

C | O | N | T | E | N | T | S |

- 【1】 介護施設職員の退職防止とコミュニケーション
- 【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(14)
- 【4】 信頼のある職場(3)
- 【5】 職場を考える(3)
- 【6】 羽田穴守稲荷

◆◇MBO(目標管理)実践支援センターの考え方

- 【1】 介護施設職員の退職防止とコミュニケーション
「生き生き施設づくりセミナー」

ヒューマンキャピタル2011での「でん太」の出展は、おかげさまで好評のうちに終わりました。職員の多くが初年度に退職し、その対応に経費とエネルギーを奪われがちな介護施設の職員定着化の方策として、皆さんに関心を持っていただけただけです。<http://motto-asunaro.com/product/denta/>
この「でん太」を活用した目標管理の進め方の紹介セミナー(無料)を次の日程で開催します。シフト勤務のためミーティングが困難な介護施設で、職員のコミュニケーションと学習を促進し、競争力ある施設を作り上げていくことを目標とするセミナーです。

大阪会場：株式会社エム・シー・アンド・ピー セミナールーム
開催日時：2011年8月24日(水) 13:30-16:30
参加費用：無料

東京会場：関東ITソフトウェア健保会館
開催日時：2011年9月27日(火) 13:30-16:30
参加費用：無料

詳細はこちら↓↓↓
http://mbo.mcp.co.jp/seminar/details/110824_0927.html

- 【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12月13日(火)～16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/img/111213.pdf>

★英語で人事を読む会
英語で人事を学ぶ会は5月から3回を終了しました。戦略的人事管理の基礎的なテキストとしてJohn Strey の Human Resource Management-a critical text (2007年)を毎月第3土曜日に読んでいきます。意欲ある若い人事マンの参加を歓迎します。また、そのような方にご紹介ください。参加費用は不要ですが、レポートの分担があります。
開催日時：毎月第3土曜日 14:00-17:00

場 所：大阪大学大学院国際公共政策研究科
千里エクステンション（千里中央ライフサイエンスセンター9F）
テキスト：Mike. Noon and Paul Blyton, "the realities of work 3rd",
Palgrave Macmillan, 2007年
参加費用：無料
定 員：若干名
詳細はこちら↓↓↓
http://mbo.mcp.co.jp/seminar/details/1105_1203.html

【3】少年硬式野球チームのコーチと目標管理(14)

【文武両道】

今回も野球チームのお話ですが、当チームは理念として「文武両道」を掲げております。

高学年になると算数のドリルを実際に毎日課題として出し、土曜日に答え合わせを行ったりもしています。最近の子供達は塾や習い事もあり、更に野球の練習と日頃の素振りやシャドウピッチングなど、課題が多く、保護者の中には野球を教えてもらえればそれで良いとおっしゃる方々もいらっしゃいます。しかしながら、私達は子供達が夢見るプロ野球選手への道を少しでも広げたいという思いもあって、この「文武両道」を貫きたいと考えております。何故、文武両道が道を広げるのか？

先日、保護者への説明会を実施する際に、何故？野球と勉強の両立が必要なのかを理解してもらう為に、この夏の甲子園大会に出場している高校の平均偏差値を調べて保護者の皆さんにお知らせしました。平均偏差値は約50で、本当に平均的な数字でした。そういう意味ではまずはクラスの中で真ん中程度の成績をとらないといけないことが分かりました。更に、当チームが活動している関東のチームだけを捉えると60程度の偏差値になっており、クラスでも上位の中に入らなければならないという実態が明らかに。一部、野球での進学も枠としてはありますが、シニアリーグやボーイズリーグで相当な成績を収めた子であればともかく、そうでなければ一般受験で行きたい高校を目指さなければなりません。当然プロ野球選手になりたいと考える子供達にとって、近道は甲子園大会に出場するというのが一つの方法です。ですので、甲子園に出られそうな高校を選びたいと考えたときに、その学力が無ければ選択肢が減ってしまうことになるわけです。

また、昔と違い今はスポーツの世界もかなり科学的にも論理的にも様々なことがわかってきており、それらを頭で理解できる力も必要になってきていると感じております。テレビで見るトップアスリート達のインタビューを聞けば、彼、彼女らがどれくらい頭が良いのかというのは皆さんも頷けるのではないのでしょうか？

そういう意味で、目標達成の為に何が近道なのか？は気づいていないことも多いのかもしれませんが。あらゆる側面で目標達成への道筋を考え、何が必要であるのか？見直してみる必要があるのではないのでしょうか？

