

C O N T E N T S

- 【 1 】 公開セミナー最新情報！
- 【 2 】 少年硬式野球チームのコーチと目標管理(1)
- 【 3 】 青臭い議論の復権
- 【 4 】 ジャガイモ、その後
- 【 5 】 リーダーシップの分かち合い - 目標管理 (CMB0)基礎講座(1)

MBO実践支援センターの考え方

【 1 】 公開セミナー最新情報！

人事統計研究会 参加者募集！
開催日時：2009年8月4日（火）～8月5日（水）
人事マンの基礎的スキルとして、人事データの分析に用いる統計的手法の基礎を2日間で学んでいただきます。
統計学を全く知らない方でも学ぶことが可能です。
エクセルがインストールされたパソコンを持参してください。

第32回目標管理推進者養成研修
開催日時：2009年12月8日（火）～12月11日（金）

公開セミナー計画中
センターで次の公開セミナーを計画中です。決定しだい、皆さんにお知らせします。

(1)「CMB0アドバンス」研究会
推進者研修に参加され、実際に組織で推進者として活躍されている方にもうもう一段階上のノウハウを修得していただきます。（2009年10月大阪開催予定）

(2)「そんな目標管理なら．．．やめたら」セミナー
形だけやっている目標管理を生き返らせるか、やめてしまうか、その考えの糸口を修得していただきます。（2009年10月東京・大阪開催予定）

(3)分野別の目標管理研究会
協同組合の目標管理、社会福祉法人の目標管理、NPO組織の目標管理などの研究会を想定しています。
関心のある方がおられればご意見ください。（2010年大阪開催予定）

【 2 】 少年硬式野球チームのコーチと目標管理(1)

【素振りと"そぶり"】
息子が入団したことをきっかけに10年前からリトルリーグのコーチをしています。息子は現在高校生、卒団してチームにはいませんが、息子がお世話になったチームへの恩返しということで、今でも小学校5年生から中学1年生迄の子供達を中心に指導をしています。しかし、実のところ指導している身でありながら子供達を通じて学ぶことも多く、とりわけ目標管理の大切さを痛感することばかり、そんな事例を少しずつお伝えしたいと思います。
コーチの多くは「家でも毎日バットを振れ！」と言います。当然バットを振ることは基本です。しかし、子供達にバットを振れ！とだけ言って振るか？という振ってくるのはごく僅か、そこで、「家でも毎日バットを200回振れ！」

となる、素振り（すぶり）チェックシートを作り、両親に振ったら印鑑を押し
てもらふことで、確かに200回振ってはくる。ところが結果として大して力がつ
いてこない。何故か？子供達の多くは目標がバットを単に200回振ることと理解
するので、力を入れてしっかりとスイングをしないのです。そんなんです。
素振り（すぶり）ではなく素振り（そぶり）することを覚えます。

そんなことに気づいた私は子供達に

【私】 「ホームラン打ちたくない？」

【子供達】 「打ちたい！」

【私】 「芯に当たってるのに何でホームランにならないんだろう？」

【子供達】 「力が足りないからかな・・・？」

【私】 「そうだね。どうしたら力が付くんだろう？」

【子供達】 「バットを毎日しっかりと振ることだと思う」

【私】 「それはいい方法だね。やってみる？」

来週力が付いたか確認しよう！」

【子供達】 「は～い」

単なる数値管理は継続した作業ノルマは達成するけれども、成長はしない。

（そぶり）

しかし、個人の夢や希望と結び付けると、意味を考え自然に工夫するようにな
り、結果として成長していく。

大人になっても基本は同じでは？皆さんは単なる数値管理をしていませんか？
イケメンコーチ

【3】青臭い議論の復権

私が人事部に異動になって仕事がわかり始めた（気になっていた）ころ、部
内の勉強会に来ていただいたA社の人事部長が、その会社の先進的な人事制度
をお話されて、最後にこう締めくくられた。

わが社の財産は30代前半の社員です。

彼らが一日仕事をしたらその分だけ賢くなるような仕事を提供するのが人事
の私の仕事なのです。（A社の人事部長）

とかく、人事部に仕事を聞くと、「優秀な人材の確保」とか「納得感ある評価
制度の構築」などと人事用語で語りがちだが、そのことが私たちの意識を内向
きにしているような気がする。お客様や社員からすれば、そんなことはどうで
もいいとは言わないが、人事部門に対する期待はそれとは違う。社員であれば、
いい仕事をして成長したいとか、それはいいね、と友人から言われる製品サー
ビスを世に出したいとか...。とすれば人事の問題意識は、今日の人事部が持つ
人事機能の完成度を高めることではなく、より根源的な問いかけ わが社の社
員の期待が何か、その状態に近づくために人事部門は使命を持ち、どういう機
能を具備すべきか、そこでの人事担当者の視野と役割はどうなるのか から出
発すべきではないか。そういう意味でA社人事部長の平明なやまと言葉を読み
返すと実に味わい深い。自分は（あるいは自分たちは）だれに対してどんな存
在でありたいか、そんなことを青臭い議論であっても、ときどき楽しく真剣に
語り合うべきではないかと考えている。ちなみにA社人事部長が「30代前半」
といわれた真意は「自分が採用担当だった数年間に入社した層なのです」とい
うことだった。自分が関わった人には一貫してコミットメントする姿勢にも感
銘を受けた。

この章では、人事部門で仕事をしてきて、強い印象を受け、ものごとの見方や
考え方の拠り所になった言葉を紹介していきたい。つづく

パートナー 三宅 敬司

【4】ジャガイモ、その後

前号のメルマガに、発芽したジャガイモへの感動を書かせていただきました。今回は、その後2ヶ月を経過して、ジャガイモはすくすく育ち、花が咲き、1m弱ほどに育ちました。ところが、2週間ほど前から、茂った葉が枯れ始めました。病気かな?と思いがらしばらく放っておいたのですが、一昨日、枯れた葉を細かく見てみました。そうしたら、葉の裏に虫が整列しているのが見つかりました。本で調べるとジャガイモの葉を食べる典型的害虫のようです。現物を観察することの大事さを思わぬところで再確認しました。(中嶋)

【5】リーダーシップの分かち合い - 目標管理 (CMB0) 基礎講座(1)

古典的な目標管理では、職場目標の設定への部下の参画が重視されてきました。そのためにこそ、上司と部下の話合いが大切とされてきました。CMB0でも上司と部下の話合いを大切にしています。その目的をリーダーシップを分かちあい、メンバーがもつ知恵を結集することにあります。リーダーだけが責任を感じ、部下を説得して動機づけようというのではなく、職場が挙げるべき成果にメンバーが責任を分かち合い、自らの仕事に意味を見つけ出していきたい、そう考えています。またそうでなければ生産性を高めることができないと考えています。

このため、CMB0では、職場目標を設定するためのミーティングやメンバーの役割を決めるためのミーティングを重視しています。ミーティングを通じて、メンバーどうしが学び合い、相互の納得を生み出す過程こそが、目標管理の効果を生み出すのです。

代表 中嶋哲夫

MB0実践支援センターの考え方

MB0実践支援センターはMB0を組織内で展開するためのノウハウを蓄積し、人事担当者へ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、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 / MB0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

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、MB0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>

本メールの無断転載・複製を禁じます