

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

- 【1】 2014年度公開セミナーのご案内
- 【2】 職場を考える(22)
- 【3】 生き生き施設づくり(14)
- 【4】 信頼のある職場(22)
- 【5】 少年硬式野球チームのコーチと目標管理(33)
- 【6】 中国における工場管理ー “やってみないとわからない”
- 【7】 2回目の大水

【1】 2014年度公開セミナーのご案内

2014年度の公開セミナー参加者募集中！
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>

※当センター代表 中嶋が新しい書籍「正しい目標管理の進め方」を鋭意執筆中(2015年初に発刊予定)。これにともない、公開研修の教材をversion upし、第38回を開催します。職場主義の目標管理について新たな内容が追加されます。

- 連載完結記念！「賃金データによる人事診断」解説セミナー
開催日時：2014年11月18日(火)13:30～17:00
内 容：『賃金事情』に連載した「賃金データで人事を診断」の無料解説セミナー。10回の連載記事に関して内容を説明し、連載に関心を持たれた方が実践できるよう支援をするセミナーです。個別相談も行います。
会 場：株式会社エム・シー・アンド・ピー セミナールーム
大阪市北区中之島2-2-2 大阪中之島ビル12階
参加費用：無料
<http://mbo.mcp.co.jp/seminar/details/141118.html>

【2】職場を考える(22)

【ほどほど主義】

職場でものごとを決定するとき、ふたつの決め方があるようです。ひとつは最適基準、もうひとつは満足度基準。どちらの基準でものごとを決めるかを自覚しておく、職場で無駄の少ない活動ができるようです。

最適基準は、ある基準に対して最も適合的な施策を選択すること。この決め方の前提には「しっかりした選択基準を我々が持ちうる」という仮定が無意識のなかに存在しています。つまり、目的は自明であり、目的に対する手段を論理的に考えていけば最適手段は選択できるという考え方です。

しかしながら、職場で決めるべきことの多くは、基準そのものがあやふやなもの少なくありません。基準そのものを議論し、決めようとしていることも多いと思います。つまり、決定の基準とその手段とを同時に決定する必要があるわけです。それに加えて、職場で決めるべきことは、未だに起きていない事象に関する決定です。入手できる情報も不確か。将来に関する情報ですから「もし～～だとすれば、将来は～～のはず」という情報です。

このように不確かな情報をもとにものごとを決めるのですから、最適基準を用いて決定しようとするには無理があります。これで決めて、とりあえず進む、あるいは、これで決めて後悔しない、といった決め方にならざるを得ません。職場で議論をしているときに、自分の意見にこだわってもその根拠が不確かなのですから、メンバーの折り合いのついたところで決めるのが無理のない決め方です。ほどほどの満足度が得られる決定を勧めたいところです。

(中嶋)

【3】生き生き施設づくり(14)

【ケガの保険】

先日お伺いした介護施設では利用者のケガに備えて民間の損害保険に入っています。不幸にして事故が起こったら、保険会社が施設と利用者（のご家族）の間に入って対応し、事故原因に応じて相応の医療費や見舞金をお支払いするもので通常の損害保険としくみは同じです。保険を使うと次の契約から掛金が高くなる点も似ています。違う点は保険の請求に関する手続きや事務が煩雑なことです。

損害保険会社から専門の担当が派遣され、現場を見て起こった状況を聞き取り、説明を求めて事故の程度や原因を調査します。施設側と利用者側の間に立つからには事実の正確の把握は当然ですが、その対応に施設側の職員の時間が取られるため、ただでさえ忙しい介護の現場では大変な負担に感じられるのです。

