

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

- 【1】 2014年度公開セミナーのご紹介！
- 【2】 職場を考える(19)
- 【3】 生き生き施設づくり(11)
- 【4】 信頼のある職場(19)
- 【5】 少年硬式野球チームのコーチと目標管理(30)
- 【6】 “そなえよつねに”
- 【7】 春です。畑です。

【1】 2014年度公開セミナーのご紹介！

2014年度の公開セミナー予定です。
ご関心のある方にご紹介ください。

- 第38回 目標管理推進者養成研修
開催日時：2014年12月9日(火)～12月12日(金)
内 容：企業内で目標管理を趣旨に添って運用するキーマンを養成するセミナー。今年は、教材をバージョン・アップしました。
管理者、人事担当者対象。目標管理の基礎から応用までを実務演習を通じて修得します。
会 場：京都 関西セミナーハウス<修学院きらら山荘>
参加費用：190,000円(税込、3泊4日の宿泊・食事代含)
<http://mbo.mcp.co.jp/seminar/details/141209.html>

- 人事データ活用法、目標管理入門、業績評価入門セミナーを企画中です。

【2】 職場を考える(19)

【成果主義】

成果主義人事が職場を席卷したのもひと昔前のことになりました。ぼつぼつ冷静に考えることができる時期が来たと思います。改めて成果主義を考えたいと思います。

基本を考えます。仕事は何らかの成果を目指す活動です。成果を目指さない仕事は無いはず。このとき、最も大切なのは職場の成果のほうです。なぜなら、組織内の分業によって、その職場があげるべき成果は明確になっているからです。個人は、職場の成果が上がるよう、職場活動に貢献するのが基本的な役割です。職場成果>個人成果であるのは誰もがわかることだと思います。

このことを念頭に置くと、成果主義人事が失敗した原因には2つのことが考えられます。第1は、職場が上げるべき成果(職場目標)が明確でなく、職場メンバーの間で共有されていないこと。第2は個人目標の達成度を過剰に重視した結果、職場のマネジメントがおろそかになったこと。この2つが失敗の原因です。そして、その背景には、現場の仕事を見ないまま制度作りを行った人事部門の能力不足が存在しているでしょう。

私たちが仕事を考えるとき、出発点はともかくにも現場の仕事。職場が目指す目標を明確にする作業から、マネジメントの質を高めていくことこそが、今、大切にしたいことです。

(中嶋)

【3】生き生き施設づくり(11)

【父のキャラが立つ】

86歳になる父がとなりまちの介護施設に入所して10ヵ月余になります。私が出す顔は月に2~3度。休日の昼下がりに、父がまだ元気だったころかわいがった我が家の犬を連れて行き、車椅子を押して施設の近くを犬と散歩させると、ふだんは不活発で気難しい表情の父がこのときばかりは上機嫌になって相手を崩すのです。ところが犬は父よりも、一緒に出てきた犬好きの職員さんたちにしっぽを振って愛嬌をふりまきます。

そのことをネタに職員さんが父をからかうのですが、これが父をにこにこ喜ばせます。うまく“イジル”という感じでしょうか。時間にすれば数分の談笑のあとに「ワンちゃんに忘れられんごと、元気になって家に帰らんとね、みやげさん」と年輩の職員さんがしめておしまい。毎度のことではあるけれど、実にうまいなと感心させられます。

こういうのは、ご近所同士がふだんの生活でなにげなくしている会話のようであり、接遇やコミュニケーションスキルといった介護技術のようでもあります。あまり顔を出さないし行っても話をするでもなしの息子の私としては、父と職員さんが、ケアされる側とケアする側という関係性をひとまず脇に置いて、市井の生活人同士のごくふつうの会話空間を共有していることがウレシイのです。職員さんによって異なることのない介護サービスによって成立する“ケアと被ケア”の関係性の他に、職員さんと利用者の組み合わせ次第でさまざまなバリエーションがある“にんげん同士の関係性”というべきものが双方にとって大事なのだと実感する瞬間です。

「囲碁を教えてほしい」と若い職員さんが父に頼んできたそうです。実際には囲碁を教える力は父に残っていませんが、職員さんがそういう行為を通じて“ケアと被ケア”以外の関係性をつくろうと父にメッセージを送ってくださったことを、息子として大変ありがたく感謝しています。

パートナー・三宅敬司

【4】信頼のある職場(19)

【頭と体と気】

4月の電車は新入生や新社会人が乗ってきて混みあいます。彼ら彼女らはかたまって移動したり、人と人との距離や間合いの取り方に慣れてなくて、電車の中でもホームや階段でムダな空間をあちこちに生み、全体のスムーズな流れを妨げているようです。しかし冷たい目でそれを見る人は少なく、むしろその初々しさをほほえましく見ている人が多いのではないのでしょうか。それは誰しも新入生や新社会人のころがあったからでしょう。

ずいぶん前のことになりましたが私にも新社会人になった当時の鮮明な思い出があります。会社に勤めて1ヵ月もたたないまだ仕事のシの字もわからないころです。

夕方になっても、帰っていいものやら明日のために何かすることがあるのやらさえ、自分ではわからないでぼんやりしていた私に、課長が声をかけて居酒屋に連れてくださり、さんざん飲み食いしてお腹ができたころに「仕事とは…」と切り出されました。

要約すると、仕事とはこれをやりなさいと向こうからくるものではなく、自分でつくっていくもの。することがなかったら（当時の自分は、命じられた作業が終わったらあとは何をしたいかホントにわからず、そのことが悩みでした）、頭をつかえ。頭でだめなら体をつかえ（汗をかけと言われたかも）。それでもだめなら気をつかえ。三つともつかえなかったら会社を辞めなさい…そんな内容でした。なるほど！と新人なりにココロに響いたのをいまでも覚えています。

