

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

- 【1】 目標管理推進者研修開催終了
- 【2】 少年硬式野球チームのコーチと目標管理(16)
- 【3】 信頼のある職場(5)
- 【4】 職場を考える(5)
- 【5】 しいたけ(2)

◆◇MBO(目標管理)実践支援センターの考え方

【1】 目標管理推進者研修開催終了

先週、目標管理推進者研修を開催しました。  
二日目に、お昼休みを使ってセミナーハウスの隣にある曼殊院を訪ねてきました。  
庭に面する富士の間で、太陽を浴び、眠りながら、植木を手入れするサツ、サツという音や小鳥のさえずりを聞いていると、別世界で過ごす気持ちよさを感じました。

【2】 少年硬式野球チームのコーチと目標管理(16)

【プロセス】

今回も野球チームのお話ですが、以前新しいグラウンドが完成した話をしたかと思えます。外野のフェンスを作り、立派な球場に仕上がって満足していたのですが、ふとフェンスの裏側を覗いてみると腐食し始めておりました。

表側は緑色の防腐機能のあるペンキを塗布していたのですが、裏側は予算の都合もあり一度そのまま・・・ということにしていたのです。しかしながら、やはり時間の経過により徐々に劣化。完成した時は試合の度に外野フェンスをネットで作らなくて良いと喜んでいたのですが、やはりモノは徐々に劣化していくので、完成と同時にメンテナンスのプロセスを作っておかなければいけませんね。

来週野球チームの来年度予算を決める総会があるのですが、課題はメンテナンス予算以上にメンテナンス“プロセス”。予算と同時に役割を明確にして、スケジュールを立てないと「誰かがきっとやるだろう・・・」となってしまいます。

皆さんの会社でも、完成した、完了したことで満足してしまうプロジェクトはありませんか？大切なのは結果以上に、その状態が継続していくプロセス作り！

目標設定の段階で、到達状態を考える際には永続・継続するプロセスにまで目を向けてみませんか？

イケメンコーチ

【3】 信頼のある職場 (5)

若いころ、その警咳に接し薫陶を受けた経営者の言行録を最近読み返して、うんとうんとうと唸った一節があります。全社朝礼での社員への訓示です。

【日常業務の基本5原則】

- (1) 約束は必ず守る
- (2) ミス・ロスを出さない
- (3) 禍が起きたら必ず福に転ずる努力をする

- (4) 逃げない・隠さない・ウソを言わない  
(5) ただちに報告する

これ、すごいと思いませんか。

(1)と(2)は“わかります。ですが社長、約束を守れとかミス・ロスを出すなど言われても必ず絶対はムリですよ”と突っ込みをいれたいくなりますが、(3)で「起こったことは仕方がない、はずさない。もう一度チャンスを与えるからやってみろ」と励まされ、(4)と(5)で「だから、隠したり、取り繕ったりするな、真正面から立ち向かえ」と背中をどんと押されている感じです。こう思ったのは、昨今明らかになった、損失を隠ぺいし経理操作で取り繕い長年にわたって問題を先送りしたある企業の不祥事を思い起こしたからです。事件の遠因は、この5原則から逸脱したことにあっただのではないのでしょうか。逆に言うと、基本をきっちり守り続ける日常の積み重ねこそが、信頼を醸成する王道であることに間違いはないようです。

三宅敬司（パートナー）

---

#### 【4】職場を考える（5）

---

職場は共有資産。管理者と従業員という固定されたメンバーが、活動の資源を共有している。最近、その想いがますます強くなっています。共有された資源のもとで自分の裁量で生産活動を競い合うことが生産性を高める。そんな風に思えてなりません。

稲作を思い浮かべると、共有資源と自由な活動の関係をはっきりと見ることができます。

あぜ道や農道、水利施設は共有された生産設備。これらの設備は、「つとめ」として協働労働によって維持されます。しかし、一つづつの田んぼは、個別の農家の裁量で生産活動が行われます。販売活動はJAによって共同で行われることもあれば、個別の農家が直接販売することもあります。つまり、インフラは協働で維持し、そのもとで個別の活動が行われるわけです。また、インフラを維持する協働活動は最優先の事項ともなり、それが村におけるシバリの強さにもなるのでしょう。

山の収穫物も同様。筆者が知る地域では、山芋を掘ることができるのは、1年に1日だけ。他の日には掘ることができません。その日以外に山芋を掘ると、資源が枯渇するからです。つまり、山芋を掘る日数を制限するルールが地域の共有資産となっているわけです。

しかし、共有資産は誰かがそれを収奪することも可能です。田の水を自分の田んぼにたくさんとろうとする水争いは長い時間繰り返されてきました。山芋も地域のルールを知らない人が勝手に掘る事もあります。職場の共有資産を守る協働労働に参加せず、そこから得られる利得だけを追求する従業員もいないわけではありません。管理者が部下の成果を横取りしてしまうこと、情報を独り占めする人、設備の手入れに不熱心な人、そんな人は、職場の共有資産を壊してしまいます。そして、その人を見た他の人も協働労働を手抜きすれば、共有資産がやせ衰え、やがてそれからの利得が得られなくなり、その職場の個人の生産性も落ちてくる。職場目標を共有したり、役割マトリックスを共有したりすることが大事なものは、職場単位での労使関係のルールを維持し続ける努力としてとらえることができるように思います。

（中嶋）

---

#### 【5】しいたけ(2)

---

2ヶ月前に椎茸のことを書きました。順調に大きくなっていると。ところが、ある日、大きくなっていた椎茸がほだ木についたまま、小さくなり始めました。乾燥しはじめたわけです。風の通りがよく乾きやすい場所だったのだと思います。中途半端に乾燥した椎茸としてできあがりしました。しかたがないので、乾燥させて干し椎茸にしてみました。曇天続きのためきちんと乾かず、薫りのない干し椎茸となってしまいました（涙）

2週間ほど前に再び水浸作業を行いました。今回は、数は少ないですが発菌し

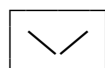
たものが順調に育ちました。前回との違いは2日に1度、水を与えたことです。比較的大きな生椎茸となりました。2年がかりで自分でつくった生椎茸です。満足感はひとしおでした。

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](mailto:mbodoor@mbo.mcp.co.jp)

※本メールの無断転載・複製を禁じます。