

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

- 【1】 ホームページをリニューアルします。
- 【2】 2012年度公開研修・セミナー決定！！
- 【3】 中国も「カイゼン活動」を楽しむ時代
- 【4】 少年硬式野球チームのコーチと目標管理(19)
- 【5】 信頼のある職場(8)
- 【6】 職場を考える(8)
- 【7】 ユンボの威力

◆◇MBO(目標管理)実践支援センターの考え方

- 【1】 ホームページをリニューアルします。

7月末を目処にホームページを一新します。皆様に、より使っていただきやすいホームページを目指して作業をしています。

- 【2】 2012年度公開研修・セミナー決定！！

●第1回「目標管理導入・再活性化セミナー」

開催日時：9月19日(水) 13:00～17:00

内 容：目標管理に改めて取り組もうとされる組織、あるいは初めて導入を計画されている組織の担当者が対象。
目標管理制度の構築と運用の留意点をまとめて説明します。
なるべく複数の方でご参加いただき、社内で相談をしながら目標管理を活用していただく事を願っています。

会 場：大阪中之島ビル会議室

参加費用：10,000円(税込、1社3人まで同額)

●第3回「実践評価者セミナー」

開催日時：11月22日(木) 13:00～17:00

内 容：評価者の能力アップをはかる評価者訓練の進め方をお話しします。
なるべく複数の方でご参加いただき、相談しながら評価能力を高める訓練を実施していただく事を願っています。

会 場：大阪中之島ビル会議室

参加費用：10,000円(税込、1社3人まで同額)

●第36回「目標管理推進者養成研修」

開催日時：12月4日(火)～12月7日(金)

内 容：組織内で目標管理を推進する担当者および管理者が対象。
目標設定のやり方、人事評価との連動方法、教育研修との連動方法など、目標管理の全体像を詳細に学ぶ事が出来ます。

会場：京都 北白川セミナーハウス
参加費用：190,000円(税込、宿泊・食事代含)

【3】中国も「カイゼン活動」を楽しむ時代

日本にどうして「現場からの改善活動」が根付いたのか？それは高度経済成長時代に「改善活動が自分の実入りに大きく影響する」ことを労働者が実感し、改善活動を生活向上の喜びとして感じるようになってきたからではないでしょうか。筆者は高度経済成長期に製造業に身をおいていたのでそれを実感として感じてきました。

今、中国でも現場労働者が「改善活動を楽しむ」時代に入りつつあるのではないかと思います。私もこれまで「中国では現場からの改善が期待できない」と嘆いていた1人ですが、どうやらそういう時代ではなくなってきたように感じます。我々日本人管理者が「現場からの改善が期待できない」と思い込んでいただけで、すでに中国社会には労働者が「改善活動を楽しむ」素地が出来あがっています。あとは現場に「改善を楽しむ」仕組みを作ればいいだけなのです。多少成長速度が低下したとはいえ、中国は年8%近辺の成長がまだまだ続きます。そして、この先成長モデルが変化し、より高度な工業社会が出現するに違いありません。工場経営者は「現場からの工程改善、品質改善」を奨励し、それによって生産性が上がり、コストが下がって会社の業績が向上すれば、その利益を労働者に還元し、「改善活動が自分の実入りに影響する」ことを労働者が実感出来るようにするべきです。

中国で指導している日本人は日系企業だけにいるわけではありません。団塊世代の筋金入りの日本人技術者が中国企業を指導しています。日本人技術者に指導された中国企業の品質や生産性が大幅に向上し、これら中国企業は日系企業を脅かす存在になるかもしれません。しかし、日系企業はそれを恐れていては進歩がありません。日系企業は現地調達する資材の品質が向上したことを喜び、現地調達率を高め、中国市場での存在感を高める努力が必要です。

順利包装集団 福喜多俊夫

【4】少年硬式野球チームのコーチと目標管理(19)

【見本を魅せる？】

前回のコラムを書いている時も、実はそうだったんですが・・・右手の薬指を骨折「欠損骨折」だそう。誰が？何を隠そう、この私がです。コーチを始めて14年目、年齢も40半ばを超え、身体能力も衰えていることなど、一切忘れて・・・常に「子供達に見本を魅せる」を心掛けていたのですが・・・外野フライのキャッチをする練習中、自らノックを打っていたのですが、ダラダラし始めた子供達に業を煮やした私が、「見本を魅せる」べく、子供達の列に乱入。始めのころは軽やかな？ステップを踏みながら、右に左に「ナイスキャッチ」を連続していたのですが・・・ノッカーが打ち損ねた？前に落ちそうな高いフライを取りに行ったら、走りながら、揺れる打球（実際に打球は揺れていませんが、自分自身がドカドカ走っているの、上下に球が揺れる）をキャッチするべく、グラブと右手を同時に出したところ・・・右手の薬指に打球が直接当たりました。二月の後半で、寒かったこともあり痛みはありましたが、子供達の前で「痛い！」等とは言えず、落としてしまった打球を握り、子供達に「今日はこの位で・・・」と言いながら、指を確認したところ、少し曲がっているような・・・引張ってみると激痛というわけでもないのに、単なる突き指だろうと思っておりました。その後、一週間、二週間、三週間と経っても指の痛みは良くなりならず、ノックを打つ際にも痛みを耐えながら打ち続けておりました。二ヶ月近く経っても痛みがひかないので、病院で診察を受けたところ、レントゲン写真を見ながら医者が・・・「これ・・・かなり前の怪