イケメンコーチ

【4】信頼のある職場（3）

【大事な小言】

お互いが協力し合えばみんなが利益を得ることができるのに、自分のことだけを考えて協力し合わないからみんなが不利益を被る状況は、ときどき職場でも起こります。

たとえば、ホワイトボードに書こうとした黒色のマジックの出が悪くて、しかたなく別の色を使ったとき。一見些細なことですが、そんな場面が繰り返される職場は要注意です。

黒マジックが他の色に比べて使用頻度が高いと言っても急に書けなくなることはなく、その前に使った人たちも同じ程度に不具合だったはずなのに、その人たちが次に使う人たちのために補充する行動を起こしていないからです。同

じように今ここの人たちが赤や青のマジックで代用して不平を言いながらも、これまた使い終わってそのまま会議室を後にしたらその次には青や赤も使い勝手が悪くなるかもしれません。問題の事象は見えているし、解決方法も難しくはないはずだから、行動にいたらなかったのは能力の問題ではなく、他を思いやる想像力や心がけの問題かもしれません。

全体の利益を考えて個人が行動するかどうかは、職場の生産性に多大な影響を与えます。そのためマネジメントについては様々な研究成果がありとてもこの場で論じきれませんが、マネジメント論以前に日常の職場の生活態度や行動に着眼して、みなで協力し合う風土を作ることも大事ではないでしょうか。次に使う人のためにきちんとした片付けができないところに、生産性を高めるための相互関係性はすくすく育っていかないと思うからです。管理者は“黒マジック”に類するような職場での日常シーンに遭遇したら、大事な「小言」を遠慮せずにもっと言っていると思います。

三宅敬司（パートナー）

【5】職場を考える（3）

生産の場としての職場を考えてみます。そこには、設備があります。道具があります。仕事を進めるための決まり事があります。マニュアルや技術標準です。業務分掌表や決定基準などの形でお互いの責任や義務も決められています。これらは、職場で共有されている資本ととらえることが出来るでしょう。つまり、私たち1人ひとりが生産活動をおこなうための「もとで」と見ることが出来ます。ルールを学び、設備を学び、役割を学ぶことは、資本を旨く活用するために、そのものの性質を学んでいるともいえるでしょう。

このようにいうと、反論があるかもしれません。それは、「設備を設置する決定も、ルールを決める作業にも参加していない私たちは、それに従うことを求められているだけであり、ルールや設備の所有者は経営者だ」という反論です。たしかに、それらの決定は経営者や管理者の手によって行われることが多いと思います。

しかしながら、いったん設置された設備や決定されたルールの受益者を考えると、それは経営者や管理者にかざられるものではありません。私たち1人ひとりも、その設備やルールの受益者となっています。前回お話したように、ルールや役割期待が明確になることによって、予測可能性が高まり、私たちが安心して自分の担当業務に邁進できるわけです。つまり、それらは職場メンバーの共有資産であるわけです。だからこそ、職場のルールを守らない人、設備や道具を大切にしない人が、職場で白い目で見られたりするわけだと思います。

（中嶋）

【6】羽田穴守稲荷

出張の空き時間を利用して、京浜急行の穴守稲荷駅で下車して見えました。羽田空港から2駅目。小さな駅です。商店街といえるほどの店はありません。全席喫煙可の喫茶店と小さな本屋さんが隣り合っているのが目に入る程度です。

地域の道を空港に向けて歩くと数分で穴守稲荷に着きます。地域の神社なので観光客もいません。神社の宮司さんが掃除をされていたので、話を聴いてみました。「穴守稲荷は江戸時代から続いた神社。もとは、羽田空港の敷地内に集落があり、そこにあった神社。第二次大戦後、米軍の接收に合い、48時間以内に強制立ち退きをさせられて、この地に移転した。ただし、鳥居を動かそうとすると悪いことが起きるので、鳥居だけは元の場所（旅客ターミナル前の駐車場の一角）にあったのだが、平成になってから弁天橋に移転させた」。こんなことを教えていただきました。

続けて空港の方に歩いていくと、防災用有線放送設備があったり、弁天橋のそばには漁船だまりもあります。橋の欄干には海苔の採集から加工までがレリーフとして飾られています。渡りきるとくだんの鳥居。一角は小さな公園となり、羽田の歴史の説明を地元のボランティアグループの方々が石碑にしてくださいしています。戦前には海水浴場として賑わったり、競馬場が設置されたこともあったとのこと。石碑のなかには「ふるさと」という言葉も見えました。近

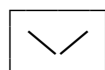
所とはいえ、先祖代々の土地が立ち入り禁止とされ、隣近所がばらばらになった地域で、人々のつながりを作り直してこられた穴守の人々の静かな力を感じました。

町の至る所に「復興日本」の幟が立てられていることも印象に残りました。
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とで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。