その後、経験を積んでいろんな立場で仕事をしていて思うように仕事が進まないことが何度となくあり、そんなときに気を鎮めて自分を振り返ると、頭・体・気の何かをつかっていないか、あるいはつかい方のバランスがよろしくないのに思い当ることがありました。そのことに気づくと落ち着き、打開策を考える気持ちになるのです。社会人の大先輩は、世代間のコミュニケーションギャップなど気にせず、経験者でしか語れない組織や仕事とつきあうコツを新人に語ってあげてください。

パートナー・三宅敬司

【5】少年硬式野球チームのコーチと目標管理(30)

【リトルサイズって良くないの？】

リトルリーグのルールを知らない方も多いので、リトルリーグ特有のルールについて、先ずはお伝えします。なんと、リトルリーグではランナーのリードが禁止されております。

「えっ?!」と驚かれる方も多いと思いますが、リトルリーグはプロ野球同様の硬式ボールは使うものの、グラウンドのサイズが小さくできております。ピッチャーとキャッチャーの距離が約14メートル（通常は約18メートル）、塁間は約18メートル（通常は約27メートル）というように……。当然、塁間が短いのでリードをOKとすると、盗塁の殆どがセーフになってしまいますし、何よりもピッチャーやキャッチャーをはじめとする選手は小学生ですので、牽制球を多投することによる肩肘への負担などを考えると、合理的なルールだとも思っております。

ところが、リトルリーグへ入団させることに躊躇する方に、一部ですがリードや牽制球、ピッチャーのセットポジションなどを教える機会が無いことを理由に挙げられる方がおります。

確かに、本格的な野球では無いと言われればそのとおりなので、説明に苦慮していたのですが、この度「インターミディエット＝小学5年生～中学2年生」のクラスがワールドワイドで確立されて、グラウンドのサイズが拡張（フルサイズよりは小さい）されるのと同時にリードもOKのルールとなり、当リーグもいち早く取り入れてみました。

導入してから約1ヵ月半の間に土日合わせて8日間ほど練習を重ねていくと、ピッチャーは牽制球をカッコよく投げ出すし、リードや牽制球に対する帰塁の際の対応など、まったく問題なく対応するではないですか！中学生ならば当然かもしれないませんが、小学生ではどうなんだろうと不安はどこに？小さい頃は、ピッチャーは振りかぶって身体全体を使いながら投球し、打者との対戦をシッカリ学ぶ、そして、身体が徐々に大きくなってきたら本格的な野球を経験させる！これで良いのでは！？と感じました。

昨今、厳しい経済環境の中、新入社員と言えども即戦力として、フル規格の仕事をより早く与えたくりますが、精神的な負担も多く、メンタルな面での課題も多いかと……。先ずはリトルサイズもありですかね？

イケメンコーチ

【6】 “そなえよつねに”

ボーイスカウトに関係していた方には、“そなえよつねに”は馴染みの言葉だと思えます。私も中学、高校と郷里の三重県伊勢市でボーイスカウトに加入していたので、この標語に馴染んできました。

“そなえよつねに” (Be Prepared)、これは世界各国のボーイスカウト共通のモットーです。「そなえあればうれいなし、どのような事が起こっても、それに対する準備が出来ていれば心配することはない。スカウトはどんな事に出会っても、必ずやり通せるという準備が常になされているぞ」という意味です。多感な時代に当時の指導者はいろいろなところへ訓練に連れて行ってくれたことを今になって感謝しています。“そなえよつねに”は無意識のうちに私の意識の奥底に刻み込まれました。

中国では小さな製造工場を動かしていたので、事の大小は別にして毎日何か事件が起きるのですが、ここでも、“そなえよつねに”の精神が大いに力を発揮してくれました。「事件の経験」が“そなえ”になり、経験を学習し、訓練することにより“そなえ”はより強固になっていきました。

ボーイスカウトは“そなえよつねに”を標語として唱えているだけではありません。“そなえ”のために、繰り返し、繰り返しいろいろな訓練をしています。皆さん、“そなえよつねに”は、訓練が前提になっています。スポーツでも仕事でも同じではないでしょうか。

順利包装集団 福喜多俊夫

【7】春です。畑です。

我が家の菜園も春を迎えました。この冬、菜園の周りに花を植え、ミカンと梨とブルーベリーを植栽し、花が豊かな菜園ができつつあります。春先にはヒヤシンス、ムスカリが咲き、今は真っ白な梨の花、イチハツもつぼみをつけています。畑に出るのが楽しみです。

祖父が菜園を始め、母がそれに続き、私が畑守の3代目。母親が十分に畑の世話ができなくなって何年も経過してから引き継ぎましたので、菜園の土地が痩せていました。祖父が耕していたときにいたミミズやモグラがほとんどいなくなっていました。また、我が家はもともと箕面川の河川敷だった場所です。このため、畑を耕すと石ころがいっぱい（太平記に載っている「瀬川の合戦」のあった場所なので、そのうち人骨も出てくるかもしれません）。菜園を始めてから、耕す度に石を取り、腐葉土を入れる作業を繰り返してきました。ミミズ復活作戦です。作業をやり始めて5年。ようやくミミズの数が増えてきました。そんなミミズなので、畑の土でミミズを見ると愛おしく感じます。

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是非ご紹介ください。
- 投稿または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投稿」または「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。