務担当者、
従業員満足担当者、福利厚生担当者

定員：10人

詳細はこちら

<http://mbo.mcp.co.jp/seminar/details/110808.html>

【3】少年硬式野球チームのコーチと目標管理(12)

【ボールを怖がる子供と怖がらない子供】

再三に渡って申し上げておりますが、少年硬式野球のコーチとして12年目になりますと、過去から学び、失敗から学び、より良い指導とは何かを考えるようになります。

実は、最近ボールを怖がる子供と怖がらない子供についてコーチ陣で話し合いをして、当チームの方針が決まりました。その方針は、小さい頃にダイヤモンドを利用した、いわゆる野球をしないということです。小さい頃というのは個人差はありますが、小学校3年生位までの間です。ここでいう、ダイヤモンドを使った野球とは何かというと、ノックや投手が投げるボールでのバッティング練習です。

理由は、大人目線で考えると出来る限り沢山のノックを受けて、沢山の投手の投げるボールを打つことが上達の早道であると考えるのが普通ですが、結果は、ノックのボールが足や顔や胸に当たることで、ボールが怖くなり、バッティング投手の投げそこなったボールが身体に当たり(デッドボール)、ボールが怖くなり、結果、ボール嫌いになり、伸び悩むということです。

では、どうすべきなのか？ 手で転がしたボールを沢山取り、短い距離で投げたティーバッティングを沢山行うのが近道です。そのような練習を行った子供の多くは、4年生頃からようやく野球が出来ることに喜びを感じて、ノックやバッティング練習で生きた球を捕ったり、打ったりしたくなるのです。

正直なところ、何故、早くからノックやバッティング練習をさせてしまうのかというと、大人達が飽きるからなのです。

手でボールを転がすのは面倒だし、ティーバッティングの為にボールを何百球も投げるのは大人にとっては苦痛です。子供達も飽きていると思い、結果野球をしたくなるということです。しかしながら、多少の工夫を加えれば子供達は決して飽きたりはしません。

大人達が我慢して、将来の為にスモールベースボールを行うことが大切なのです。

現実の社会ではどうでしょうか？ 早くスキルや現実を知ってもらいたいという気持ちから、ビギナーといわれる新入社員にボールを怖がらせるような仕事をさせていませんか？ 先輩達はデッドボールを投げていませんか？

イケメンコーチ

【4】信頼のある職場(1)

【新しい仲間がやってくる】

春たけなわ、いい季節になりました。野山に若葉が芽生え、街に新入生や新入社員の姿が登場する風景を見ているだけで、気持ちにはずみがつくような心地です。新入社員を迎える会社や職場はその思いはひとしおだと思えます。

新入社員は職場でもっとも若くて未熟で人の力を必要とする存在です。赤ちゃんですね。ほんものの赤ちゃんの最初の仕事は、周囲の人に対して「信頼」の感情を持つことだそうです。多くの場合お母さんを信頼することを通して、

周囲の人を信頼する「基本的信頼感」を身につけます。これは乳児期に最も豊かにはぐくまれる感性だそうです。

新入社員は見るもの聞くもの新しいことばかりですから、驚きや不安やとまどいもあるでしょうし、仕事を覚えるのに悪戦苦闘でしょう。そんなときに力になるのは、「やってきたんだね」と新しい仲間の登場を心から歓迎する先輩上司の感情の発露ではないでしょうか。それが心の滋養になって職場に対する「基本的信頼感」は醸成されるものだと思います。赤ちゃん同様、今のうちが大事なのです。

経験上この「基本的信頼感」は世代間再生産をするように感じます。何年後か、今度は新入社員を迎える立場になった時、過去に自分が受けて心地よかった記憶がよみがえり、ごく自然なかたちで新入社員に接する言動にあらわれるようです。そうなるとこれは組織風土であり、大変な財産ですね。

本稿、職場における「信頼」というものを道草しながら考えてみたいと思います。

三宅敬司（パートナー）

【5】職場を考える(1)

今回から、職場について考えてみます。生産活動、分配活動、学習活動の3つの活動が行われる第一線の職場、その意味や活かし方を考えてみたいと思います。人数は5~6人のチームを職場とイメージしながら考えを進めていきます。最初は、個人間競争を回避する仕組みとしての職場を考えます。

職能等級制度をとる日本の職場では、同一等級(同一昇格時期)の社員を同じ職場に配置しないようにする慣行があります。何歳かの年齢をあけて社員が存在し、一段階上の社員をモデルとしながら下位の社員が能力開発を進める、それが理想の職場のイメージとなっていると思います。職能等級が異なるメンバーで構成されることによって、職場は理想に近づくわけです。

このような職場では、職場のなかでの個人間競争には意味がありません。昇格競争は他職場の同一等級の社員との競争となります。つまり、当の対象者にとっては、よく見えない競争相手との競争を行っていることとなります。また、当該職場の人びとにとっては、昇格候補者に協力しやすい環境が作られていることがあります。

このような仕組みは、日本企業の効率性を大いに高めている可能性があります。

つまり、職場内競争を回避しつつ、よくわからない相手との競争を行うわけですから、職場間競争は激しいものになります。結果的には、職場の人びとが相互に監視し手抜きができないサンクションの仕組みとして職場が機能し、持てる力を出し切ることを促進している可能性が高いからです。

であるならば、職場内での協力関係を促進することこそが効率性に貢献できる可能性があります。そんなことを考えてみたいと思っています。

(中嶋)

【6】震災を考える

震災以来1ヶ月を経過しました。被災された方には改めてお見舞い申し上げます。

また、お知り合いに被災者がおられ、心配された方も多いと思います。震災当日に会社に泊まらざるをえなかった方も多かったと思います。

今回の地震では、「未曾有」という言葉が使われます。それが少し気になっています。

たしか阪神大震災の際にも「想定外」という言葉が使われたと思います。規模の違いこそあれ、我々の日々の生活でも「想定外」の出来事が起こります。部下がメンタルヘルスの問題を抱えたり、交通事故に遭ったりすることもないわけではありません。

想定外の出来事が起きたとき、パニックに陥らず健全な判断をしていく能力は、指導者に求められるもっとも重要な力だと思います。その時々、もっとも重要なことが何なのかを判断する能力。広い視野から状況をとらえ、自らの役割を認知する力、それに加えて胆力。そんな能力が身につく訓練を日常的に

積み重ねる重要性を感じる日々です。

代表 中嶋哲夫

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るこの機能を果たしていくつもりです。

<http://mbo.mcp.co.jp/>

編集・発行 / MBO(目標管理)実践支援センター

\ / 代表 / 中嶋哲夫 <http://mbo.mcp.co.jp/>

事務局 / (株)MC&P TEL:06-4706-3312

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ぜひご紹介ください。

メルマガの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。