知り合いの他施設では負担が3万円以下なら保険を使わないとしているが、自分たちの施設ではどう考えるべきか—がその日の管理者会議のひとつのテーマでした。現場サイドは、他施設のような考え方も一理あるのではないかという意見でしたが、事務長はどんな小さな事故であっても保険を使うべきという主張です。理由は利用者のご家族への配慮。ご家族の見えない施設内で起こった事故だからこそ、中立の第三者による仲立ちがないと相手はご納得いただけないという判断です。事務長曰く、事故は職員のミスによるものもあるし利用者の不注意によるものもあるが、情報が非対称なままではご家族に余計な疑念がわくのは避けられない、そうならないようにすることで職員を守るのだ、と。事務作業の煩雑さの問題ではないと一同納得し、自分たちの施設の方針を確認した会議でした。

パートナー・三宅敬司

【4】信頼のある職場(22)

【節目の受けとめ】

どんなときに仕事でひと皮むけたと実感したかー。
部下育成をテーマに管理職の方と勉強会を行うときに、ときどきこの問いから議論を始めます。振り返ってみて今の自分を支えているのはこの体験だと思えることこそが、その人らしい人材育成観を形作っているからです。

先日の勉強会では、内的な人生の節目という話題が出ました。組織内における昇進や異動を外的な節目とすれば、恋愛や結婚から始まって、子どもの誕生やその進学や卒業、家を買った、引っ越したなどプライベートなことが内的な節目です。節目は慶事ばかりでなく、自分や肉親や友人の病気や死もあるでしょう。そのときに心境や生活に変化を呼び込んだり、少しだけ立ち止まって人生の意味を考えたり、発奮したり、新しいことを始めたといったことが仕事にも影響をもたらしたという体験でした。

ひとしきり体験談が出たあとで、自分たちが内的な節目を貴重なものだと感じているなら、今度は部下が人生の節目を迎えたときに上司はどう関わられるだろうか、と話題が変わりました。プライベートなことだからそっと見守るのがよいという意見もあれば、部下の成長につながる契機として応援すべきという意見もあり、内的な節目の受けとめかたは人によりさまざまだから、結論が出たわけではありません。しかしながら、その議論で共通していたのは、外からの節目を転機として活かすことの大事さを認めつつも、その基礎となる自分らしさやアイデンティティを追求する生き方は、内的な節目のとらえ方によって深まるものであり、だからこそワークもライフも別個のものではないということでした。両者を均衡（バランス）でとらえるよりも、統合的（インテグレイティブ）に考えるとまた違った風景が見えてくるような気がしました。

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(33)

【ザリガニ釣りとは野球】

今回のお話は、ザリガニ釣りとは野球。なにそれ???というテーマです。
最近まで、小学6年生、中学1年生を指導しておりましたが、この8月からはジュニアとよぶ、幼稚園生も含まれる小学2年生以下を指導することになりました。

高学年と違い、集中力も持続しない世代の子どもたちなので、最初は苦労をしておりましたが、最近「目的の転嫁」を利用して彼らの気持ちを惹く作戦で成功を収めております。それが、「ザリガニ釣り！」

実は、私がコーチを務めるリトルリーグのメイングラウンドのバックネット裏には、山から流れ出てくる水が溜まる小さな池と夏場になると枯れてしまうくらいの小さな小川が流れております。そこになぜか、ザリガニが生息しております。

作戦のきっかけは、高学年の子どもたちの弟や妹たちが、池や小川で遊んでいる姿を見て、「君たちも野球やろうよ～」と私が言うと、「だって、ザリガニ釣りの方が面白いだもん！」と返答が返ってきたこと。近頃、少子化の流れなのか、新入団の子どもたちが増えないので、あれこれと考えていましたが、我がチームには「ザリガニ」というスターが存在することに気づかされました。その後、子どもたちには、「ザリガニ釣り」に友達を誘ってこようと提案し、数人が