我でしょ？欠損したまま骨が着き始めている・・・何したの？」
「年齢を忘れて、子供達に力ッコつけて打球を取り損ねて・・・」とは言えず・・・「野球で打球が当たりまして・・・」とだけ伝えました。医者からは「これ、痛みは徐々に良くなると思うけど・・・治らないな！年齢も年齢だから手術するのもね・・・」と最後通告を受けました。
皆さんも「いつまでも若い！若い者には、まだまだ負けない！」等と思いがら仕事をされていらっしやると思いますが「若い次のコーチを育てる！」が、そろそろ目標の方々も・・・。

イケメンコーチ

【5】信頼のある職場(8)

【 あじさい 】

先日、タクシーのうしろの座席に座ると、前の座席の背に貼られた大輪のあじさいの写真とお手紙風の文章が目に入りました。

一あじさいは特徴ある小さな花が沢山集まって、しかも1つにまとまって美しい。社員さんがそれぞれの特徴を生かし、全体としてまとまりのある「あじさい型社員集団」の会社でありたい。ご支援を賜りますようお願い申し上げます。皆さん、お元気で。一

書いたのはこのタクシー会社の社長さんです。特徴のある小さな花、1つにまとまって美しい。目標管理的に言えば、一人ひとりが自律性を発揮しつつも、共同の利益に向かって協働する、ということだろうと考えつつ、理屈はそれくらいでやめ、社長がこう言い切る会社の社員さんはいいなど、写真の大輪のあじさいと深いことばに感じ入った次第です。今は6月、どこを歩いてもあじさいのある風景にはこと欠きません。梅雨に濡れたたたずまいも、晴れ間のあでやかさも、目にしみいるようです。遠目で楽しむだけでなく、実際に顔を近づけてあじさいの花を見ました。社長さんのおっしゃる通りの花でした。

三宅敬司（パートナー）

【6】職場を考える(8)

職場に共有資産が存在すると考えると、そこでは資産の内容と資産の管理方法の2つを考える事が出来ます。また、職場の共有資産の多くは目に見えない資産（ノウハウ、共有目標、人の序列感など）ですから、共有資産の管理は管理台帳を使えるようなものではありません。しかし、共有資産を上手く管理し、職場メンバーがそれを上手に活用している職場とそうでない職場が存在するのは明らかです。

職場目標は、共有資産です。職場目標の内容そのものも職場の共有資産ですが、それを作り上げるプロセスも共有資産です。職場のリーダーが方向づけを行い、職場のメンバーで話し合いながら目標設定を行う。その話し合いに、職場のメンバーが前向きな気持ちで参加できる状態を作り出す。その討議法も共有財産。日常的な対話のなかで、職場の存在理由や仕事の意味が語り合われ、職場メンバーが共有した仕事の物語を作り上げていくこと、それが共有資産を作り上げていくステップなのでしょう。

職場の共有資産を増やすためには、共通の体験、体験への意味の付与とその共有を積み上げていく必要があります。目標設定における職場の話し合い、人事評価における管理者間の話し合いは、意味の共有を積み上げて、共有資産を増やす活動ととらえることも出来るでしょう。

（中嶋）

【7】ユンボの威力

出入りの植木屋さん（地元の方）に勧められて、家庭菜園にユンボを入れてみました。自分で耕せば1ヶ月はかかる耕起作業が1時間ほどで終了。ただし、狭い菜園で、かつ様々なものが植えられています。その隙間の土地を使ってユンボを動かしますから、窮屈そうに作業を進められました。ひととおりの作業が終わってからの植木屋さんのひとこと。「いい土です。とりあえず土は軟らかくなったけど、梅雨の雨がきたら土が締まるから、それまでに耕すといいよ」。

このことば、鬼の宣告です。土が締まる前に大きな石を取り除き、腐葉土を入れる作業をせよとのこと。鍬一本の作業を、暇があれば続けています。トマト、ナスが順調に育ち、初めて植えた落花生も芽を出しているの、新しい作物を植える場所を作る根気が何とか保てています。

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て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。