遊びに来てくれました。

そして、「ザリガニ釣り」を目的に来た子どもたちに、課した課題は「野球」。「野球」といっても、柔らかいボールを使って大きめの的（マト）に全員が連続してボールを当てることと、Tスタンド（ボールを載せて、止まったボールを打つための道具）に載せたボールを全員が連続して、内野をゴロでも良いので、超えることができたなら「ザリガニ釣り」を教えてあげるといいます。遊びに来た子どもたちだけでなく、特に1年生以下の選手まで、集中してボールを投げたり、バットを思い切り振ったり、応援したりと、楽しんでくれるようになりました。「アメとムチ」ではなく、「ザリガニ釣り」と「野球」です。

気がつけば、遊びに来た子どもたちも「ザリガニ釣り」前の、野球の課題達成の方に一喜一憂してくれるように・・・（笑）

現実の仕事の中で、「アメとムチ」はよろしくなさそうですが、やり方次第ではチーム力の向上も望めるのでは？

イケメンコーチ

【6】中国における工場管理－“やってみないとわからない”

就職するまえに自分のやりたい仕事を明確に自覚している人はどのくらいいるでしょうか？ 大学を選ぶときに理科系が好き、あるいは文化系が好きといって学部を選びますが、これも本当に好きかどうかあやしいものです。大学に入ってから専攻が合わないと思悩む人もいますし、反対に渋々入った学部の授業の面白さに目覚める人もいます。

仕事もその仕事が面白いかどうか、自分に合っているかどうかは、やってみるまでわかりません。やってみて初めて、この仕事は長くやるようなものではないと気付くかもしれないし、やればやるほど面白さが増してくるかもしれません。

自分の職場に新入社員が配属された（あるいは転勤でまったく違う部門から転属してきた）人を受け入れた時は、「仕事は面白いかどうか、やってみないとわからないから、先入観抜きにやってみましょう」と元気づけてあげましょう。仕事は楽しくやればやるほど能率が上がります。仕事は楽しくなければやる意味がありません。ある程度やってみて、その仕事に面白さや楽しさを見いだせないようなら会社を変ったほうがいい場合もあるでしょう。ただ、私の50年におよぶ会社生活の経験から言えば、殆どの仕事はやりよう（仕事の仕方、工夫）で面白いものになります（ブラック企業の場合は別でしょう）。

「やってみないとわからない」のは仕事だけではなくありません。スポーツも、囲碁・将棋や趣味の絵手紙も、料理ですらやってみて初めておもしろさがわかるのではないのでしょうか。私たちは案外、「やってみる」ことを躊躇して、楽しいことを見逃してしまっているかもしれません。

順利包装集団 福喜多俊夫

【7】2回目の大水

9月初めに大雨、その後2回の台風と、今年の大阪北部は何回かの大雨を体験した拙宅から直線距離で20メートルほどの所にあるお宅は、この夏に2回も床下浸水寸前まで、水があふれました。また、200メートルほど離れた場所にある幅5メートルほどの川の川底がえぐられ、堤防が危険な状況になりました。大きな石がぶつかり合う音が恐ろしかったと、川の傍にお住まいの方は声を揃えられます。夜中12時頃の雷雨が、それをもたらしました。

阪神大震災以降、筆者は自治会で防災委員を務め、震災に対する備えを進めてきました。しかし、水に対する備えは、この夏まで考えた事はありませんでした。地域には箕面川というそこそこの川が流れていますが、上流にダムができたので、

洪水の心配はない。堤防もしっかりとした堤防ができていますので大丈夫。そう考えていました。

しかし、どうやら、水に対する備えが必要なようです。浸水した場所は、雨水管が排水能力を超えてしまい水があふれることが原因。雨水管が埋設された後に、住宅開発が進み、畑にしみこんでいたはずの雨水が雨水管に流れてきます。その結果、短時間で水があふれます。また、箕面川の堤防は、1時間50mmの雨には耐えるように強度を設計しているとのことですから、100mmもの雨が降れば耐えることができません。住宅開発やゲリラ豪雨が生まれたときから同じ場所に暮らす筆者の防災ノウハウを無用の長物にしてしまっているようです。

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。